



Eusko Jaurlaritzaren  
Informatika Elkarte

Sociedad Informática  
del Gobierno Vasco



## **Informe de Seguimiento 2014-2016**

### **III Plan de Actuación en Materia de Igualdad de EJE (2014-2016)**

Este documento es propiedad de Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea – Sociedad Informática del Gobierno Vasco, S.A. (EJIE) y su contenido es CONFIDENCIAL. Este documento no puede ser reproducido, en su totalidad o parcialmente, ni mostrado a otros, ni utilizado para otros propósitos que los que han originado su entrega, sin el previo permiso escrito de EJIE. En el caso de ser entregado en virtud de un contrato, su utilización estará limitada a lo expresamente autorizado en dicho contrato. EJIE no podrá ser considerada responsable de eventuales errores u omisiones en la edición del documento.

Versión	Fecha	Resumen de cambios	Elaborado por:	Aprobado por:
1.0	16-01-2017	Primera versión	Iñigo Díaz	Alex Etxeberria

## Índice

<b>1</b>	<b>Antecedentes</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Seguimiento de actividades del período 2014-2016</b> .....	<b>5</b>
2.1	Grupo de mejora .....	5
2.2	Indicadores de seguimiento .....	6
2.3	Distribución de actividades planificadas y realizadas durante la vigencia del plan .....	7
2.4	Detalle de actividades realizadas por ejes de intervención .....	7

## 1 Antecedentes

El 31 de julio de 2015 el BOPV publicó resolución de 10 de junio de 2015, de la Directora de Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer, por la que se otorga el reconocimiento de Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres a la entidad Eusko Jauriaritzaren Informatika Elkarte - Sociedad Informática del Gobierno Vasco, EJIE, S.A.

El Decreto 11/2014, de 11 de febrero, por el que se regula el reconocimiento “Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres”, establece en su artículo 14 los requisitos a cumplir por la entidad colaboradora para mantener el reconocimiento y más concretamente la realización de un informe de seguimiento una vez transcurridas dos anualidades desde el reconocimiento, debiendo realizarse el primer seguimiento en el primer trimestre de la anualidad inmediatamente posterior, y así sucesivamente en los seguimientos bienales posteriores.

De acuerdo a la redacción de este artículo, EJIE debería realizar este informe dentro del primer trimestre del año 2018.

De forma adicional a este mecanismo de seguimiento establecido en el decreto 11/2014, el III Plan de Actuación en Materia de Igualdad de EJIE (2014-2016), en su apartado 8 establece otros mecanismos de seguimiento del citado plan, entre otros, la elaboración anual de una memoria resumen de las actividades realizadas. El presente informe tiene por objeto cumplir con este mecanismo de seguimiento. Dado que el III Plan fue aprobado en noviembre de 2014, el presente informe es el segundo realizado durante la vigencia del Plan.

## 2 Seguimiento de actividades del período 2014-2016

### 2.1 Grupo de mejora

#### 2.1.1 Composición del grupo de mejora

El Grupo de Mejora de Igualdad, que tiene encomendado el seguimiento del III Plan de Igualdad, no ha variado su composición durante los años 2014, 2015 y 2016, resultando ser las siguientes personas las que lo integran:

Integrante	Sexo	Perfil profesional
Andoni Aranzabe	Hombre	Técnico de Sistemas
Asun Muñoz	Mujer	Técnica de Análisis
Begoña Gómez	Mujer	Oficial Administrativa
Elena Muro	Mujer	Soporte Administrativa del Area
Elena Valcarce	Mujer	Técnica de Recursos Humanos
Iñigo Díaz	Hombre	Responsable de Recursos Humanos
Marta Alvarez	Mujer	Técnica de Desarrollo

La continuidad de las personas que componen el Grupo de Mejora de Igualdad se valora de forma positiva, dado que permite que se genere y mantenga el conocimiento en cuanto a los contenidos y sensibilidades en materia de igualdad entre mujeres y hombres en general, y de las actividades del propio plan en particular.

#### 2.1.2 Planificación del grupo de mejora

El Grupo de Mejora de Igualdad, desde la aprobación del III Plan, en noviembre de 2014, ha celebrado un total de 13 reuniones para el seguimiento del plan, manteniendo reuniones con periodicidad trimestral para el seguimiento de las actividades planificadas en el III Plan de Igualdad, así como otras de diferente periodicidad, para tratar actividades concretas del plan, cuando así se ha considerado oportuno. Durante el año 2016, dado que el grado de cumplimiento de las actividades del plan se encontraba muy avanzado (82,76% a 31 de marzo y 93,10% a 30 de junio), se ha visto reducido el número de reuniones del grupo.

Las reuniones celebradas han sido las siguientes:

Fecha reunión
16-01-2015
09-03-2015
24-03-2015

16-05-2015
01-06-2015
02-07-2015
11-09-2015
08-10-2015
11-12-2015
22-01-2016
27-05-2016
22-06-2016

## 2.2 Indicadores de seguimiento

El III Plan de Igualdad establece los siguientes indicadores para el seguimiento del grado de ejecución mismo:

Indicador	Meta
CMI3-RH-PA007 % de acciones del plan de igualdad planificadas en el año implantadas en el año	85%
CMI3-RH-PA019 % de acciones del plan de igualdad retrasadas sobre el total de acciones del plan	No superior al 15%

Los valores que aportan estos indicadores a 31/12/2016, son los siguientes:

Indicador	Meta	Valor a 31/12/2016
CMI3-RH-PA007 % de acciones del plan de igualdad planificadas en el año implantadas en el año	85%	93,10% (*)
CMI3-RH-PA019 % de acciones del plan de igualdad retrasadas sobre el total de acciones del plan	No superior al 15%	3,13%

(\*) Incluye las actividades continuas del plan correspondientes a 2016

## 2.3 Distribución de actividades planificadas y realizadas durante la vigencia del plan

El III Plan de Igualdad contiene un total de 64 actividades planificadas, de las cuales 48 tienen una planificación anual y otras 16 son continuas durante la vigencia del plan.

La distribución de las actividades con planificación anual efectivamente realizadas es la siguiente:

Año	Planificadas	Realizadas a 31/12/2016	% de realizadas sobre planificadas
2014	7	7	100,00%
2015	28	28	100,00%
2016	13	11	84,61%
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>46</b>	<b>95,83%</b>

Las 16 actividades continuas cuentan todas ellas con evidencias de realización.

El **porcentaje de cumplimiento total** de las actividades previstas en el III Plan incluyendo las actividades continuas, una vez finalizada la vigencia del mismo es del **96,88%**.

Se adjunta como anexo lista detallada de las actividades incluidas en el plan de igualdad ordenadas por fecha de planificación de las mismas.

## 2.4 Detalle de actividades realizadas por ejes de intervención

### 2.4.1 Actividades pertenecientes al EJE E1 Gestión de personas

Se han realizado 29 de las 31 actividades incluidas en este eje.

Las actividades realizadas se pueden agrupar y resumir de la siguiente manera:

- las relacionadas con mejoras en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, que fueron presentadas por la Dirección de EJIE en el proceso de negociación colectiva y que independientemente de no verse plasmadas en un nuevo Convenio Colectivo, dado que no se alcanzó el consenso suficiente en otras materias objeto de negociación, Dirección comunicó su implantación en septiembre de 2015, como muestra de su compromiso de llevar a la práctica el III Plan de Igualdad y el trabajo desarrollado por el Grupo de Mejora de Igualdad (actividades E1.1, E1.2, E1.3, E1.6, E1.18, E1.19, E1.24, E1.25)
- las relacionadas con la prevención de eventuales supuestos de discriminación por razón de sexo (actividad E1.22, E1.28), llegando a aprobar un procedimiento de actuación ante eventuales supuestos de discriminación
- la relacionada con fomento de la corresponsabilidad, mediante la difusión de la campaña Gizonduz. (actividad E1.23)
- las tendentes a implantar nuevas buenas prácticas y mantener otras ya implantadas en planes de igualdad anteriores, relacionadas con el proceso de gestión de personas en ámbitos tales como

comunicación interna, formación, selección de personal (actividades E1.5, E1.7, E1.8, E1.10, E1.12, E1.13, E1.14, E1.15, E1.16, E1.17, E1.20, E1.21, E1.22, E1.26, E1.27, E1.29, E1.30, E1.31).

Las actividades no finalizadas del III Plan han sido las siguientes:

Actividad	Observaciones
E1.4 Elaborar una propuesta de “banco de tiempo” que pueda ser incorporada posteriormente al Convenio Colectivo	El grupo de mejora no ha encontrado una propuesta con garantías de obtener un alto grado de consenso entre la plantilla.  No se ha alcanzado acuerdo para la firma de un nuevo Convenio Colectivo.
E1.11 Contemplar en el procedimiento de reconocimiento, concretamente en el catálogo de conductas reconocibles, alguna relacionada con la igualdad entre mujeres y hombres.	El grupo de mejora no ha encontrado una propuesta con garantías de obtener un alto grado de consenso entre la plantilla.

#### 2.4.2 Actividades pertenecientes al EJE E2 Gestión de seguridad y salud laboral

Se han realizado las 4 actividades incluidas en este eje.

Las actividades realizadas se pueden agrupar y resumir de la siguiente manera:

- la relacionada con la difusión del protocolo de acoso, mediante formación en 2014 y la comunicación en el procedimiento del plan de acogida a nuevas incorporaciones en plantilla (actividad E2.1)
- las relacionadas con la evaluación de riesgos y el sistema de gestión de seguridad y salud laboral y en particular de personal con especial sensibilidad, que ha dado origen a la inclusión de un procedimiento de actuación con personal de especial sensibilidad dentro del SSL (actividades E2.2, E2.3 y E2.4)

#### 2.4.3 Actividades pertenecientes al EJE E3 Gestión de contratación

Se han realizado las 10 actividades incluidas en este eje

Las actividades realizadas se pueden agrupar y resumir de la siguiente manera:

- las relacionadas inclusión de la perspectiva de género en el proceso de contratación de EJE a través de las instrucciones internas de contratación y con la revisión del lenguaje de determinada documentación de contratación, tales como los pliegos de condiciones técnicas y de condiciones particulares (actividad E3.1, E3.5, E3.6 y E3.10)
- las relacionadas con contar con indicadores con perspectiva de género de empresas proveedoras y potenciales empresas proveedoras, que ha permitido contar con información de 103 empresas del sector TIC y del sector de construcción y mantenimiento, relativa a distribución de plantilla entre mujeres y hombres, existencia o no de plan de igualdad, protocolo de acoso y reconocimiento en materia de igualdad que ha sido tomada como referencia a la hora de analizar la implantación de otras medidas que conlleven la perspectiva de género en materia de contratación, así como definir nuevos indicadores a futuro del proceso de contratación con perspectiva de género (actividad E3.2, E3.4 y E3.8)
- la relacionada con la relación de un estudio, teniendo en cuenta la información obtenida de empresas proveedoras descrita en el apartado anterior y de las guías existentes en materia de contratación e igualdad, así como de buenas prácticas consultadas, para la inclusión de medidas



para promover la igualdad en pliegos no armonizados y armonizados, elaborando un plan de acción de implantación de determinadas medidas e indicadores sobre las mismas, desde el mes de abril de 2016, relacionadas con la incorporación de un modelo de declaración responsable en los expedientes de contratación no armonizados y armonizados en cuanto a la existencia de planes de igualdad y medidas de prevención del acoso, así como el compromiso de su implantación (actividad E3.3)

- la relativa a divulgar en empresas del sector TIC la importancia de la inclusión de criterios de igualdad en la contratación, como la participación de EJIE en el Foro Emakunde 2014, con una actividad específica en esta materia, así como la relativa a impulsar a fomentar la implantación de protocolos de acoso entre empresas proveedoras, mediante la inclusión de compromisos en los expedientes de contratación no armonizados y armonizados (actividad E3.7 y E3.9)

#### 2.4.4 Actividades pertenecientes al EJE E4 Gestión de servicios

Se han realizado las 10 actividades incluidas en este eje.

Las actividades realizadas se pueden agrupar y resumir de la siguiente manera:

- las relacionadas con la inclusión en los servicios prestados por EJIE a su clientela, relacionados con el desarrollo de nuevas aplicaciones, de puntos de control en las metodologías a seguir por el personal técnico de EJIE, concretamente en el catálogo de requisitos, manual de usuario/a y check-list de usabilidad, para garantizar un uso no sexista del lenguaje, así como el recordatorio a la clientela de la necesidad de indicar si se precisan datos desagregados por sexo, así como la comunicación de estas medidas y la formación necesaria al personal técnico de EJIE para su implantación y el establecimiento de indicadores para su seguimiento (actividades E4.1, E4.2, E4.3, E4.4, E4.5)
- las relacionadas con garantizar un uso no sexista del lenguaje en la nueva versión de la herramienta informática para la gestión de los servicios (ITSM), en el catálogo de servicios y en las encomiendas de gestión (actividades E4.6, E4.7, E4.8, E4.9, E4.10)

#### 2.4.5 Actividades pertenecientes al EJE E3 Gobierno Responsable

Se han realizado las 9 actividades incluidas en este eje.

Las actividades realizadas se pueden agrupar y resumir de la siguiente manera:

- la relacionada con la obtención de información de proyectos en los que participa EJIE por razón de su actividad relacionados con aspectos de igualdad de género (E5.2)
- la relacionada con garantizar que el tratamiento de la igualdad entre mujeres y hombres esté presente en planes estratégicos y código de conducta (actividades E5.4 y E5.9)
- las relacionadas con fomento de la igualdad y participación en foros y redes, tales como Foro de Emakunde, la Red de entidades públicas para la Igualdad de Mujeres y Hombres, la red de nueva creación BAIASAREA, la participación en el proyecto para la evaluación cualitativa de la Ley 4/2005 del Parlamento Vasco, así como con visibilizar el compromiso de EJIE con la igualdad en su página web (actividades E5.5, E5.6 y E5.8)
- las relacionadas con retomar la participación del personal de EJIE en la elaboración de las políticas de igualdad y en la elaboración de memorias de seguimiento de las actividades de igualdad, mediante el Grupo de Mejora de Igualdad (actividades E5.7 y E5.3)
- La relacionada con analizar posibilidades de participación de EJIE y de su personal en proyectos de ámbito social enfocado al entorno de TICS y/o igualdad de género, concretamente a través de reuniones con Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo y con Emakunde, así como mediante la puesta a disposición de servidores para su envío a Cuba en el marco de proyectos de colaboración Euskadi-Cuba (E5.1)

## Anexo

Nota: Las actividades realizadas son las señaladas en verde.

Código	Actividad	Horizonte temporal
E1.17	Elaborar y difundir –en el Dpto. RRHH y en direcciones de áreas o departamentos que participen en la toma de decisiones de la gestión de personas- una guía de orientación o buenas prácticas para un reclutamiento, una selección y una evaluación del desempeño no discriminatoria, facilitando la formación de dichos responsables y direcciones de área en aspectos prácticos sobre cómo reducir el impacto de los sesgos por razón de sexo-género en la evaluación.	31/12/2014
E1.24	Permitir a las mujeres embarazadas utilizar las plazas de aparcamiento más amplias reservadas a personas con movilidad reducida.	31/12/2014
E1.5	Actualizar el documento de “Sugerencias para un mayor respeto a las necesidades de conciliación para las personas de EJIE”, en concreto haciendo coincidir el inicio de la formación con la flexibilidad de jornada (09:30 horas). Mantener la posibilidad de inicio de formación con anterioridad a las 09:30 horas, arbitrando medidas complementarias.	31/12/2014
E3.1	Revisión del lenguaje en modelos de pliegos (PCT y PCP)	31/12/2014
E4.6	Instar a que en la implantación de la nueva versión de ITSM, en los diferentes campos de la aplicación se tengan en cuenta los criterios para evitar un uso sexista del lenguaje, siempre y cuando no implique desarrollos a medida y se pueda hacer dentro de las posibilidades de parametrización de la herramienta.	31/12/2014
E5.4	Trasladar a Dirección General la recomendación de incluir alguna referencia específica a la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el próximo Plan Estratégico y, en su caso, en los planes anuales que se deriven del mismo.	31/12/2014
E5.7	Retomar la figura del Grupo de mejora de Igualdad para el seguimiento y evaluación del plan de igualdad	31/12/2014
E1.13	Incluir en el plan de comunicación anual un recordatorio de las ayudas públicas existentes en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.	31/01/2015
E1.20	Informar al personal de las condiciones de cotización en supuestos de guarda legal.	31/01/2015
E1.7	Incluir en el plan de comunicación anual un recordatorio de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral existentes en EJIE	31/01/2015
E1.21	Crear un espacio en la intranet de EJIE (portal de igualdad) con contenidos específicos en materia de igualdad y con la posibilidad de realizar sugerencias.	31/03/2015
E1.26	Realizar la difusión del presente plan entre el personal de EJIE.	31/03/2015
E1.27	Difundir resultados y las actividades más importantes derivadas de la implantación de los planes de igualdad realizados hasta la fecha.	31/03/2015
E1.28	Promover mecanismos de comunicación de posibles supuestos de discriminación por razón de sexo en la gestión de personal.	31/03/2015
E2.2	Revisar dentro del Sistema de Seguridad y Salud Laboral el procedimiento de evaluación de riesgos en lo relativo a trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles. Comunicar al personal el resultado de dicha revisión	31/03/2015
E5.6	Revisar el lenguaje de <a href="http://www.ejje.eus">www.ejje.eus</a> .	31/03/2015
E1.23	Realizar una campaña de corresponsabilidad	30/06/2015

E1.29	Actualizar la información de titulaciones de la plantilla	30/06/2015
E1.30	Revisar con perspectiva de género, el lenguaje de la intranet y de la aplicación de nómina	30/06/2015
E3.2	Establecer indicadores de distribución de plantillas entre hombre y mujeres o de otro tipo entre las empresas proveedoras que presten servicios a EJIE	30/06/2015
E3.6	Incluir una declaración en relación con la inclusión de criterios de igualdad de género en las instrucciones internas de contratación, como referencia a efectos de sensibilización y concienciación social	30/06/2015
E4.1	Incluir en las metodologías o procedimientos de desarrollo, elementos de control sobre la obligatoriedad de analizar un uso no sexista del lenguaje en los desarrollos de nuevas aplicaciones o en los mantenimientos evolutivos de las mismas.	30/06/2015
E4.2	Incluir en las metodologías o procedimientos de desarrollo elementos de control sobre la obligatoriedad de preguntar a la persona o personas usuarias si es preciso incluir criterios de género, tales como la desagregación por sexo, en los desarrollos de nuevas aplicaciones o en los mantenimientos de las mismas.	30/06/2015
E4.3	Diseñar e implantar indicadores de cumplimiento de los nuevos elementos de control incluidos en las metodologías o procedimientos de desarrollo.	30/06/2015
E4.7	Revisión del uso del lenguaje en la próxima actualización del catálogo de servicios.	30/06/2015
E4.8	Revisión del uso del lenguaje en la encomienda de gestión general del año 2015.	30/06/2015
E4.9	Revisión de una encomienda de gestión departamental tipo y realizar recomendaciones en materia del uso del lenguaje para la elaboración del resto de encomiendas departamentales.	30/06/2015
E4.4	Comunicar al personal la inclusión de los nuevos elementos de control.	30/09/2015
E.1.22	Analizar la oportunidad de aprobación de acciones positivas para fomentar el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad de forma temporal y específica.	30/09/2015
E1.11	Contemplar en el procedimiento de reconocimiento, concretamente en el catálogo de conductas reconocibles, alguna relacionada con la igualdad entre mujeres y hombres.	<del>31/12/2015</del> 30/06/2016
E1.4	Elaborar una propuesta de "banco de tiempo" que pueda ser incorporada posteriormente al Convenio Colectivo	<del>31/12/2015</del> 30/06/2016
E1.9	Analizar tratamiento de saldos positivos. Posible ligazón con propuesta de banco de tiempo.	31/12/2015
E2.3	Garantizar que siga siendo tenida en cuenta la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos que se realicen dentro del marco OHSAS 18001	31/12/2015
E3.3	Realizar un estudio para la inclusión, en los modelos de pliego no armonizados y armonizados, de medidas para promover la igualdad de mujeres y hombres	31/12/2015
E3.8	Seguimiento y control de las acciones en materia de contratación. Establecer indicadores	31/12/2015
E4.5	Incluir en los planes de formación acciones formativas específicas en uso no sexista del lenguaje y en criterios de desagregación por sexo para el personal de Asistencia Técnica, DACIMA y CAC.	31/12/2015
E5.1	Analizar posibilidades de participación de EJIE y de su personal en proyectos de ámbito social enfocado al entorno de TICS y /o igualdad de género. Valorar alternativas de compromiso de tiempo por parte de la empresa y del personal, para colaborar en proyectos de este tipo.	<del>31/12/2015</del> 30/06/2016
E5.3	Elaborar una memoria relacionada con las actividades en materia de Gobierno Responsable realizadas por EJIE, en las que se incluyan las que tengan relación con las políticas de igualdad de género.	31/12/2015

E3.5	Las modificaciones que puedan resultar en esta materia, reflejarlas en las instrucciones internas de contratación y en el procedimiento de contratación	30/06/2016
E3.4	Establecer indicadores derivados de la actividad E3.3	30/06/2016
E1.1	Ampliar la duración el permiso del artículo 18 s) del Convenio Colectivo.	31/12/2016
E1.18	Ampliar la duración del permiso por maternidad recogido en el artículo 18 e) del Convenio Colectivo	31/12/2016
E1.19	Incluir la posibilidad del disfrute por el padre del permiso por lactancia recogido en el artículo 18 e)	31/12/2016
E1.2	Ampliación de la duración del permiso por paternidad recogido en el artículo 18 f) del Convenio Colectivo	31/12/2016
E1.25	Analizar la posibilidad de permitir la utilización de jornada continuada, o una jornada partida con tardes libres contra saldos de horas de vacaciones, para las mujeres embarazadas que lo puedan solicitar.	31/12/2016
E1.3	Ampliar la edad de hijo/hija que da derecho al disfrute del período de lactancia recogido en el artículo 18 e) del Convenio Colectivo	31/12/2016
E1.6	Ampliar el horario de entrada del personal a jornada partida recogido en el artículo 11 bis a las 07:45 horas	31/12/2016
E3.9	Fomentar la implantación de protocolos de acoso entre empresas proveedoras	31/12/2016
E1.10	Fomentar la participación de las mujeres de EJIE en las formaciones que se planifiquen para el desarrollo de habilidades vinculadas al desarrollo y mejora del liderazgo	Continua
E1.12	Garantizar la existencia de acciones de comunicación en materia de igualdad en los planes de comunicación anuales.	Continua
E1.14	Mantener y velar por el sistemático cumplimiento de las buenas prácticas que, asumidas por Ejje, regulan los procesos de reclutamiento y selección tanto internos como delegados en empresas proveedoras de servicios en este campo.	Continua
E1.15	Asegurar que pueda darse una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las distintas acciones formativas que contemple el Plan de Formación de Ejje, con especial atención a aquella formación que pueda suponer, en el medio o largo plazo, oportunidades de promoción interna.	Continua
E1.16	Mantener aquellas buenas prácticas ya definidas por Ejje que buscan minimizar el impacto de la formación en las posibilidades de corresponsabilidad de las personas participantes (fijación de horarios de formación, atención a la disponibilidad de las personas, plazos de convocatoria suficientes, notificación a personas en excedencia por cuidado de familiares, etc.)	Continua
E1.31	Garantizar que la perspectiva de género sea tenida en cuenta en cualquier revisión del Proceso de Gestión de Personas y/o de los procedimientos en él recogidos.	Continua
E1.8	Garantizar la existencia de acciones formativas en materia de igualdad en los planes de formación anuales.	Continua
E2.1	Continuar con la difusión del protocolo de acoso entre el personal durante los años 2014 y 2015	Continua
E2.4	Garantizar que la perspectiva de género sea tenida en cuenta en cualquier revisión del Sistema de Seguridad y Salud Laboral y/o de los procedimientos en él recogidos.	Continua
E3.10	Garantizar que la perspectiva de género sea tenida en cuenta en cualquier revisión del Proceso de Contratación y/o de los procedimientos en él recogidos.	Continua
E3.7	Realizar sesiones divulgativas dirigidas a empresas del sector TIC sobre la introducción de criterios de igualdad en la contratación	Continua
E4.10	Garantizar que la perspectiva de género sea tenida en cuenta en cualquier revisión del Catálogo de Servicios y/o de los procedimientos en él recogidos.	Continua

E5.5	Participar en actividades de fomento de la Igualdad durante todos los años de vigencia del plan.	Continua
E5.8	Promover la participación activa de EJIE en la Red de Entidades Públicas para la Igualdad de Mujeres y Hombres de manera que sea un foro de participación y colaboración real entre esta sociedad y el resto de participantes en la red.	Continua
E5.9	Garantizar que la perspectiva de género sea tomada en cuenta en cualquier revisión de las Políticas y/o del Código de Conducta de EJIE	Continua
E5.2	Obtener información y difundirla internamente, de proyectos en los que participe EJIE por razón de su actividad relacionados con aspectos de igualdad de género (Ej: Desarrollo de aplicación de Mujeres Expertas para Emakunde, proyectos del área Asuntos Sociales relacionados con violencia de género) . Sistematizar la obtención y difusión de esta información.	Continua