



Eusko Jaurlaritzaren
Informatika Elkarte

Sociedad Informática
del Gobierno Vasco

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:
1.4	25-11-2014	Primera versión		

Índice

1	Antecedentes	4
2	Metodología de trabajo utilizada.....	7
2.1	Grupo de mejora	7
2.2	Grupos de interés identificados.....	8
3	Diagnóstico sobre la situación de igualdad de mujeres y hombres en EJIE.....	9
3.1	Perfil de la organización, ámbito de actuación y relaciones con el entorno	9
3.2	Condiciones laborales de mujeres y hombres en EJIE.....	13
3.3	Análisis de posibles situaciones de violencia de género y de acoso laboral y por razón de sexo	49
3.4	Elementos culturales y de gestión	50
4	Ejes de intervención.....	57
5	Objetivos	58
6	Plan de actividades	59
6.1	Gestión de Personas	59
6.2	Gestión de Seguridad y Salud Laboral.....	62
6.3	Gestión de Contratación.....	62
6.4	Gestión de Servicios.....	63
6.5	Gobierno Responsable	65
7	Indicadores	67
8	Seguimiento	68
8.1	Responsabilidad.....	68
8.2	Periodicidad.....	68
8.3	Documentación.....	68
9	Recursos económicos	69

1 Antecedentes

EJIE comenzó en el año 2002 a realizar alguna actividad enmarcada dentro de los objetivos que el Gobierno Vasco planteaba ya por entonces en su Plan de Actuación, siendo en el año 2007, cuando comenzó un recorrido de forma sistemática en materia de igualdad entre mujeres y hombres, del que se pueden desatacar como hitos más relevantes los siguientes:

- Plan para el fomento de la igualdad de mujeres y hombres en EJIE 2008-2011
- Plan para el fomento de la igualdad de mujeres y hombres en EJIE 2012-2013
- Reconocimiento como entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (BOPV 15-12-2008), mantenido de forma ininterrumpida hasta la fecha actual.

Los grados de ejecución de los planes de igualdad implantados en EJIE hasta la fecha han sido los siguientes:

- Plan 2008-2011: 87,00%
- Plan 2012-2013: 90,48%

Durante el período de vigencia de los 2 planes de igualdad implantados hasta la fecha en EJIE, ésta última se ha dotado, entre otras de las siguientes herramientas, que han supuesto una mejora en el proceso de gestión de personas y en los aspectos relacionados con la responsabilidad social y gobierno responsable:

- Planes de igualdad con impulso, ejecución y seguimiento de acciones concretas
- Protocolo de acoso
- Inclusión de la política de igualdad en el Código de Conducta de la Sociedad
- Inclusión de formación en igualdad en los planes de formación anuales
- Anuncios de selección de personal más inclusivos
- Inclusión de variable de género en encuestas de clima laboral y de riesgos psicosociales
- Inclusión de indicadores de gestión de igualdad
- Mejoras en materia de conciliación en Convenio Colectivo
- Buenas prácticas uso del lenguaje no sexista
- Buenas prácticas horarios formaciones y reuniones
- Participaciones en actividades de impulso de la igualdad
- Apartado específico de igualdad en el plan de comunicación interna
- Inclusión de la variable de igualdad en la gestión
- Inclusión de la variable de igualdad en los procedimientos derivados del sistema de gestión de seguridad y salud, certificado en OHSAS 18001:2007 (evaluaciones de riesgos, encuestas de riesgos psicosociales,...)

Durante el año 2014 se ha realizado un proceso de reflexión por la Dirección de Administración y Personal de EJIE y se ha analizado el marco normativo existente en materia de igualdad, con la finalidad de acompañar la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad en EJIE, teniendo en cuenta los siguientes factores:

- fin de la vigencia del Plan 2012-2013 el 31 de diciembre de 2013
- tramitación y posterior publicación del Decreto 11/2014, de 11 de febrero, por el que se regula el reconocimiento "Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres"
- existencia de actividades asignadas a EJIE derivadas de la Planificación en Materia de Igualdad de Hombres y Mujeres del Departamento de Hacienda y Finanzas 2014
- necesidad de contar con un plan de igualdad de carácter transitorio hasta la aprobación de un nuevo plan de igualdad en EJIE

Con fecha 29 de mayo de 2014 la Dirección de Administración y Personal de EJIE elaboró el documento "Situación del Plan de Igualdad en EJIE 2014", en el que se recogían el siguiente plan de acción:

Acción	Inicio	Fin
Seleccionar las acciones de tipo continuo o periódico del actual plan de igualdad 2012-2013, así como las acciones pendientes del mismo que se considere oportuno, a los efectos de mantener el indicador del proceso de gestión de personas, hasta la aprobación del nuevo Plan de Igualdad	02-06-2014	20-06-2014
Elaborar un diagnóstico cuantitativo en materia de igualdad	02-06-2014	20-06-2014
Diseñar y desplegar acciones para realizar un diagnóstico cualitativo en materia de igualdad	02-06-2014	31-07-2014
Realizar diagnóstico en materia de igualdad que aglutine las conclusiones a nivel cuantitativo y cualitativo	01-09-2014	30-09-2014
Elaborar Plan de Igualdad plurianual 2014-20XX en base a lo regulado en Decreto 11/2014	01-10-2014	30-11-2014
Elaborar y presentar solicitud de reconocimiento de entidad colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres	01-12-2014	31-12-2014

En dicho documento se recogían entre otros los siguientes aspectos relevantes o recomendaciones:

- La perspectiva de género deberá ser tenida en cuenta en los procesos de reflexión estratégica que tengan lugar, así como en los planes de gestión anuales.
- En el despliegue de acciones para el diagnóstico cualitativo sería conveniente la participación de personal mediante participación en grupos de discusión o mejora.
- Vigencia del plan plurianual: 2014-2016. Coincidencia con el X Plan de Legislatura.

Paralelamente y con idéntica fecha, elaboró por la Dirección de Administración y Personal, un Plan de Igualdad EJIE 2014 de carácter transitorio con los siguientes objetivos:

Objetivos	Observaciones
Seleccionar las actividades de tipo continuo o periódico del actual plan de igualdad 2012-2013, así como las acciones pendientes del mismo que se considere oportuno, a los efectos de mantener el indicador del proceso de gestión de personas, hasta la aprobación del nuevo Plan de Igualdad	Las acciones seleccionadas serán analizadas en la elaboración del III Plan de Igualdad de EJIE 2014-2016
Incorporar las actividades derivadas de Planificación en Materia de Igualdad de Hombres y Mujeres del Departamento de Hacienda y Finanzas 2014 relacionadas con EJIE	Las acciones incorporadas serán analizadas en la elaboración del III Plan de Igualdad de EJIE 2014-2016

Este plan transitorio está siendo objeto de seguimiento trimestral por la Dirección de Administración y Personal, mediante los siguientes indicadores:

CMI3-RH-PA007 % de acciones del plan de igualdad planificadas en el año implantadas en el año
 CMI3-RH-PA019 % de acciones del plan de igualdad retrasadas sobre el total de acciones del plan

Los objetivos de dichos indicadores y los resultados alcanzados en los mismos actualizados a 30-09-2014 son los siguientes:

Código	Descripción	Objetivo	Resultados
CMI3-RH-PA007	% de acciones del plan de igualdad planificadas en el año implantadas en el año	85%	63,36%
CMI3-RH-PA019	% de acciones del plan de igualdad retrasadas sobre el total de acciones del plan	15%	0%

2 Metodología de trabajo utilizada

La metodología utilizada para la elaboración del plan de igualdad ha sido eminentemente participativa.

Para ello se ha constituido un grupo de mejora específico conformado con personas voluntarias integrantes de la plantilla de EJIE.

Además se han tenido reuniones de contraste con algunos grupos de interés identificados tanto a nivel externo como interno.

2.1 Grupo de mejora

2.1.1 Composición del grupo de mejora

Con la finalidad de conformar un grupo de mejora para la elaboración del III Plan de Igualdad de EJIE, se publicó una noticia en la intranet corporativa el 12 de junio de 2014 (documento interno 253667), en el que se invitaba a la plantilla de EJIE a participar de forma voluntaria en el citado grupo de mejora. Las personas que se mostraron interesadas en esta participación y que han formado, todas ellas, parte del grupo de mejora, son las siguientes:

Integrante	Sexo	Perfil profesional
	Hombre	Técnico de Sistemas
	Mujer	Técnica de Análisis
	Mujer	Oficial Administrativa
	Mujer	Soporte Administrativa del Area
	Mujer	Técnica de Recursos Humanos
	Hombre	Responsable de Recursos Humanos
	Mujer	Técnica de Desarrollo

2.1.2 Planificación del grupo de mejora

El grupo de mejora ha realizado un total de 6 reuniones de trabajo, con el siguiente calendario:

25 de junio de 2014

2 de julio de 2014

16 de julio de 2014

10 de septiembre de 2014

24 de septiembre de 2014

13 de noviembre de 2014

En todas las reuniones la metodología utilizada ha sido la de trabajar sobre una breve presentación para situar el objetivo de la sesión y posteriormente realizar aportaciones de ideas que se plasmaban en un documento de conclusiones anexo al acta resumen de la reunión.

Las temáticas abordadas en cada una de estas reuniones han sido las siguientes:

Fecha	Temática
25-06-2014	Antecedentes. Definición de objetivo del grupo. Datos cuantitativos del diagnóstico y datos que pueden servir para el diagnóstico cualitativo.
02-07-2014	Gestión de personas, medidas de conciliación, sistema de gestión de seguridad y salud laboral
16-07-2014	Proceso de contratación
10-09-2014	Prestación de servicios
24-09-2014	Responsabilidad social
13-11-2014	Datos encuesta de clima laboral 2014 y borrador plan de igualdad

2.2 Grupos de interés identificados

Los grupos de interés identificados han sido los siguientes

- Dirección General de EJIE
- Comité de Empresa de EJIE
- Emakunde (Técnica del Area de programas)
- Departamento de Hacienda y Finanzas del Gobierno Vasco (Técnica de Igualdad)

Con estos grupos de interés se han mantenido reuniones de contraste con la finalidad de obtener información para el diagnóstico cualitativo, habiéndose celebrado las siguientes reuniones:

Fecha	Grupo de interés
23-06-2014	Comité de Empresa de EJIE
23-07-2014	Dirección General de EJIE
28-07-2014	Emakunde (Técnica del Area de programas)
06-11-2014	Departamento de Hacienda y Finanzas del Gobierno Vasco (Técnica de Igualdad)

Las conclusiones obtenidas de estas reuniones de contraste han sido trasladadas al grupo de mejora.

3 Diagnóstico sobre la situación de igualdad de mujeres y hombres en EJIE

3.1 Perfil de la organización, ámbito de actuación y relaciones con el entorno

3.1.1 Plan Estratégico

El Plan Estratégico actualmente en vigor en EJIE recoge, entre otros, los siguientes elementos:

- Misión: EJIE es una empresa pública de servicios de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), cuya razón de existir es contribuir de manera eficaz a la consecución de un Sector Público Vasco moderno y eficiente, en el Marco legal establecido por el Gobierno, con la seguridad y calidad establecidas
- Visión: EJIE ha de constituirse en el instrumento común de referencia para la prestación de servicios TIC en el Sector Público Vasco, transmitiendo confianza y aportando valor añadido y soluciones competitivas a sus clientes y personas usuarias, con un aplantilla cualificada y comprometida con la organización

En este momento y dentro del marco facilitado por el proyecto Aurrerabide y más concretamente por el programa Egiten Ikasi, EJIE se encuentra en un proceso de reflexión interna, en el que entre otras cuestiones están siendo objeto de revisión los actuales contenidos del Plan Estratégico en vigor.

A los efectos del presente plan de igualdad se ha tenido en cuenta el marco estratégico en vigor (Plan Estratégico 2013 v2.0 de fecha 30 de enero de 2012), en el que se ha detectado como área de mejora la inclusión expresa de la perspectiva de género, ya que no contiene ninguna referencia a la misma, como sí ocurría en anteriores planes estratégicos.

La última actualización del Plan Estratégico correspondiente al año 2013 Plan Estratégico 2013 v2.0 (PE2013v2.0), no contiene ninguna referencia específica al ámbito de Igualdad de Mujeres y Hombres, a pesar que el Plan Estratégico 2010-2013 si contenía varias referencias. No obstante lo anterior la Política de Igualdad y la sistemática en materia de igualdad sigue plenamente, tal y como se concluye en el presente diagnóstico.

Conclusiones: 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.

3.1.2 Estatutos Sociales: régimen jurídico y objeto social

De conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales en vigor, en su artículo 1, *“EJIE tiene a efectos de lo dispuesto en el artículo 24.6 de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, la condición de medio propio instrumental y servicio técnico de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y de las demás entidades que participen en su capital social, así como de los organismos autónomos y demás entes públicos de ellas dependientes.*

La totalidad del capital social de la sociedad será de titularidad pública, y la sociedad realizará la parte esencial de su actividad con las entidades de las que es medio propio y servicio técnico.

Los departamentos de la Administración General de la Comunidad Autónoma y las demás entidades para las que la sociedad es medio propio y servicio técnico podrán encargar a la sociedad la realización de trabajos, servicios y cualesquiera actuaciones relacionadas con su objeto social siempre que no supongan el ejercicio de potestades administrativas.

La sociedad vendrá obligada a realizar, de acuerdo con las instrucciones fijadas unilateralmente por el departamento o entidad encomendante, los trabajos que ésta le encargue por medio de la correspondiente encomienda de gestión.

Las mencionadas encomiendas de gestión tiene naturaleza instrumental y no contractual, por lo que, a todos los efectos, tienen carácter interno, dependiente y subordinado. Serán de ejecución obligatoria para la sociedad, se retribuirán por referencia a tarifas fijadas con criterio de suficiencia económico-financiera por el órgano que señalen las normas orgánicas del departamento de la Administración General de la Comunidad Autónoma al que se encuentre adscrita la sociedad con la participación de las demás entidades para las que la sociedad tiene la condición de medio propio y servicio técnico.”

Igualmente de conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales, en su artículo 3, constituye el objeto social de EJIE:

- a) El estudio y desarrollo de las técnicas de proceso de datos
- b) La prestación de servicios informáticos a la Administración central, periférica o institucional, de la Comunidad Autónoma del país Vasco
- c) La prestación a la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco de servicios de seguridad, técnicos y administrativos, en las comunicaciones a través de técnicas y medios electrónicos, informáticos y telemáticos.
- d) La prestación de servicios a los que se refieren los números anteriores a personas o entidades públicas o privadas distintas de la Comunidad Autónoma del país Vasco, siempre que así se acuerde por el Consejo de Administración de la sociedad.

3.1.3 Políticas y Planes de Igualdad de Mujeres y Hombres de Eusko Jaurlarizta – Gobierno Vasco

El Consejo de Gobierno el 30 de diciembre de 2013 aprobó el VI plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi, del que se han derivado otros planes, destacando a los efectos de EJIE el Plan de Legislatura 2013-2016 en materia de igualdad de mujeres y hombres, en el que se recogen entre otros, los siguientes objetivos:

Objetivo Estratégico G11. INCLUIR CLÁUSULAS PARA LA IGUALDAD EN CONTRATOS, SUBVENCIONES Y CONVENIOS
Objetivo operativo G11.2. Incrementar el porcentaje de contratos que incluyen cláusulas para la igualdad.
Actuaciones Realizar el seguimiento de las cláusulas de igualdad de los contratos

Por otro lado la Programación en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento de Hacienda y Finanzas, Departamento al que se haya adscrita EJIE, recoge para el año 2014, entre otros los siguientes objetivos:

Objetivo operativo G1.2. Incrementar el número de empresas participadas mayoritariamente con capital público que cuentan con plan para la igualdad
Actuación G.1.2.1. Proponer a las sociedades públicas adscritas al departamento, EJIE, IZENPE e ITELAZPI la inclusión en sus planes de igualdad de actuaciones relativas a su actividad con el exterior.
Actuación G.1.2.2. Promover la participación activa de EJIE, IZENPE e ITELAZPI 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 estas sociedades y el resto de participantes en la red.

Objetivo operativo G3.3. Incrementar el número de departamentos del Gobierno Vasco que cuentan con estructuras de coordinación intradepartamental para la igualdad y ampliar el número de áreas que participan en las mismas

Actuación G.3.3.1 Aumentar el número de personas de contacto en las diferentes áreas y direcciones del departamento, y de Eustat, Ejie, Izenpe e Itelazpi, al margen de las integrantes del GTD, que colaboren de manera activa en la integración de la perspectiva de género en su actividad diaria.

Objetivo operativo G11.2. Incrementar el porcentaje de contratos que incluyen cláusulas para la igualdad.

Actuación G.11.2.1 Constituir un grupo técnico de contratación, con el objeto de determinar un procedimiento que permita hacer un seguimiento del cumplimiento de las cláusulas de igualdad de los contratos del departamento.

Actuación G.11.2.2 Elaborar guía de seguimiento del grado de cumplimiento de las cláusulas de igualdad en los contratos.

Conclusiones: Los planes y programas en materia de Igualdad del Gobierno Vasco establecen objetivos específicos para EJIE, así como objetivos generales y departamentales que pueden considerarse extensibles al sector público vasco, del que EJIE forma parte.

3.1.4 Contratación de servicios a empresas

EJIE dispone de una Instrucciones Internas de Contratación, aprobadas por el Consejo de Administración, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley de Contratos del Sector Público y un Procedimiento de contratación (ACP06 v8.114/04/2014), cuya finalidad es definir y sistematizar los diferentes expedientes de contratación que se realizan. Este procedimiento forma parte del proceso de Gestión de Personas incorporado al Sistema de Gestión de Calidad de EJIE.

El volumen de contratación de EJIE a empresas externas es muy significativo, sin embargo hasta la fecha en los planes de igualdad realizados no se han incluido actividades cuya finalidad sea incluir cláusulas para la igualdad en sus contratos. Si bien es cierto que esta circunstancia no es exclusiva de EJIE, dado que hasta el momento actual puede decirse que este sea un ámbito de mejora general en el entorno del sector público aunque ya existen iniciativas individuales muy interesantes.

En el ámbito del Gobierno Vasco, ya existe una guía publicada por Emakunde, para la incorporación de criterios de género en los contratos públicos.

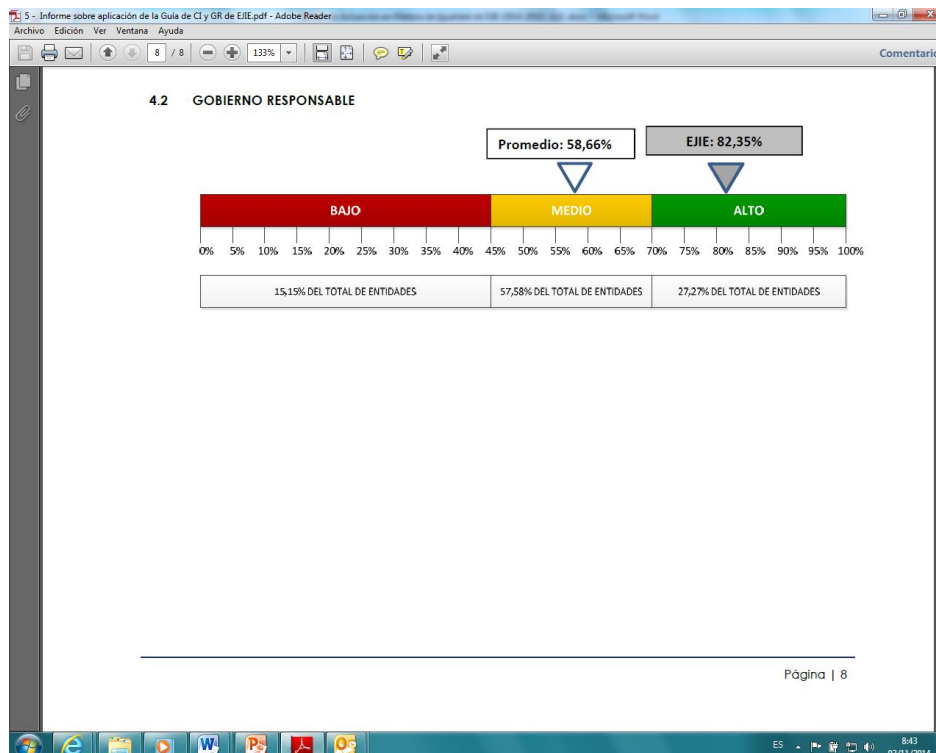
Tal y como se ha recogido en el apartado anterior 3.1.3, existen objetivos en el VI plan de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Euskadi y en la Programación en materia de igualdad del Departamento de Hacienda y Finanzas, en materia de contratación.

Conclusiones: EJIE debe incluir en las actividades del nuevo Plan de Igualdad, entre otras, las encaminadas a incluir cláusulas de igualdad en sus contrataciones con empresas externas, con las necesarias garantías de seguridad jurídica.

3.1.5 Gobierno Responsable

EJIE lleva años realizando actuaciones en materia de Gobierno Responsable, siendo en el año 2009 cuando se sistematizó esta función, mediante el cumplimiento de la Guía de Gobierno Responsable elaborada por la Oficina de Control Económico del Gobierno Vasco.

Como resultado de la última auditoría realizada por la Oficina de Control Económico en materia de Gobierno Responsable, EJIE ha obtenido la siguiente valoración:



Esta guía tiene en cuenta como uno de los elementos del Gobierno Responsable el tratamiento de la Igualdad de Mujeres y Hombres.

En cuanto a la composición actual del Consejo de Administración es la siguiente:

Sexo	Nº de personas	%
Hombres	8	67%
Mujeres	4	33%

La figura de Secretario/a no consejero/a, la ocupa un hombre.

La composición de las personas que forman parte del Consejo de Administración de EJIE, se determina por el criterio de que ocupa el cargo de Presidente/a la persona que ocupa la persona que ostenta el cargo de Viceconsejero/a de Administración y Servicios Generales, el de Vicepresidente/a, la persona que ocupa el cargo de Director/a de la Dirección de Informática y Telecomunicaciones y como vocales las personas que ocupan el cargo de Director/a de Servicios de cada uno de los Departamentos del Gobierno Vasco, salvo el Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura, en el que el puesto de vocal lo ocupa la persona que ostenta el cargo de Viceconsejero/a de Administración y Servicios.

Conclusiones: En materia de Gobierno Responsable EJIE se encuentra entre las entidades del sector público del Gobierno Vasco referentes en esta materia. EJIE debe continuar desarrollando la función de Gobierno Responsable en todas sus facetas en general y en la de la igualdad de mujeres y hombres en particular.

3.2 Condiciones laborales de mujeres y hombres en EJIE

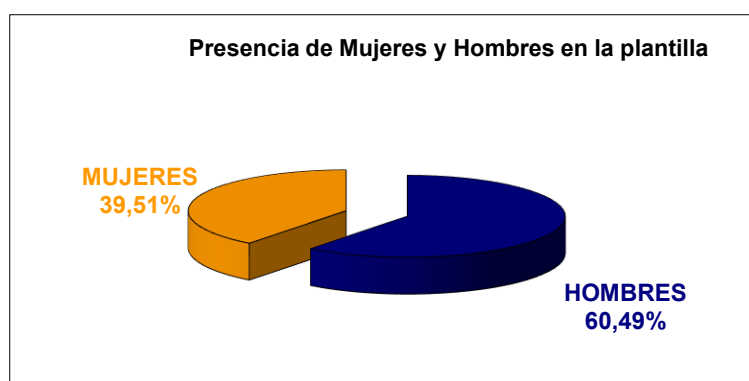
Con la finalidad de analizar la situación de las condiciones laborales de mujeres y hombres en EJIE, se han analizado los procedimientos e indicadores ligados al proceso de gestión de personas, así como otra serie de indicadores específicos para la realización del presente diagnóstico.

Los datos numéricos se corresponden con la situación de la plantilla en el mes de junio de 2014.

3.2.1 Distribución de la plantilla por sexo

La plantilla de EJIE se encuentra constituida del siguiente modo:

PRESENCIA MUJERES Y HOMBRES EN PLANTILLA							
DATOS A RECOGER	PLANTILLA	HOMBRES		% (P)	MUJERES		% (P)
		TOTAL	%(H)		TOTAL	%(M)	
PLANTILLA	205	124	100,00%	60,49%	81	100,00%	39,51%
TOTAL	205	124	100,00%	60,49%	81	100,00%	39,51%



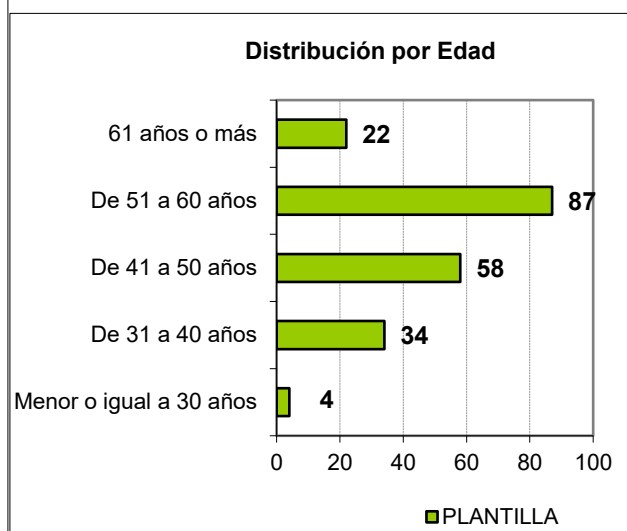
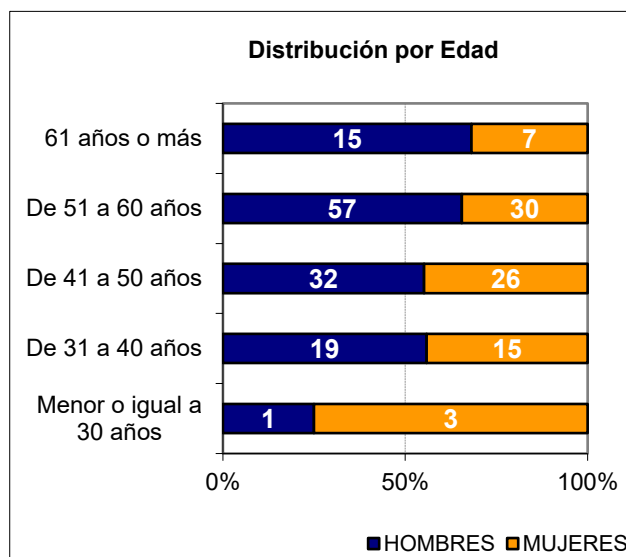
Conclusiones: Los datos del primer Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres realizado en diciembre de 2007 presentaban una plantilla distribuida en un 63,48% por hombres y en un 36,52% por mujeres, siendo la distribución actual de 60,49% hombres y 39,51% mujeres, por lo que se ha producido, un incremento porcentual de la presencia de mujeres en la plantilla de EJIE.

3.2.2 Distribución de la plantilla por edades

En cuanto a la edad de las personas que trabajan en EJIE se aprecia lo siguiente:

DISTRIBUCIÓN POR EDAD							
DATOS A RECOGER	PLANTILLA	HOMBRES		% (P)	MUJERES		% (P)
		TOTAL	%(H)		TOTAL	%(M)	
Menor o igual a 30 años	4	1	0,81%	25,00%	3	3,70%	75,00%
De 31 a 40 años	34	19	15,32%	55,88%	15	18,52%	44,12%
De 41 a 50 años	58	32	25,81%	55,17%	26	32,10%	44,83%
De 51 a 60 años	87	57	45,97%	65,52%	30	37,04%	34,48%
61 años o más	22	15	12,10%	68,18%	7	8,64%	31,82%
TOTAL	205	124	100,00%	60,49%	81	100,00%	39,51%

NOTAS:



Conclusiones: No se trata de una plantilla joven, si bien se están llevando a cabo iniciativas que buscan el rejuvenecimiento de la misma, entre las que destaca el Plan de Jubilación Parcial suscrito entre la Dirección y el Comité de Empresa en marzo de 2013. Los datos del primer Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres realizado en diciembre de 2007 presentaban una media de edad de 45,95 años, frente a los 48,75 años de media de edad actuales, es decir en un período de casi 7 años la media de edad se ha incrementado en 2,8 años. Debe tenerse en cuenta que en la actualidad hay un total de 14 personas en situación de jubilación parcial y que hasta 2018, podrán acogerse a esta situación un total de 34 personas más.

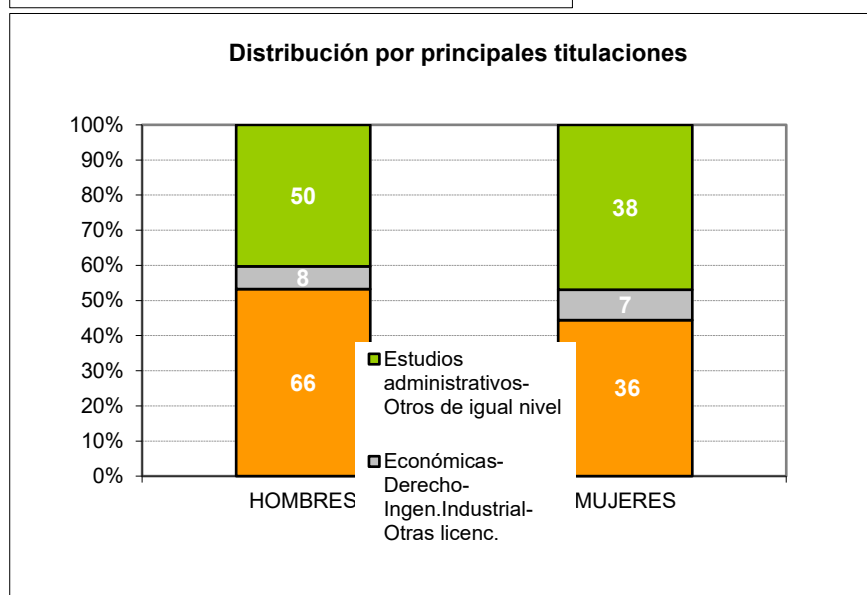
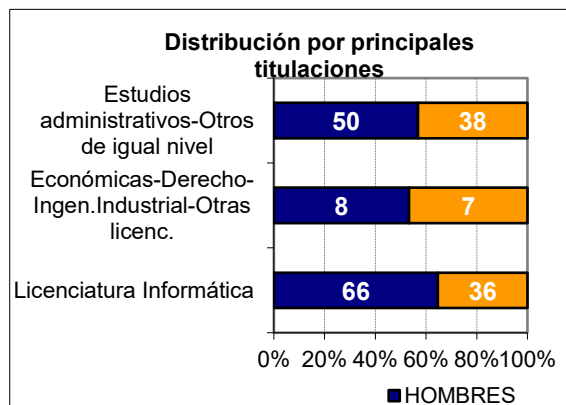
Los hombres están más representados en las franjas de edad más alta, mientras que la distribución de las mujeres se produce de forma más proporcionada entre las diferentes franjas de edad, siendo mayoritaria su presencia en la franja de menor o igual a 30 años.

3.2.3 Distribución de la plantilla por niveles de estudios

Las principales agrupaciones de titulaciones en la plantilla de EJIE son las siguientes:

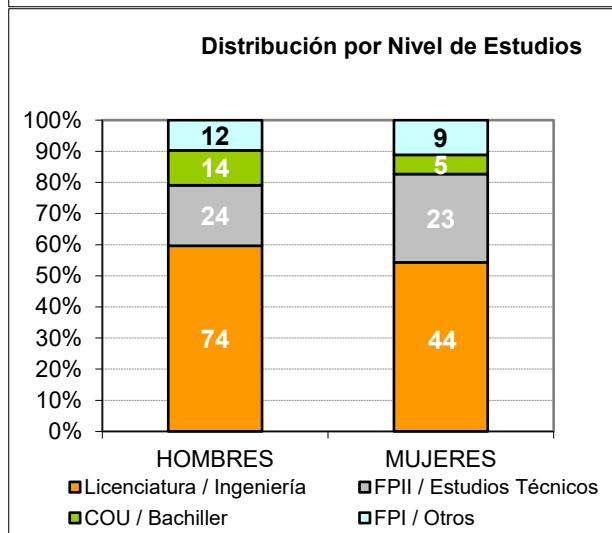
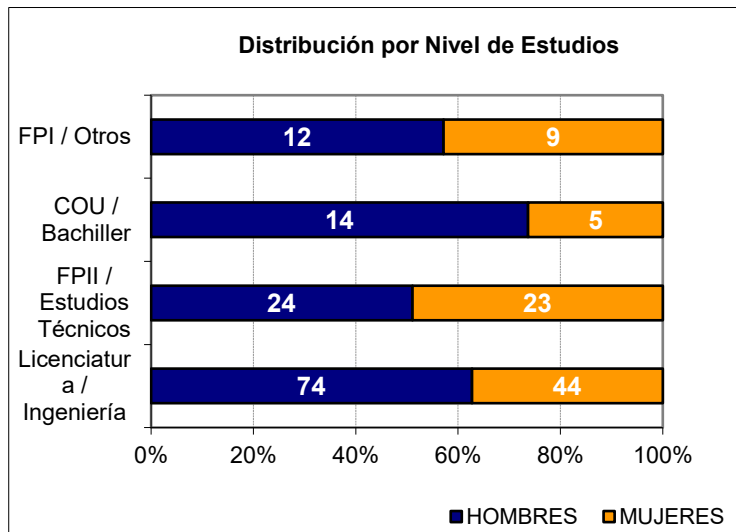
PRINCIPALES TITULACIONES							
DATOS A RECOGER	PLANTILLA	HOMBRES		% (P)	MUJERES		% (P)
		TOTAL	%(H)		TOTAL	%(M)	
Licenciatura Informática	102	66	53,23%	64,71%	36	44,44%	35,29%
Económicas-Derecho- Ingen.Industrial-Otras licenc.	15	8	6,45%	53,33%	7	8,64%	46,67%
Estudios administrativos-Otros de igual nivel	88	50	40,32%	56,82%	38	46,91%	43,18%
TOTAL	205	124	100,00%	60,49%	81	100,00%	39,51%

NOTAS:



NIVEL DE ESTUDIOS							
DATOS A RECOGER	PLANTILLA	HOMBRES		% (P)	MUJERES		% (P)
		TOTAL	%(H)		TOTAL	%(M)	
Licenciatura / Ingeniería	118	74	59,68%	62,71%	44	54,32%	37,29%
FPII / Estudios Técnicos	47	24	19,35%	51,06%	23	28,40%	48,94%
COU / Bachiller	19	14	11,29%	73,68%	5	6,17%	26,32%
FPI / Otros	21	12	9,68%	57,14%	9	11,11%	42,86%
TOTAL	205	124	100,00%	60,49%	81	100,00%	39,51%

NOTAS:



La información de la titulación no está actualizada para la totalidad de la plantilla.

Conclusiones: La distribución de mujeres y hombres por titulaciones no permite la evaluación diferencial de éstas.

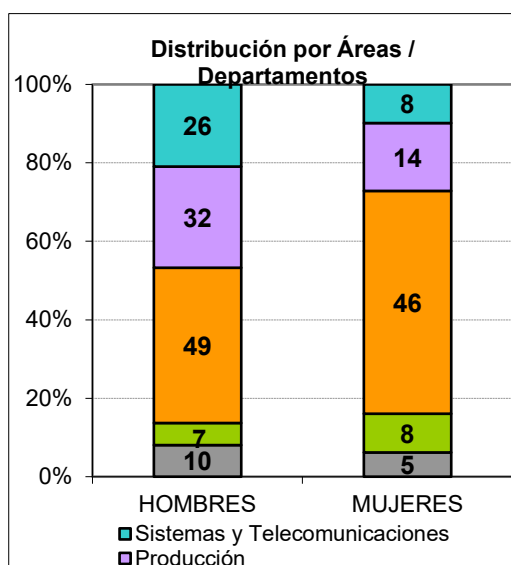
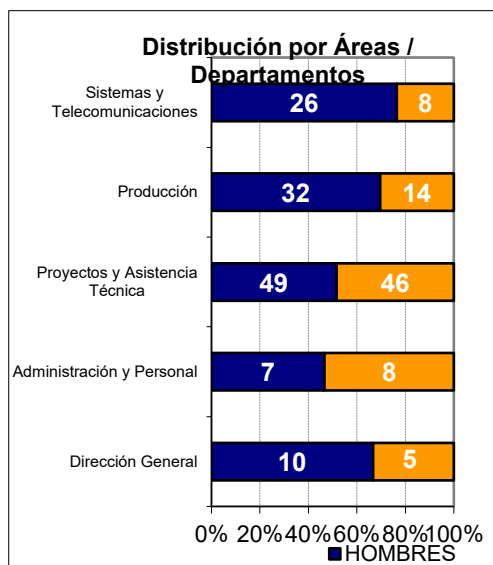
No se observa una gran diferencia porcentual entre los niveles de estudios aportados por hombres y mujeres. Los datos del primer Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres realizado en diciembre de 2007 presentaban un porcentaje del 46,15% de las mujeres con nivel de estudios de licenciatura/ingeniería, mientras que el dato del presente diagnóstico en el mismo nivel de estudios es del 54,32%, por lo que se observa una tendencia de mayor nivel de estudios en las mujeres.

3.2.4 Distribución de la plantilla por Áreas

La distribución de la plantilla es la siguiente, atendiendo a los distintas Áreas en las que se distribuye EJIE:

DISTRIBUCIÓN POR ÁREAS							
DATOS A RECOGER	PLANTILLA	HOMBRES		% (P)	MUJERES		% (P)
		TOTAL	%(H)		TOTAL	%(M)	
Dirección General	15	10	8,06%	66,67%	5	6,17%	33,33%
Administración y Personal	15	7	5,65%	46,67%	8	9,88%	53,33%
Proyectos y Asistencia Técnica	95	49	39,52%	51,58%	46	56,79%	48,42%
Producción	46	32	25,81%	69,57%	14	17,28%	30,43%
Sistemas y Telecomunicaciones	34	26	20,97%	76,47%	8	9,88%	23,53%
TOTAL	205	124	100,00%	60,49%	81	100,00%	39,51%

NOTAS:



Conclusiones: Las Áreas de Producción y de Sistemas y Telecomunicaciones son los que aportan una mayor presencia masculina, superando el porcentaje de referencia de la empresa. La mayor tecnificación de estas Áreas ha supuesto tradicionalmente una mayor entrada de hombres en ellas. Comparando los datos del Diagnóstico realizado en 2007, el Area de Proyectos y Asistencia Técnica es la que más ha visto incrementado su personal y en mayor proporción en mujeres (2007: 40 hombres y 32 mujeres, 2013:49 hombres y 46 mujeres). El Area de Dirección General ha experimentado un crecimiento importante en hombres (2007: 6 hombres y 5 mujeres; 2013: 10 hombres y 5 mujeres)

3.2.5 Selección de personas

La selección de personas está regulada en el artículo 14 del Convenio Colectivo de EJIE y queda recogida en el Procedimiento de selección de personas y promoción interna (PTH06.6 v1.4 31/01/2014) cuyo objetivo es definir y sistematizar los procesos de selección según lo establecido en el Convenio Colectivo. Este procedimiento forma parte del proceso de Gestión de Personas incorporado al Sistema de Gestión de Calidad de EJIE.

Los procesos de selección, según Convenio Colectivo, pasan por una primera fase interna entre personal de EJIE y si esta fase resultara desierta pasan a una segunda fase externa.

En la práctica se contrata a una empresa de selección de personal para la realización de las distintas fases del proceso de selección, tanto interna, como externa.

Se han analizado todos los procesos de selección realizados desde 2007 hasta 2013, tanto de selección interna, como externa, teniendo en cuenta los siguientes factores:

- Tipo de selección : Interna/externa
- Presencia desagregada por sexos, según momento del proceso:
 - o Candidaturas recibidas
 - o Entrevistas personales realizadas
 - o Informes de candidaturas finalistas
 - o Personas finalmente seleccionadas

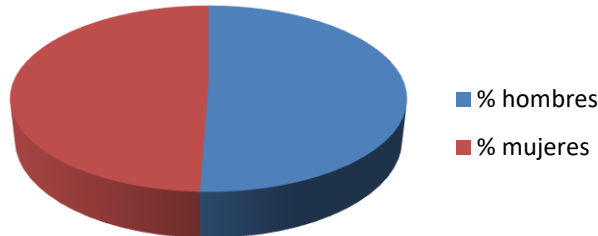
El volumen de información analizado es el siguiente:

- 63 procesos de selección (27 internos y 36 externos)
- 1752 candidaturas recibidas (76 internas y 1676 externas)
- 348 entrevistas personales realizadas (65 internas y 283 externas)

El resumen de la información obtenida del análisis realizado es el siguiente:

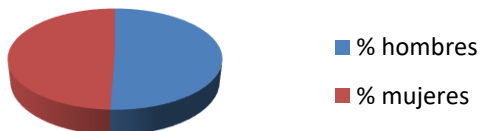
Candidaturas recibidas	Total	Hombres	Mujeres	% hombres	% mujeres	% total
Total Procesos selectivos	1752	886	866	50,57%	49,43%	100,00%
Selecciones Externas	1676	841	835	50,18%	49,82%	100,00%
Selecciones Internas	76	45	31	59,21%	40,79%	100,00%

Candidaturas recibidas



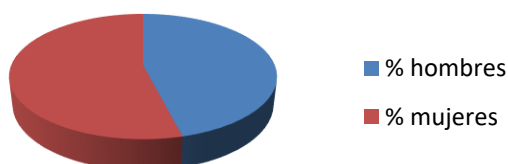
Entrevistas personales realizadas	Total	Hombres	Mujeres	% hombres	% mujeres	% total
Total Procesos selectivos	348	176	172	50,57%	49,43%	100,00%
Selecciones Externas	283	138	145	48,76%	51,24%	100,00%
Selecciones Internas	65	38	27	58,46%	41,54%	100,00%

Entrevistas personales realizadas



Informes favorables	Total	Hombres	Mujeres	% hombres	% mujeres	% total
Total Procesos selectivos	204	109	95	53,43%	46,57%	100,00%
Selecciones Externas	138	69	69	50,00%	50,00%	100,00%
Selecciones Internas	66	40	26	60,61%	39,39%	100,00%

Informes de candidaturas finalistas



Personas seleccionadas	Total	Hombres	Mujeres	% hombres	% mujeres	% total
Total Procesos selectivos	63	29	34	46,03%	53,97%	100,00%
Selecciones Externas	36	16	20	44,44%	55,56%	100,00%
Selecciones Internas	27	13	14	48,15%	51,85%	100,00%



Conclusiones: En el período analizado, las candidaturas recibidas de mujeres en el total de procesos selectivos analizados suponen un 49,43% del total de candidaturas recibidas, resultando que el porcentaje de mujeres finalmente seleccionadas es el 53,97% del total de personas seleccionadas, no apreciándose diferencias sustanciales entre procesos de selección internos y externos.

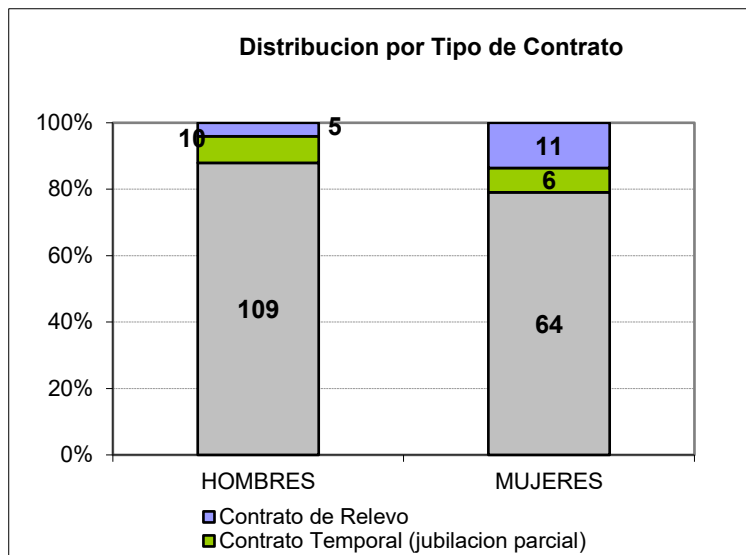
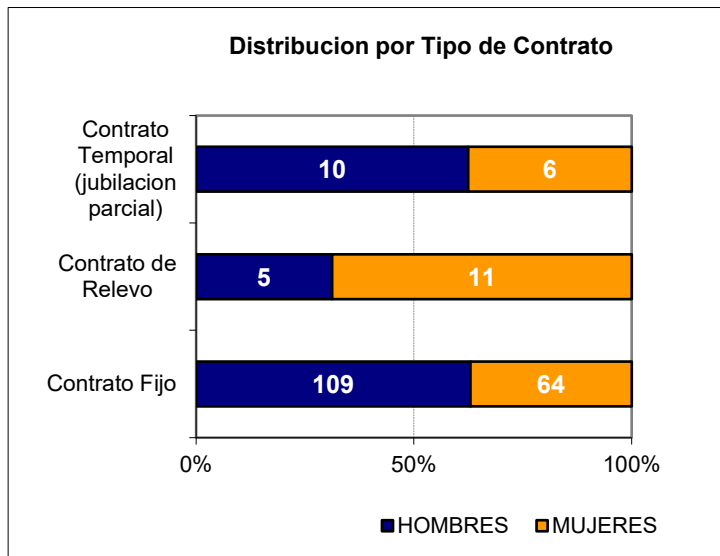
En las fases intermedias de los procesos selectivos, entrevistas realizadas e informes de candidaturas finalistas, el porcentaje de mujeres que supera los mismos son del 51,24% y del 50% respectivamente.

Los datos del primer Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres realizado en diciembre de 2007 presentaban un porcentaje de candidaturas recibidas de mujeres, respecto al total del 28% y un porcentaje de mujeres seleccionadas, respecto al total del 42,86%. Se observa por tanto una tendencia creciente en cuanto al porcentaje de participación de mujeres en los procesos de selección, así como en las candidaturas finalmente seleccionadas.

3.2.6 Distribución por tipo de contrato

La distribución de la plantilla por tipo de contrato, es la siguiente:

TIPO DE CONTRATO							
DATOS A RECOGER	PLANTILLA	HOMBRES		% (P)	MUJERES		% (P)
		TOTAL	%(H)		TOTAL	%(M)	
Contrato Fijo	173	109	87,90%	63,01%	64	79,01%	36,99%
Contrato de Relevo	16	5	4,03%	31,25%	11	13,58%	68,75%
Contrato Temporal (jubilación parcial)	16	10	8,06%	62,50%	6	7,41%	37,50%
TOTAL	205	124	100,00%	60,49%	81	100,00%	39,51%



Se ha producido en los últimos años un incremento del número de contratos de carácter temporal, debido a la formalización de un acuerdo de jubilación parcial el 27 de marzo de 2013 entre la Dirección de la Sociedad y el Comité de Empresa, en base a lo establecido en el Real Decreto-Ley 5/2013, que establece la modificación de los contratos indefinidos de las personas que se acogen a la figura de jubilación parcial, por contratos temporales a tiempo parcial hasta alcanzar la edad de 65 años, así como la formalización de contratos de relevo con carácter temporal, que a su término pueden devenir en contratos indefinidos.

De los 32 contratos temporales existentes, 24 de ellos derivan del Acuerdo de Jubilación parcial suscrito en marzo de 2013.

Conclusiones: el porcentaje de mujeres con contratos temporales (contratos de relevo y contratos temporales por jubilación parcial), con respecto al total de contratos es del 53,12%, significativamente superior al porcentaje de mujeres en plantilla 39,51%. Este dato debe ser puesto en contexto con el hecho de que a raíz de la firma del acuerdo anteriormente citado, las incorporaciones se han realizado mediante contratos temporales y el porcentaje de mujeres que se ha incorporado a la plantilla ha sido superior al de

hombres, tal y como se describe en el apartado 3.2.6 anterior y con el hecho de que las personas que se acogen a la jubilación parcial, ven modificado su contrato indefinido a contrato temporal.

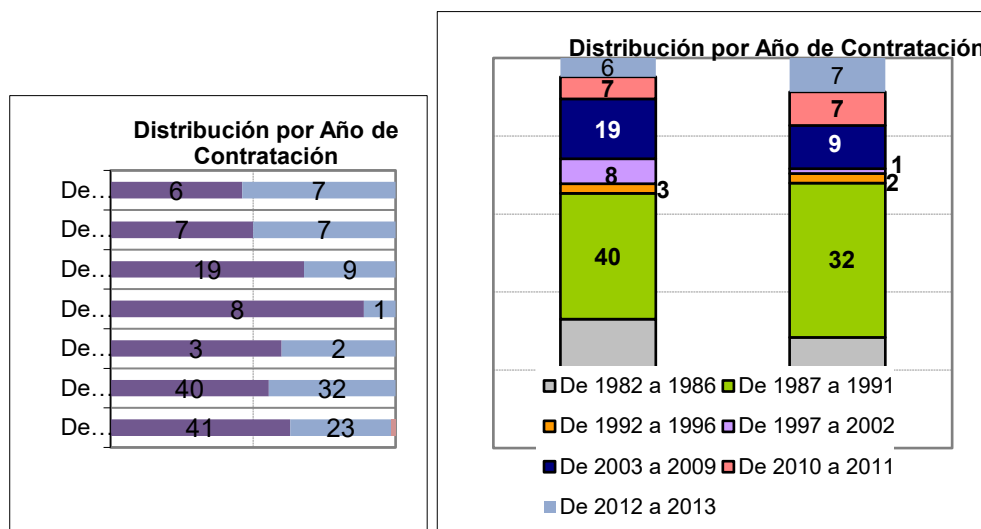
Según los datos del primer Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres realizado en 2007, no había mujeres con contratos temporales, representando estos únicamente el 6% del total de contratos de la plantilla y estaban todos ocupados por hombres. En aquél momento no estaba en vigor el acuerdo de jubilación parcial y la contratación temporal era testimonial.

3.2.7 Distribución de la plantilla por años de incorporación

La distribución de la plantilla por año de incorporación desde el año 2004 al año 2013, es la siguiente:

DISTRIBUCIÓN POR AÑO DE CONTRATACIÓN							
DATOS A RECOGER	PLANTILLA	HOMBRES		% (P)	MUJERES		% (P)
		TOTAL	%(H)		TOTAL	%(M)	
De 1982 a 1986	64	41	33,06%	64,06%	23	28,40%	35,94%
De 1987 a 1991	72	40	32,26%	55,56%	32	39,51%	44,44%
De 1992 a 1996	5	3	2,42%	60,00%	2	2,47%	40,00%
De 1997 a 2002	9	8	6,45%	88,89%	1	1,23%	11,11%
De 2003 a 2009	28	19	15,32%	67,86%	9	11,11%	32,14%
De 2010 a 2011	14	7	5,65%	50,00%	7	8,64%	50,00%
De 2012 a 2013	13	6	4,84%	46,15%	7	8,64%	53,85%
TOTAL	205	124	89,52%	60,49%	81	82,72%	39,51%

NOTAS:



Conclusiones: El mayor flujo de entrada de personas en EJIE se produjo a lo largo de la década inicial (1982 a 1991).

A lo largo de la siguiente década (1992-2002) se produjo un estancamiento en la entrada de personas a EJIE, con escasas incorporaciones, mayoritariamente de hombres entre 1997 y 2002, con un 88,89% de incorporaciones de hombres. En el siguiente tramo analizado entre los años 2003 y 2009 el porcentaje de hombres incorporados a la plantilla es del 67,86%. Sin embargo en los años siguientes, se puede apreciar una tendencia a una mayor incorporación de mujeres, concretamente del 50% entre los años 2010 a 2011 y del 53,85% entre los años 2012 y 2013, coincidiendo con un mayor porcentaje de mujeres que presentan candidaturas, tal y como se recoge en el apartado 3.2.5.

3.2.8 Distribución de la plantilla en cuanto a altas y bajas en la misma

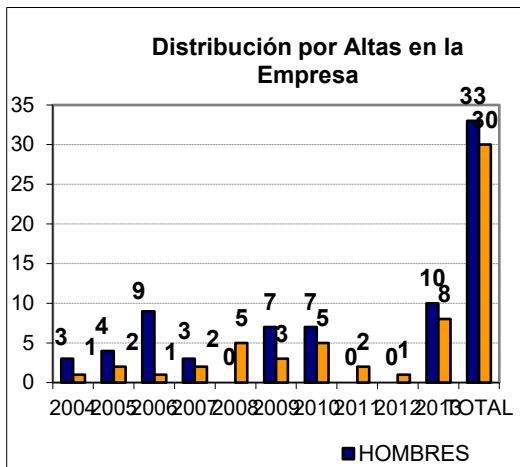
EJIE cuenta con un Procedimiento de acogida (PTH06.1 v1.4 31/01/2014) y un Procedimiento de desvinculación (PTH06.5 v1.5 31/01/2014), en los que se recogen los trámites a realizar tanto en los procesos de alta como de baja en plantilla del personal. Estos procedimientos forman parte del proceso de Gestión de Personas incorporado al Sistema de Gestión de Calidad de EJIE

EJIE no se caracteriza por ser una empresa con un alto índice de movilidad en su plantilla. La estabilidad laboral que le es intrínseca y el hecho de contar con una estructura consolidada y que cubre las necesidades del servicio a ofrecer, motiva que no se produzca un número elevado de altas y bajas, más allá de las propias derivadas de jubilación ordinaria o por la aplicación del acuerdo de jubilación parcial o derivada de alguna excedencia.

Se muestra a continuación los datos relativos a altas y bajas en la empresa en el período 2004-2013:

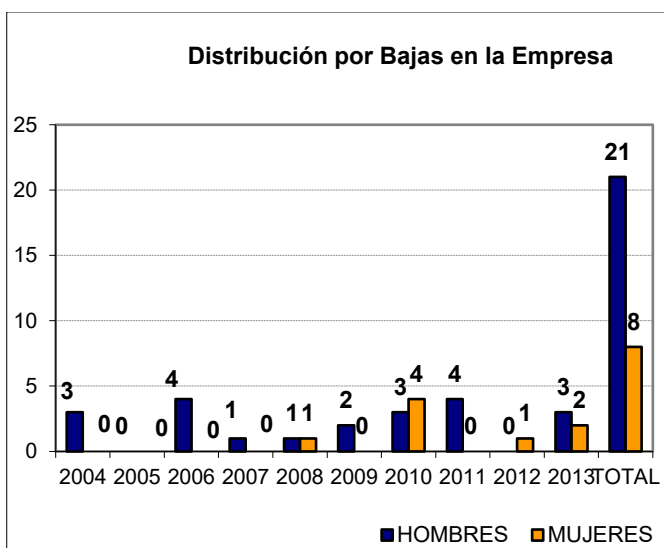
DISTRIBUCIÓN POR ALTAS							
AÑO	PLANTILLA	HOMBRES		% (P)	MUJERES		% (P)
		TOTAL	%(H)		TOTAL	%(M)	
2004	4	3	6,98%	75,00%	1	3,33%	25,00%
2005	6	4	9,30%	66,67%	2	6,67%	33,33%
2006	10	9	20,93%	90,00%	1	3,33%	10,00%
2007	5	3	6,98%	60,00%	2	6,67%	40,00%
2008	5	0	0,00%	0,00%	5	16,67%	100,00%
2009	10	7	16,28%	70,00%	3	10,00%	30,00%
2010	12	7	16,28%	58,33%	5	16,67%	41,67%
2011	2	0	0,00%	0,00%	2	6,67%	100,00%
2012	1	0	0,00%	0,00%	1	3,33%	100,00%
2013	18	10	23,26%	55,56%	8	26,67%	44,44%
TOTAL	73	43	100,00%	58,90%	30	100,00%	41,10%

NOTAS:



DISTRIBUCIÓN POR BAJAS EN LA EMPRESA							
AÑO	PLANTILLA	HOMBRES		% (P)	MUJERES		% (P)
		TOTAL	%(H)		TOTAL	%(M)	
2004	3	3	14,29%	100,00%	0	0,00%	0,00%
2005	0	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
2006	4	4	19,05%	100,00%	0	0,00%	0,00%
2007	1	1	4,76%	100,00%	0	0,00%	0,00%
2008	2	1	4,76%	50,00%	1	12,50%	50,00%
2009	2	2	9,52%	100,00%	0	0,00%	0,00%
2010	7	3	14,29%	42,86%	4	50,00%	57,14%
2011	4	4	19,05%	100,00%	0	0,00%	0,00%
2012	1	0	0,00%	0,00%	1	12,50%	100,00%
2013	5	3	14,29%	60,00%	2	25,00%	40,00%
TOTAL	29	21	100,00%	72,41%	8	100,00%	27,59%

NOTAS:



Conclusiones: El porcentaje de altas en hombres y mujeres guarda relación con el porcentaje de presencia en la plantilla de ambos sexos.

El porcentaje de bajas es inferior en las mujeres, sin que haya una causalidad específica más allá de alcanzar las edades para la jubilación y la existencia de mayor porcentaje de hombres en la franjas más altas de edad, tal y como se describe en el apartado 3.2.2.

3.2.9 Distribución de la formación

EJIE cuenta con un Procedimiento de formación (PTH06.11 v6.4 31/01/2014), que forma parte del proceso de Gestión de Personas incorporado al Sistema de Gestión de Calidad de EJIE.

Este procedimiento abarca desde la detección de necesidades formativas, pasando por la elaboración y aprobación del plan de formación, la ejecución y el seguimiento del mismo, así el registro de la formación y partida y por último como la valoración de la satisfacción y de la eficacia de misma.

Este procedimiento cuenta con varios indicadores de seguimiento, concretamente los siguientes:

- CMI3-GE-PA009 - % de personas satisfechas con la formación
- CMI1-GE-PA026 - Eficacia de las acciones formativas
- CMI1-GE-PA002 - Desviación del plan de formación
- CMI3-GE-PA002 - Absentismo en la formación
- CMI3-GE-PA002 - Ayudas obtenidas sobre la cuota de formación

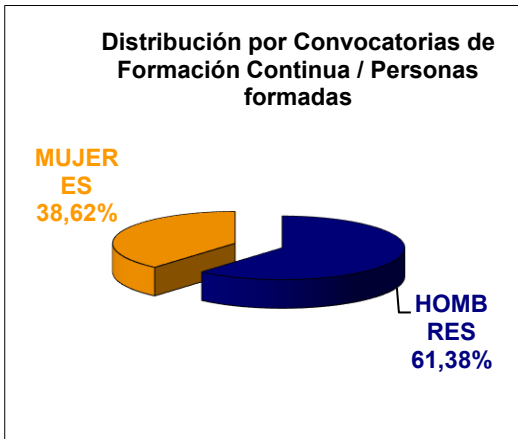
Para la elaboración de este diagnóstico se han analizado los siguientes parámetros del período 2007-2013:

- Distribución por convocatorias, datos referidos al número de personas convocadas a formación, desagregados por sexo.
- Distribución por horas de formación: datos referidos al número de horas de formación recibidas desagregados por sexo

Los datos obtenidos son los siguientes:

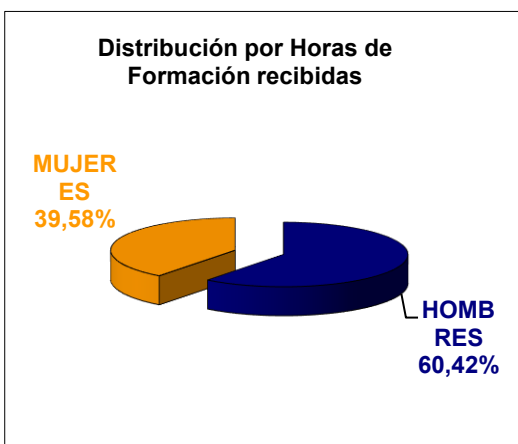
DISTRIBUCIÓN POR CONVOCATORIAS DE FORMACIÓN CONTINUA / PERSONAS FORMADAS							
DATOS A RECOGER	Convocatorias	HOMBRES		% (P)	MUJERES		% (P)
		TOTAL	%(H)		TOTAL	%(M)	
Convocatorias 2007	868	520		59,91%	348		40,09%
Convocatorias 2008	1654	1046		63,24%	608		36,76%
Convocatorias 2009	1505	925		61,46%	580		38,54%
Convocatorias 2010	864	540		62,50%	324		37,50%
Convocatorias 2011	771	477		61,87%	294		38,13%
Convocatorias 2012	659	401		60,85%	258		39,15%
Convocatorias 2013	927	540		58,25%	387		41,75%
TOTAL	7248	4449		61,38%	2799		38,62%

NOTAS:



DISTRIBUCIÓN POR HORAS DE FORMACIÓN RECIBIDAS							
DATOS A RECOGER	Convocatorias	HOMBRES		% (P)	MUJERES		% (P)
		TOTAL	%(H)		TOTAL	%(M)	
Registros 2007	6.975	4.150		59,51%	2.824		40,49%
Registros 2008	8.891	5.269		59,26%	3.622		40,74%
Registros 2009	8.710	5.327		61,16%	3.383		38,84%
Registros 2010	4.242	2.793		65,84%	1.449		34,16%
Registros 2011	5.074	2.977		58,66%	2.098		41,34%
Registros 2012	3.152	1.847		58,60%	1.305		41,40%
Registros 2013	3.110	1.898		61,03%	1.212		38,97%
TOTAL	40.153	24.261		60,42%	15.892		39,58%

NOTAS:



Además y en relación con los datos de formación del año 2013, se ha obtenido el dato de número medio de horas de formación, desagregado por sexo, con el siguiente resultado:

MEDIA DE HORAS RECIBIDA POR PERSONA						
	HOMBRES			MUJERES		
	Media horas	Plantilla	Horas totales	Media horas	Plantilla	Horas totales
	Formación media recibida 2013	15,31	124	1.898	14,96	81

Además y en relación con los datos de formación del año 2013, se ha obtenido el dato del número de personas que ha recibido formación específica en igualdad, desagregado por sexo, con el siguiente resultado:

2013	HOMBRES	MUJERES
	Formación recibida en materia de igualdad	1
Formación recibida en materia de acoso	9	13

Conclusiones: La distribución de la formación entre mujeres y hombres es equilibrada, si bien hay que realizar algunas matizaciones. El 38,62% de las personas convocadas a la formación son mujeres, porcentaje ligeramente por debajo del porcentaje de mujeres que conforman la plantilla de EJIE (39,51%). El 39,58% de las horas de formación impartidas han tenido como destinatarias a mujeres, ligeramente por encima del porcentaje de mujeres que conforman la plantilla (39,51%).

El número medio de horas de formación recibida en 2013, por la mujeres asciende a 14,96 horas, frente a 15,31 horas recibidas por los hombres.

En cuanto a la formación en materia de igualdad, la participación ha sido superior entre las mujeres.

3.2.10 Distribución por perfiles profesionales

Los perfiles profesionales se encuentra regulados en el Anexo I “Diagrama de perfiles y niveles” del Convenio Colectivo.

Cada persona está adscrita a un perfil profesional. El artículo 14 del Convenio Colectivo, regula entre otras cosas el tratamiento de puestos que puedan implicar la dirección de equipos y/o proyectos.

La distribución de la plantilla en relación con los perfiles profesionales a los que se haya adscrita la misma es la siguiente:

DISTRIBUCIÓN POR PERFILES PROFESIONALES							
DATOS A RECOGER	PLANTILLA	HOMBRES		% (P)	MUJERES		% (P)
		TOTAL	%(H)		TOTAL	%(M)	
Dirección General	1	1	0,81%	100,00%	0	0,00%	0,00%
Jefe de Telecomunicaciones y Seguridad	1	1	0,81%	100,00%	0	0,00%	0,00%
Jefe de Soporte Soft	2	2	1,61%	100,00%	0	0,00%	0,00%
Jef de Explotación	2	1	0,81%	50,00%	1	1,23%	50,00%
Jefe de Proyecto	9	7	5,65%	77,78%	2	2,47%	22,22%
Jefe de Organización y calidad	1	1	0,81%	100,00%	0	0,00%	0,00%
Jefe de Servicios a Usuario	1	0	0,00%	0,00%	1	1,23%	100,00%
Jefe de Administración	1	1	0,81%	100,00%	0	0,00%	0,00%
Jefe de Implantación	1	1	0,81%	100,00%	0	0,00%	0,00%
Consultor de Sistemas	18	16	12,90%	88,89%	2	2,47%	11,11%
Oficial Administrativo	5	1	0,81%	20,00%	4	4,94%	80,00%
Operador	12	10	8,06%	83,33%	2	2,47%	16,67%
Preparador de Procesos	4	1	0,81%	25,00%	3	3,70%	75,00%
Responsable de Compras	1	1	0,81%	100,00%	0	0,00%	0,00%
Responsable de Delegación	0	0	0,00%	#¡DIV/0!	0	0,00%	#¡DIV/0!
Responsable de Operación	4	4	3,23%	100,00%	0	0,00%	0,00%
Responsable de RRHH	1	1	0,81%	100,00%	0	0,00%	0,00%
Responsable de Servicio	4	3	2,42%	75,00%	1	1,23%	25,00%
Secretaria de Dirección	2	0	0,00%	0,00%	2	2,47%	100,00%
Soporte Administrativo de área	7	1	0,81%	14,29%	6	7,41%	85,71%
Técnico Comunicaciones y Seguridad	1	1	0,81%	100,00%	0	0,00%	0,00%
Técnico de Administración	2	1	0,81%	50,00%	1	1,23%	50,00%
Técnico Análisis	61	35	28,23%	57,38%	26	32,10%	42,62%
Técnico de Desarrollo	29	12	9,68%	41,38%	17	20,99%	58,62%
Técnico de Mantenimiento	1	1	0,81%	100,00%	0	0,00%	0,00%
Técnico Organización, Calidad y Seguridad	3	1	0,81%	33,33%	2	2,47%	66,67%
Técnico de RRHH	1	0	0,00%	0,00%	1	1,23%	100,00%
Técnico SAU	8	4	3,23%	50,00%	4	4,94%	50,00%
Técnico de Sistemas	22	16	12,90%	72,73%	6	7,41%	27,27%
TOTAL	205	124	1	60,49%	81	100,00%	39,51%

Debido al alto número de perfiles profesionales existentes, se ha optado por agruparlos según afinidad en cuanto a sus niveles de recorrido. Esta agrupación permitirá también realizar la evaluación retributiva atendiendo al principio de "a trabajo de igual valor, igual salario".

DISTRIBUCIÓN POR PERFILES PROFESIONALES							
DATOS A RECOGER	PLANTILLA	HOMBRES		% (P)	MUJERES		% (P)
		TOTAL	%(H)		TOTAL	%(M)	
Dirección General	1	1	0,81%	100,00%	0	0,00%	0,00%
Jefaturas	18	14	11,29%	77,78%	4	4,94%	22,22%
Responsable de Compras, Responsable de RRHH, Responsable de Servicio, Responsable de Operación, Responsable de Delegación	10	9	7,26%	90,00%	1	1,23%	10,00%
Consultor/a de Sistemas y Técnico/a de Análisis y Técnico/a de Comunicaciones y Seguridad	80	52	41,94%	65,00%	28	34,57%	35,00%
Técnico/a de Organización, Calidad y Seguridad	3	1	0,81%	33,33%	2	2,47%	66,67%
Técnico/a de Desarrollo, Técnico/a de sistemas, Técnico/a de SAU, Preparador/a de procesos	63	33	26,61%	52,38%	30	37,04%	47,62%
Técnico/a de RRHH, Técnico/a de Administración, Técnico/a de Mantenimiento	4	2	1,61%	50,00%	2	2,47%	50,00%
Operador/a	12	10	8,06%	83,33%	2	2,47%	16,67%
Secretario/a de Dirección	2	0	0,00%	0,00%	2	2,47%	100,00%
Oficial Administrativo/a	5	1	0,81%	20,00%	4	4,94%	80,00%
Soporte Administrativo del area	7	1	0,81%	14,29%	6	7,41%	85,71%
TOTAL	205	124	100,00%	60,49%	81	100,00%	39,51%

Conclusiones: En relación con las agrupaciones de perfiles realizadas, por homogeneidad de recorridos de niveles, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- En los perfiles profesionales de jefaturas y responsables hay una mayor presencia de hombres que de mujeres que no guarda proporción con la distribución de plantilla.
- En los perfiles profesionales de consultores/as y técnicos/as de análisis, hay mayor presencia de hombres que de mujeres pero en una proporción similar a la distribución de la plantilla
- En los perfiles de técnicos/as de desarrollo y sistemas y de técnicos/as administrativos/as hay mayor proporción de mujeres, por encima de la proporción de la distribución de la plantilla
- En los puestos administrativos hay una presencia muy superior de mujeres con respecto a los hombres, muy por encima de la distribución de la plantilla.

3.2.11 Distribución por niveles retributivos y clasificación profesional

El Convenio Colectivo de EJIE regula los aspectos retributivos en sus artículos 9, 35 y 36 y los aspectos relativos a clasificación profesional en sus artículos 9, 37 y en su anexo I.

EJIE cuenta con un Procedimiento de nóminas y seguros sociales (PTH06.3 v1.4 31/01/2014), un Procedimiento de promoción y desarrollo profesional (PTH06.7 v1.3 17/04/2013), que forman parte del proceso de Gestión de Personas incorporado al Sistema de Gestión de Calidad de EJIE.

Se muestra a continuación la distribución de mujeres y hombres por perfiles profesionales y por niveles retributivos, contemplando la casuística derivada de la aplicación del artículo 14 del Convenio Colectivo.

	A+		1		2		3		4X		4Y		5		6		7		8		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Jefe de Telecomunicaciones y Seguridad																				1	1
Jefe de Soporte Soft																				2	2
Jef de Explotación																				1	1
Jefe de Proyecto																				7	2
Jefe de Organización y calidad																				1	1
Jefe de Servicios a Usuario																					1
Jefe de Administración																	1				1
Jefe de Implantación																				1	1
Responsable de Compras																1					1
Responsable de Delegación																					0
Responsable de Operación													1		3						4
Responsable de RRHH																		1			1
Responsable de Servicio													1		1	1	1				4
Consultor de Sistemas													5	1	4	0	1			6	1
Técnico Análisis													10	13	9	7	5	2	11	4	61
Técnico Comunicaciones y Seguridad																		1			1
Técnico Organización, Calidad y Seguridad																	2				3
Técnico de Desarrollo							2	7		1	5	7	5	2							29
Técnico de Sistemas							0		3	1	5	2	8	3							22
Técnico SAU							3	2				2	1								8
Preparador de Procesos								2			1	1									4
Técnico de Administración													1	1							2
Técnico de Mantenimiento													1								1
Técnico de RRHH																1					1
Operador							10	2													12
Secretaria de Dirección								1				1									2
Oficial Administrativo							2		1	1		1									5
Soporte Administrativo de área		1		3	1	2															7
Total	0	1	0	3	1	4	15	15	4	2	11	14	34	21	18	10	10	2	30	9	204

Para facilitar el análisis retributivo atendiendo al principio de “A trabajo de igual valor, igual salario”, han sido agrupados determinados perfiles profesionales cuyo recorrido –y por lo tanto, valor- puede ser valorado como similar. Se ha realizado esta agrupación en tanto existen perfiles en los que no podía realizarse la comparativa porque no había población suficiente, y por sexos, que ofreciera resultados significativos.

Conclusiones: Para ninguno de los niveles retributivos, se puede determinar que exista discriminación por sexo.

3.2.12 Promoción y desarrollo profesional

La promoción y el desarrollo profesional están reguladas en el Convenio Colectivo en los artículos 14 y 37.

EJIE cuenta con un Procedimiento de promoción y desarrollo profesional (PTH06.7 v1.3 17/04/2013), cuya finalidad es definir y sistematizar los procesos de promoción y desarrollo profesional, según lo regulado en Convenio Colectivo. Este procedimiento forma parte del proceso de Gestión de Personas incorporado al Sistema de Gestión de Calidad de EJIE.

EJIE cuenta con un sistema de evaluación del desempeño desde al año 2000, como herramienta de promoción y de desarrollo profesional. Este sistema se ha aplicado desde el año 2000 hasta el año 2014, salvo en los años 2011 y 2012, si bien en los años 2010 y 2013 no se realizaron promociones derivadas del mismo.

Para este diagnóstico se han analizado los datos cuantitativos de los diferentes tipos de promoción y desarrollo profesional existentes en EJIE:

- Promociones internas mediante cambio de nivel retributivo y/o de perfil profesional derivada de un proceso de selección interna
- Promoción entre niveles, derivado de la evaluación del desempeño
- Movilidad profesional mediante cambio de perfil profesional, sin cambio de nivel retributivo

Los datos del período 2004-2013 son los siguientes:

DISTRIBUCION DE PROMOCIONES POR AÑO Y TIPO							
DATOS A RECOGER	PLANTILLA	HOMBRES		% (P)	MUJERES		% (P)
		TOTAL	%(H)		TOTAL	%(M)	
2004: Promoción interna	3	1	0,94%	33,33%	2	1,98%	66,67%
2004: Promoción entre niveles	41	19	17,92%	46,34%	22	21,78%	53,66%
2004: Movilidad profesional	8	5	4,72%	62,50%	3	2,97%	37,50%
2005: Promoción interna	6	4	3,77%	66,67%	2	1,98%	33,33%
2005: Promoción entre niveles	11	9	8,49%	81,82%	2	1,98%	18,18%
2005: Movilidad profesional	2	1	0,94%	50,00%	1	0,99%	50,00%
2006: Promoción interna	3	1	0,94%	33,33%	2	1,98%	66,67%
2006: Promoción entre niveles	10	5	4,72%	50,00%	5	4,95%	50,00%
2006: Movilidad profesional	6	2	1,89%	33,33%	4	3,96%	66,67%
2007: Promoción interna	4	2	1,89%	50,00%	2	1,98%	50,00%
2007: Promoción entre niveles	12	7	6,60%	58,33%	5	4,95%	41,67%
2007: Movilidad profesional	5	3	2,83%	60,00%	2	1,98%	40,00%
2008: Promoción interna	8	5	4,72%	62,50%	3	2,97%	37,50%
2008: Promoción entre niveles	16	6	5,66%	37,50%	10	9,90%	62,50%
2008: Movilidad profesional	10	6	5,66%	60,00%	4	3,96%	40,00%
2009: Promoción interna	3	1	0,94%	33,33%	2	1,98%	66,67%
2009: Promoción entre niveles	17	10	9,43%	58,82%	7	6,93%	41,18%
2009: Movilidad profesional	4	2	1,89%	50,00%	2	1,98%	50,00%
2010: Promoción interna	10	5	2,42%	50,00%	5	2,42%	50,00%
2010: Promoción entre niveles	0	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
2010: Movilidad profesional	6	0	0,00%	0,00%	6	2,90%	100,00%
2011: Promoción interna	0	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
2011: Promoción entre niveles	0	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
2011: Movilidad profesional	0	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
2012: Promoción interna	1	0	0,00%	0,00%	1	0,48%	100,00%
2012: Promoción entre niveles	9	5	2,42%	0,00%	4	1,93%	44,44%
2012: Movilidad profesional	1	1	0,48%	0,00%	0	0,00%	0,00%
2013: Promoción interna	1	0	0,00%	0,00%	1	0,48%	100,00%

2013: Promoción entre niveles	7	4	0,00%	0,00%	3	1,45%	42,86%
2013: Movilidad profesional	3	2	0,00%	0,00%	1	0,48%	33,33%
TOTAL	207	106	89,28%	51,21%	101	89,35%	48,79%

DISTRIBUCIÓN POR AÑO DE PROMOCIONES							
DATOS A RECOGER	PLANTILLA	HOMBRES		% (P)	MUJERES		% (P)
		TOTAL	%(H)		TOTAL	%(M)	
2004	52	25	23,58%	48,08%	27	26,73%	51,92%
2005	19	14	13,21%	73,68%	5	4,95%	26,32%
2006	19	8	7,55%	42,11%	11	10,89%	57,89%
2007	21	12	11,32%	57,14%	9	8,91%	42,86%
2008	34	17	16,04%	50,00%	17	16,83%	50,00%
2009	24	13	12,26%	54,17%	11	10,89%	45,83%
2010	16	5	4,72%	31,25%	11	10,89%	68,75%
2011	0	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
2012	11	6	5,66%	2,90%	5	4,95%	2,42%
2013	11	6	5,66%	2,90%	5	4,95%	2,42%
TOTAL	207	106	100,00%	51,21%	101	100,00%	48,79%

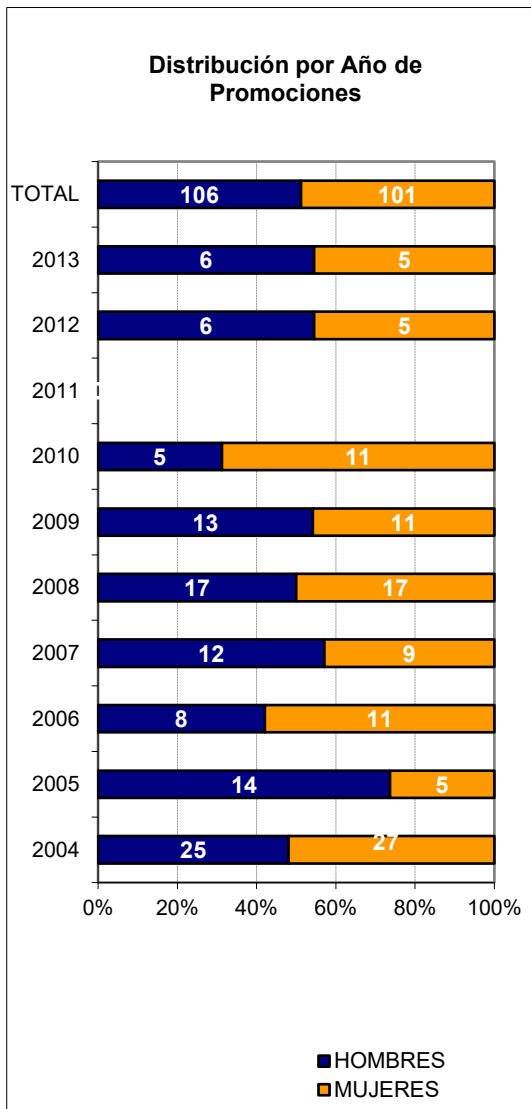
NOTAS:

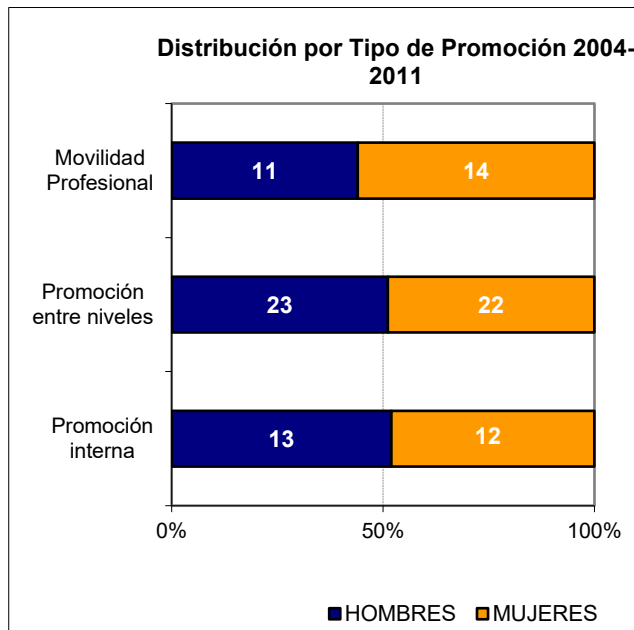
DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE PROMOCIÓN (2007 a 2011)							
DATOS A RECOGER	PLANTILLA	HOMBRES		% (P)	MUJERES		% (P)
		TOTAL	%(H)		TOTAL	%(M)	
Promoción interna	25	13	27,66%	52,00%	12	25,00%	48,00%
Promoción entre niveles	45	23	48,94%	51,11%	22	45,83%	48,89%
Movilidad Profesional	25	11	23,40%	44,00%	14	29,17%	56,00%
TOTAL	95	47	100,00%	49,47%	48	100,00%	50,53%

NOTAS:

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE PROMOCIÓN (2012 a 2013)							
DATOS A RECOGER	PLANTILLA	HOMBRES		% (P)	MUJERES		% (P)
		TOTAL	%(H)		TOTAL	%(M)	
Promoción interna	2	0	0,00%	0,00%	2	20,00%	100,00%
Promoción entre niveles	16	9	75,00%	56,25%	7	70,00%	43,75%
Movilidad Profesional	4	3	25,00%	75,00%	1	10,00%	25,00%
TOTAL	22	12	100,00%	54,55%	10	100,00%	45,45%

NOTAS:





Conclusiones: La distribución porcentual de las diferentes tipologías de promoción y desarrollo profesional, en el período analizado es del 48,79% en las mujeres y del 51,21% en los hombres, mostrando cada año tendencias diferentes. Los datos del diagnóstico realizado en 2007 arrojaban una distribución del 46,85% en las mujeres y del 53,15 % en los hombres.

3.2.13 Distribución de la plantilla por niveles jerárquicos

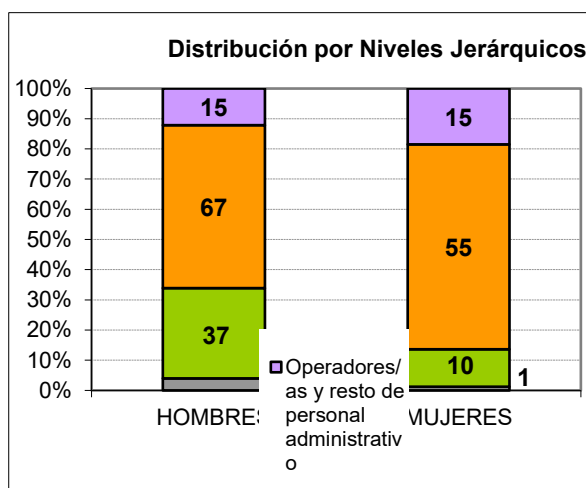
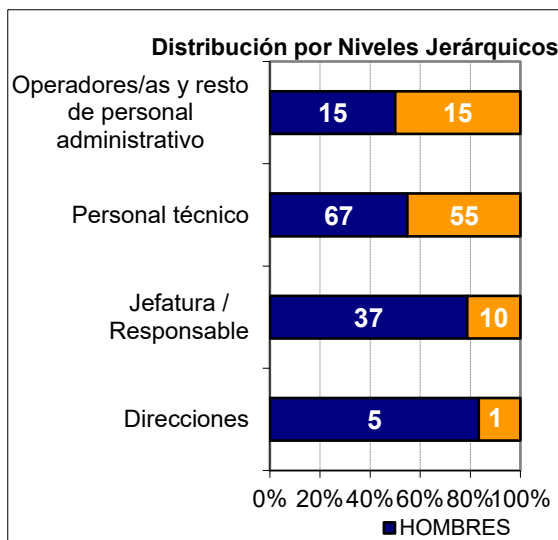
Se ha realizado la distribución en base a 4 niveles jerárquicos:

- Direcciones: Incluye la Dirección General, las Direcciones de Area y Adjunta a Dirección General.

- Jefaturas / Responsables: incluye los perfiles profesionales de Jefatura o Responsable y los perfiles profesionales técnicos con complemento de responsabilidad
- Personal Técnico: incluye los perfiles profesionales técnicos
- Operadores/as y resto de personal administrativo: incluye los perfiles profesionales de operación y área administrativa.

DISTRIBUCIÓN POR NIVELES JERÁRQUICOS							
DATOS A RECOGER	PLANTILLA	HOMBRES		% (P)	MUJERES		% (P)
		TOTAL	%(H)		TOTAL	%(M)	
Direcciones	6	5	4,03%	83,33%	1	1,23%	16,67%
Jefatura / Responsable	47	37	29,84%	78,72%	10	12,35%	21,28%
Personal técnico	122	67	54,03%	54,92%	55	67,90%	45,08%
Operadores/as y resto de personal administrativo	30	15	12,10%	50,00%	15	18,52%	50,00%
TOTAL	205	124	100,00%	60,49%	81	100,00%	39,51%

NOTAS:



Conclusiones: Si bien los procesos de promoción habidos en los últimos años a través de cualquiera de sus vías, no determina posibles impedimentos o barreras a la promoción de las mujeres, sí que puede entreverse en EJIE una segregación vertical, llamada "techo de cristal", que hace referencia a la ausencia progresiva de mujeres según asciende en su estructura o nivel de responsabilidad. Así la distribución de las mujeres en el nivel jerárquico de Dirección es del 16,67% y en el nivel de Jefatura/Responsable del 21,28%. Si se aprecia una tendencia cambiante respecto al Diagnóstico realizado en 2007, en el que el porcentaje de mujeres en el nivel jerárquico de Dirección era del 0% y en el nivel jerárquico de Jefatura/Responsable del 15,38%. Es de destacar que la distribución del nivel jerárquico de Dirección es bastante variable, en función de la estructura de la que se disponga en cada momento. Así por ejemplo en el Diagnóstico realizado en el año 2012 el porcentaje de mujeres a nivel de Dirección era del 60%.

Las mujeres han visto incrementada su presencia en puestos técnicos, ya que en 2007 el porcentaje de mujeres en puestos técnicos era del 42,99 % y en 2013 del 45,08%.

3.2.14 Distribución del reconocimiento

EJIE cuenta con un Procedimiento de reconocimiento PTH06.9 v2.2 17/04/2013, cuya finalidad es definir y sistematizar el reconocimiento no económico. Este procedimiento forma parte del proceso de Gestión de Personas incorporado al Sistema de Gestión de Calidad de EJIE.

Se distinguen dos tipos de reconocimiento. El informal, que es el que dan las jefaturas y responsables en el día a día a las personas de la organización y el formal, el que da la Dirección a determinadas personas de forma clara, pública y evidente en base a conductas identificadas como reconocibles.

La distribución realizada desde el año 2007, hasta la fecha actual, de los reconocimientos formales según el Catálogo de conductas reconocibles, es la siguiente:

Hombres	58,44%
Mujeres	41,56%

Conclusiones: EJIE cuenta con una herramienta de reconocimiento sistematizada en la que el reconocimiento se distribuye entre hombres y mujeres, en base a un catálogo de conductas reconocibles, de forma muy similar a la distribución de la plantilla.

3.2.15 Distribución por tipo de jornada

La jornada de trabajo en EJIE se encuentra regulada por Convenio Colectivo en sus artículos 10, 11, 11bis, 12 y 13. EJIE cuenta con un procedimiento de control de presencia (PTH06.2 v1.3 31/03/2014), que define y sistematiza la regulación del convenio Colectivo en esta materia. Este procedimiento forma parte del proceso de Gestión de Personas incorporado al Sistema de Gestión de Calidad de EJIE.

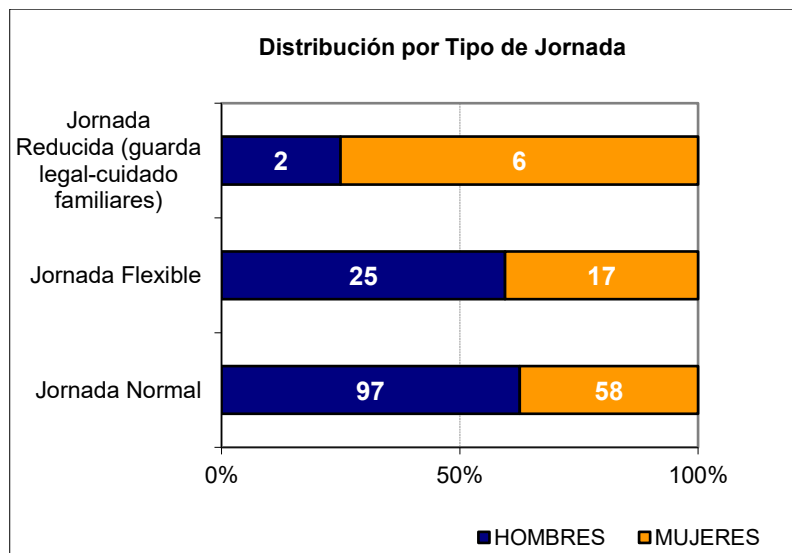
En EJIE existen dos tipos de jornada básicas, la jornada partida y la jornada a turnos. En jornada partida se encuentran un total de 193 personas y en la jornada a turnos 12 personas. La distribución de las mujeres y hombres en relación a estas tipologías de jornada es la siguiente:

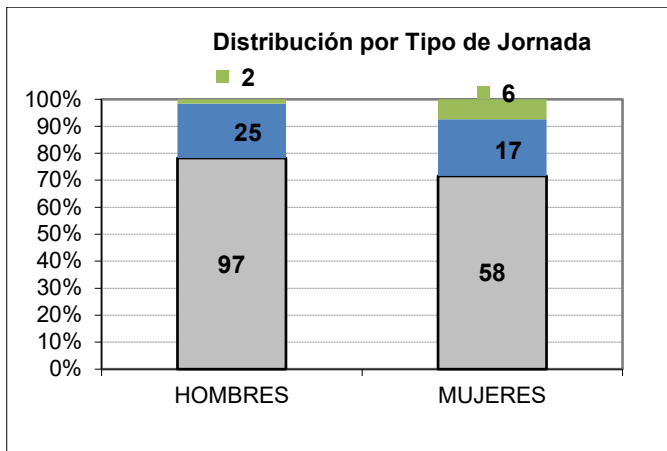
TIPO DE JORNADA							
TIPO DE JORNADA	PLANTILLA	HOMBRES		% (P)	MUJERES		% (P)
		TOTAL	%(H)		TOTAL	%(M)	
Jornada partida	193	114	91,94%	59,07%	79	97,53%	40,93%
Jornada a turnos	12	10	8,06%	5,18%	2	2,47%	1,04%
TOTAL	205	124	100,00%	60,49%	81	100,00%	39,51%

El personal de EJIE tiene derecho a solicitar flexibilidad de jornada o jornadas reducidas diferentes, dentro de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral. El siguiente cuadro muestra la distribución de las jornadas diferenciando entre jornada normal (partida y turnos), jornada flexible y jornada reducida:

TIPO DE JORNADA							
DATOS A RECOGER	PLANTILLA	HOMBRES		% (P)	MUJERES		% (P)
		TOTAL	%(H)		TOTAL	%(M)	
Jornada Normal (partida o turnos)	155	97	78,23%	62,58%	58	71,60%	37,42%
Jornada Flexible	42	25	20,16%	16,13%	17	20,99%	10,97%
Jornada Reducida (guarda legal-cuidado familiares)	8	2	1,61%	25,00%	6	7,41%	75,00%
TOTAL	205	124	100,00%	60,49%	81	100,00%	39,51%

NOTAS:





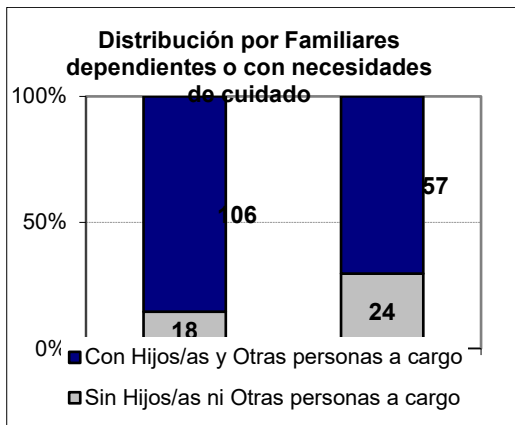
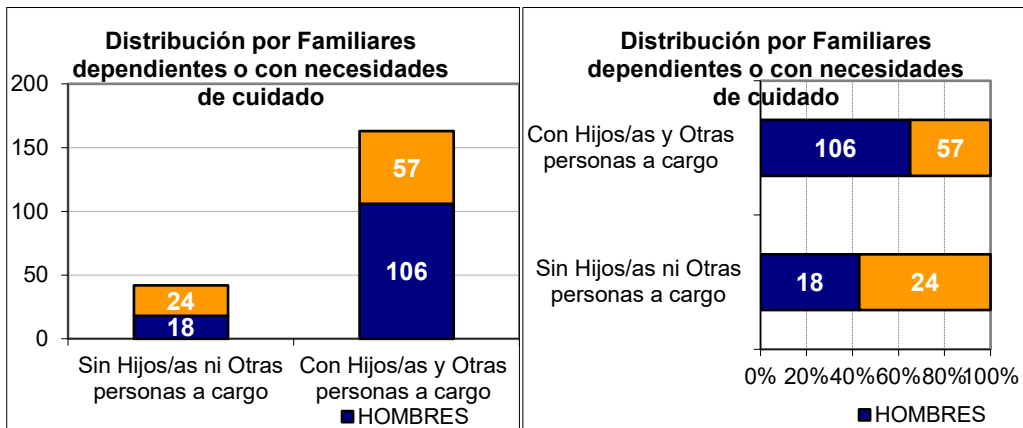
Conclusiones: La posibilidad de acogerse a jornada flexible por cuidado de familiares es más utilizada por los hombres (un 16,13% en hombres y un 10,97% en mujeres). La posibilidad de acogerse a la reducción de jornada está por cuidado de familiares es mucho más utilizada por las mujeres (un 75% en mujeres y un 25% en hombres)

En relación con el diagnóstico realizado en 2007 si se aprecia un incremento de la utilización de la reducción de jornada entre los hombres que ha pasado del 16,67% al 25%.

3.2.16 Distribución de responsabilidades familiares

La distribución de responsabilidades familiares según la última información declarada por la plantilla de EJIE es la siguiente:

DISTRIBUCIÓN POR FAMILIARES DEPENDIENTES O CON NECESIDADES DE CUIDADO							
DATOS A RECOGER	PLANTILLA	HOMBRES		% (P)	MUJERES		% (P)
		TOTAL	%(H)		TOTAL	%(M)	
Sin Hijos/as ni Otras personas a cargo	42	18	14,52%	8,78%	24	29,63%	11,71%
Con Hijos/as y Otras personas a cargo	163	106	85,48%	51,71%	57	70,37%	27,80%
TOTAL	205	124	100,00%	60,49%	81	100,00%	39,51%



Conclusiones: De las personas que han declarado existencia de responsabilidades familiares, el 51,71% son hombres y el 27,80% mujeres.

3.2.17 Distribución de las solicitudes de excedencia

En el período analizado, la distribución de las excedencias solicitadas y disfrutadas, es la siguiente:

EXCEDENCIAS	HOMBRES	MUJERES
2004	1	0
2005	1	0
2006	1	1
2007	0	0
2008	0	0
2009	0	1
2010	1	0
2011	1	1
2012	0	0
2013	1	0
	6	3

Las excedencias solicitadas por hombres han sido todas ellas por motivos profesionales y las solicitadas por mujeres por motivos familiares

Conclusiones: La totalidad de las excedencias por motivos familiares han sido solicitadas por mujeres. Sin embargo según lo analizado en el punto anterior, 3.2.16, hay un mayor porcentaje de hombres que declaran tener responsabilidades familiares.

3.2.18 Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral

El Convenio Colectivo de EJIE regula en su artículo 18 las licencias y permisos y el conjunto de medidas para favorecer la conciliación familiar y laboral. EJIE cuenta con un procedimiento de gestión del Convenio (PHH06.4 v1.4 31/01/2014), que tiene como finalidad sistematizar la solicitud de las diferentes medidas recogidas en Convenio Colectivo. Este procedimiento forma parte del proceso de Gestión de Personas incorporado al Sistema de Gestión de Calidad de EJIE.

El resumen de acogimiento a medidas de conciliación, es el siguiente:

ACOGIMIENTO A LICENCIAS, PERMISOS, MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL																						
	2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Maternidad		2		1		1		0		2		2		2		2		3		1		16
Paternidad	1		4		3		2		3		2		6		5		6		3		35	
Riesgo durante el embarazo		2																				2
Lactancia		1		2		1		0		2		2		1		2		3		1		11
Reducción de Jornada						2	10		2	10		1	11		1	3		6		2	6	36
Flexibilización horaria						4	16		8	16		15	16		13	13		23	15	24	14	107
	6		7		5		34		43		49		38		51		56		55		326	

La regulación en materia de conciliación de la vida familiar y laboral no ha sido revisada desde el año 2009, dado que no se ha procedido a la firma de un nuevo Convenio Colectivo desde dicho año.

Conclusiones: La flexibilidad de jornada es la medida de conciliación más utilizada por los hombres en el período 2004-2013 (51,14% de hombres frente a 47,86% de mujeres) y la reducción de jornada es utilizada fundamentalmente por mujeres (83,73% de mujeres frente a 16,27% de hombres). Sin embargo según lo analizado en el punto anterior, 3.2.16, hay un mayor porcentaje de hombres que declaran tener responsabilidades familiares.

3.2.19 Plan de comunicación interna

EJIE cuenta con un Procedimiento de comunicación interna (PTH06.8 v1.6 31/01/2014), del que se deriva un plan de comunicación interna anual formalizado desde el año 2009. Este procedimiento forma parte del proceso de Gestión de Personas incorporado al Sistema de Gestión de Calidad de EJIE.

El grado de cumplimiento del Plan de Comunicación interna en los últimos años ha sido el siguiente:

Año	% de cumplimiento de los hitos planificados
2009	80,66%
2010	98,77%
2011	95,47
2012	100,00%
2013	99,61%

El plan de comunicación interna desde al año 2009, incluye hitos de comunicación específicos en materia de igualdad. El número de hitos comunicados por año son los siguientes:

Año	Nº de hitos de comunicación planificados	% de cumplimiento de los hitos planificados
2009	2	100%
2010	10	100%
2011	7	100%
2012	11	100%
2013	16	100%
2014 (hasta 31/10/2014)	19	100%

Los resultados alcanzados en la encuesta de clima laboral en materia de comunicación interna en 2013 y en 2014, son los siguientes:

Año	% de satisfacción con la comunicación interna
2013	67,39%
2014	60,29%

En 2013 EJIE ha participado como miembro de Qepea en un benchmarking de diferentes aspectos relacionados con la gestión. De dicha comparativa y en el apartado concreto de comunicación interna se han comparado los resultados en materia de comunicación interna de las diferentes organizaciones que forman parte de Qepea, concretamente de preguntas de la encuesta de clima laboral de EJIE coincidentes con las propuestas desde Qepea. La comparativa del índice de satisfacción de las preguntas analizadas ha sido el siguiente:

Qepea	6,34 (escala de 1 a 10)
EJIE	6,48 (escala de 1 a 10)

Conclusiones: La comunicación interna se encuentra sistematizada. El nivel de satisfacción del personal de EJIE en relación con la comunicación interna está en el rango de entidades pertenecientes al entorno de la administración pública de Euskadi, con niveles de gestión avanzada.

El plan de comunicación interna de EJIE contempla la igualdad entre mujeres y hombres como una de sus prioridades.

3.2.20 Datos de la encuesta de clima laboral 2014

El Grupo de Mejora de Igualdad ha utilizado en sus reuniones relativas al proceso de gestión de personas en junio y julio, los datos derivados de la última encuesta de clima laboral disponibles, los de 2013.

En el mes de septiembre, el Grupo de Mejora de Igualdad ha revisado el contenido de las preguntas de la encuesta de clima referentes al ámbito de igualdad y ha propuesto la modificación de estas últimas, siendo aceptada dicha propuesta por la Dirección.

El 20 de septiembre de 2014 se ha realizado una nueva encuesta de clima laboral, cuyos resultados han sido analizados por el Grupo de Mejora de Igualdad en la reunión celebrada el 13 de noviembre de 2014, con la finalidad de actualizar las conclusiones alcanzadas por el mismo.

Los datos de participación en la encuesta de clima laboral 2014, son los siguientes:

Area	2014
Participación total	75,96%
media 2009-2014	70,05%

	2014
Participación hombres	59,71%
Participación mujeres	40,29%
media hombres 2009-2014	62,86%
media mujeres 2009-2014	37,14%

Los datos de la encuesta de clima laboral 2014, en el apartado de igualdad son los siguientes:

Tabla de resultados pregunta a pregunta

ITEM	Muy de acuerdo Hombres	Muy de acuerdo Mujeres	Muy de acuerdo TOTAL	De acuerdo hombres	De acuerdo mujeres	De acuerdo TOTAL	En desacuerdo hombres	En desacuerdo mujeres	En desacuerdo TOTAL	Muy en desacuerdo hombres	Muy en desacuerdo mujeres	Muy en desacuerdo TOTAL	No aplica Hombres	No aplica Mujeres	No aplica TOTAL	
1.1 El plan de igualdad de EJIIE sólo beneficia a las mujeres	3,60%	1,44%	5,04%	10,07%	4,32%	14,39%	25,18%	15,11%	40,29%	9,35%	12,95%	22,30%	11,51%	6,47%	17,99%	100,00%
1.2 La búsqueda de la igualdad debe implicar por igual a hombres y mujeres	14,39%	17,99%	32,37%	37,41%	20,14%	57,55%	1,44%	0,00%	1,44%	3,60%	0,00%	3,60%	2,88%	2,16%	5,04%	100,00%
1.3 Creo firmemente que en EJIIE no se están produciendo situaciones de discriminación por razón de sexo	15,11%	5,76%	20,86%	36,69%	25,90%	62,59%	2,16%	5,04%	7,19%	1,44%	0,72%	2,16%	4,32%	2,88%	7,19%	100,00%
1.4 Es útil y positivo que EJIIE dedique esfuerzos y recursos a desarrollar plenamente un plan de igualdad y a ampliar su difusión	7,19%	10,79%	17,99%	36,69%	25,90%	62,59%	7,19%	1,44%	8,63%	3,60%	0,00%	3,60%	5,04%	2,16%	7,19%	100,00%
1.5 Conozco la existencia de un plan de igualdad en EJIIE y conozco sus objetivos y medidas	7,19%	4,32%	11,51%	43,17%	30,94%	74,10%	5,76%	3,60%	9,35%	0,72%	0,00%	0,72%	2,88%	1,44%	4,32%	100,00%
1.6 EJIIE tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres en la gestión de personal	10,79%	6,47%	17,27%	40,29%	25,18%	65,47%	2,16%	5,04%	7,19%	2,16%	0,72%	2,88%	4,32%	2,88%	7,19%	100,00%

Tabla de resultados pregunta a pregunta, agrupando por un lado, las respuestas que indican una valoración de muy de acuerdo y de acuerdo y por otro las respuestas que indican una valoración de muy en desacuerdo y en desacuerdo

ITEM	Muy de acuerdo y de acuerdo Hombres	Muy de acuerdo y de acuerdo Mujeres	Muy de acuerdo y de acuerdo Total	Muy en desacuerdo y en desacuerdo Hombres	Muy en desacuerdo y en desacuerdo Mujeres	Muy en desacuerdo y en desacuerdo total	No aplica Hombres	No aplica Mujeres
1.1 El plan de igualdad de EJIIE sólo beneficia a las mujeres	34,53%	28,06%	62,59%	13,67%	5,76%	19,42%	11,51%	6,47%
1.2 La búsqueda de la igualdad debe implicar por igual a hombres y mujeres	51,80%	38,13%	89,93%	5,04%	0,00%	5,04%	2,88%	2,16%
1.3 Creo firmemente que en EJIIE no se están produciendo situaciones de discriminación por razón de sexo	51,80%	31,65%	83,45%	3,60%	5,76%	9,35%	4,32%	2,88%
1.4 Es útil y positivo que EJIIE dedique esfuerzos y recursos a desarrollar plenamente un plan de igualdad y a ampliar su difusión	43,88%	36,69%	80,58%	10,79%	1,44%	12,23%	5,04%	2,16%
1.5 Conozco la existencia de un plan de igualdad en EJIIE y conozco sus objetivos y medidas	50,36%	35,25%	85,61%	6,47%	3,60%	10,07%	2,88%	1,44%
1.6 EJIIE tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres en la gestión de personal	51,08%	31,65%	82,73%	4,32%	5,76%	10,07%	4,32%	2,88%

La satisfacción global en materia de igualdad, de las personas que han participado en la encuesta de clima laboral 2014, teniendo en cuenta los resultados de las 6 preguntas, ha sido del 80,82%. Este porcentaje supone un descenso del 3,14% con respecto a 2014 y del 2,13% respecto a la media de los años 2009-2014.

Los datos de la encuesta de clima laboral 2014, en el apartado de condiciones socio-laborales son los siguientes:

Tabla de resultados pregunta a pregunta

ITEM	Muy de acuerdo Hombres	Muy de acuerdo Mujeres	Muy de acuerdo TOTAL	De acuerdo hombres	De acuerdo mujeres	De acuerdo TOTAL	En desacuerdo hombres	En desacuerdo mujeres	En desacuerdo TOTAL	Muy en desacuerdo hombres	Muy en desacuerdo mujeres	Muy en desacuerdo TOTAL	No aplica Hombres	No aplica Mujeres	No aplica TOTAL
8.1. Estoy satisfecho/a con mi horario y jornada laboral	10,79%	7,91%	18,71%	35,97%	23,74%	59,71%	8,63%	6,47%	15,11%	2,16%	0,00%	2,16%	2,16%	2,16%	4,32%
8.2. Estoy satisfecho/a con mis posibilidades de solicitar licencias y permisos	17,27%	7,19%	24,46%	36,69%	28,78%	65,47%	2,88%	2,88%	5,76%	0,72%	0,00%	0,72%	2,16%	1,44%	3,60%
8.3. Conozco los beneficios sociales y las medidas de conciliación existentes	11,51%	8,63%	20,14%	41,01%	27,34%	68,35%	4,32%	2,16%	6,47%	0,72%	0,00%	0,72%	2,16%	2,16%	4,32%
8.4. Estoy satisfecho/a con los beneficios sociales y las medidas de conciliación existentes	10,07%	6,47%	16,55%	37,41%	25,18%	62,59%	6,47%	4,32%	10,79%	2,88%	0,00%	2,88%	2,88%	4,32%	7,19%

Tabla de resultados pregunta a pregunta, agrupando por un lado, las respuestas que indican una valoración de muy de acuerdo y de acuerdo y por otro las respuestas que indican una valoración de muy en desacuerdo y en desacuerdo

ITEM	Muy de acuerdo y de acuerdo Hombres	Muy de acuerdo y de acuerdo Mujeres	Muy de acuerdo y de acuerdo Total	Muy en desacuerdo y en desacuerdo Hombres	Muy en desacuerdo y en desacuerdo Mujeres	Muy en desacuerdo y en desacuerdo total	No aplica Hombres	No aplica Mujeres	No aplica Total
8.1. Estoy satisfecho/a con mi horario y jornada laboral	46,76%	31,65%	78,42%	10,79%	6,47%	17,27%	2,16%	2,16%	4,32%
8.2. Estoy satisfecho/a con mis posibilidades de solicitar licencias y permisos	53,96%	35,97%	89,93%	3,60%	2,88%	6,47%	2,16%	1,44%	3,60%
8.3. Conozco los beneficios sociales y las medidas de conciliación existentes	52,52%	35,97%	88,49%	5,04%	2,16%	7,19%	2,16%	2,16%	4,32%
8.4. Estoy satisfecho/a con los beneficios sociales y las medidas de conciliación existentes	47,48%	31,65%	79,14%	9,35%	4,32%	13,67%	2,88%	4,32%	7,19%

En la encuesta se han registrado los siguientes comentarios en los apartados de igualdad y condiciones socio-laborales:

1.1 El plan de igualdad de EJIE sólo beneficia a las mujeres	La igualdad no perjudica a nadie. La igualdad beneficia también a los hombres	Contesto muy en desacuerdo: porque cree que es así. NO es cierto
1.2 La búsqueda de la igualdad debe implicar por igual a hombres y mujeres	Concepto de desigualdad equivocado, mejor Equidad	
1.3 Creo firmemente que en EJIE no se están produciendo situaciones de discriminación por razón de sexo		Contesto muy en desacuerdo: porque cree que es así
1.4 Es útil y positivo que EJIE dedique esfuerzos y recursos a desarrollar plenamente un plan de igualdad y a ampliar su difusión		

1.5 Conozco la existencia de un plan de igualdad en EJIE y conozco sus objetivos y medidas		
1.6 EJIE tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres en la gestión de personal	Discrimina a los hombres	En la sociedad hay discriminación y muchas veces no la vemos. Igual sucede en Ejie. Contesto muy en desacuerdo: porque cree que es así

8.1. Estoy satisfecho/a con mi horario y jornada laboral	Jaurdunaldi jarria urete osoan zehar, ONENA.	Siempre que se asegurase el servicio podría haber más flexibilidad laboral.
8.2. Estoy satisfecho/a con mis posibilidades de solicitar licencias y permisos		Muchas limitaciones para el acompañamiento de dependientes y menores de edad.
8.3 Conozco los beneficios sociales y las medidas de conciliación existentes		
8.4 Estoy satisfecho/a con los beneficios sociales y las medidas de conciliación existentes		

Conclusiones:

La necesidad de involucrar tanto a hombres como a mujeres en la búsqueda de la igualdad y la utilidad de la existencia de un plan de igualdad, son mayoritariamente aceptadas.

El plan de igualdad y sus objetivos son mayoritariamente conocidos.

Hay una percepción mayoritaria entre el personal en el sentido de que la igualdad de oportunidades es tenida en cuenta en la gestión de personal, si bien un 10,07% no está de acuerdo con esta afirmación.

Hay un porcentaje del 19,42% de las personas encuestadas (13,67% hombres y 5,76% mujeres), que opina que el plan de igualdad sólo beneficia a las mujeres.

Un porcentaje del 9,35% (3,60% hombres y 5,76% mujeres) de las personas encuestadas, han indicado que no comparten la creencia firme de que en EJIE no se están produciendo discriminaciones por razón de sexo.

El grado de satisfacción con el horario es mayoritario, si bien un 17,27% de las personas encuestadas no están de acuerdo con esta afirmación

Las medidas de conciliación son conocidas por la mayoría de las personas encuestadas.

El grado de satisfacción con las medidas de conciliación existentes, también es mayoritario, si bien hay un 13,67% de las personas encuestadas que no están de acuerdo con esta afirmación.

3.2.21 Seguridad y Salud laboral

EJIE cuenta desde el año 2008, con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral certificado bajo norma OHSAS18001:2007, con el que se garantiza el cumplimiento de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales, así como ir más allá del mero cumplimiento de la legislación mediante

aplicación de la metodología de mejora continua y la comparativa del sistema de gestión con una norma de referencia.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral y el Plan de Igualdad están relacionados y han demostrado su complementariedad en todos los aspectos en que es posible. Así cabe destacar:

- La elaboración de un único protocolo para todo tipo de acoso
- La incorporación de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales
- La incorporación de la perspectiva de género en la encuesta de riesgos psicosociales
- Protocolo específico de prevención de riesgos para personas embarazadas

Para el presente diagnóstico ha sido analizado el informe de resultados de la encuesta de riesgos psicosociales realizada en 2013, según método COPsoQ-istas21, elaborados por un grupo de trabajo constituido por dos Delegados de Prevención (2 hombres), dos integrantes de la Dirección del Área de Administración y Personal (1 hombre y 1 mujer) y un representante del Servicio de Prevención Ajeno (1 hombre). Dicho grupo adoptó la decisión de realizar una serie de propuestas a la Dirección a modo de plan de mejora, a pesar de que el índice de respuesta a esta encuesta, si bien se incrementó en relación a anteriores ediciones de la misma, no alcanzó el umbral de participación aceptable para obtener datos con cierto grado de fiabilidad. La tasa de respuesta global fue del 43,40%, siendo la tasa de respuesta aceptable del 60%. La tasa de respuesta en mujeres fue del 41,3% y en hombre del 43,1%.

A los efectos del presente diagnóstico, se han considerado como datos relevantes de los resultados de la citada encuesta los siguientes:

- De las 20 dimensiones de la encuesta la dimensión peor valorada ha sido la de la “doble presencia” que trata de analizar las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar.

El 74,39% de las personas participantes en la encuesta está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a la doble presencia.

El 83,3% de las mujeres que contestaron a la encuesta estaban en la situación más desfavorable, frente al 68% de los hombres que contestaron a la misma.

Las preguntas que componen esta dimensión y las respuestas obtenidas a las mismas, son las siguientes:

¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	Contestaciones
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas + Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	68,20%
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	23,5%
Sólo hago tareas muy puntuales + No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	8,3%
No contesta	0%
Si faltas algún día de casa ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	Contestaciones

Siempre + muchas veces	26,8%
Algunas veces	35,4%
Sólo alguna vez + nunca	37,8%
No contesta	0%
Quando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	Contestaciones
Siempre + muchas veces	14,3%
Algunas veces	46,4%
Sólo alguna vez + nunca	39,3%
No contesta	0%
¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	Contestaciones
Siempre + muchas veces	19,2%
Algunas veces	39,8%
Sólo alguna vez + nunca	41%
No contesta	0%

- Del resto de dimensiones se han tenido en cuenta aquellas expuestas a la situación más desfavorable:

Dimensión	Explicación	Exposición a la situación más desfavorable	Más desfavorable mujeres	Más desfavorable hombres
Exigencias psicológicas cognitivas	Se refiere al manejo de conocimientos, y no son ni negativas ni positivas por si mismas sino que deben valorarse en función de las posibilidades de desarrollo	60,24% de las personas que han contestado	51,60%	66%
Exigencias psicológicas cuantitativas	Se definen como la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo	59,04% de las personas que han contestado	64,5%	54%
Calidad del liderazgo	Se refiere a la calidad de la gestión de los equipos humanos que realizan los mandos intermedios	48,15% de las personas que han contestado	50%	44,9%

Claridad de rol	Es el conocimiento sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo	47,56% de las personas que han contestado	51,6%	46,9%
Exigencias psicológicas emocionales	Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo.	46,34% de las personas que han contestado	26,7%	56%
Estima	Se refiere al reconocimiento y al trato justo que obtenemos a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo	46,25% de las personas que han contestado	40%	47,9%

La Dirección de Administración y Personal ha puesto en marcha un plan de acción derivado de los resultados de la encuesta de riesgos psicosociales, de los que es preciso señalar a los efectos de este diagnóstico lo siguiente:

- Inclusión de las siguientes acciones en relación con la dimensión de “doble presencia”:
 - o Trasladar al Grupo de Mejora de Igualdad la propuesta de “banco de tiempo”
 - o Incorporar una pregunta específica en la encuesta de clima laboral sobre el conocimiento de las condiciones sociolaborales
 - o Recordar al personal, mediante una noticia en Synergy, que existen en el “foro de igualdad” una serie de herramientas que facilitan la labor de elección de necesidades de conciliación.
 - o Trasladar como posible actividad del nuevo Plan de Igualdad, la realización de una campaña de corresponsabilidad

Todas estas acciones están realizadas

- En relación con el resto de dimensiones
 - o Trasladar al grupo de mejora de Egiten Ikasi las conclusiones que tengan relación con comunicación interna, con la finalidad de elaborar un plan de mejora de la comunicación interna
 - o Trasladar al grupo de mejora de Egiten Ikasi las conclusiones que tengan relación con el liderazgo, con la finalidad de elaborar un plan de mejora del liderazgo.

Todas estas acciones están realizadas

El Procedimiento de identificación y evaluación de riesgos (SSL-PR-EV 06-05-2013) contempla entre otras casuísticas la de Trabajador/a especialmente sensible, para contemplar a trabajadores/as que bien por sus propias características personales o por su estado biológico conocido, incluidas aquellas personas que tengan reconocida la situación de discapacidad física psíquica o sensorial, o por tratarse de trabajadoras embarazadas de parto reciente o de menores, y sean por tanto especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

En el año 2014, como consecuencia de aplicar este procedimiento entre mujeres embarazadas han surgido tres sugerencias de mejora:

- Permitir a las mujeres embarazadas utilizar las plazas de aparcamiento más amplias reservadas a personas con movilidad reducida.
- 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.

- Mejorar las características de los reposapiés.

Conclusiones: El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral contempla de forma sistematizada las especiales casuísticas de las mujeres en materia de salud y está gestionado con perspectiva de género.

De la encuesta de riesgos psicosociales se han derivado acciones de mejora que tienen incidencia positiva en el ámbito de los planes de igualdad.

3.2.22 Composición de los órganos de representación del personal

El Comité de Empresa está compuesto, tras las últimas elecciones sindicales celebradas el 4 de noviembre de 2014 de la siguiente manera:

Sexo	Integrantes	%
Hombres	6	67%
Mujeres	3	33%

El Comité de Seguridad y salud está compuesto de la siguiente manera:

COMPOSICIÓN COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD		
	HOMBRES	MUJERES
Dirección	2	1
Parte Social	3	0

3.3 Análisis de posibles situaciones de violencia de género y de acoso laboral y por razón de sexo

EJIE cuenta desde el año 2011 con un Protocolo para la prevención y procedimiento de actuación para casos de acoso moral y/o sexual en el ámbito de trabajo de EJIE.

EJIE ha realizado jornadas para la difusión de este protocolo y además cuanta con otra serie de medidas que tienen la consideración de preventivas en este ámbito:

- Existencia de un Código de Conducta y el plan de difusión del mismo
- Realización con periodicidad bianual de Encuesta de Riesgos Psicosociales
- Realización con periodicidad anual de Encuestas de Clima Laboral
- Incorporación en los planes de formación de acciones formativas en materia preventiva en ámbitos riesgos psicosociales, igualdad, etc.
- Planes de igualdad entre mujeres y hombres
- Sistema de prevención certificado en OHSAS 18001
- Reconocimiento de Emakunde
- Plan de comunicación anual en materia de igualdad

En EJIE no se ha declarado, hasta la fecha ningún caso de acoso, ni ningún caso de violencia de género, ni se tiene conocimiento fehaciente de la existencia pasada o reciente de ninguno de estos supuestos

Conclusiones: Existen medidas suficientes para prevenir la ocurrencia de supuestos de acoso y los datos existentes vienen a mostrar una cultura organizativa concienciada con la necesidad de prevenir este tipo de situaciones, sin que haya constancia de que se haya producido ninguna situación de este tipo.

3.4 Elementos culturales y de gestión

3.4.1 Código de conducta

EJIE cuenta desde el año 2008 con un Código Ético que en 2011 fue revisado y adoptó una nueva denominación, como Código de Conducta. Se trata de un documento aprobado por el Consejo de Administración, y suscrito por todos sus integrantes, así como por las nuevas incorporaciones desde el año 2011.

En este momento y como consecuencia de una observación surgida en la auditoria Sistema de seguridad de la información, se ha establecido una acción de mejora, que se haya en curso, para solicitar a toda la plantilla la aceptación formal del código de conducta.

Este código de conducta está publicado en www.ejje.eus

Los principios desarrollados en el código de conducta son los siguientes

- Responder a los mecanismos fijados en la legislación vigente
- Contribuir al desarrollo profesional de las personas que conforman EJIE
- Contribuir a un entorno de trabajo digno, seguro y participativo en EJIE
- Contribuir a preservar las instalaciones, activos, conocimiento y en general todos los recursos de EJIE
- Contribuir a generar relaciones intachables con clientes y proveedores
- Contribuir a la conservación y mejora del medioambiente
- Contribuir al desarrollo de la Sociedad
- Evitar los conflictos de interés
- Contribuir al desarrollo de la igualdad
- Fomentar el plurilingüismo

Conclusiones: El Código de Conducta tiene como uno de sus principios inspiradores, la contribución al desarrollo de la igualdad.

3.4.2 Políticas y compromisos de la Dirección

La Dirección de EJIE dentro del apartado de Gobierno Responsable, ha asumido una serie de políticas y compromisos, derivados de los diferentes sistemas de gestión implantados. El cumplimiento efectivo de dichas políticas, así como la mejora continua de los sistemas de gestión relacionados con las mismas queda acreditado mediante las auditorías de certificación.

Estas políticas son los principios fundamentales del Código de Conducta.

Todas las políticas y compromisos de la Dirección, se encuentran accesibles en www.ejje.eus

Política/compromiso
Política de calidad del servicio
Compromiso medioambiental
Política General de Seguridad
Política de Seguridad y Salud Laboral
Política de igualdad de género.

Conclusiones: EJIE cuenta con diversas políticas y compromisos, entre ellas las de igualdad de género. La política de igualdad ha sido revisada, habiéndose concluido que no precisa ser modificada.

3.4.3 Sistemas de gestión

EJIE presta servicios, mediante las oportunas encomiendas de Gestión, a la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y a las demás entidades que participen en su capital social, así como a los organismos autónomos y demás entes públicos de ellas dependientes.

Los citados servicios se hayan definidos en el Catálogo de Servicios de EJIE, cuya versión en vigor es la versión 3.3 de 25 de febrero de 2014.

EJIE cuenta para la prestación de los servicios y para el cumplimiento de su actividad con diferentes sistemas de gestión, según la siguiente tabla:

Sistema de gestión	Norma de certificación de referencia
Sistema de gestión de calidad	ISO9001
Sistema de gestión ambiental	Ekoscan e ISO50001
Sistema de seguridad de la información	ISO27001
Sistema de gestión de seguridad y salud laboral	OHSAS18001
Sistema de gestión de servicios TI	ISO20000
Carta de servicios KZGUNEA	UNE93200

Cada uno de estos sistemas de gestión, cuenta con una política relativa al mismo, en la que queda plasmado el compromiso de la Dirección.

A los efectos del diagnóstico de igualdad se han tenido en cuenta, en particular los siguientes aspectos:

Sistema de gestión	Norma de certificación de referencia																										
<p>Sistema de gestión de calidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de Gestión de Personas <table border="0" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">Procedimiento de formación</td> <td style="border-bottom: 1px solid black;">PTH06.11 v6.4, 31/01/2014</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">Procedimiento de acogida</td> <td style="border-bottom: 1px solid black;">PTH06.1 v1.4, 31/01/2014</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">Procedimiento de control de presencia</td> <td style="border-bottom: 1px solid black;">PTH06.2 v1.3, 31/01/2014</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">Procedimiento de nóminas y seguros sociales</td> <td style="border-bottom: 1px solid black;">PTH06.3 v1.4, 31/01/2014</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">Procedimiento de gestión del convenio</td> <td style="border-bottom: 1px solid black;">PTH06.4 v1.4, 31/01/2014</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">Procedimiento de desvinculación</td> <td style="border-bottom: 1px solid black;">PTH06.5 v1.5, 31/01/2014</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">Procedimiento de selección de personas y promoción interna</td> <td style="border-bottom: 1px solid black;">PTH06.6 v1.4, 31/01/2014</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">Procedimiento de promoción y desarrollo profesional</td> <td style="border-bottom: 1px solid black;">PTH06.7 v1.3, 17/04/2013</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">Procedimiento de comunicación interna</td> <td style="border-bottom: 1px solid black;">PTH06.8 v1.6, 31/01/2014</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">Procedimiento de reconocimiento</td> <td style="border-bottom: 1px solid black;">PTH06.9 v2.2, 17/04/2013</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">Procedimiento de gestión del conocimiento</td> <td style="border-bottom: 1px solid black;">PTH06.10 v1.3, 31/01/2014</td> </tr> </table> • Resultados de la encuesta de clima laboral 2013 y 2014 • Proceso de Contratación <table border="0" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">Procedimiento de contratación</td> <td style="border-bottom: 1px solid black;">ACP06 v8.1, 04/04/2014</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">Guía de seguridad – Compras</td> <td style="border-bottom: 1px solid black;">SSG06 v1.0, 05/05/2008</td> </tr> </table> • Instrucciones internas de contratación (IIC marzo 2014) • Catálogo de servicios (versión 3.3 de 25 de febrero de 2014) 	Procedimiento de formación	PTH06.11 v6.4, 31/01/2014	Procedimiento de acogida	PTH06.1 v1.4, 31/01/2014	Procedimiento de control de presencia	PTH06.2 v1.3, 31/01/2014	Procedimiento de nóminas y seguros sociales	PTH06.3 v1.4, 31/01/2014	Procedimiento de gestión del convenio	PTH06.4 v1.4, 31/01/2014	Procedimiento de desvinculación	PTH06.5 v1.5, 31/01/2014	Procedimiento de selección de personas y promoción interna	PTH06.6 v1.4, 31/01/2014	Procedimiento de promoción y desarrollo profesional	PTH06.7 v1.3, 17/04/2013	Procedimiento de comunicación interna	PTH06.8 v1.6, 31/01/2014	Procedimiento de reconocimiento	PTH06.9 v2.2, 17/04/2013	Procedimiento de gestión del conocimiento	PTH06.10 v1.3, 31/01/2014	Procedimiento de contratación	ACP06 v8.1, 04/04/2014	Guía de seguridad – Compras	SSG06 v1.0, 05/05/2008
Procedimiento de formación	PTH06.11 v6.4, 31/01/2014																										
Procedimiento de acogida	PTH06.1 v1.4, 31/01/2014																										
Procedimiento de control de presencia	PTH06.2 v1.3, 31/01/2014																										
Procedimiento de nóminas y seguros sociales	PTH06.3 v1.4, 31/01/2014																										
Procedimiento de gestión del convenio	PTH06.4 v1.4, 31/01/2014																										
Procedimiento de desvinculación	PTH06.5 v1.5, 31/01/2014																										
Procedimiento de selección de personas y promoción interna	PTH06.6 v1.4, 31/01/2014																										
Procedimiento de promoción y desarrollo profesional	PTH06.7 v1.3, 17/04/2013																										
Procedimiento de comunicación interna	PTH06.8 v1.6, 31/01/2014																										
Procedimiento de reconocimiento	PTH06.9 v2.2, 17/04/2013																										
Procedimiento de gestión del conocimiento	PTH06.10 v1.3, 31/01/2014																										
Procedimiento de contratación	ACP06 v8.1, 04/04/2014																										
Guía de seguridad – Compras	SSG06 v1.0, 05/05/2008																										
<p>Sistema de gestión de seguridad y salud laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos del sistema <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">Procedimiento de investigación de accidentes e incidentes con Metodología</td> <td style="border-bottom: 1px solid black;">Investigacion de accidentes e incidentes V7.doc</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">Procedimiento de identificación de requisitos legales</td> <td style="border-bottom: 1px solid black;">Identificacion requisitos legales v4.doc</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">Procedimiento de gestión de EPI's</td> <td style="border-bottom: 1px solid black;">Gestion de EPI's V4.doc</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">Procedimiento de Coordinación de actividades empresariales</td> <td style="border-bottom: 1px solid black;">Coordinacion de actividades empresariales V7.doc</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">Procedimiento unificado de inspecciones internas</td> <td style="border-bottom: 1px solid black;">Inspecciones internas planeadas v5.doc</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">Procedimiento de Emergencias</td> <td style="border-bottom: 1px solid black;">Gestion del Plan de Emergencia v3.doc</td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;">Procedimiento de Evaluación de Riesgos</td> <td style="border-bottom: 1px solid black;">Evaluacion de riesgos V3.doc</td> </tr> </table> • Manual de Seguridad y Salud Laboral (V6.0 de 18 de junio de 2014) • Encuesta de riesgos psicosociales 2013 • Evaluación de riesgos • Protocolo de acoso (22/03/2011) 	Procedimiento de investigación de accidentes e incidentes con Metodología	Investigacion de accidentes e incidentes V7.doc	Procedimiento de identificación de requisitos legales	Identificacion requisitos legales v4.doc	Procedimiento de gestión de EPI's	Gestion de EPI's V4.doc	Procedimiento de Coordinación de actividades empresariales	Coordinacion de actividades empresariales V7.doc	Procedimiento unificado de inspecciones internas	Inspecciones internas planeadas v5.doc	Procedimiento de Emergencias	Gestion del Plan de Emergencia v3.doc	Procedimiento de Evaluación de Riesgos	Evaluacion de riesgos V3.doc												
Procedimiento de investigación de accidentes e incidentes con Metodología	Investigacion de accidentes e incidentes V7.doc																										
Procedimiento de identificación de requisitos legales	Identificacion requisitos legales v4.doc																										
Procedimiento de gestión de EPI's	Gestion de EPI's V4.doc																										
Procedimiento de Coordinación de actividades empresariales	Coordinacion de actividades empresariales V7.doc																										
Procedimiento unificado de inspecciones internas	Inspecciones internas planeadas v5.doc																										
Procedimiento de Emergencias	Gestion del Plan de Emergencia v3.doc																										
Procedimiento de Evaluación de Riesgos	Evaluacion de riesgos V3.doc																										

Además de los sistemas de gestión anteriormente enunciados EJIE cuenta con los siguientes planes, códigos y modelos de adecuación a guías, todos ellos tenidos en cuenta en el presente diagnóstico.

- Planes de igualdad anteriores, memorias de ejecución de los mismos y Política de Igualdad actualmente en vigor.
- Código de Conducta aprobado por el Consejo de Administración de la sociedad cuya versión en vigor es la aprobada el 30 de marzo de 2011
- De conformidad con las instrucciones emanadas de la Oficina de Control Económico del Departamento de Hacienda y Finanzas del Gobierno Vasco elaboró un modelo de adecuación a la Guía de Gobierno Responsable y al Modelo de Control Interno, cuyo grado de implantación en EJIE ha sido plasmado en el informe de verificación de cumplimiento de las guías de gobierno responsable y control interno

En este momento EJIE está inmersa dentro del proyecto Aurrerabide, en el programa Egiten IKASI, basado en el modelo de Gestión Avanzada impulsado por Euskalit, habiendo realizado una primera autoevaluación del modelo de gestión avanzada en el que el apartado de Personas ha obtenido una valoración de "Desarrollado", lo que según el modelo indica que se observan evidencias claras, al menos durante 3 años, existiendo únicamente un nivel superior, el nivel avanzado.

Nivel de evaluación del sistema de gestión avanzada de Euskalit	Descripción
Básico	Se ha realizado alguna actuación de manera exploratoria
Intermedio	Se observan evidencias
Desarrollado (EJIE)	Se observan evidencias claras, al menos durante 3 años
Avanzado	Se observan evidencias completas y consolidadas, al menos durante 5 años

El proceso de gestión de personas dentro del Sistema de Gestión de Calidad de EJIE fue en el año 2013, el primer proceso en alcanzar el máximo nivel de madurez definido en el sistema, "en optimización"

Nivel de madurez del sistema de calidad de EJIE	Descripción
Realizado	Resultados acordes a una especificación documentada del propósito del proceso
Gestionado	Se lleva a cabo según lo planificado y se realizan acciones correctivas cuando hay desviaciones
Establecido	Integrado en el SGQ y conforme a los requisitos normativos
Predecible	Límites de control en los indicadores clave del proceso y acciones para eliminar las causas especiales de variación
Optimización (EJIE)	Mejoras de los resultados de desempeño real del proceso a partir del análisis de causas comunes de variación o de enfoques innovadores

Conclusiones: EJIE cuenta con diversos sistemas de gestión certificados de acuerdo a modelos comunes de referencia. El proceso de gestión de personas ha obtenido el máximo nivel de madurez definido por el sistema de gestión de calidad de EJIE y el segundo máximo nivel en la autoevaluación realizada en base al modelo de Gestión Avanzada.

EJIE cuenta con la experiencia de 2 planes de igualdad con altos grados de cumplimiento, así como con indicadores específicos de cumplimiento de los mismos, dentro del sistema de gestión de calidad. Ver apartado de antecedentes.

Todo ello garantiza que la igualdad de mujeres y hombres desde el punto de vista de la plantilla, está sistematizada.

3.4.4 Actividades de fomento de la igualdad

En los planes de igualdad desarrollados hasta la fecha en EJIE, se han recogido actividades con la finalidad de fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y de lograr que se visibilice en el exterior el papel activo de EJIE en esta materia. En este sentido desde el año 2008 EJIE viene participando, de forma ininterrumpida, en el Foro por la Igualdad organizado por Emakunde, con distintas actividades, algunas de las cuales han sido el germen de algunos proyectos interesantes, como es el caso de la Red de Entidades Públicas para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Conclusiones: La actividades de fomento de la igualdad realizadas han aportado resultados positivos. Es recomendable continuar con el fomento de actividades a favor de la igualdad de mujeres y hombres, que quedarían enmarcadas en el ámbito del Gobierno Responsable y la Responsabilidad Social.

3.4.5 Análisis de los productos y servicios

EJIE cuenta con un Catálogo de Servicios (CS v 3.3 25-02-2014) incorporado al Sistema de Gestión de Calidad, en el que se recogen los servicios que presta EJIE a su clientela. Dichos servicios son los siguientes:

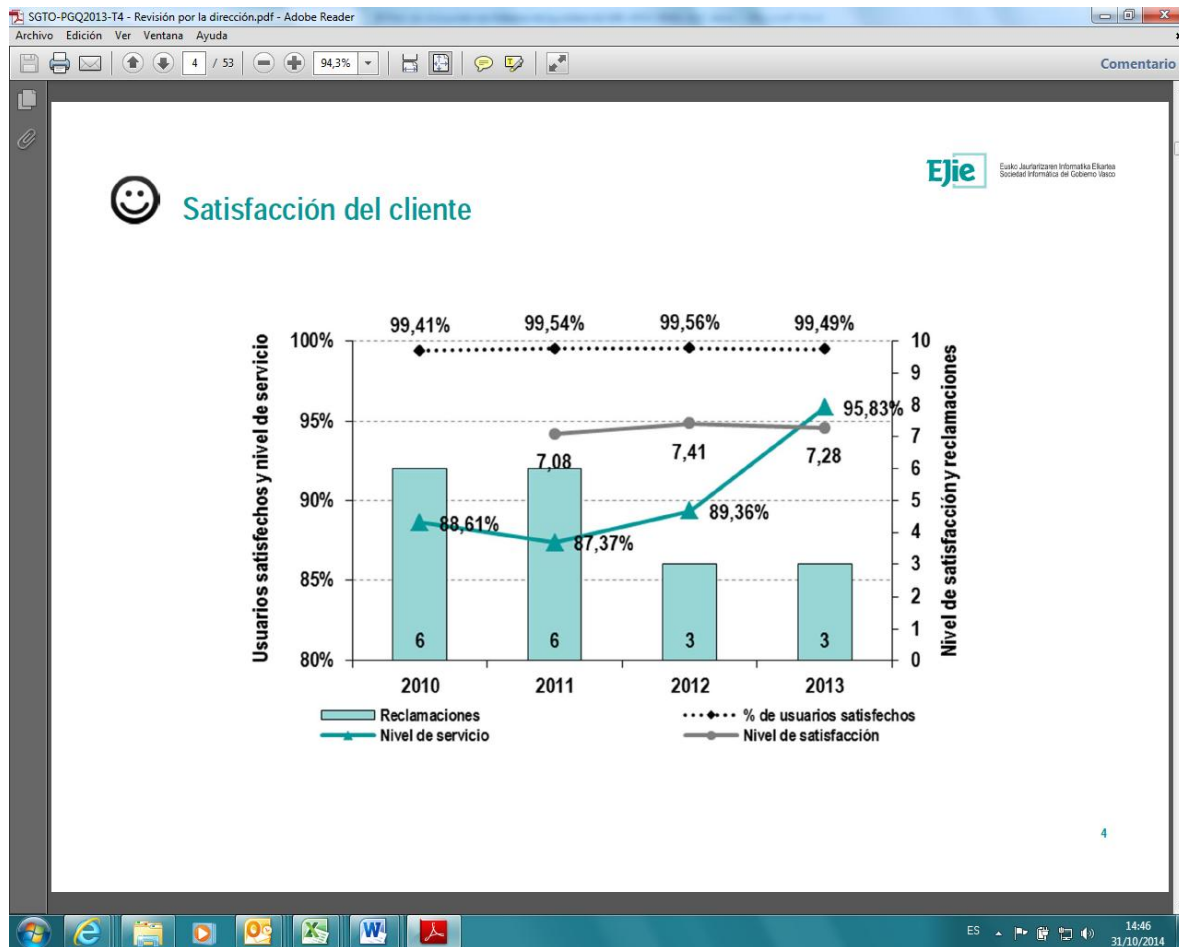
Denominación del servicio	Descripción del servicio
Desarrollo de aplicaciones	<p>Servicio dedicado a cubrir las necesidades de un cliente a través de la planificación, diseño y desarrollo de un producto a medida o configuración de una solución estándar. El servicio garantiza el cumplimiento de los estándares del Gobierno Vasco y normativa interna de EJIE.</p> <p>Como parte del servicio se realiza un control de calidad de las aplicaciones, con el objetivo de asegurar la fiabilidad y calidad de los productos que van a ser incorporados a la infraestructura del Gobierno Vasco desde el punto de vista técnico y funcional.</p>
Mantenimiento de aplicaciones	<p>Servicio dedicado a la realización de tareas de mantenimiento correctivo y evolutivo de un producto basado en un desarrollo a medida o configuración de una solución estándar, garantizando el cumplimiento de los estándares del Gobierno Vasco y normas internas.</p> <p>Como parte del servicio se realiza un control de calidad de las aplicaciones, con el objetivo de asegurar la fiabilidad y calidad de los productos que van a ser</p>

	incorporados a la infraestructura del Gobierno Vasco desde el punto de vista técnico y funcional.
Proyectos tecnológicos	El servicio de Proyectos Tecnológicos contempla el estudio, planificación y realización de proyectos de carácter técnico para el diseño e implantación de soluciones tecnológicas que posteriormente son empleadas por otros servicios (ej. Desarrollo de Aplicaciones) o adecuan los recursos actuales a las nuevas necesidades de los clientes y de EJIE (ej actualización de Oracle a una nueva versión).
Asistencia técnica	El servicio de Asistencia Técnica tiene como objetivo proporcionar personal especializado a los clientes de EJIE, en función de las necesidades especificadas por éstos
Consultoría	El servicio de Consultoría contempla la dedicación de personal experto de EJIE en distintos campos (infraestructuras, proyectos, seguridad, definición de estándares), para el análisis de las necesidades de los clientes, y la definición de soluciones y planes de acción asociados.
Albergues	A partir del servicio de Albergues, EJIE proporciona la infraestructura y elementos tecnológicos necesarios para que sus clientes alojen sus aplicaciones y datos. El servicio puede adecuarse a las necesidades específicas del cliente, contemplando entre ellas: espacio físico, infraestructura tecnológica, aspectos de soporte, gestión, seguridad y continuidad de la infraestructura suministrada y de los productos albergados
Explotación	El servicio de Explotación contempla las tareas necesarias para operar un producto/aplicación dentro de la infraestructura del Gobierno Vasco administrada por EJIE, así como su gestión y soporte en el entorno de producción, a fin de asegurar que dicho producto está prestando servicio con los niveles de calidad requeridos. Como parte del servicio se incluye el soporte de la infraestructura y software base suministrado, así como de los productos de clientes albergados en la misma.
Puesto de usuario	Servicio dedicado a proporcionar al usuarios los recursos tecnológicos necesarios para la realización de sus actividades diarias en su puesto de trabajo, dentro de la Red Corporativa del Gobierno Vasco (RCAGV) y cumpliendo en todo momento con las políticas y normas de uso especificadas por el Gobierno Vasco.
Atención usuarios	a Servicio dedicado a proporcionar a usuarios los recursos tecnológicos necesarios para la realización de sus actividades diarias en su puesto de trabajo, fuera de la Red Corporativa del Gobierno Vasco (RCAGV) según sus necesidades particulares dentro de su propia infraestructura.
Servicios a medida	Dentro de Servicios a medida se engloban todos aquellos servicios asociados a las necesidades particulares de un cliente y que no pueden ser cubiertas por otros servicios del catálogo. Son creados de forma específica para un cliente y se retiran una vez finaliza su periodo de prestación. En caso de que un servicio a medida pueda ser reutilizado, la Dirección de EJIE apoyada por otros roles evaluará su incorporación dentro del Catálogo de Servicios.

El propio catálogo recoge, entre otras cosas el procedimiento de mantenimiento del mismo, los derechos y obligaciones de los clientes, así como los indicadores asociados a los distintos servicios.

Además anualmente se realiza una valoración de los servicios por la clientela.

Se acompañan a continuación los datos de la última medición de la satisfacción de la clientela completada en 2013, junto con una comparativa de los años 2010 a 2012:



No se han detectado evidencias de que la perspectiva de género sea tenida en cuenta en el diseño, prestación y seguimiento de los servicios.

Tal y como se ha indicado en el apartado 3.1.1 el VI plan de Igualdad incluye como Objetivo estratégico 11, el incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios. Aunque no se hace una referencia específica a las encomiendas de gestión, parece conveniente analizar conjuntamente con las Departamentos del Gobierno Vasco y entidades dependientes que formalizan encomiendas de gestión con EJIE, la posibilidad de incluir cláusulas para la igualdad.

Conclusiones: EJIE cuenta con una gestión sistematizada de los servicios mediante un catálogo. La formalización de los servicios a prestar se realiza mediante encomiendas de gestión. No hay evidencias de la inclusión de la perspectiva de género en el diseño, prestación y seguimiento de los servicios, aspecto que es susceptible de mejora. La descripción de los servicios recogidas en el catálogo de servicios contiene terminología no acorde con un uso no sexista del lenguaje.

4 Ejes de intervención

Teniendo en cuenta el Diagnóstico realizado, los Planes de Igualdad anteriores en EJIE, el VI plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi y el Plan de Legislatura en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres, se han definido los siguientes ejes de intervención:

- **E1 Gestión de personas (1)**
- **E2 Gestión de Seguridad y Salud Laboral (2)**
- **E3 Gestión de Contratación**
- **E4 Gestión de Servicios**
- **E5 Gobierno Responsable**

- (1) Dado el grado de madurez del proceso de gestión de personas, que aporta una visión integral, se ha optado por unificar los diferentes aspectos indicados en anteriores planes de igualdad (selección, promoción y desarrollo profesional, formación, conciliación de la vida familiar y laboral), en un único eje de intervención aglutinador de todos ellos.
- (2) Dada la existencia específica de un sistema de gestión de seguridad y salud laboral EJIE, la especificidad de esta materia y del protocolo de acoso existente, se ha optado por establecer un eje propio para esta materia.

5 Objetivos

Los objetivos a desplegar para cada uno de los ejes descritos son los siguientes:

Ejes de intervención	Objetivos
E1 Gestión de personas	Garantizar el mantenimiento de las buenas prácticas existentes en el Proceso de Gestión de Personas, atendiendo a la perspectiva de género
E2 Gestión de Seguridad y Salud Laboral	Garantizar el mantenimiento de las buenas prácticas existentes en el Sistema de Gestión de Seguridad y salud Laboral atendiendo a la perspectiva de género
E3 Gestión de Contratación	Incorporar la perspectiva de género a la contratación de servicios realizada por EJIE
E4 Gestión de Servicios	Incorporar la perspectiva de género a la gestión de los servicios prestados por EJIE
E5 Gobierno Responsable	Garantizar el mantenimiento de las buenas prácticas existentes en materia de Gobierno Responsable atendiendo a la perspectiva de género

6 Plan de actividades

Las actividades definidas para cada uno de los ejes de intervención y objetivos establecidos son las siguientes:

6.1 Gestión de Personas

Código	Actividad	Horizonte temporal	Responsable ejecución	Recursos
E1.1	Ampliar la duración el permiso del artículo 18 s) del Convenio Colectivo.	31-12-2016	RRHH Comité de Empresa	Internos
E1.2	Ampliación de la duración del permiso por paternidad recogido en el artículo 18 f) del Convenio Colectivo	31-12-2016	RRHH Comité de Empresa	Internos
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	RRHH Comité de Empresa	Internos
E1.4	Elaborar una propuesta de "banco de tiempo" que pueda ser incorporada posteriormente al Convenio Colectivo	31-12-2015	RRHH Comité de Empresa	Internos y Grupo de Mejora
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	RRHH	Internos
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	RRHH Comité de Empresa	Internos
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	RRHH	Internos
E1.8	Garantizar la existencia de acciones formativas en materia de igualdad en los planes de formación anuales.	Continua	RRHH	Internos
E1.9	Analizar tratamiento de saldos positivos. Posible ligazón con propuesta de banco de tiempo.	31-12-2015	RRHH	Internos

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	RRHH	Internos
E1.11	Contemplar en el procedimiento de reconocimiento, concretamente en el catálogo de conductas reconocibles, alguna relacionada con la igualdad entre mujeres y hombres.	31-12-2015	RRHH	Internos
E1.12	Garantizar la existencia de acciones de comunicación en materia de igualdad en los planes de comunicación anuales.	Continua	RRHH	Internos
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	RRHH	Internos
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	RRHH	Internos
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	RRHH	Internos
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	RRHH	Internos
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	RRHH	Internos

E1.18	Ampliar la duración del permiso por maternidad recogido en el artículo 18 e) del Convenio Colectivo	31-12-2016	RRHH Comité de Empresa	Internos
E1.19	Incluir la posibilidad del disfrute por el padre del permiso por lactancia recogido en el artículo 18 e)	31-12-2016	RRHH Comité de Empresa	Internos
E1.20	Informar al personal de las condiciones de cotización en supuestos de guarda legal.	31-01-2015	RRHH	Internos
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	RRHH	Internos
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.	31-09-2015	RRHH	Internos
E1.23	Realizar una campaña de corresponsabilidad	30-06-2015	RRHH	Internos
E1.24	Permitir a las mujeres embarazadas utilizar las plazas de aparcamiento más amplias reservadas a personas con movilidad reducida.	31-12-2014	RRHH	Internos
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	RRHH Comité de Empresa	Internos
E1.26	Realizar la difusión del presente plan entre el personal de EJIE.	31-03-2015	RRHH	Internos
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	RRHH	Internos
E1.28	Promover mecanismos de comunicación de posibles supuestos de discriminación por razón de sexo en la gestión de personal.	31-03-2015	RRHH	Internos
E1.29	Actualizar la información de titulaciones de la plantilla	30-06-2015	RRHH	Internos
E1.30	Revisar con perspectiva de género, el lenguaje de la intranet y de la aplicación de nómina	30-06-2015	RRHH	Internos
E1.31	Garantizar que la perspectiva de género sea tenida en cuenta en cualquier revisión del	Continua	RRHH	Internos

	Proceso de Gestión de Personas y/o de los procedimientos en él recogidos.			
--	---	--	--	--

La implantación definitiva de las actividades del presente Plan de Igualdad que sean susceptibles de regulación en Convenio Colectivo, estará condicionada a la consecución de acuerdos entre la Dirección y el Comité de Empresa en materia de negociación colectiva, siendo responsabilidad de ambas partes alcanzar los acuerdos necesarios para la implantación definitiva de las mismas.

6.2 Gestión de Seguridad y Salud Laboral

Código	Actividad	Horizonte temporal	Responsable ejecución	Recursos
E2.1	Continuar con la difusión del protocolo de acoso entre el personal durante los años 2014 y 2015	Continua	RRHH	Internos
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	RRHH	Internos Externos (Servicio de Prevención ajeno)
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	RRHH	Internos Externos (Servicio de Prevención ajeno)
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	RRHH	Internos

6.3 Gestión de Contratación

Código	Actividad	Horizonte temporal	Responsable ejecución	Recursos
E3.1	Revisión del lenguaje en modelos de pliegos (PCT y PCP)	31-12-2014	Contratación	Internos
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	RRHH	Internos

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	Contratación	Internos
E3.4	Establecer indicadores derivados de la actividad E3.3	30-06-2016	Contratación	Internos
E3.5	Las modificaciones que puedan resultar en esta materia, reflejarlas en las instrucciones internas de contratación y en el procedimiento de contratación	30-06-2015	Contratación	Internos
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	Contratación	Internos
E3.7	Realizar sesiones divulgativas dirigidas a empresas del sector TIC sobre la introducción de criterios de igualdad en la contratación	Continua	RRHH	Internos Externos (Empresa consultora homologada)
E3.8	Seguimiento y control de las acciones en materia de contratación. Establecer indicadores	31-12-2015	Contratación	Internos
E3.9	Fomentar la implantación de protocolos de acoso entre empresas proveedoras	31-12-20116	RRHH	Internos
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	Contratación	Internos

6.4 Gestión de Servicios

Código	Actividad	Horizonte temporal	Responsable ejecución	Recursos
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	Asistencia Técnica	Internos
E4.2	Incluir en las metodologías o procedimientos de desarrollo elementos de control sobre la	30-06-2015	Asistencia	Internos

	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.		Técnica	
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	RRHH	Internos
E4.4	Comunicar al personal la inclusión de los nuevos elementos de control.	30-09-2015	RRHH	Internos
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	RRHH	Internos Externos (Empresa consultora homologada)
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	Sistemas	Internos
E4.7	Revisión del uso del lenguaje en la próxima actualización del catálogo de servicios.	30-06-2015	Dirección General	Internos Externos (Unidad Técnica de Igualdad)
E4.8	Revisión del uso del lenguaje en la encomienda de gestión general del año 2015.	30-06-2015	Dirección General	Internos Externos (Unidad Técnica de Igualdad)
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	RRHH	Internos Externos (Unidad Técnica de Igualdad)
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	RRHH	Internos

6.5 Gobierno Responsable

Código	Actividad	Horizonte temporal	Responsable ejecución	Recursos
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.	31-12-2015	RRHH	Internos Grupo de Mejora
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.	Contiua	RRHH	Internos
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	RRHH	Internos Externos (a concretar)
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	RRHH	Internos
E5.5	Participar en actividades de fomento de la Igualdad durante todos los años de vigencia del plan.	Continua	RRHH	Internos Externos (a concretar)
E5.6	Revisar el lenguaje de www.ejie.eus.	31-03-2015	RRHH	Internos
E5.7	Retomar la figura del Grupo de mejora de Igualdad para el seguimiento y evaluación del plan de igualdad	31-12-2014	RRHH	Internos
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	Continua	RRHH	Internos

	resto de participantes en la red.			
E5.9	Garantizar que la perspectiva de género sea tenida en cuenta en cualquier revisión de las Políticas y/o del Código de Conducta de EJIE	Continua	RRHH	Internos

7 Indicadores

Se han seleccionado los siguientes indicadores para el seguimiento del grado de ejecución del presente plan:

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	15%

Independientemente de estos indicadores, existen otros indicadores que se continuaran manteniendo para la elaboración de futuros diagnósticos de situación. Concretamente todos los indicadores utilizados en el apartado 3 de este plan y los que surjan de siguientes actividades:

- 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
- E3.4: 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
- E4.3: Diseñar e implantar indicadores de cumplimiento de los nuevos elementos de control incluidos en las metodologías o procedimientos de desarrollo.

8 Seguimiento

8.1 Responsabilidad

El Grupo de Mejora de Igualdad realizará el seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad, para garantizar su implantación.

Las personas que integran actualmente el Grupo de Mejora de Igualdad, son las siguientes:

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

8.2 Periodicidad

El Grupo de Mejora de Igualdad se reunirá con periodicidad trimestral para el seguimiento del plan, sin perjuicio de la celebración de reuniones específicas para el desarrollo de algunas de las actividades del plan

Además se realizarán los seguimientos anuales y bienales indicados en el apartado 8.3

8.3 Documentación

El seguimiento se realizara en un informe que incluirá la totalidad de las actividades planificadas con evidencias de su cumplimiento y las observaciones que se estimen oportunas, así como la medición de los indicadores detallados en el apartado 7 del presente plan.

Anualmente se elaborará una memoria resumen de las actividades realizadas.

Bienalmente se elaborará una memoria resumen de las actividades realizadas tal y como se recoge en el artículo 14.1 del Decreto 11/2014

9 Recursos económicos

La elaboración del presente Plan se ha realizado íntegramente con recursos internos, al entender que el equipo del Departamento de RRHH, al tratarse de la elaboración del tercer plan, contaba con el conocimiento y experiencia necesarios para ello, contando además con la colaboración de un Grupo de Mejora, y el asesoramiento de la Técnica de Igualdad del Departamento de Hacienda y Finanzas, contribuyendo así a una optimización de los recursos disponibles y a la reducción de gastos derivados de contrataciones externas. Para la ejecución del plan está previsto seguir la misma forma de actuación, salvo en aquellas actividades que precisen de conocimientos especializados.

El tiempo de dedicación del personal involucrado en las diferentes actividades tiene la consideración de tiempo de trabajo dedicado a la mejora del servicio prestado por EJIE en cumplimiento de los planes del Gobierno Vasco en materia de igualdad de mujeres y hombres y no se cuantifica económicamente.

Entre las actividades que requieran de conocimientos especializados y que puedan requerir contratación de recursos externos, se encuentran las siguientes:

Código	Actividad	Recurso externo	Importe previsto (€)	Observaciones
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	Servicio de Prevención Ajeno	0	Incluido en los contratos existentes
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	Servicio de Prevención Ajeno	0	Incluido en los contratos existentes
E3.7	Realizar sesiones divulgativas dirigidas a empresas del sector TIC sobre la introducción de criterios de igualdad en la contratación	Empresa consultora homologada	1.250	5 sesiones
E4.5	Incluir en los planes de formación acciones formativas específicas en uso no sexista del lenguaje para el personal de Asistencia Técnica, DACIMA y CAC.	Empresa consultora homologada	1.250	5 sesiones
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.	A concretar	1.250	
E5.5	Participar en actividades de fomento de la igualdad durante todos los años de vigencia del plan	A concretar	1.250	5 sesiones
	TOTAL		5.000 €	

Para algunas actividades de revisión de documentación administrativa se plantea la colaboración y el apoyo de la Unidad Técnica de Igualdad del Departamento al que se encuentre adscrita la Sociedad.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX