



Eusko Jaurlaritzaren
Informatika Elkartea

Sociedad Informática
del Gobierno Vasco



Informe de seguimiento final del plan

IV Plan de Actuación en Materia de Igualdad de EJE (2018-2020)

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

Versión	Fecha	Resumen de cambios	Elaborado por:	Aprobado por:
1.0	15-01-2021	Primera versión	Iñigo Díaz	Alex Etxeberria

Índice

1	Antecedentes	4
2	Seguimiento de actividades del período 2020	5
2.1	Comisión de Igualdad.....	5
2.2	Indicadores de seguimiento	6
2.3	Distribución de actividades planificadas y realizadas.....	9
2.4	Detalle de actividades realizadas por ejes de intervención.....	9
3	Anexo: Lista detallada de las actividades incluidas en el plan de igualdad ordenadas por fecha de planificación de las mismas.....	13

1 Antecedentes

El 27 de abril de 2020, se dictó Resolución de la Directora de Emakunde Instituto Vasco de la Mujer que estima que Eusko Jauriaritzaren Informatika Elkarte Sociedad Informática del Gobierno Vasco, EJIE, S.A sigue ostentando el distintivo de Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

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

De forma adicional a este mecanismo de seguimiento establecido en el decreto 11/2014, el IV Plan de Actuación en Materia de Igualdad de EJIE (2018-2020), en su apartado 8 establece otros mecanismos de seguimiento del citado plan, entre otros, la elaboración anual de una memoria resumen de las actividades realizadas.

El presente informe tiene por objeto cumplir con estos mecanismos de seguimiento.

2 Seguimiento de actividades del período 2020

2.1 Comisión de Igualdad

El 27 de mayo de 2019 se constituyó la Comisión de Igualdad de EJIE, en sustitución del Grupo de Mejora, que había venido desarrollando la función de seguimiento del IV Plan de Igualdad, habiéndose mantenido la persona impulsora del mismo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 2 del Decreto 11/2014, de 11 de febrero.

El presente informe ha sido revisado y validado por la Comisión de Igualdad de EJIE, ya que ha sido el órgano responsable del seguimiento del IV Plan, en base a lo establecido en el mismo. Dicha revisión y validación se han realizado en la reunión de la Comisión de Igualdad celebrada el 15 de enero de 2021

2.1.1 Composición de la Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad se ha conformado de acuerdo con lo establecido en el artículo 4 del Decreto 11/2014, de 11 de febrero, resultando estar compuesta de la siguiente manera:

Nombre y apellidos	Sexo	Cargo
Alex Etxeberria	Hombre	Director General
Iñigo Díaz (*)	Hombre	Director de Administración y Personal
Marian Garro	Mujer	Jefa de SAU
Maribel Ugarte	Mujer	Directora Técnica (causa baja voluntaria en la empresa el 06-01-2021)
Gurutze Marijuan	Mujer	Directora Técnica
Oscar Guadilla	Hombre	Responsable de Proceso de Innovación
Mari Carmen Rodriguez	Mujer	Comité de Empresa (a propuesta de CCOO)
Eva Linaje	Mujer	Comité de Empresa (a propuesta de ELA)

(*) Persona impulsora del plan

La Comisión de Igualdad ha celebrado, desde su constitución, un total de 10 reuniones durante la vigencia del mismo para el seguimiento del plan, así como para la realización del estudio diagnóstico y la propuesta del V Plan de Igualdad. Los informes de seguimiento trimestrales han sido facilitados con dicha periodicidad a la Comisión de Igualdad sin que haya habido por su parte modificaciones específicas a los mismos.

Se incluye a continuación el detalle de las reuniones mantenidas por la Comisión de Igualdad:

Fecha	Temática
27-05-2019	Diagnóstico cualitativo eje personas: herramienta de autodiagnóstico sobre cultura organizacional igualitaria
10-07-2019	Seguimiento IV Plan de Igualdad Diagnóstico cualitativo personas: herramienta de autodiagnóstico sobre cultura organizacional igualitaria Diagnóstico cualitativo: aportación de ideas sobre los distintos ejes
04-10-2019	Seguimiento IV Plan de Igualdad Eje contratación
11-10-2019	Diagnóstico cualitativo eje personas: herramienta de autodiagnóstico sobre cultura organizacional igualitaria Eje contratación
17-01-2020	Seguimiento IV plan de Igualdad Eje contratación
06-05-2020	Seguimiento IV Plan de Igualdad Diagnóstico cuantitativo eje personas
22-05-2020	Diagnóstico cuantitativo eje personas: herramienta para análisis de la brecha salarial
18-06-2020	Seguimiento IV Plan de Igualdad Diagnóstico cualitativo personas: herramienta de autodiagnóstico sobre cultura organizacional igualitaria
25-09-2020	Reflexión sobre ejes del V plan, actividades a incluir en los mismos, tomando como referencia actividades continuas y nuevas actividades surgidas en las reuniones mantenidas hasta la fecha o derivadas de conclusiones obtenidas del diagnóstico realizado.
19-11-2020	Seguimiento IV Plan de Igualdad Revisión y validación borrador V Plan de Igualdad

2.2 Indicadores de seguimiento

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

Indicador	Meta
CMI3-RH-PA007 % de acciones del plan de igualdad planificadas en el año implantadas en el año	85%
CMI3-RH-PA019 % de acciones del plan de igualdad retrasadas sobre el total de acciones del plan	15%

Los valores que aportan estos indicadores a 31/12/2020 son los siguientes:

Indicador	Meta	Valor a 31/12/2020
CMI3-RH-PA007 % de acciones del plan de igualdad planificadas en el año implantadas en el año	85%	96,77% (*)
CMI3-RH-PA019 % de acciones del plan de igualdad retrasadas sobre el total de acciones del plan	No superior al 15%	3,23%

(*) Incluye todas las actividades del plan incluidas las continuas

A 31-12-2020 hay 3 acciones retrasadas y por tanto no realizadas concretamente las siguientes:

Código	Actividad	Horizonte temporal	Responsable ejecución	Observaciones
E3.10	Implantar las acciones que puedan resultar del análisis derivado de la actividad E3.7 anterior (Analizar posibles nuevas buenas prácticas a implantar en cuanto a la inclusión cláusulas para promover la igualdad entre mujeres y hombres en los pliegos de contratación de los expedientes no armonizados y armonizados)	30/06/2020	Contratación	La Comisión de Igualdad elaboró con fecha 07-11-2019 una propuesta para su presentación al Consejo de Administración de EJIE de actualización del Proceso de Contratación para su adaptación a la Resolución 42/2019 del Director de la Secretaría de Gobierno y de relaciones con el Parlamento. Dicha propuesta fue trasladada por el departamento responsable de esta actividad a una nueva versión del Proceso de Contratación, a Dirección General, para su aprobación, en su caso, por el Consejo de Administración de EJIE a celebrar el 31-03-2020, estando en este momento pendiente dicha presentación.
E4.5	Incorporar al sistema de calidad los indicadores de cumplimiento de los nuevos elementos de control incluidos en las metodologías o procedimientos de desarrollo en el ámbito del III plan (analizar un uso no sexista del lenguaje en los desarrollos de nuevas aplicaciones o en los mantenimientos evolutivos)	30/06/2019	Asistencia Técnica (CAC) / Calidad	Está pendiente la incorporación de los indicadores al sistema de calidad por los departamentos responsables de esta actividad.

	de las mismas e incluir criterios de género, tales como la desagregación por sexo, en los desarrollos de nuevas aplicaciones o en los mantenimientos de las mismas)			
E4.8	Garantizar la aplicación por parte de los Ayuntamientos de la CAE que tengan convenios de colaboración con EJIE en el marco del proyecto KZGunea, del Plan de Prevención de actitudes violentas para el personal de atención al público, mediante la firma de los convenios oportunos.	31/12/2019	Responsable KZ Gunea	Se ha obtenido la adhesión al plan de prevención de un total de 4 Ayuntamientos, por lo que no se puede dar por finalizada la actividad.

La Comisión de Igualdad ha propuesto que estas 3 actividades, se incluyan en el V Plan de Igualdad, de la siguiente manera:

Código	Actividad	Horizonte temporal	Responsable ejecución
E3.5	Aprobar por el Consejo de Administración las recomendaciones en materia de inclusión de cláusulas de igualdad elaboradas por la Comisión de Igualdad en 2020	31-03-2021	Dirección General
E4.2	Asegurar y afianzar la inclusión dentro del sistema de calidad de los indicadores de cumplimiento de los nuevos elementos de control incluidos en las metodologías o procedimientos de desarrollo en el (analizar un uso no sexista del lenguaje en los desarrollos de nuevas aplicaciones o en los mantenimientos evolutivos de las mismas e incluir criterios de género, tales como la desagregación por sexo, en los desarrollos de nuevas aplicaciones o en los mantenimientos de las mismas)	31-03-2021	Asistencia Técnica (CAC) / Calidad
E4.6	Impulsar la aplicación por parte de los Ayuntamientos de la CAE que tengan convenios de colaboración con EJIE en el marco del proyecto KZGunea, del Plan de Prevención de actitudes violentas para el personal de atención al público, mediante la firma de los convenios oportunos.	31-12-2023	KZGUNEAK

Los valores de los indicadores establecidos en el IV Plan de Igualdad acreditan un grado de cumplimiento del mismo muy satisfactorio en el período 2018-2020, dentro de las metas establecidas.

2.3 Distribución de actividades planificadas y realizadas

El IV Plan de Igualdad contiene un total de 93 actividades planificadas, de las cuales 58 tienen una planificación anual y otras 35 son de periodicidad continua durante la vigencia del plan.

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

Año	Planificadas	Realizadas a 31/12/2020	% de realizadas sobre planificadas
2018	35	35	100,00
2019	17	17	100,00
2020	6	3	50,00
Total	58	55	94,83

Durante la vigencia del plan se han replanificado 3 actividades.

Las 35 actividades continuas cuentan todas ellas con evidencias de realización.

El porcentaje de actividades realizadas a 31/12/2020, acredita un grado de cumplimiento del IV Plan de Igualdad muy satisfactorio.

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

2.4 Detalle de actividades realizadas por ejes de intervención

2.4.1 Actividades pertenecientes al EJE E1 Gestión de personas

Se han realizado 30 (14 de ellas de periodicidad continua) de las 30 actividades incluidas en este eje

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

- las relacionadas con mejoras en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, que fueron incluidas en el Convenio Colectivo 2018-2020 (actividades E1.1, E1.2, E1.3, E1.4, E1.5, E1.6, E1.7, E1.8, E1.9, E1.10, E1.11, E1.12). De forma adicional se ha firmado con el Comité de Empresa un acuerdo de equiparación de medidas de conciliación, de conformidad con los acuerdos aprobados en el seno del Gobierno Vasco, en esta materia.
- la relacionada con la elaboración de un procedimiento de actuación ante posibles supuestos de discriminación conforme al artículo 16 del Convenio Colectivo (E1.29)

- la relacionada con la utilización de la herramienta de diagnóstico de cultura organizacional elaborada por BAI SAREA, cuyos resultados serán tenidos en cuenta en el estudio diagnóstico cualitativo del V Plan de Igualdad (actividad E1.28)
- las tendentes a implantar nuevas buenas prácticas y mantener otras ya implantadas en planes de igualdad anteriores, relacionadas con el proceso de gestión de personas en ámbitos tales como comunicación interna, formación, selección de personal, así como la de garantizar la perspectiva de género en cualquier revisión del proceso de gestión de personas y/o sus procedimientos (actividades E1.13, E1.14, E1.15, E1.16, E1.17, E1.18, E1.19, E1.20, E1.21, E1.22, E1.23, E1.24, E1.25, E1.26, E1.27, E1.30)

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

Se han realizado 16 (6 de ellas de periodicidad continua) de las 16 actividades incluidas en este eje.

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

- las relacionadas con elaboración y formalización de un nuevo protocolo contra el acoso, tomando como referencia el modelo de protocolo de Emakunde (actividades E2.1, E2.2), así como su difusión consistente en la realización por parte del personal de una formación sobre el protocolo, así como la aceptación expresa del mismo por todo el personal en activo en la empresa (E2.3)
- la relacionada con garantizar, a través del procedimiento de coordinación de la actividad preventiva, la aplicación del plan de Prevención de actitudes violentas para el personal de atención al público, por parte de las empresas adjudicatarias de los servicios vinculados al proyecto KZgunea (actividad E2.15)
- las relacionadas con garantizar la perspectiva de género en los diferentes planes y actividades del sistema de gestión de seguridad, salud y bienestar en el trabajo, tales como plan de movilidad, proyecto de reconocimiento como empresa saludable, evaluaciones de riesgos programas de promoción de salud (prevención de lesiones músculo esqueléticas y de prevención de riesgos cardiovasculares y de salud mental y bienestar emocional), incrementar los controles de analíticas diferenciados por sexo, obtención de indicadores desagregados por sexo de accidentalidad, absentismo y asistencia sanitaria, encuesta de riesgos psicosociales y sus planes de mejora (actividades E2.4, E2.5, E2.6, E2.7, E2.8, E2.9, E2.10, E2.11, E2.12, E2.13, E2.14)
- la relacionada con garantizar que la perspectiva de género sea tenida en cuenta en cualquier revisión del sistema de seguridad y salud (actividad E2.16).

En relación con este eje es preciso señalar que EJIE ha visto reconocida, en el marco de la III Asamblea de BAI SAREA, como buena práctica, el conjunto de actividades realizadas para dotar de enfoque de género a su sistema de seguridad, salud y bienestar en el trabajo. Este sistema ha sido certificado en 2019 en la norma ISO45001.

2.4.3 Actividades pertenecientes al EJE E3 Gestión de contratación

Se han realizado 13 (5 de ellas de periodicidad continua) de las 14 actividades incluidas en este eje

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

- las relacionadas con la inclusión de cláusulas para promover la igualdad entre mujeres y hombres en los pliegos de contratación (actividades E3.1, E3.6, E3.7, E3.12, E3.13)
- la relacionada con trasladar a los pliegos de contratación de EJIE la circular 3/2018 de la Dirección de Informática y Telecomunicaciones de EJV sobre adecuación de las herramientas tecnológicas a las estadísticas y estudios con enfoque de género (actividad E3.2)
- la relacionada con la difusión del protocolo de acoso de EJIE entre empresas proveedoras, mediante la inclusión en los pliegos de contratación (actividades E3.8, E3.9)
- la relacionada con el uso del lenguaje con perspectiva de género en los pliegos de contratación (E3.3)
- la relacionada con la actualización de datos de distribución de plantillas entre mujeres y hombres entre las empresas proveedoras (E3.4, E3.5)

- las relacionadas con garantizar la perspectiva de género en las revisiones que se realicen del proceso de contratación (actividades E3.11 y E3.14)

Queda pendiente de realizar la actividad E3.10 consistente en implantar las acciones derivadas del análisis realizado con la actividad E3.7, más concretamente la elaboración de una propuesta de adaptación al proceso de contratación de EJIE de la Resolución 42/2019 de Lehendakaritza.

2.4.4 Actividades pertenecientes al EJE E4 Gestión de servicios

Se han realizado 7 (1 de ellas de periodicidad continua) de las 9 actividades incluidas en este eje.

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

- la relacionadas con participar en el grupo de trabajo promovido por el Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno para impulsar y garantizar que tanto los nuevos desarrollos informáticos, como las actualizaciones de los mismos se diseñen de manera que puedan explotarse estadísticamente, y además incorporen la variable sexo en los campos referidos a personas, de forma que se puedan cruzar y explotar con el resto de campos significativos (actividad E4.1), así como difundir el contenido de estos trabajos entre el personal (actividad E4.2) e impartir formación en este ámbito al personal en 2019 (actividades E4.2, E4.6)
- la relacionada con la revisión de la Carta de Servicios de KZgunea desde el punto de vista de género (actividad E4.4)
- la relacionada con la elaboración de un Plan de Prevención de Actitudes Violentas para el personal de atención al público aplicable a los servicios prestados por el proyecto KZgunea (actividad E4.7)
- La relacionada con garantizar la perspectiva de género en cualquier revisión del catálogo de servicios. (actividad E4.9)

Quedan pendientes de realizar la actividad E4.8, consistente en garantizar la aplicación por parte de los Ayuntamientos de la CAE que tengan convenios de colaboración con EJIE en el marco del proyecto KZGunea, del plan de Prevención de actitudes violentas para el personal de atención al público, mediante la firma de los convenios oportunos, así como la actividad E4.5 consistente en incorporar al sistema de calidad los indicadores de cumplimiento de los nuevos elementos de control incluidos en las metodologías o procedimientos de desarrollo en el ámbito del III plan (analizar un uso no sexista del lenguaje en los desarrollos de nuevas aplicaciones o en los mantenimientos evolutivos de las mismas e incluir criterios de género, tales como la desagregación por sexo, en los desarrollos de nuevas aplicaciones o en los mantenimientos de las mismas)

2.4.5 Actividades pertenecientes al EJE E4 Gobierno Responsable

Se han realizado 24 (8 de ellas de periodicidad continua) de las 24 actividades incluidas en este eje.

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

- las relacionadas con elaborar y difundir una guía de comunicación con perspectiva de género, así como las relacionadas con la revisión de las políticas y la documentación de los sistemas de gestión desde el punto de vista de lenguaje no sexista (actividades E5.1, E5.2, E5.3, E5.4, E5.5, E5.6, E5.7)
- las relacionadas con analizar vías de participación de mujeres de la plantilla de EJIE en el ámbito educativo no universitario con la finalidad de fomentar la participación de las alumnas jóvenes en estudios no universitarios relacionadas con las TIC, materializado en la actividad del Foro de Emakunde 2018 y 2019 (actividades E5.8, E5.9, E5.10, E5.11)
- la relacionada con obtener información y difundirla de proyectos en los que participe EJIE en relación con su actividad relacionados con aspectos de igualdad (actividad E5.12)
- las relacionadas con garantizar la perspectiva de género en los planes estratégicos y en los planes de gestión, trasladar al responsable de proceso de gestión de la estrategia la utilización de la herramienta de análisis de planes sugerida por UAI del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno, así como trasladar a la Presidencia del Consejo contemplar el principio de igualdad en futuras revisiones de los Estatutos Sociales (actividades E5.13, E5.18, E5.19)

- las relacionadas con la participación activa en Bai Sarea y en la Red de Entidades Públicas para la Igualdad de Mujeres y Hombres, así como en Foro por la Igualdad de Emakunde (actividades E5.14, E5.15, E5.16)
- la relacionada con mantener el reconocimiento como entidad colaboradora (actividad E5.17)
- la relacionada con la revisión de la Política de Igualdad según recomendaciones de la UAI del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno (actividad E5.20)
- las relacionadas con la difusión del plan a nivel externo en ww.ejje.eus y red de Entidades Públicas (actividades E5.21, E5.22)
- la relacionada con la participación en la cumplimentación de cuestionarios de Evaluación de Resultados liderado por Emakunde para los poderes públicos de la CAE (actividad E5.23)
- la relacionada con garantizar que la perspectiva de género sea tomada en cuenta en la revisión de políticas (actividad E5.24)

3 Anexo: Lista detallada de las actividades incluidas en el plan de igualdad ordenadas por fecha de planificación de las mismas

Notas:

- Las actividades realizadas son las señaladas en verde (ver detalle en apartado 2.4)
- Las actividades retrasadas y no realizadas, son las señaladas en rojo (ver detalle en apartados 2.2 y 2.4)

Código	Actividad	Horizonte temporal	Responsable ejecución
E1.1	Trasladar a Convenio Colectivo las mejoras de conciliación de la vida familiar y laboral implantadas en septiembre de 2015 derivadas del III Plan de igualdad	01/01/2018	RRHH/ Comité de Empresa
E1.3	Implantar proyecto piloto de teletrabajo entre el personal jubilado parcial negociado con el Comité de Empresa	01/01/2018	RRHH/ Comité de Empresa
E1.4	Dar nuevo tratamiento a los días libres de semana santa y navidad, contemplando nuevas necesidades, previa negociación con el Comité de Empresa	01/01/2018	RRHH/ Comité de Empresa
E1.5	Implantar nuevo modelo de jornada negociado con el Comité de Empresa	01/01/2018	RRHH/ Comité de Empresa
E1.6	Implantar un nuevo tratamiento de saldos positivos negociado con el Comité de Empresa	01/01/2018	RRHH/ Comité de Empresa
E1.7	Dar nueva redacción al artículo 18 s) del Convenio Colectivo, contemplando nuevas necesidades planteadas, previa negociación con el Comité de Empresa	01/01/2018	RRHH/ Comité de Empresa
E1.8	Regular en Convenio Colectivo un permiso retribuido de reducción de jornada para atender a familiares con enfermedad muy grave.	01/01/2018	RRHH/ Comité de Empresa
E1.9	Dar nueva redacción al artículo 18 h) del Convenio Colectivo, contemplando nuevas necesidades planteadas, previa negociación con el Comité de Empresa	01/01/2018	RRHH/ Comité de Empresa
E1.10	Incluir en Convenio Colectivo un apartado de medidas de ayuda para empleadas víctimas de violencia de género, previa negociación con el Comité de Empresa	01/01/2018	RRHH/ Comité de Empresa
E1.12	Incluir en Convenio Colectivo un permiso por asuntos particulares	01/01/2018	RRHH/ Comité de Empresa
E1.18	Dar una nueva redacción a la cláusula de desempate aplicable en procesos de selección para favorecer el impulso del empleo femenino.	01/01/2018	RRHH
E1.2	Incorporar a la guía de medidas de conciliación existente, las que puedan derivarse de los procesos de negociación colectiva, durante toda la vigencia del IV Plan	28/02/2018	RRHH
E2.9	Analizar la viabilidad de incluir mayores controles con perspectiva de género en las analíticas que se realizan en el marco de los reconocimientos de vigilancia de la salud.	28/02/2018	RRHH

E5.18	Trasladar a la Presidencia del Consejo la recomendación de contemplar el principio de igualdad de mujeres y hombres en futuras revisiones de los Estatutos Sociales, especialmente referencias a los artículos 3 y 16 de la Ley 4/2005.	28/02/2018	RRHH
E1.24	Realizar la difusión del presente plan entre el personal de EJIE.	31/03/2018	RRHH
E5.19	Solicitar al responsable de proceso de gestión de la estrategia la utilización de la herramienta de análisis de planes sugerida por la Unidad Administrativa de Igualdad del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno.	31/03/2018	RRHH
E5.20	Aprobar la revisión de la política de igualdad según las recomendaciones de la Unidad Administrativa de Igualdad del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno.	31/03/2018	Dirección General
E5.21	Publicar el IV Plan de Igualdad en www.ejie.eus	31/03/2018	RRHH
E5.22	Difundir el IV Plan de Igualdad en la Red de Entidades Públicas	31/03/2018	RRHH
E1.27	Volver a solicitar la información de titulaciones de la plantilla, a las personas que no la hayan aportado	30/06/2018	RRHH
E2.1	Elaborar un nuevo protocolo de acoso, tomando como referencia en modelo de protocolo de acoso contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo elaborado por Emakunde en octubre de 2016.	30/06/2018	RRHH
E2.12	Obtener indicadores desagregados por sexo en las actividades del servicio de asistencia sanitaria contratado	30/06/2018	RRHH
E4.7	Elaborar un Plan de Prevención de actitudes Violentas para el personal de atención al público aplicable a los servicios prestados por el proyecto KZGunea.	30/06/2018	RRHH
E5.8	Analizar las vías de participación de mujeres que componen la plantilla de EJIE en el ámbito educativo no universitario, con la finalidad de fomentar la participación de las alumnas jóvenes en estudios universitarios relacionados con las TIC.	30/06/2018	RRHH
E2.15	A través del procedimiento de coordinación de la actividad preventiva garantizar la aplicación del Plan de Prevención de actitudes violentas para el personal de atención al público por parte de las empresas adjudicatarias de los servicios vinculados al proyecto KZGunea.	30/09/2018	RRHH
E3.3	Elaborar una guía específica de terminología a utilizar en los pliegos de contratación (PCT y PCP), para garantizar un uso del lenguaje con perspectiva de género, inclusivo y no sexista	30/09/2018	Contratación
E5.4	Elaborar una guía de comunicación con perspectiva de género, inclusiva y no sexista	30/09/2018	RRHH

E4.1	Con la finalidad de atender a la actividad G.4.2.6 de la planificación de igualdad 2017 del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno, y para cumplir con el artículo 16 de la Ley 4/2005, participar en el grupo de trabajo que se constituya al efecto, con personal de EJIE y del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno para impulsar y garantizar que tanto los nuevos desarrollos informáticos como las actualizaciones o modificaciones de bases de datos, aplicaciones, plataformas y herramientas tecnológicas, se diseñen de manera que puedan explotarse estadísticamente, y además, incorporen la variable sexo en los campos referidos a personas, de forma que se pueda cruzar y explotar con el resto de campos significativos.	30/11/2018	RRHH, Asistencia Técnica. Unidad Técnica de Igualdad del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno
E2.2	Formalizar la aprobación del protocolo de acoso por la Dirección y el Comité de Empresa de EJIE.	31/12/2018	RRHH
E2.5	Garantizar la perspectiva de género en la elaboración de las actividades que desarrolle EJIE en el marco del programa orientado a la obtención del reconocimiento como empresa saludable.	31/12/2018	RRHH
E2.11	Obtener indicadores desagregados por sexo relacionados con accidentalidad, absentismo por enfermedad común y otros relacionados con aspectos de prevención y de seguridad y salud laboral	31/12/2018	RRHH
E2.14	Garantizar la perspectiva de género en el plan de mejora derivado de la encuesta de riesgos psicosociales realizada en 2017	31/12/2018	RRHH
E3.4	Actualizar los indicadores de distribución de plantillas entre hombre y mujeres y de otro tipo realizados durante la vigencia del III plan entre las empresas proveedoras que presten servicios a EJIE	31/12/2018	RRHH
E3.12	Realizar una informe de seguimiento de los resultados obtenidos a raíz de la implantación de las cláusulas de igualdad relativa a la aportación de declaración responsable en los expedientes de contratación.	31/12/2018	Contratación
E4.4	Revisar la Carta de Servicios de KZgunea desde el punto de vista de género.	31/12/2018	Responsable KZ Gunea
E4.8	Garantizar la aplicación por parte de los Ayuntamientos de la CAE que tengan convenios de colaboración con EJIE en el marco del proyecto KZGunea, del Plan de Prevención de actitudes violentas para el personal de atención al público, mediante la firma de los convenios oportunos.	<u>31/12/2020</u>	Responsable KZ Gunea
E1.29	Revisar el procedimiento a seguir ante supuestos de discriminación	28/02/2020	RRHH/ Comité de Empresa
E4.6	Incluir en el plan de formación 2018 acciones formativas específicas en el uso no sexista del lenguaje y en formación sobre estadística con perspectiva de género, es decir sobre diseño de bases de datos y de sus explotación estadística con perspectiva de género.	<u>28/02/2019</u>	RRHH

E3.2	Dar cumplimiento, desde el proceso de contratación de EJIE, a la actuación G.4.2.6 de la Planificación 2017 para la igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno, que tiene como objeto el asesoramiento a EJIE para que incorpore, en las subcontratas resultantes de las encomiendas de gestión que le hace GV, una cláusula por la que todas las bases de datos, aplicaciones, plataformas y herramientas tecnológicas deben ser diseñadas con fines estadísticos, deben incorporar la variable sexo cuando los campos o datos se refieran a personas, y debe poder cruzarse el campo sexo con el resto de campos significativos. Para ello, EJIE deberá revisar sus pliegos de contratación, incorporar las cláusulas oportunas y capacitar a su personal responsable de proyectos y de contratación en dichas directrices.	31/03/2019	Contratación
E2.3	Difundir entre el personal el nuevo protocolo de acoso	31/03/2019	RRHH
E3.8	Difundir el nuevo protocolo de acoso de EJIE derivado, entre empresas proveedoras con el objetivo de fomentar una mayor sensibilidad en empresas del sector por la implantación de medidas de prevención del acoso	31/03/2019	RRHH
E4.2	Difundir internamente las conclusiones del grupo de trabajo de la actividad E4.1	31/03/2019	RRHH
E5.5	Difundir entre el personal la nueva guía comunicación con perspectiva de género, inclusiva y no sexista	31/03/2019	RRHH
E4.5	Incorporar al sistema de calidad los indicadores de cumplimiento de los nuevos elementos de control incluidos en las metodologías o procedimientos de desarrollo en el ámbito del III plan (analizar un uso no sexista del lenguaje en los desarrollos de nuevas aplicaciones o en los mantenimientos evolutivos de las mismas e incluir criterios de género, tales como la desagregación por sexo, en los desarrollos de nuevas aplicaciones o en los mantenimientos de las mismas)	<u>30/06/2020</u>	Asistencia Técnica (CAC) / Calidad
E4.3	Diseñar una formación para el personal de Asistencia Técnica en base a las conclusiones del grupo de trabajo de la actividad E4.1	30/06/2019	RRHH
E5.1	Revisar con perspectiva de género las distintas políticas internas de EJIE en las que se fundamentan los diferentes sistemas de gestión certificables y detectar posibles áreas de mejora	30/06/2019	RRHH/ Calidad/ Seguridad/ Administración
E5.2	Revisar con perspectiva de género los distintos los manuales de gestión de los diferentes sistemas de gestión certificables y detectar posibles áreas de mejora	30/06/2019	Calidad / RRHH/ Administración / Seguridad
E5.9	Diseñar un plan para la participación de mujeres que componen la plantilla de EJIE en el ámbito educativo no universitario, con la finalidad de fomentar la participación de las alumnas jóvenes en estudios universitarios relacionados con las TIC.	30/06/2019	RRHH
E3.7	Analizar posibles nuevas buenas prácticas a implantar en cuanto a la inclusión cláusulas para promover la igualdad entre mujeres y hombres en los pliegos de contratación de los expedientes no armonizados y armonizados	30/09/2019	Contratación
E3.9	Analizar la viabilidad de lograr la adhesión de entidades proveedoras de EJIE al nuevo protocolo de acoso de EJIE o analizar otras vías para garantizar la existencia de procedimientos para la prevención del acoso derivada de las prestaciones de servicios derivadas de los contratos de servicios.	30/09/2019	Contratación

E5.6	Impartir formación específica en la guía de comunicación con perspectiva de género, inclusiva y no sexista a las personas que elaboran los planes y documentos más relevantes de la organización, tales como estatutos sociales, planes estratégicos, planes de gestión, instrucciones internas de contratación, convenio colectivo, manuales y políticas de sistemas de gestión, web corporativa, catálogo de servicios, entre otros	30/09/2019	RRHH
E5.7	Establecer mecanismos de revisión y control de los planes y documentos más relevantes de la organización para garantizar el cumplimiento de la guía de comunicación con perspectiva de género, inclusiva y no sexista cuando dichos documentos sean revisados o actualizados.	30/09/2019	Dirección General
E1.28	Utilizar la herramienta de diagnóstico BAI SAREA sobre cultura organizacional	<u>31/12/2019</u>	RRHH
E3.5	Analizar los datos de los indicadores obtenidos como resultado de la actualización de indicadores de la actividad E3.4	31/12/2019	RRHH
E5.10	Difundir entre las mujeres que componen la plantilla de EJIE el plan diseñado para la participación de mujeres que componen la plantilla de EJIE en el ámbito educativo no universitario, con la finalidad de fomentar la participación de las alumnas jóvenes en estudios universitarios relacionados con las TIC, con la finalidad de garantizar la participación necesaria para su implantación	31/12/2019	RRHH
E3.10	Implantar las acciones que puedan resultar del análisis derivado de la actividad E3.7 anterior	30/06/2020	Contratación
E5.3	Implantar las posibles áreas de mejora detectadas derivadas de las actividades 1 y 2 anteriores	31/12/2020	Calidad / RRHH / Seguridad / Administración
E5.11	Llevar a la práctica el plan diseñado para la participación de mujeres que componen la plantilla de EJIE en el ámbito educativo no universitario, con la finalidad de fomentar la participación de las alumnas jóvenes en estudios universitarios relacionados con las TIC.	31/12/2020	RRHH
E1.11	Incluir en el plan de comunicación anual un recordatorio de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral existentes en EJIE, durante toda la vigencia del IV plan	Continua	RRHH
E1.13	Garantizar la existencia de acciones formativas en materia de igualdad en los planes de formación anuales, durante toda la vigencia del IV plan	Continua	RRHH
E1.14	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 durante toda la vigencia del IV plan	Continua	RRHH
E1.15	Garantizar la existencia de acciones de comunicación en materia de igualdad en los planes de comunicación anuales, durante toda la vigencia del IV plan	Continua	RRHH
E1.16	Incluir en el plan de comunicación anual un recordatorio de las ayudas públicas existentes en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, durante toda la vigencia del IV plan	Continua	RRHH

E1.17	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, durante toda la vigencia del IV plan	Continua	RRHH
E1.19	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, durante toda la vigencia del IV plan.	Continua	RRHH
E1.20	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.), durante toda la vigencia del IV plan	Continua	RRHH
E1.21	Recordar al personal las condiciones de cotización en supuestos de guarda legal en los planes de comunicación anuales durante toda la vigencia del IV plan	Continua	RRHH
E.1.22	Mantener actualizado el portal de igualdad de la intranet corporativa con contenidos específicos en materia de igualdad y con la posibilidad de realizar sugerencias durante toda la vigencia del IV plan.	Continua	RRHH
E1.23	Realizar campañas de corresponsabilidad.	Continua	RRHH
E1.25	Difundir anualmente los resultados y las actividades más importantes derivadas de la implantación del plan de igualdad durante toda la vigencia del IV plan	Continua	RRHH
E1.26	Recordar al personal la existencia del procedimiento de comunicación de posibles supuestos de discriminación por razón de sexo en la gestión de personal.	Continua	RRHH
E1.30	Garantizar que la perspectiva de género sea tenida en cuenta en cualquier revisión del Proceso de Gestión de Personas y/o de los procedimientos en él recogidos, durante la vigencia del IV plan	Continua	RRHH
E2.4	Garantizar la perspectiva de género en la elaboración de las actividades que desarrollen el plan de movilidad	Continua	RRHH
E2.6	Garantizar que siga siendo tenida en cuenta la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos que se realicen durante la vigencia del IV plan	Continua	RRHH
E2.7	Garantizar la perspectiva de género en el programa de prevención de riesgo Cardio- Vascular, en todas las ediciones que se realicen del mismo durante la vigencia del IV plan	Continua	RRHH
E2.8	Garantizar la perspectiva de género en el programa de prevención de lesiones musculoesqueléticas, en todas las ediciones que se realicen del mismo durante la vigencia del IV plan	Continua	RRHH
E2.10	Garantizar el mantenimiento de los controles con perspectiva de género en las analíticas que se realizan en el marco de los reconocimientos de vigilancia de la salud durante la vigencia del IV plan	Continua	RRHH

E2.13	Garantizar la perspectiva de género en la encuesta de riesgos psicosociales	Continua	RRHH
E2.16	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 durante la vigencia del IV plan.	Continua	RRHH
E3.1	Inclusión de cláusulas de igualdad en las contrataciones de servicios de selección de personal.	Continua	RRHH
E3.6	Mantener las buenas prácticas ya implantadas por EJIE en cuanto a la inclusión cláusulas para promover la igualdad entre mujeres y hombres en los pliegos de contratación de los expedientes no armonizados y armonizados, durante toda la vigencia del plan.	Continua	Contratación
E3.11	Garantizar que la perspectiva de género sea tenida en cuenta en cualquier revisión del Proceso de Contratación y/o de las Instrucciones Internas de Contratación durante la vigencia del IV plan.	Continua	Contratación
E3.13	Recabar la documentación acreditativa de las declaraciones responsables aportadas por las empresas proveedoras	Continua	Contratación
E3.14	Garantizar que la perspectiva de género sea tenida en cuenta en cualquier revisión las Instrucciones Internas de Contratación	Continua	Contratación
E4.9	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	Clientes
E5.12	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), durante toda la vigencia del IV plan.	Continua	RRHH
E5.13	Garantizar la perspectiva de género en los planes estratégicos y en los planes de gestión que se deriven de los mismos durante toda la vigencia del IV plan.	Continua	Dirección General
E5.14	Promover la participación activa de EJIE en la Red de Entidades Colaboradoras BAI SAREA de manera que sea un foro de participación y colaboración real entre esta sociedad y el resto de participantes en la red, durante toda la vigencia del IV plan	Continua	RRHH
E5.15	Promover la participación activa de EJIE en la Red de Entidades Públicas para la Igualdad de Mujeres y Hombres de manera que sea un foro de participación y colaboración real entre esta sociedad y el resto de participantes en la red, durante toda la vigencia del IV Plan	Continua	RRHH
E5.16	Promover la participación activa de EJIE en el Foro por la Igualdad de Emakunde durante toda la vigencia del IV Plan	Continua	RRHH
E5.17	Mantener el reconocimiento de EJIE como entidad colaboradora durante toda la vigencia del IV plan en base a lo establecido en el Decreto 11/2014 de 11 de febrero.	Continua	RRHH
E5.23	Participar anualmente en la cumplimentación de los cuestionarios del aplicativo de Evaluación de Resultados que Emakunde pone a disposición de todos los poderes públicos de la CAE	Continua	RRHH

E5.24	Garantizar que la perspectiva de género sea tenida en cuenta en cualquier revisión de las Políticas y/o del Código de Conducta de EJE, durante todo la vigencia del IV plan	Continua	RRHH
-------	---	----------	------

XXXXXXXXXX