



Eusko Jaurlaritzaren
Informatika Elkarte

Sociedad Informática
del Gobierno Vasco

V Plan de Actuación en Materia de Igualdad de EJE (2021-2023)

Informe de Seguimiento 2023

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	08-01-2024	Primera versión	Iñigo Díaz	Comisión Negociadora

Índice

1	Antecedentes	4
2	Seguimiento de actividades del período 2021-2023	5
2.1	Comisión de Igualdad.....	5
2.2	Comisión Negociadora.....	7
2.3	Indicadores de seguimiento	8
2.4	Grado de ejecución de actividades planificadas y de periodicidad continua	10
2.5	Detalle de actividades realizadas por ejes de intervención	12
3	Anexo: Lista detallada de las actividades incluidas en el plan de igualdad ordenadas por fecha de planificación de las mismas.....	18

1 Antecedentes

El 29 de diciembre de 2022, se dictó Resolución de la Directora de Emakunde Instituto Vasco de la Mujer que estima que Eusko Jauriaritzaren Informatiko 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 V Plan de Actuación en Materia de Igualdad de EJIE (2021-2023), en su apartado 8 establece otros mecanismos de seguimiento del citado plan, entre otros, la elaboración anual de una memoria resumen de las actividades realizadas. El presente informe tiene por objeto cumplir con este mecanismo de seguimiento.

2 Seguimiento de actividades del período 2021-2023

2.1 Comisión de Igualdad

2.1.1 Composición de la Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad, que tiene encomendado el seguimiento trimestral del V Plan de Igualdad, ha variado su composición durante los años 2022 y 2023, tras el cese del Director General Alex Etxeberria Aranburu, siendo sustituido por Asier Sáez de Vicuña Ortueta y por la sustitución de Marian Garro Urruela por Susana Santa Cruz Aberasturi, de Eva Linaje Fernández por Itziar Arriortua Peña y de Gurutze Marijuan Angulo por Iratxe Montoya Matia, resultando ser las siguientes personas las que la integran a día de hoy:

Integrante	Sexo	Perfil profesional
Asier Sáez de Vicuña Ortueta	Hombre	Director General
Susana Santa Cruz Aberasturi	Mujer	Jefa de SAU
Iratxe Montoya Matia	Mujer	Subdirectora
Itziar Arriortua Peña	Mujer	Técnica de Desarrollo
Jacinta Vega Álvarez	Mujer	Técnica de Organización, Calidad y Seguridad
Andoni Aranzabe García	Hombre	Director Técnico
Oscar Guadilla Jimenez	Hombre	Responsable Innovación y consultoría
Iñigo Díaz Gil (*)	Hombre	Director del Area de Administración y Personal

(*) Persona designada como impulsora del plan

Durante la vigencia del plan también asistió a las reuniones de esta comisión la Técnica de Igualdad del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno del Gobierno Vasco, mientras ocupó dicho puesto, sin que haya asistido la persona que la sustituyó.

Durante al año 2023 también asistió a las reuniones la alumna en prácticas Estíbaliz Garrido Pérez de Onraita en el marco del convenio de colaboración entre EJIE y Mondragon Unibertsitatea en materia de formación dual Mygade.

2.1.2 Planificación de la Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad ha realizado durante la vigencia del V Plan de Igualdad y hasta la fecha un total de 18 reuniones de trabajo, con el siguiente calendario:

15-01-2021

16-04-2021

25-06-2021

01-10-2021
02-12-2021
28-01-2022
05-04-2022
24-06-2022
06-07-2022
21-10-2022
02-12-2022
19-01-2023
21-04-2023
17-05-2023
07-06-2023
14-07-2023
20-10-2023
15-12-2023

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

Fecha	Temática
15-01-2021	Revisión y aprobación del Informe final del IV Plan de Igualdad (2018-2020)
16-04-2021	Resumen de actuaciones Comisión Negociadora y versión aprobada del V Plan
25-06-2021	Seguimiento trimestral del V Plan
01-10-2021	Seguimiento trimestral del V Plan
02-12-2021	Seguimiento trimestral del V Plan
28-01-2022	Seguimiento actividades planificadas en el primer trimestre 2022
05-04-2022	Seguimiento actividades planificadas en el primer trimestre 2022
24-06-2022	Seguimiento actividades planificadas en el segundo trimestre 2022
06-07-2022	Transversalidad Plan de Igualdad
21-10-2022	Seguimiento actividades planificadas en el tercer trimestre 2022
02-12-2022	Seguimiento actividades planificadas en el cuarto trimestre de 2022
19-01-2023	Renovación reconocimiento de Emakunde, Informe de seguimiento V Plan correspondiente al año 2022, Actividades planificadas en el primer trimestre 2023
21-04-2023	Seguimiento actividades planificadas del primer trimestre 2023
17-05-2023	Diagnóstico cualitativo. Herramienta de cultura organizacional

07-06-2023	Diagnóstico cualitativo. Herramienta de cultura organizacional
14-07-2023	Seguimiento actividades planificadas del segundo trimestre 2023
20-10-2023	Seguimiento actividades planificadas del tercer trimestre 2023
15-12-2023	Seguimiento actividades planificadas del cuarto trimestre 2023

La Comisión de Igualdad ha realizado las revisiones trimestrales del V Plan, una vez aprobado el mismo con fecha 29 de marzo de 2021 por la Comisión Negociadora, así como la implementación y el seguimiento de las actividades que tenía asignadas en el mismo. También ha participado en el estudio diagnóstico del Vi Plan de Igualdad.

2.2 Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora, constituida en el año 2020, ha tenido un cambio en su composición durante el año 2023, motivada por el cese del Director General, Alex Etxeberria Aranburu que ha sido sustituido por Asier Sáez de Vicuña Ortueta, y otros dos cambios también en el año 2023 derivado de los resultados de las elecciones sindicales que tuvieron lugar en enero de 2023, por el que Gloria Barceló del Campo y Asun Muñoz Barrio, fueron sustituidas por Edurne Martínez Martínez y Alfredo Heras Fernández quedando conformada a fecha actual por las siguientes personas:

Nombre y apellidos	Observaciones
Asier Sáez de Vicuña Ortueta	En representación de la Dirección
Iñigo Díaz Gil	En representación de la Dirección
Edurne Martínez Martínez	En representación del Comité de Empresa
Victor José Rodríguez Rodríguez	En representación del Comité de Empresa
Alfredo Heras Fernández	En representación del Comité de Empresa

La Comisión Negociadora ha realizado durante la vigencia del V Plan de Igualdad y hasta la fecha actual 11 reuniones, con el siguiente calendario:

Fecha	Temática
14-10-2021	Traslado de la Revisión del borrador del V Plan de igualdad de EJIE
21-12-2021	Seguimiento anual del plan de igualdad
02-05-2022	Tratar la reasignación de responsables en algunas actividades y revisar el estado de las encomendadas a la Comisión Negociadora durante 2022

17-11-2022	Acometer y planificar la ejecución de la actividad E1.30 del Plan de Igualdad
15-12-2022	Presentación de resultados de la Auditoría Retributiva y contraste de resultados.
09-01-2023	Tratar la reasignación de responsables en algunas actividades y revisar el estado de las encomendadas a la Comisión Negociadora durante 2022
03-05-2023	Diagnóstico cualitativo. Herramienta de cultura organizacional. Planificación elaboración plan de igualdad
10-07-2023	Diagnóstico cualitativo. Propuestas de actividades para el VI plan.
30-10-2023	Propuestas de actividades para el VI plan.
29-11-2023	Aprobación VI plan
18-12-2023	Aprobación VI plan

La Comisión Negociadora ha realizado la implementación y el seguimiento de las actividades que tiene asignadas en dicho plan, así como la aprobación de la replanificación y reasignación de responsabilidades de algunas actividades a propuesta de la Comisión de Igualdad derivadas de los seguimientos trimestrales y además ha realizado las revisiones anuales de la memoria en 2022 y en 2023, esta última, plasmada en el presente informe.

Además ha participado en el estudio diagnóstico del VI Plan de Igualdad, elaborando el plan de actividades del mismo y procediendo a su aprobación con fecha 18-12-2023.

2.3 Indicadores de seguimiento

El V 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 de estos indicadores a 31/12/2023, son los siguientes:

Indicador	Meta	Valor a 31/12/2023
CMI3-RH-PA007 % de acciones del plan de igualdad planificadas en el año implantadas en el año	85%	87% (*)
CMI3-RH-PA019 % de acciones del plan de igualdad retrasadas sobre el total de acciones del plan	No superior al 15%	7% (*)

(*) se incluye el detalle a continuación

A 31-12-2023 hay cinco actividades no realizadas, cuatro de ellas nuevas actividades del plan con su fecha de planificación en el mismo y una como actividad continua ya existente en planes anteriores. El detalle es el siguiente:

Código	Actividad	Horizonte temporal	Responsable ejecución
E3.5	Presentar para su aprobación, en su caso, por el Consejo de Administración las recomendaciones en materia de inclusión de cláusulas de igualdad elaboradas por la Comisión de Igualdad en 2020	31/03/2023 (*)	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)	31/01/2023 (*)	Calidad
E4.3	Dar enfoque de género a las iniciativas de gamificación que se realicen desde innovación, como herramienta de concienciación. (*)	30/06/2022 (*)	Innovación
E4.5	Analizar los diferentes servicios del catálogo de servicios desde el punto de vista de género, con la finalidad de analizar la posible incorporación de la perspectiva de género en algunos de ellos.	30/06/2023 (*)	Soporte al Negocio
E5.11	Promover la participación activa de EJIE en el Foro por la Igualdad de Emakunde durante toda la vigencia del V Plan	Continua	RRHH

(*) actividad anteriormente replanificada

Las razones de no realización de estas actividades son las siguientes:

Actividad E3.5: No se va a realizar según información de responsable de la actividad.

Actividad E4.2: No se va a realizar según información de responsable de la actividad. Actividad mantenida en VI Plan

Actividad E4.3: No se va a realizar según información de responsable de la actividad

Actividad E4.5: No se da por realizada la actividad por la ausencia de evidencias suficientes de su realización. Actividad mantenida en VI Plan

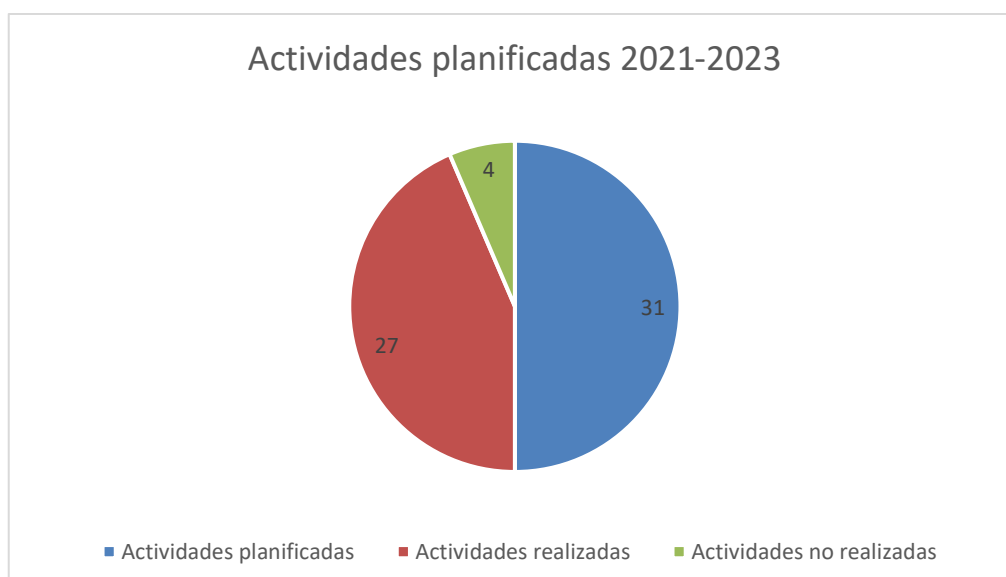
Actividad E5.11: No se va a realizar porque EMAKUNDE no ha convocado Foro de Igualdad en 2023

2.4 Grado de ejecución de actividades planificadas y de periodicidad continua

El V Plan de Igualdad contiene un total de 75 actividades planificadas, de las cuales 31 tienen una planificación anual y otras 44 son de periodicidad continua durante la vigencia del plan.

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

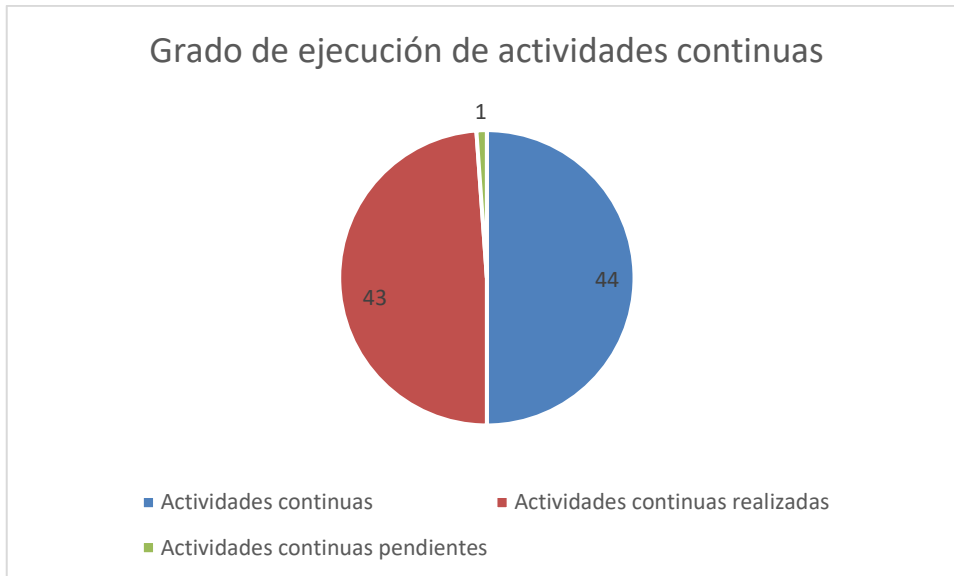
Planificadas	Realizadas a 31/12/2023	% de realizadas sobre planificadas
31	27	87



El grado de ejecución de actividades continuas es de un 98%. De las 44 actividades continuas, a fecha 31/12/2023 43 de ellas cuentan con evidencias de realización. La actividad continua que no cuenta a dicha fecha con evidencia de realización es la siguiente:

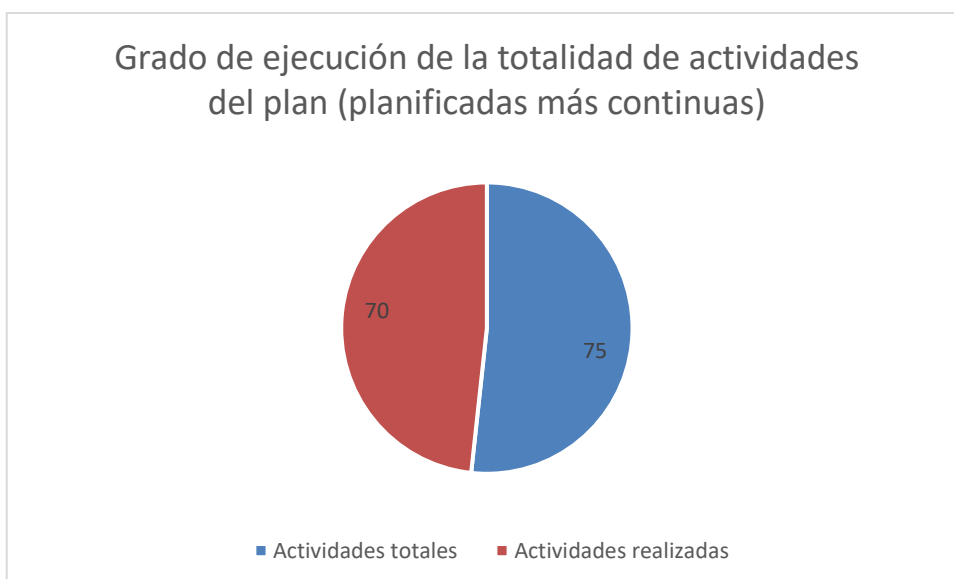
- Actividad E5.11: Promover la participación activa de EJIE en el Foro por la Igualdad de Emakunde durante toda la vigencia del V Plan

Observaciones: No realizado Foro durante el período de vigencia del plan.



El grado de cumplimiento global del plan teniendo en cuenta tanto las actividades planificadas como las actividades continuas ha sido el siguiente:

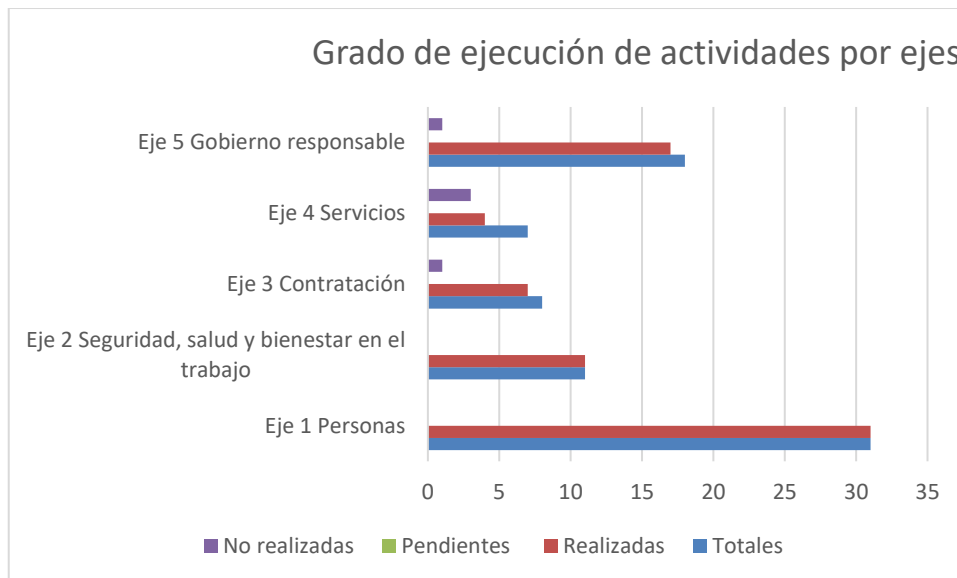
Actividades totales (planificadas más continuas)	Actividades totales realizadas	% de realizadas sobre planificadas
75	70	93%



2.5 Detalle de actividades realizadas por ejes de intervención

El grado de ejecución de las actividades totales del plan incluyendo tanto actividades planificadas como continuas es el siguiente:

Eje	Nº de actividades planificadas	Nº de actividades realizadas	Nº de actividades pendientes	Nº de actividades no realizadas
Eje 1 Personas	31	31	0	0
Eje 2 Seguridad salud y bienestar en el trabajo	11	11	0	0
Eje 3 Contratación	8	7	0	1
Eje 4 Servicios	7	4	0	3
Eje 5 Gobierno responsable	18	17	0	1

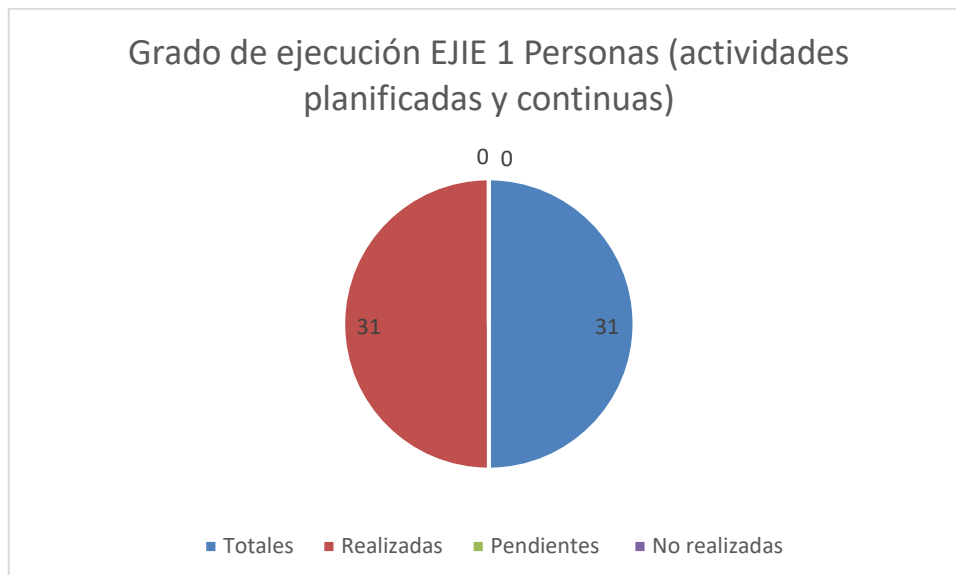


2.5.1 Actividades pertenecientes al EJE E1 Gestión de personas

Se han realizado las 31 actividades incluidas en este eje (18 de ellas de periodicidad continua).

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

- la relacionada con la elaboración de una propuesta en materia de teletrabajo (actividades E1.2)
- la relacionada con la revisión del documento de sugerencias para un mayor respeto a las necesidades de conciliación de las personas de Ejie y analizar específicamente las medidas existentes para garantizar la asistencia a la formación por personal con medidas de conciliación y proponer, en su caso, mejoras a las mismas (E1.13)
- la relacionada con el establecimiento de indicadores en el ámbito de corresponsabilidad (E1.5)
- la relacionada con la inclusión de comunicaciones con preguntas sobre la igualdad para fomentar la reflexión en este ámbito (E1.14)
- la relacionada con la realización de una nueva auditoría retributiva con perspectiva de género (E1.15)
- las relacionadas con la impartición de formación en materia de igualdad tanto a la globalidad de la plantilla en lenguaje no sexista, situaciones con sesgos de género o sexistas en el vida diaria de la empresa, como a personas con roles específicos como la Asesoría Confidencial en materia gestión de conflictos y de tratamiento de supuestos de acoso, como a todas las personas con rol de liderazgo en la organización sobre liderazgo con perspectiva de género (E1.7, E1.8, E1.9, E1.10, E1.11, E1.12)
- las relacionadas con mantenimiento del registro retributivo y el análisis de la brecha salarial conforme a la herramienta elaborada a tal fin en la red BaiSarea (E1.16 y E1.17)
- las relacionadas con la definición de nuevo indicadores para su incorporación a futuros estudios diagnóstico (E1.4)
- las tendentes 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 E1.3, E1.6, E1.18, E1.19, E1.20, E1.21, E1.22, E1.23, E1.24, E1.25, E1.26, E1.27, E1.28, E1.29, E1.31)

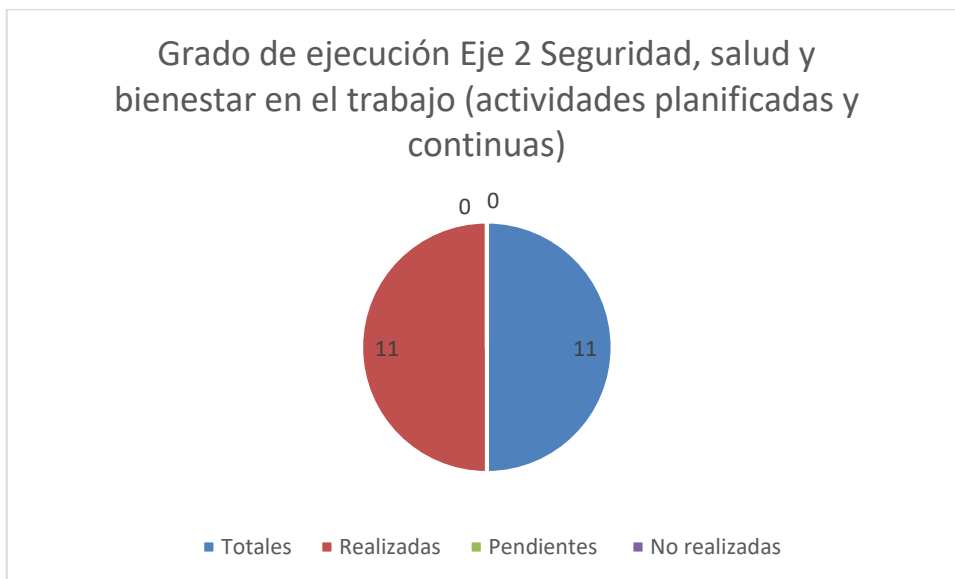


2.5.2 Actividades pertenecientes al EJE E2 Gestión de seguridad y salud laboral

Se han realizado las 11 actividades incluidas en este eje (10 de ellas de periodicidad continua).

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

- las tendentes a implantar nuevas prácticas y mantener otras ya implantadas en planes de igualdad anteriores, relacionadas con el sistema de seguridad salud y bienestar en el trabajo y más en concreto con el plan de movilidad, las evaluaciones de riesgos laborales, el programa de promoción de la salud mental, el programa de prevención de lesiones músculo esqueléticas, el programa de prevención de riesgo cardio vascular, la elaboración de la encuesta de riesgos psicosociales, el mantenimiento de indicadores desagregados por sexo en materia de salud, las analíticas de vigilancia de la salud, el procedimiento de coordinación de actividades y cualquier modificación del propio sistema de seguridad, salud y bienestar en el trabajo (E2.1, E2.2, E2.3, E2.4, E2.5, E2.6, E2.7, E2.8, E2.9, E2.10, E2.11)

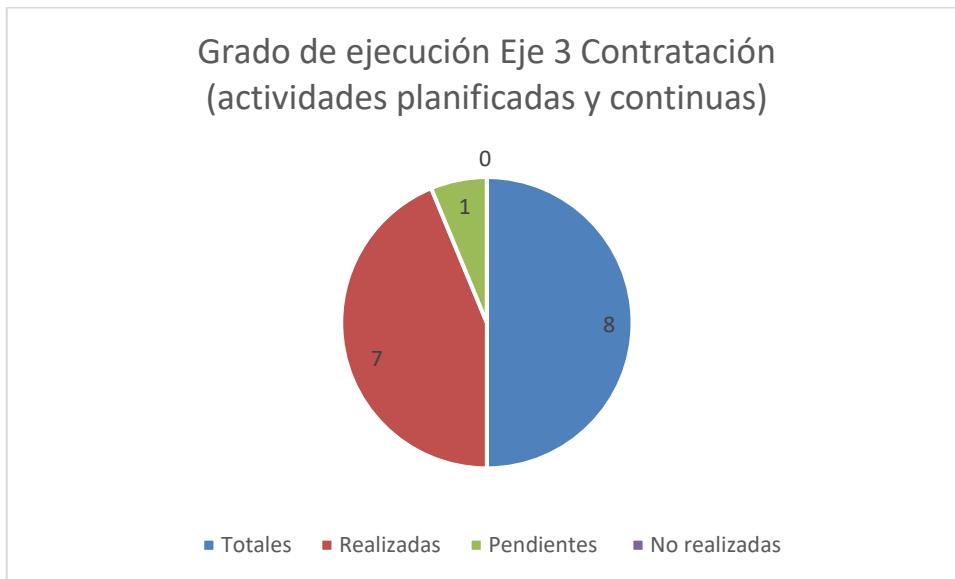


2.5.3 Actividades pertenecientes al EJE E3 Gestión de contratación

Se han realizado 7 (5 de ellas de periodicidad continua), de las 8 actividades incluidas en este eje.

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

- las tendentes a mantener las buenas prácticas ya implantadas en planes de igualdad anteriores, en cuanto a la inclusión de cláusulas para promover la igualdad, a la inclusión de cláusulas de igualdad específicas en la contratación de servicios de selección de personal y las encaminadas a garantizar que la perspectiva de género sea tomada en cuenta en cualquier modificación del proceso de contratación (E3.1, E3.2, E3.3, E3.4, E3.6, E3.7, E3.8)



La actividad no realizada ha sido la actividad E3.5 consistente en presentar para su aprobación, en su caso, por el Consejo de Administración las recomendaciones en materia de inclusión de cláusulas de igualdad elaboradas por la Comisión de Igualdad en 2020.

2.5.4 Actividades pertenecientes al EJE E4 Gestión de servicios

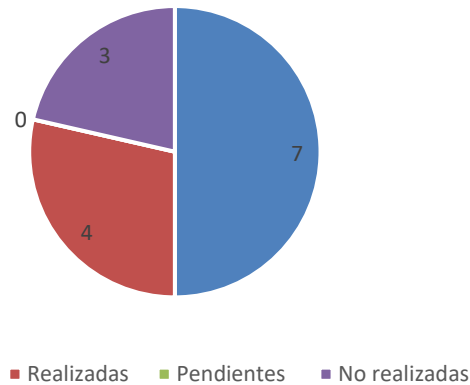
Se han realizado 4 (2 de ellas de periodicidad continua) de las 7 actividades incluidas en este eje.

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

- la encaminada a garantizar el cumplimiento de la circular 03-2018 de la DIT (E4.1)
- la tendente a garantizar que la perspectiva de género sea tenida en cuenta en cualquier revisión del catálogo de servicios (E4.7)
- la tendente a profundizar en la incorporación de variable de género en los servicios de CAU (E4.4)
- la encaminada a renovar los convenios de colaboración entre EJIE y Ayuntamientos de la CAE en el marco del proyecto KZGunea incluyendo el Plan de Prevención de actitudes violentas para el personal de atención al público (E4.6).

Tres actividades no se han realizado, concretamente la E4.3 que tenía por objeto dar enfoque de género a las iniciativas de gamificación que se realicen desde innovación, como herramienta de concienciación, la E4.2 que tenía por objeto asegurar y afianzar la inclusión dentro del sistema de calidad de los indicadores de cumplimiento de los elementos de control en la metodologías o procedimientos de desarrollo y la E4.5 que tenía por objeto analizar los diferentes servicios del catálogo de servicios desde el punto de vista de género, con la finalidad de incorporar la perspectiva de género en alguno de ellos.

Grado de ejecución Eje 4 Servicios (incluye actividades planificadas y continuas)



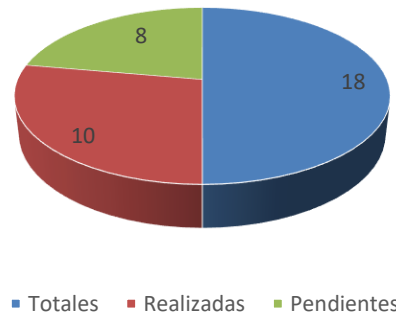
2.5.5 Actividades pertenecientes al EJE E5 Gobierno Responsable

Se han realizado 17 (9 de ellas de periodicidad continua) de las 18 actividades incluidas en este eje.

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

- las relacionadas con la difusión del V Plan de Igualdad (E5.13, E5.14)
- la relacionada con mantener el reconocimiento como entidad colaboradora (E5.12)
- la relacionada con garantizar el principio de igualdad de mujeres y hombres en futuras revisiones de los Estatutos Sociales (E5.15)
- la relacionada con la evaluación de resultados en el cuestionario anual de Evaluación de resultados realizado por Emakunde (E5.17)
- la elaboración de una propuesta de indicadores estratégicos relacionados con la igualdad en futuros planes estratégicos, así como garantizar la perspectiva de género en planes estratégicos y planes de gestión (E5.6, E5.7, E5.8)
- la relacionada con la difusión interna de los proyectos en los que participa EJIE relacionados con igualdad de género (E5.5)
- la tendente a promover la participación activa de EJE en BAISAREA, mediante asistencia a asambleas, participación en grupos de trabajo, reporte de buenas prácticas e incorporación de los plenes de acción aprobados por la Asamblea de BAISAREA (E5.9, E5.10)
- la tendente a garantizar que la perspectiva de género sea tenida en cuenta en cualquier revisión de políticas o del código de conducta (E5.18)
- las relacionadas con la aplicación de la guía de comunicación no sexista en los sistemas de gestión y la impartición de formación sobre la misma (E5.1, E5.2)
- las relacionadas con sistematizar la difusión de nuevas tecnologías en centros educativos (E5.3, E5.4)
- la consistente en elaborar una guía relativa al protocolo a utilizar en actos externos en los que participe EJIE incorporando perspectiva de género (E5.16)

Grado de ejecución Eje Gobierno responsable (actividades planificadas y continuas)



Una actividad no se ha realizado, concretamente la E5.11 consistente en promover la participación activa de EJE en El Foro de Igualdad de Emakunde durante la vigencia del plan, dado que dicho foro no ha atendido lugar durante los años de vigencia del plan.

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
- Las actividades no realizadas son las señaladas en rojo

Código	Actividad	Horizonte temporal
E1.27	Realizar la difusión del presente plan entre el personal de EJIE.	30/04/2021
E1.7	Incluir en el plan de formación 2021 formación específica para responsables sobre liderazgo con perspectiva de género, en formato on-line reutilizable	30/04/2021
E5.13	Publicar el V Plan de Igualdad en www.ejie.eus	30/04/2021
E1.2	Elaborar una propuesta relacionada con la aplicación de la modalidad de teletrabajo acorde a las características de servicio y organizativas de EJE, acorde con la posible normativa que pueda entrar en vigor al respecto y de acuerdo con la política de seguridad, salud y bienestar en el trabajo y el SSBT.	31/05/2021
E5.14	Difundir el V Plan de Igualdad en la Red de BAI SAREA	31/05/2021
E1.6	Mejorar comunicación aportando datos objetivos obtenidos en el diagnóstico, tales como promociones y procesos de selección de mujeres y hombres, horas de formación por sexo, etc.	30/06/2021
E5.8	Elaborar por parte de la Comisión Negociadora una propuesta de indicadores estratégicos relacionados con la igualdad para valorar su inclusión en los próximos planes estratégicos	30/06/2021
E5.15	Trasladar a la Presidencia y a la Secretaria 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.	31/07/2021
E1.13	Revisar el documento sugerencias para un mayor respeto a las necesidades de conciliación de las personas de Eje y analizar específicamente las medidas existentes para garantizar la asistencia a la formación por personal con medidas de conciliación y proponer, en su caso, mejoras a las mismas.	30/09/2021
E1.29	Volver a solicitar la información de titulaciones de la plantilla, a las personas que no la hayan aportado	30/09/2021
E1.4	Enriquecer próximos diagnósticos incorporando nuevos indicadores, tales como promociones anuales en supuestos de conciliación, embarazo, paternidad, para su incorporación a próximos diagnósticos, desagregados por puestos de trabajo para estudiar el techo de cristal	31/12/2021

E2.9	Garantizar la perspectiva de género en el plan de mejora derivado de la encuesta de riesgos psicosociales	31/12/2021
E1.8	Incluir en el plan de formación 2022, formación específica para todo el personal para garantizar un uso del lenguaje informal, coloquial no sexista, en formato on-line reutilizable	28/02/2022
E1.14	Incluir en el plan de comunicación interna noticias a publicar en la intranet con preguntas sobre cuestiones relacionadas con la igualdad (Ej.: % de mujeres y hombres en determinados ámbitos), como herramienta de concienciación.	31/03/2022
E4.4	Como posible idea de cara a establecer actividades en el próximo plan de igualdad en el eje relativo a los servicios que presta EJIE, se propone profundizar en el análisis de la posible incorporación de variable de género en la evolución de prestación de determinados servicios actualmente presenciales a servicios más telemáticos, como por ejemplo KZGunea CAUs, atención a la ciudadanía, entre otros. (por ejemplo: la utilización de herramientas de videoconferencia para realizar trámites con la Administración puede ayudar a facilitar la conciliación evitando desplazamientos a edificios públicos, además de generar efectos medioambientales positivos)	31/03/2022
E5.1	Garantizar la aplicación en la documentación a nivel de procesos y/o procedimientos de los distintos sistemas de gestión, de la guía de comunicación, como continuidad a las actividades realizadas en el IV plan con la documentación básica de los mismos	31/03/2022
E5.16	Incorporar un proceso o procedimiento o guía relativo a protocolo en actos externos en los que participe EJIE, incorporando perspectiva de género.	31/03/2022
E5.2	Impartir formación específica en la guía de comunicación con perspectiva de género, inclusiva y no sexista a las personas que con responsabilidad sobre procesos y/o procedimientos de los distintos sistemas de gestión.	31/03/2022
E5.3	Incorporar de forma sistematizada actividades de difusión de nuevas tecnologías en centros educativos, como las realizada en Nanclares en 2017 y 2019, mediante un equipo de composición paritaria	31/03/2022
E3.5	Presentar para su aprobación, en su caso, por el Consejo de Administración las recomendaciones en materia de inclusión de cláusulas de igualdad elaboradas por la Comisión de Igualdad en 2020	30/06/2021 Replanificada a 31/03/2022 Replanificada a 31/03/2023
E1.15	Realizar durante la vigencia del plan una nueva auditoría retributiva con perspectiva de género conforme a la guía técnica en esta materia que elabore el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades	30/06/2022
E4.5	Analizar los diferentes servicios del catálogo de servicios desde el punto de vista de género, con la finalidad de analizar la posible incorporación de la perspectiva de género en algunos de ellos.	30/06/2022 Replanificar a 30/06/2023

E5.4	Fomentar participación de personal de EJIE en centros educativos dentro del ámbito de Responsabilidad Social Corporativa, en forma de voluntariado, con dedicación mixta en horario laboral y en horario no laboral	30/06/2022
E3.4	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 sujetos a regulación armonizada y no sujetos a regulación armonizada	30/09/2022
E1.30	Utilizar la herramienta de diagnóstico BAI SAREA sobre cultura organizacional durante la vigencia del V plan para analizar posible evolución del análisis realizado en el diagnóstico del presente plan	31/12/2022
E1.5	Enriquecer próximos diagnósticos incorporando nuevos indicadores, como por ejemplo en el ámbito de la corresponsabilidad, indicadores de disfrute del nuevo permiso por paternidad, para su incorporación a próximos diagnósticos	31/12/2022
E1.9	Incluir en el plan de formación 2023, formación específica para todo el personal sobre situaciones con sesgos de género o sexistas en la vida diaria en las organizaciones, en formato on-line reutilizable	28/02/2023
E3.6	Implantar las acciones que puedan resultar del análisis derivado de la actividad E3.4 anterior	30/09/2023
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)	30/09/2021 <u>Replanificada a</u> <u>30/06/2022</u> <u>Replanificada a</u> <u>31/01/2023</u>
E4.3	Dar enfoque de género a las iniciativas de gamificación que se realicen desde innovación, como herramienta de concienciación.	31/12/2021 <u>Replanificada a</u> <u>30/06/2022</u>
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.	31/12/2021 <u>Replanificada a</u> <u>31/12/2022</u>
E1.1	Incorporar, en su caso, a la guía de medidas de conciliación existente, las que puedan derivarse de los procesos de negociación colectiva, durante toda la vigencia del V Plan.	Continua
E1.10	Incluir en los planes de formación durante la vigencia del plan formación para la Asesoría Confidencial.	Continua
E1.11	Incluir en los planes de formación durante la vigencia del plan formación para la Comisión de Igualdad.	Continua
E1.12	Incluir en los planes de formación durante la vigencia del plan formación para la Comisión Negociadora.	Continua

E1.16	Mantener actualizado anualmente el registro salarial con perspectiva de género	Continua
E1.17	Actualizar anualmente los resultados de brecha salarial, conforme a la metodología desarrollada por BAI SAREA	Continua
E1.18	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 V plan	Continua
E1.19	Garantizar la existencia de acciones de comunicación en materia de igualdad en los planes de comunicación anuales, durante toda la vigencia del V plan	Continua
E1.20	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 V plan	Continua
E1.21	Mantener y velar por el sistemático cumplimiento de las buenas prácticas que, asumidas por Ejie, regulan los procesos de reclutamiento y selección tanto internos como delegados en empresas proveedoras de servicios en este campo durante toda la vigencia del V plan, analizando la viabilidad de implantar más acciones positivas de las ya existentes en el ámbito de la selección interna.	Continua
E1.22	Asegurar que pueda darse una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las distintas acciones formativas que contemple el Plan de Formación de Ejie, con especial atención a aquella formación que pueda suponer, en el medio o largo plazo, oportunidades de promoción interna, durante toda la vigencia del V plan.	Continua
E1.23	Mantener las buenas prácticas ya definidas por Ejie 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 V plan	Continua
E1.24	Recordar al personal las condiciones de cotización en supuestos de guarda legal en los planes de comunicación anuales durante toda la vigencia del V plan	Continua
E1.25	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 V plan.	Continua
E1.26	Realizar campañas de corresponsabilidad.	Continua
E1.28	Difundir anualmente los resultados y las actividades más importantes derivadas de la implantación del plan de igualdad durante toda la vigencia del V plan	Continua
E1.3	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 V plan	Continua

E1.31	Garantizar que la perspectiva de género sea tomada en cuenta en cualquier revisión del Proceso de Gestión de Personas y/o de los procedimientos en él recogidos, durante la vigencia del V plan	Continua
E2.1	Garantizar la perspectiva de género en la elaboración de las actividades que desarrollen el plan de movilidad	Continua
E2.10	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.	Continua
E2.11	Garantizar que la perspectiva de género sea tomada en cuenta en cualquier revisión del Sistema de Seguridad y Salud Laboral y/o de los procedimientos en él recogidos durante la vigencia del V plan.	Continua
E2.2	Garantizar que siga siendo tomada en cuenta la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos que se realicen durante la vigencia del V plan	Continua
E2.3	Garantizar la perspectiva de género en el programa de prevención de riesgo Cardiovascular, en todas las ediciones que se realicen del mismo durante la vigencia del V plan	Continua
E2.4	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 V plan	Continua
E2.5	Garantizar la perspectiva de género en el programa de salud mental y bienestar emocional, en todas las ediciones que se realicen del mismo durante la vigencia del V plan	Continua
E2.6	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 V plan	Continua
E2.7	Analizar los indicadores desagregados por sexo relacionados con accidentalidad, absentismo por enfermedad común, actividades del servicio de asistencia sanitaria y otros posibles relacionados con aspectos de prevención y de seguridad y salud laboral	Continua
E2.8	Garantizar la perspectiva de género en la encuesta de riesgos psicosociales	Continua
E3.1	Inclusión de cláusulas de igualdad en las contrataciones de servicios de selección de personal.	Continua

E3.2	Dar continuidad al 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.	Continua
E3.3	Mantener las buenas prácticas ya implantadas por EJIE en cuanto a la inclusión de cláusulas para promover la igualdad entre mujeres y hombres en los pliegos de contratación de los expedientes sujetos a regulación armonizada y no sujetos a regulación armonizada, durante toda la vigencia del plan.	Continua
E3.7	Garantizar que la perspectiva de género sea tenida en cuenta en cualquier revisión del Proceso de Contratación durante la vigencia del V plan.	Continua
E3.8	Garantizar que la perspectiva de género sea tenida en cuenta en cualquier revisión del Documento Proceso de Contratación aprobado por el Consejo de Administración	Continua
E4.1	Garantizar el cumplimiento de la Circular 03-2018 de la DIT, en lo que compete a EJIE.	Continua
E4.7	Garantizar que la perspectiva de género sea tenida en cuenta en cualquier revisión del Catálogo de Servicios y/o de los procedimientos en él recogidos.	Continua
E5.10	Incorporar como parte integrante del presente plan los planes de acción aprobados por la Asamblea de BAIASAREA, durante la vigencia del mismo.	Continua
E5.11	Promover la participación activa de EJIE en el Foro por la Igualdad de Emakunde durante toda la vigencia del V Plan	Continua
E5.12	Mantener el reconocimiento de EJIE como entidad colaboradora durante toda la vigencia del V plan en base a lo establecido en el Decreto 11/2014 de 11 de febrero.	Continua
E5.17	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
E5.18	Garantizar que la perspectiva de género sea tenida en cuenta en cualquier revisión de las Políticas y/o del Código de Conducta de EJIE, durante todo la vigencia del V plan	Continua

E5.5	Obtener información y difundirla internamente, de proyectos en los que participe EJE 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 V plan.	Continua
E5.6	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 V plan.	Continua
E5.7	Garantizar la participación de la Comisión de Igualdad y de la Comisión Negociadora en los procesos de reflexión estratégica que tengan lugar durante la vigencia del V plan	Continua
E5.9	Promover la participación activa de EJE 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 V plan	Continua