



Eusko Jaurlaritzaren  
Informatika Elkarte

Sociedad Informática  
del Gobierno Vasco

---

## **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:
5.0	22-02-2018	Versión definitiva		

## Índice

<b>1</b>	<b>Antecedentes</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Metodología de trabajo utilizada</b> .....	<b>6</b>
2.1	Grupo de mejora .....	6
2.2	Partes consultadas con las que se han mantenido reuniones .....	8
2.3	Metodología utilizada para el diagnóstico.....	8
<b>3</b>	<b>Diagnóstico sobre la situación de igualdad de mujeres y hombres en EJIE</b> .....	<b>11</b>
3.1	Perfil de la organización, ámbito de actuación y relaciones con el entorno .....	11
3.2	Condiciones laborales de mujeres y hombres en EJIE.....	15
3.3	Análisis de posibles situaciones de violencia de género y de acoso laboral y por razón de sexo	56
3.4	Elementos culturales y de gestión .....	57
<b>4</b>	<b>Ejes de intervención</b> .....	<b>64</b>
<b>5</b>	<b>Objetivos</b> .....	<b>65</b>
<b>6</b>	<b>Plan de actividades</b> .....	<b>66</b>
6.1	Gestión de Personas .....	66
6.2	Gestión de Seguridad y Salud Laboral .....	69
6.3	Gestión de Contratación.....	71
6.4	Gestión de Servicios.....	73
6.5	Gobierno Responsable .....	74
<b>7</b>	<b>Indicadores</b> .....	<b>78</b>
<b>8</b>	<b>Seguimiento</b> .....	<b>79</b>
8.1	Responsabilidad.....	79
8.2	Periodicidad .....	79
8.3	Documentación.....	79
<b>9</b>	<b>Recursos económicos</b> .....	<b>80</b>

# 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:

- I Plan para el fomento de la igualdad de mujeres y hombres en EJIE 2008-2011
- II Plan para el fomento de la igualdad de mujeres y hombres en EJIE 2012-2013
- III Plan de actuación en materia de igualdad de EJIE 2014-2016
- Reconocimiento como entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (BOPV 15-12-2008)
- Reconocimiento como entidad colaboradora para la igualdad de mujeres y hombres conforme al Decreto 11/2014, de 11 de febrero, por el que se regula el reconocimiento "Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres" (BOPV 31-07-2015)

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%
- Plan 2014-2016: 96,88%

Durante el período de vigencia de los 3 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, en el proceso de contratación, en los sistema de gestión de los servicios 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 criterios de género en los procedimientos derivados del sistema de gestión de seguridad y salud, certificado en OHSAS 18001:2007 (evaluaciones de riesgos, encuestas de riesgos psicosociales,...)
- Inclusión de criterios de género en las instrucciones internas de contratación y en el proceso de contratación
- Inclusión de criterios de género en algunos de los servicios prestados

El presente plan de igualdad responde al mandato normativo incluido en la Ley 4/2005, de 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y hombres, artículo 40:

*"Artículo 40. Planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres.*

*1. Las empresas participadas mayoritariamente con capital público en todo caso, así como las empresas privadas que según el número de personas empleadas u otros criterios se determine reglamentariamente, elaborarán planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior.”*

## 2 Metodología de trabajo utilizada

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

Para ello se ha constituido un grupo de mejora específico conformado con personas voluntarias integrantes de la plantilla de EJIE, concretamente las mismas que participaron en la elaboración del III Plan.

Además se han tenido reuniones de contraste con algunas partes interesadas identificadas tanto a nivel externo como interno.

Se ha realizado una encuesta específica en materia de igualdad entre el personal de EJIE.

### 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 IV Plan de Igualdad de EJIE, se ha contado con la participación de las personas que de forma voluntaria se mostraron interesadas en junio de 2014 en formar parte del grupo de mejora de igualdad, que son las siguientes:

Integrante	Sexo	Perfil profesional	Area
	Hombre	Técnico de Sistemas	Servicios I&O de Osakidetza y proyectos para Batera
	Mujer	Técnica de Análisis	Proyectos y AT (Emakunde)
	Mujer	Oficial Administrativa	Administración y Personal (Contratación)
	Mujer	Soporte Administrativa del Area	Administración y Personal (RRHH)
	Mujer	Técnica de Recursos Humanos	Administración y Personal (RRHH)
	Hombre	Responsable de Recursos Humanos	Administración y Personal
	Mujer	Técnica de Desarrollo	Proyectos y AT (IVAP)

(\*es una de las personas integrantes del Comité de Empresa.

#### 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:

2017-01-19

2017-02-01

2017-03-03

2017-03-13

2017-03-31

2017-06-12

Además de las reuniones el grupo de mejora ha compartido y revisado documentación por correo electrónico.

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

Fecha	Temática
2017-01-19	Planificación del trabajo
2017-02-01	Planificación y diseño de encuesta entre la plantilla en materia de igualdad
2017-03-03	Personas. Análisis de datos del proceso de gestión de personas para el diagnóstico cuantitativo y análisis de datos de la encuesta entre la plantilla para diagnóstico cualitativo
2017-03-13	Personas. Análisis de sugerencias de iniciativas en el ámbito de personas
2017-03-31	Gestión de servicios y Contratación. Análisis de datos e iniciativas en los ámbitos de gestión de servicios y contratación
2017-06-12	Puesta en común ideas sobre actividades a incluir en el plan en función de los datos obtenidos del diagnóstico

Es preciso reseñar que la elaboración del presente plan estaba muy avanzada para comienzos del mes de junio, pero que había dos hitos muy importantes a nivel de empresa que estaban pendientes de concreción y que han provocado un retraso en la finalización del mismo.

El primero de ellos, la aprobación del Plan Estratégico de EJIE, que finalmente se produjo el 30 de junio de 2017, motivo por el cual dicho plan debió ser analizado con posterioridad a dicha fecha

El segundo hito relevante lo constituye el proceso de negociación colectiva llevado a cabo durante 2017. Si bien en junio la elaboración del presente plan se encontraba muy avanzada, estaban pendientes de concretar las actividades relacionadas con la implantación de mejoras en las medidas de conciliación ya existentes, habida cuenta de las conclusiones derivadas de la encuesta realizada al personal para la fase de diagnóstico cualitativo. Dado que la Dirección y el Comité de Empresa se encontraban en un proceso de negociación colectiva (el último Convenio Colectivo se firmó en 2009), en el que se estaban contemplando una serie de medidas encaminadas a mejorar cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral, se optó por retrasar la finalización del plan a la espera de que se pudiera alcanzar un acuerdo para la firma de un nuevo Convenio Colectivo. La firma del Convenio Colectivo ha tenido lugar el 22 de diciembre de 2017.

Este retraso en la aprobación del plan no ha tenido un efecto negativo en el tratamiento de la igualdad en EJIE, dado que durante el año 2017, se han venido realizando las actividades de periodicidad continua contempladas en el III plan, que en su mayoría se ha propuesto mantener en el IV plan, así como algunas otras actividades nuevas establecidas en el plan para el año 2017.

Por todo ello, finalmente, se ha optado porque la vigencia del presente plan se extienda desde el año 2018 al año 2020, dando por prorrogado el III Plan durante el año 2017.

Con fecha 26 de diciembre de 2017 se envió el borrador del presente documento a la Unidad Administrativa de Igualdad del Departamento de Gobernanza, que con fecha 24 de enero de 2018 emitió

un informe de recomendaciones técnicas al mismo que han sido incorporadas en la versión definitiva del mismo.

## 2.2 Partes consultadas con las que se han mantenido reuniones

Las partes consultadas con los que se han mantenido reuniones en la fase de diagnóstico han sido las siguientes:

- Dirección General de EJIE
- Comité de Empresa de EJIE
- Emakunde (Técnica del Area de programas)
- Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno (Técnica de Igualdad)

Con estas partes interesadas se han mantenido reuniones de contraste con la finalidad de obtener información para el diagnóstico cualitativo, así como para la propia elaboración del plan, habiéndose celebrado las siguientes reuniones:

Fecha	Parte interesada
2017-01-18	Emakunde (Técnica del Area de programas)
2017-01-20	Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno (Técnica de Igualdad)
2017-01-23	Dirección General de EJIE
-	Comité de Empresa de EJIE. Se cursó invitación a reunión en la fase de diagnóstico, prevista para el 27-01-2018, pero no se llegó a celebrar. No obstante se han mantenido durante todo el año 2017 reuniones con el Comité de Empresa en el marco de la negociación colectiva, en las que se han tratado, entre otros aspectos, cuestiones relacionadas con medidas de conciliación de la vida familiar y laboral. Ha sido precisamente este proceso negociador el que ha dilatado más de lo esperado la aprobación del presente plan, con la finalidad de incorporar al mismo mejores medidas de conciliación, que tal como se pudo apreciar en la encuesta realizada entre el personal dentro de la fase de diagnóstico, era una de las conclusiones derivadas de dicha encuesta.

En dichas reuniones han participado personas integrantes del grupo de mejora y las conclusiones obtenidas de las mismas han sido trasladadas al resto del grupo de mejora.

## 2.3 Metodología utilizada para el diagnóstico

A efectos metodológicos para la realización del diagnóstico se ha tomado como referencia el I Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la Administración General y sus Organismos Autónomos (BOPV nº 198 19-10-2016) y las recomendaciones técnicas al borrador del presente plan recibidas de la Unidad Administrativa de Igualdad del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno de fecha 24 de enero de 2018.

Los datos recabados se han referido a los estudios diagnósticos realizados en los 3 planes de igualdad anteriores y a la situación de plantilla a fecha 31 de diciembre de 2016. La fuente de las que se ha recibido esa información ha sido el departamento de Recursos Humanos de EJIE.

En el Diagnóstico se han incluido 32 tablas, 3 cuadros, 2 gráficos y 60 anexos.

Las tablas y anexos recogen datos numéricos relativos a la plantilla, por sexo y relacionados todos ellos con el área de estudio correspondiente. En algunas tablas y anexos aparecerán porcentajes horizontales que miden el índice de distribución, que señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el n.º total de personas de un sexo en una categoría por el total de personas de esa categoría. En cambio, en otras tablas y anexos aparecerán porcentajes verticales que miden el índice de concentración, que indica el porcentaje en relación a un determinado grupo sexual (intra-sexo), que ocupa las diferentes categorías en el conjunto de una variable, tomando como referencia cada sexo por separado. Es útil para conocer cómo se distribuyen cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género. Se calcula dividiendo el n.º de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de ese sexo de la variable.

A lo largo del plan se incluyen a su vez las siguientes definiciones utilizadas en el I Plan para la igualdad de la Administración General y Organismos Autónomos 2016-18, adaptadas a la entidad EJIE-Sociedad Informática de Gobierno Vasco, siguiendo la recomendación de la Unidad administrativa de Igualdad del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno

- **ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN (INTER–SEXO)** El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter–sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.
- **ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN (INTRA–SEXO)** El porcentaje vertical mide el índice de concentración, es decir, indica el porcentaje en relación a un determinado grupo sexual (intra–sexo), tomando como referencia cada sexo por separado. Es útil para conocer cómo se concentra cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género. Se calcula dividiendo el Nº de mujeres en una categoría/ Total de mujeres y lo mismo con los hombres: Nº de hombres en una categoría/ Total de hombres.
- **TASA DE ÉXITO:** Para interpretar el valor del indicador se debe considerar que valores < 1 y hasta 0 indican que las candidaturas de las mujeres han tenido menos éxito que las de los hombres. Si el valor es 1 significa que hay igualdad (Metodología Para la elaboración del Diagnóstico y Plan para la Igualdad. EMAKUNDE)
- **BRECHA DE GÉNERO:** es la diferencia entre el porcentaje o tasa femenina y masculina en la categoría de una variable. Se calcula restando el porcentaje o la tasa masculina de una variable al porcentaje o tasa femenina en esa misma variable. El resultado se mide en puntos porcentuales. Estaremos más cerca de la igualdad cuándo la brecha de género esté más cerca del cero. (Guía de fuentes estadísticas e indicadores de contexto para el análisis de las brechas de género en el marco de las operaciones cofinanciadas con los fondos estructurales y el fondo de cohesión. Instituto de la Mujer)

Los cuadros en cambio recogen información sistematizada, que no recoge datos y los gráficos, obviamente, representan los datos obtenidos y permiten una visualización inmediata de los mismos.

Por otro lado, partiendo del porcentaje de mujeres en plantilla a fecha 31 de diciembre de 2016, (según gráfico 02, era de un 39,61 %), hemos creado 5 rangos que nos permitieran medir el **nivel relativo de feminización** a lo largo del diagnóstico.

Los 5 rangos son los siguientes: **muy masculinizado, masculinizado, equilibrado, feminizado y muy feminizado**. Cada uno de ellos está relacionado con un intervalo en el que se ha reflejado un rango de puntuación, habiendo siempre entre esos intervalos una distancia inferior a 5 puntos.

**Cuadro 1.- Rango e intervalos para determinar el nivel relativo de feminización**

<b>NIVEL RELATIVO DE FEMINIZACION</b>		
<b>Rangos</b>	<b>Intervalos</b>	<b>Media</b>
<b>Muy masculinizado</b>	<32,3	
<b>Masculinizado</b>	32,3-37,1	
<b>Equilibrado</b>	37,2-42,0	39,6
<b>Feminizado</b>	42,1-46,9	
<b>Muy feminizado</b>	>46,9	

Autoría: RRHH

Por tanto, en función de cada uno de esos intervalos, que están relacionados con los distintos rangos, se puede determinar si el objeto de estudio (niveles, puestos, etc.) de acuerdo a los porcentajes que representen, tienen la consideración establecida: muy masculinizado, masculinizado, equilibrado, feminizado o muy feminizado.

De esta manera, cada vez que nos refiramos al nivel relativo de feminización en este Plan, se habrá de tener presente que se aplica el criterio que acabamos de explicar.

## 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

A los efectos del presente plan de igualdad se ha tenido en cuenta el marco estratégico en vigor, concretamente el documento Plan Estratégico 2020 versión 1 (30/06/2017) (documento 341073), aprobado por el Consejo de Administración de EJIE el 30 de junio de 2017.

Las descripciones de la misión y visión de dicho plan son las siguientes:

- Misión: Somos la entidad del Gobierno Vasco que a través del liderazgo tecnológico facilita la digitalización de los servicios que el sector público vasco presta a la ciudadanía para un mejor y más eficiente cumplimiento de sus servicios.
- Visión: Seremos la referencia tecnológica del sector público y nuestra labor será reconocida por clientes, profesionales y organizaciones del sector informático.

Entre los diferentes valores recogidos en dicho plan está la igualdad de género.

Estas referencias se incluyeron tras la recomendación realizada desde el III Plan a Dirección General para 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, actividad E5.4 del III Plan.

**Conclusiones:** El principio de igualdad de mujeres y hombres tiene su reflejo en el plan estratégico y en el plan de gestión actualmente en vigor, debiendo garantizarse igualmente en planes futuros.

#### 3.1.2 Estatutos Sociales: régimen jurídico y objeto social

Los actuales Estatutos Sociales datan del año 2009.

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.*

**Conclusiones:** Trasladar la recomendación a la Presidencia del Consejo de Administración de contemplar el principio de igualdad de mujeres y hombres en futuras revisiones de los Estatutos Sociales.

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

El plan para la igualdad de EJIE incardina con las políticas de igualdad del Gobierno Vasco, que se operativizaron en el Consejo de Gobierno del 30 de diciembre de 2013 con la aprobación del VI plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi. De este plan se derivan las planificaciones departamentales, tal y como recoge el artículo 15 de la ley 4/2005, destacando, a fecha actual y a los efectos de EJIE, la Planificación 2017 para Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno, en el que se recogen objetivos que requieren la participación de EJIE

**Conclusiones:** La Planificación 2017 para Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno establece objetivos específicos para EJIE, que han sido tenidos en cuenta en la elaboración de las actividades del presente plan.

### 3.1.4 Contratación de servicios a empresas

EJIE dispone de unas Instrucciones Internas de Contratación, cuya versión más reciente fue aprobada por el Consejo de Administración el 30 de junio de 2017, 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 proceso de contratación cuya finalidad es definir y sistematizar los diferentes expedientes de contratación que se realizan. Entre los principios ordenadores de la contratación definidos en dichas instrucciones, se encuentra el número 22 Inserción de cláusulas sociales que establece lo siguiente: *“De acuerdo a la Resolución 6/2008, de 2 de junio, del Director de la secretaría de Gobierno y Relaciones con el Parlamento, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Gobierno sobre incorporación de **critérios sociales** y otros políticas en la contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma y de su sector público por la que se publica la “Instrucción para la incorporación de criterios sociales y medioambientales y otras políticas públicas en la contratación”, EJIE incluirá criterios sociales y medioambientales, en la medida de lo posible, según lo dispuesto en dicha Instrucción, en las previsiones de los pliegos de los contratos, en el procedimiento de adjudicación y en la propia ejecución del contrato, sin menoscabo de la libertad incondicionada para la selección de la oferta ni la infracción de los principios generales aplicables a la actividad contractual, en especial, los de concurrencia, igualdad y no discriminación y las libertades de prestación de los servicios y circulación de bienes.”*

El III Plan de Igualdad ha sido el primer plan de igualdad de EJIE que ha incorporado actividades en materia de igualdad en los procesos de contratación de EJIE, que han sido seleccionadas como buena práctica por Euskalit, dentro del modelo de gestión avanzada

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

**Conclusiones:** EJIE debe continuar con la inclusión de actividades en sus planes de igualdad encaminadas a incluir cláusulas de igualdad en sus contrataciones con empresas externas, con las necesarias garantías de seguridad jurídica.

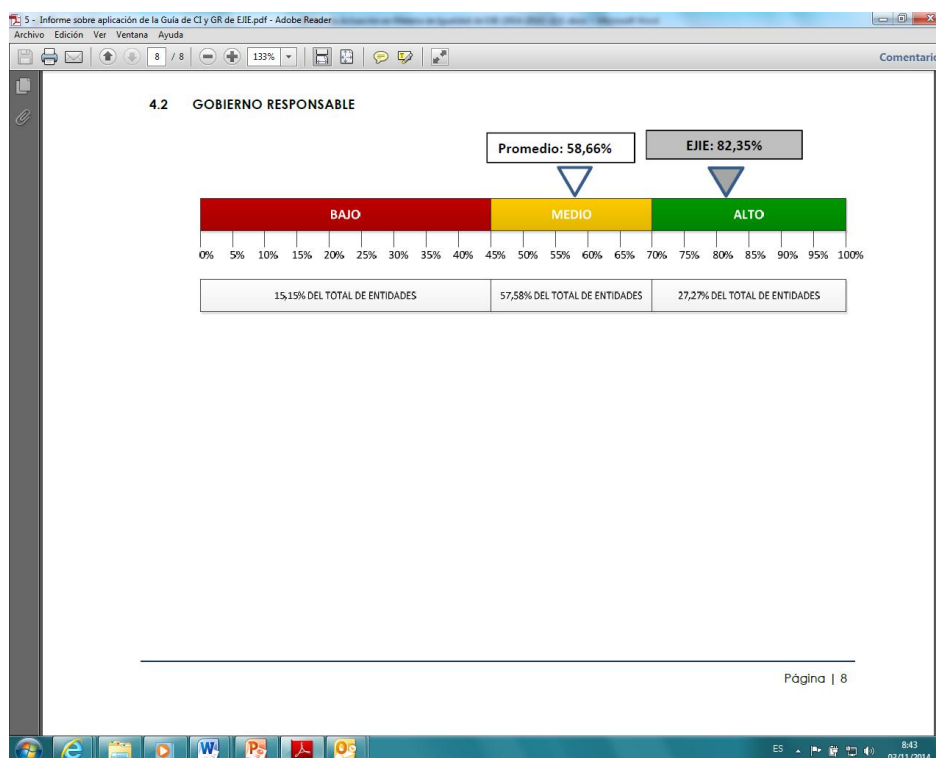
### 3.1.5 Gobierno Responsable

#### 3.1.5.1 Guía de 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:

**Gráfico 01**



Autoría: OCE

Esta guía tiene en cuenta como uno de los elementos del Gobierno Responsable el cumplimiento de determinados indicadores en materia de igualdad distribuidos en nivel básico y avanzado, tales como el desarrollo de un plan de igualdad, tener representación equilibrada en el Consejo de Administración, el fomento de medidas de conciliación, el fomento de la igualdad salarial, y el desarrollo de acciones y programas para avanzar en la igualdad.

La guía de Gobierno Responsable incluye una serie de preguntas en materia de igualdad y a continuación se detalla la respuesta a las mismas, en el caso de EJIE, en los años 2011 y 2016

Pregunta	Respuesta 2011	Respuesta 2016
¿Cuántos de los miembros del Consejo son mujeres?	6	6
¿Existe un Plan de Igualdad?	si	si
¿Se han puesto en marcha, si procede, procedimientos para equiparar el salario de hombres y mujeres?	si	si
¿Se han desarrollado acciones y programas a favor de la igualdad de género?	si	si
¿Existen en la organización medidas para el fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores?	si	si

**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. El grado de adecuación a la guía es óptimo y mantenido en el tiempo.

### 3.1.5.2 Consejo de Administración

En cuanto a la composición del Consejo de Administración de EJIE, ésta se determina por el Consejo de Gobierno de Eusko Jaurilaritza Gobierno Vasco, actuando como Junta General de Accionistas de la sociedad.

La composición del Consejo de Administración, a fecha 30/06/2017, fecha de última actualización, es la siguiente:

**Tabla 01.- Vocales del Consejo de Administración de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por cargo, según sexo, a 30/06/2017. Valores absolutos e índice distribución**

Cargo	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCIÓN - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Presidencia	1	1	0	100,0	100,0	0,0
Vicepresidencia	1	0	1	100,0	0,0	100,0
Vocales	9	5	4	100,0	55,6	44,4

<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>	<b>54,5</b>	<b>45,5</b>
--------------	-----------	----------	----------	--------------	-------------	-------------

Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

(\*) Índice de distribución: El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.

La Presidencia la ocupa una mujer y la Vicepresidencia un hombre. La figura de Secretario/a no consejero/a, la ocupa un hombre.

La evolución de la presencia de mujeres en la composición del Consejo de Administración teniendo en cuenta los últimos años en los que se ha visto modificada la misma, ha sido la siguiente, en 2009 de 58,3%, en 2012 de 33,3% y en 2017 de 55,6% (ver anexo 01).

**Conclusiones:** De la tabla 01 se desprende que la composición de vocales del Consejo de Administración se encuentra muy feminizada (54,5% mujeres y 45,4% hombres), viniendo de una composición anterior masculinizada (33,3 % mujeres y 66,7% hombres)

En cuanto a la composición del Consejo de Administración se aprecia una variación de la misma en los años analizados, ya que el índice de distribución en mujeres fue del 58,3% en 2009, del 33,3% en 2012 y del 55,6% en 2017, siendo recomendable trasladar los datos a la Presidencia del Consejo de Administración a los efectos de que sean tenidas en cuenta por el órgano competente de determinar en el futuro la composición del Consejo de Administración.

### 3.1.5.3 Personas con facultades delegadas

Las personas a las que el Consejo de Administración ha delegado facultades de representación, formalizadas mediante las oportunas escrituras de apoderamiento, son tres, concretamente la Presidenta del Consejo de Administración, el Vicepresidente del Consejo de Administración y el Director General. Lo que supone que entre las personas con facultades delegadas un 33,3% son mujeres (ver anexo 02).

Con respecto a las personas que contaban con delegación de facultadas en el momento de la realización del estudio diagnóstico del III plan de igualdad en 2014, se aprecia una variación, dado que la distribución entonces era de 0% mujeres y 100% hombres

**Conclusiones:** La distribución de los apoderamientos se encuentra masculinizada, viniendo de una distribución anterior muy masculinizada, consistente en 0% mujeres y 100% hombres.

## 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.

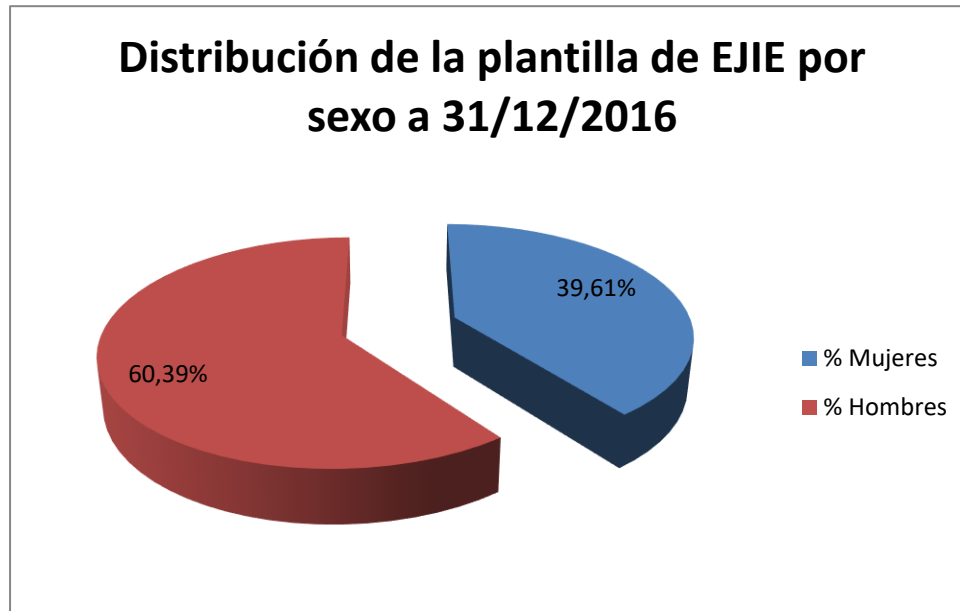
Los datos numéricos se corresponden con la situación de la plantilla a 31 de diciembre de 2016.

A efectos de plantilla se han tenido en cuenta los 207 contratos de trabajo existentes a 31 de diciembre de 2016, si bien en términos de jornada completa, la plantilla a dicha fecha asciende a 195, debido a que se encuentra en ejecución un plan de jubilación parcial con vigencia desde 2013 a 2018, en virtud del cual hay personas con reducción de jornada del 75%.

### 3.2.1 Distribución de la plantilla por sexo

La plantilla de EJIE se encontraba constituida a fecha 31 de diciembre de 2016 por un total de 207 personas, de las cuales el 39,6% son mujeres y el 60,4% son hombres.

**Gráfico 02.- Distribución de la plantilla de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco por sexo a 31 de diciembre de 2016**



Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

La evolución de la plantilla desde la implantación del I Plan de igualdad resulta ser la siguiente:

**Tabla 02.- Evolución del personal de EJIE- Sociedad Informática del Gobierno Vasco por sexo en los diagnósticos de los planes de igualdad realizados desde 2008 hasta 2016. Valores absolutos e índice de distribución.**

Diagnósticos Plan	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCIÓN - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Diagnóstico I Plan. 2008	178	65	113	100,0	36,5	63,5
Diagnóstico II Plan. 2012	192	74	118	100,0	38,5	61,5
Diagnóstico III Plan. 2014	205	81	124	100,0	39,5	60,5
Diagnóstico IV Plan. 2016	207	82	125	100,0	39,6	60,4

**Fuente:** EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.  
**(\*) Índice de distribución:** El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.  
**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Conclusiones:** De la tabla 02 se desprende que los datos del primer diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres realizado en diciembre de 2007 presentaban una plantilla distribuida en un 63,5% por hombres y en un 36,5% por mujeres, siendo la distribución actual de 60,4% hombres y 39,6% mujeres, por lo que se ha producido en un plazo de 8 años, un incremento porcentual del 3,1% de presencia de

mujeres en la plantilla de EJIE desde la existencia de planes de igualdad, en menor medida durante la vigencia del III Plan.

### 3.2.2 Distribución de la plantilla por sexo y edad

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

**Tabla 03.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por rangos de edades, según sexo, a 31/12/2016. Valores absolutos e índice de concentración.**

Tramo de edad	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Menor o igual a 30 años	2	2	0	1,0	2,4	0,0
De 31 a 40 años	39	18	21	18,8	22,0	16,8
De 41 a 50 años	48	22	26	23,2	26,8	20,8
De 51 a 60 años	94	38	56	45,4	46,3	44,8
61 años o más	24	2	22	11,6	2,4	17,6

<b>TOTAL</b>	<b>207</b>	<b>82</b>	<b>125</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
--------------	------------	-----------	------------	--------------	--------------	--------------

**Fuente:** EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de concentración:** El porcentaje vertical mide el índice de concentración, es decir, indica el porcentaje en relación a un determinado grupo sexual (intra-sexo), tomando como referencia cada sexo por separado. Es útil para conocer cómo se concentra cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género. Se calcula dividiendo el Nº de mujeres en una categoría/ Total de mujeres y lo mismo con los hombres: Nº de hombres en una categoría / Total de hombres.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**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, que finaliza el 31 de diciembre de 2018, en el que están incluidas un total de 48 personas (79% hombres y 21% mujeres). Debe tenerse en cuenta que a 31/12/2016 había un total de 21 personas en situación de jubilación parcial (2 mujeres y 19 hombres), que durante el año 2017 se han acogido o está previsto que se acojan 5 personas a dicha figura y que hasta 2018, podrán acogerse a esta situación un total de 10 personas más (2 mujeres y 8 hombres).

Como se desprende de la tabla 03, el mayor índice de concentración de mujeres se encuentra en el tramo de edad entre 51 a 60 años (46,3%), al igual que en el caso de los hombres (44,8%). El menor índice de concentración de mujeres se encuentra en los tramos de edad menor o igual a 30 años (2,4%) y 61 años o más (2,4%). En el caso de los hombres los menores índices de concentración se encuentran en los tramos de 31 a 40 años (16,8%) y 61 años o más (17,6%).

En cuanto al índice de distribución (ver anexo 03), hay un porcentaje superior de hombres (91,7%), que de mujeres (8,3%) en el tramo de edad de 61 años o más años y un porcentaje superior de mujeres (100%), que de hombres (0%) en el tramo de edad menor o igual a 30 años. En términos de nivel relativo de feminización el tramo menor igual a 30 años está muy feminizado, y los tramos siguientes se encuentran feminizados, salvo el de 61 años o más que se encuentra muy masculinizado y el de 51 a 60 años que se encuentra equilibrado.

### 3.2.3 Distribución de la plantilla por sexo y niveles de estudios

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

**Tabla 04.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por niveles de estudios, según sexo, a 31/12/2016. Valores absolutos e índice de concentración.**

Titulación	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Licenciatura / Ingeniería	106	47	59	51,2	57,3	47,2
FPII / Estudios Técnicos	22	14	8	10,6	17,1	6,4
FPI / Otros	79	21	58	38,2	25,6	46,4

<b>TOTAL</b>	<b>207</b>	<b>82</b>	<b>125</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Fuente:</b> EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos. <b>(*) Índice de concentración:</b> El porcentaje vertical mide el índice de concentración, es decir, indica el porcentaje en relación a un determinado grupo sexual (intra-sexo), tomando como referencia cada sexo por separado. Es útil para conocer cómo se concentra cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género. Se calcula dividiendo el Nº de mujeres en una categoría/ Total de mujeres y lo mismo con los hombres: Nº de hombres en una categoría / Total de hombres. <b>Personal:</b> Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.						

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

**Conclusiones:** De la tabla 04 se desprende que el mayor índice de concentración de mujeres se encuentra en la agrupación de Licenciatura/Ingeniería (57,3%), al igual que en el caso de los hombres (47,2%), que tienen un índice de concentración muy similar en la agrupación FPI/Otros (46,4%) en el caso de los hombres. El menor índice de concentración de mujeres se encuentra en la agrupación FPII/Estudios técnicos (17,1%), al igual que en los hombres (6,4%)

En términos de nivel relativo de feminización, y en base a los datos del anexo 04 se desprende que la agrupación de titulaciones Licenciatura/Ingeniería está feminizada (44,3% mujeres y 55,7 % hombres) y la agrupación de titulaciones FPII/Estudios Técnicos está muy feminizada (63,6% mujeres y 36,4% hombres), mientras que la agrupación de titulación FPI/Otros está muy masculinizada (26,6% mujeres y 73,4% hombres).

### 3.2.4 Distribución de la plantilla por sexo y por áreas

La distribución de la plantilla es la siguiente, atendiendo a las distintas áreas en las que se distribuye EJIE a 31-12-2016:

**Tabla 05.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, distribución por Áreas, según sexo, a 31/12/2016. Valores absolutos e índice de concentración.**

Área	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Dirección General	16	4	12	7,7	4,9	9,6
Administración y Personal	13	8	5	6,3	9,8	4,0
Proyectos y Asistencia Técnica	90	45	45	43,5	54,9	36,0
Producción	51	16	35	24,6	19,5	28,0
Sistemas y Telecomunicaciones	35	9	26	16,9	11,0	20,8
Clientes	2	0	2	1,0	0,0	1,6

<b>TOTAL</b>	<b>207</b>	<b>82</b>	<b>125</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
--------------	------------	-----------	------------	--------------	--------------	--------------

Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

(\*) **Índice de concentración:** El porcentaje vertical mide el índice de concentración, es decir, indica el porcentaje en relación a un determinado grupo sexual (intra-sexo), tomando como referencia cada sexo por separado. Es útil para conocer cómo se concentra cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género. Se calcula dividiendo el Nº de mujeres en una categoría/ Total de mujeres y lo mismo con los hombres: Nº de hombres en una categoría / Total de hombres.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Conclusiones:** De la tabla 05 se desprende que el mayor índice de concentración de mujeres se encuentra en el Área de Proyectos y Asistencia Técnica (54,9%), seguida del Área de Producción (19,5%) y el menor índice de concentración en el área de Clientes donde es 0. El mayor índice de concentración de hombres se encuentra en el Área de Proyectos y Asistencia Técnica (36%) seguido de las Áreas de Producción (28%) y Sistemas y Telecomunicaciones (20,8%). Se puede apreciar que en las Áreas de Dirección General, Proyectos y Asistencia Técnica, Producción, Sistemas y Telecomunicaciones y Clientes hay un mayor alejamiento de la media en las mujeres que en los hombres, mientras que en el Área de Administración y Personal, hay un mayor alejamiento de la media en los hombres que en las mujeres.

En términos de nivel relativo de feminización, y en base a los datos del anexo 05, se desprende que las Áreas masculinizadas por orden de mayor a menor grado de masculinización son Clientes (0% mujeres y 100 % hombres), Dirección General (25% mujeres y 75% hombres), Sistemas y Telecomunicaciones (25,7% mujeres y 74,3 % hombres), y Producción (31,4% mujeres y 68,6% hombres).

Las Áreas feminizadas por orden de mayor a menor grado de feminización Administración y Personal (61,5% mujeres y 38,5% hombres), y Proyectos y Asistencia Técnica (50,0% mujeres y 50,0% hombres).

El Área en la que la distribución de mujeres y hombres guarda mayor similitud con la distribución total del personal entre mujeres y hombres de la empresa es el Área de Producción, siendo el Área de Proyectos y Asistencia Técnica, la única que tienen una distribución paritaria.

### 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 v1.5 28/11/2016) 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 2016, 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:

- 95 procesos de selección (40 internos y 55 externos)
- 5.773 candidaturas recibidas (111 internas y 5.662 externas)
- 652 entrevistas personales realizadas (100 internas y 552 externas)

Los datos desagregados por sexo se encuentran en el apartado de anexos del presente informe (anexos 06 a 17, ambos inclusive)

A los efectos de analizar los procesos de selección tanto internos como externos, así como todos ellos en global se han utilizado las definiciones de tasa de éxito y brecha de género, que se describen a continuación.

En este apartado se utilizan las siguientes definiciones:

- Tasa de éxito: para interpretar el valor del indicador se debe considerar que valores  $<1$  y hasta 0 indican que las candidaturas de las mujeres han tenido menos éxito que las de los hombres. Si el valor es 1 significa que hay igualdad (Metodología Para la elaboración del Diagnóstico y Plan para la Igualdad EMAKUNDE). La tasa de
- Brecha de género: Es la diferencia entre el porcentaje o tasa femenina y masculina en la categoría de una variable. Se calcula restando el porcentaje o la tasa masculina de una variable al porcentaje o tasa femenina en esa misma variable. El resultado se mide en puntos porcentuales. Estaremos más cerca de la igualdad cuando la brecha de género esté más cercana a cero (Guía de fuentes estadísticas e indicadores de contexto para el análisis de las brechas de género en el marco de las operaciones cofinanciadas con los fondos estructurales y el fondo de cohesión. Instituto de la Mujer.)

### 3.2.5.1 Análisis de procesos de selección internos

El resumen de la información obtenida del análisis realizado en los procesos de selección internos, es el siguiente:

**Tabla 06.- Ratio y % de personas seleccionadas en EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco por sexo sobre personas presentadas en selecciones internas. Brecha de género y tasa de éxito. Años 2007 a 2016.**

2007-2016	Ratio		Brecha de género	Tasa de éxito
	Mujeres	Hombres		
<b>Absoluto</b>	3	2	0	0,89
<b>Porcentaje</b>	37,0	41,4	-4,4	

**Fuente:** EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**Ratio:** el valor absoluto indica el número de personas de un sexo que se presentan para ser seleccionada una persona de dicho sexo, calculándose mediante regla de tres, y el porcentaje es el resultado de dividir el número de personas seleccionadas de un sexo entre el total de personas presentadas de dicho sexo.

**Tasa de éxito:** es el resultado de dividir el valor absoluto de mujeres entre el valor absoluto de hombres

**Brecha de género:** es el resultado obtenido de la diferencia entre el valor absoluto de mujeres y el valor absoluto de hombres o entre el porcentaje de mujeres y el porcentaje de hombres, según el caso.

En los procesos de selección internos la ratio de las mujeres es de 3 y la de los hombres 2, es decir, resulta seleccionada una mujer de cada 3 mujeres presentadas (37%); mientras que se selecciona un hombre de cada 2 hombres presentados (41,4 %), por tanto la tasa de éxito de las mujeres es de 0,89.

Existe una brecha de género en los procesos de selección internos (-4,4%)

### Conclusiones:

En el período analizado, el resultado final de los procesos de selección internos, en el caso de las mujeres resultan seleccionadas en un 41,5% de los procesos y en el de los hombres en un 58,5% (ver anexo 09)

También se observa que durante las distintas fases de los procesos, el porcentaje de mujeres que supera cada fase guarda relación con el % de mujeres presentadas. El porcentaje de curriculums recibidos asciende al 41,4%, el porcentaje de entrevistas al 41,6%, el porcentaje de candidaturas finalistas al 40,6%. En el caso de los hombres, ocurre algo similar, así el porcentaje de curriculums recibidos asciende al 58,6%, el porcentaje de entrevistas al 58,4%, el porcentaje de candidaturas finalistas al 59,4% (ver anexos 06, 07 y 08)

La tasa de éxito de las mujeres (0,89) es inferior a la de los hombres. Existe una brecha de género en los procesos de selección internos.

### 3.2.5.2 Análisis de procesos de selección externos

El resumen de la información obtenida del análisis realizado en los procesos de selección externos, es el siguiente:

**Tabla 07.- Ratio y % de personas seleccionadas en EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco por sexo sobre personas presentadas en selecciones externas. Brecha de género y tasa de éxito. Años 2007 a 2016.**

2007-2016	Mujeres	Hombres	Brecha de género	Tasa de éxito
<b>Absoluto</b>	55	161	-107	2,95
<b>Porcentaje</b>	1,83	0,62	1,21	

**Fuente:** EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**Ratio:** el valor absoluto indica el número de personas de un sexo que se presentan para ser seleccionada una persona de dicho sexo, calculándose mediante regla de tres, y el porcentaje es el resultado de dividir el número de personas seleccionadas de un sexo entre el total de personas presentadas de dicho sexo.

**Tasa de éxito:** es el resultado de dividir el valor absoluto de mujeres entre el valor absoluto de hombres

**Brecha de género:** es el resultado obtenido de la diferencia entre el valor absoluto de mujeres y el valor absoluto de hombres o entre el porcentaje de mujeres y el porcentaje de hombres, según el caso.

En procesos de selección externos la ratio de las mujeres es de 55 y la de los hombres 161, es decir, resulta seleccionada una mujer de cada 55 mujeres presentadas (1,83%), mientras que se selecciona un hombre de cada 161 hombres presentados (0,62%), por tanto la tasa de éxito de las mujeres es casi tres veces mejor que la de los hombres.

### Conclusiones:

En el período analizado, el resultado final de los procesos de selección internos, en el caso de las mujeres resultan seleccionadas en un 54,5% de los procesos y en el de los hombres en un 45,5% (ver anexo 13).

También se observa que durante las distintas fases de los procesos el porcentaje de mujeres que supera cada fase se incrementa en relación con el % de mujeres presentadas. El porcentaje de curriculums recibidos asciende al 28,9%, el porcentaje de entrevistas al 38,9%, el porcentaje de candidaturas finalistas al 43,3%. En el caso de los hombres, sin embargo, a medida que transcurren las fases, el porcentaje de hombres que las superan disminuye en relación con el porcentaje de curriculums presentados, así el porcentaje de curriculums recibidos asciende al 71,1%, el porcentaje de entrevistas al 61,1%, el porcentaje de candidaturas finalistas al 56,7% (ver anexos 10,11 y 12)

La tasa de éxito de las mujeres (2,95) es superior a la de los hombres. En términos de igualdad entre mujeres y hombres no existe brecha de género, sino que al contrario, la tasa femenina es superior a la masculina, lo que puede llevar, en caso de mantenerse en el tiempo, a contar en un futuro con un plantilla paritaria.

### 3.2.5.3 Análisis de procesos de selección total incluyendo internos y externos

El resumen de la información obtenida del análisis conjunto realizado de los procesos de selección tanto internos, como externos, es el siguiente:

Tabla 08.- Ratio y % de personas seleccionadas en EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco por sexo sobre personas presentadas en selecciones internas y externas. Brecha de género y tasa de éxito. Años 2007 a 2016.				
2007-2016	Mujeres	Hombres	Brecha de género	Tasa de éxito
<b>Absoluto</b>	36	83	-48	2,33
<b>Porcentaje</b>	2,79%	1,20%	1,60%	

**Fuente:** EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.  
**Ratio:** el valor absoluto indica el número de personas de un sexo que se presentan para ser seleccionada una persona de dicho sexo, calculándose mediante regla de tres, y el porcentaje es el resultado de dividir el número de personas seleccionadas de un sexo entre el total de personas presentadas de dicho sexo.  
**Tasa de éxito:** es el resultado de dividir el valor absoluto de mujeres entre el valor absoluto de hombres  
**Brecha de género:** es el resultado obtenido de la diferencia entre el valor absoluto de mujeres y el valor absoluto de hombres o entre el porcentaje de mujeres y el porcentaje de hombres, según el caso.

Analizando en su conjunto los procesos de selección internos y externos la ratio de las mujeres es de 36, es decir, resulta seleccionada una mujer cada 36 mujeres presentadas (2,79%) y la de los hombres 83, es decir se selecciona un hombre de cada 83 hombres presentados (1,20%), por tanto la tasa de éxito de las mujeres es más del doble que la de los hombres.

### Conclusiones:

En el período analizado, el resultado final de los procesos de selección internos y externos en su conjunto, en el caso de las mujeres resultan seleccionadas en un 49% de los procesos y en el de los hombres en un 51% (ver anexo 17).

También se observa que durante las distintas fases de los procesos el porcentaje de mujeres que supera cada fase se incrementa en relación con el % de mujeres presentadas. El porcentaje de curriculums recibidos asciende al 29,14%, el porcentaje de entrevistas al 39,42%, el porcentaje de candidaturas finalistas al 42,58%. En el caso de los hombres, sin embargo, a medida que transcurren las fases el porcentaje de hombres que las superan disminuye en relación con el porcentaje de curriculums presentados, así el porcentaje de curriculums recibidos asciende al 70,86%, el porcentaje de entrevistas al 60,58%, el porcentaje de candidaturas finalistas al 57,42% (ver anexos 14, 15 y 16).

La tasa de éxito de las mujeres (2,33) es superior a la de los hombres. En términos de igualdad entre mujeres y hombres no existe brecha de género, sino que al contrario, la tasa femenina es superior a la masculina, lo que puede llevar, en caso de mantenerse en el tiempo, a contar en un futuro con un plantilla paritaria.

La tasa de éxito de las mujeres es mejor en los procesos externos que en los internos, sin que se haya detectado una causa concreta de esta situación. En ambos casos interviene una empresa de selección externa en la valoración de las candidaturas. El dato diferenciador entre los procesos de selección externos e internos es que en términos absolutos el número medio de candidaturas en los procesos de selección externos es de 103 candidaturas (30 mujeres y 73 hombres) y en los procesos de selección internos es de entre dos o tres personas (1 mujer y 2 hombres), es decir la muestra representativa es sustancialmente mayor en los procesos de selección externos.

#### **3.2.5.4 Análisis de distribución del alumnado en las Universidades de la Comunidad Autónoma de Euskadi 2015-2016 en la rama de ingeniería y Arquitectura**

Los datos en cuanto a la distribución del alumnado en las universidades de la Comunidad Autónoma de Euskadi 2015-2016, en la rama más cercana al perfil profesional del personal seleccionado por EJIE, concretamente la de Ingeniería y Arquitectura, según datos de EUSTAT son los siguientes.

Del total de personas matriculadas en el curso 2015-2016 en la rama de Ingeniería y Arquitectura, 15.206 personas, el 27,9% eran mujeres y el 72,1% hombres (ver anexo 18)

Estos datos guardan cierta relación o concordancia con los datos de curriculums recibidos en los procesos de selección externos de EJIE (28,9% mujeres y 71,1% hombres) en el período analizado, si bien los datos son de períodos distintos (curso 2015-2016 para los datos personas matriculadas y período 2007-2016 para los procesos de selección externos realizados por EJIE).

De total de alumnado que finalizó estudios en la rama de Ingeniería y Arquitectura durante el curso 2016, 3.564 personas, el 32,6% eran mujeres y el 67,4% eran hombres (ver anexo 19), si bien los datos son de períodos distintos (curso 2015-2016 para los datos personas que finalizaron estudios y período 2007-2016 para los procesos de selección externos realizados por EJIE), se aprecia una diferencia de casi 3 puntos entre alumnas que finalizaron estudios en el curso 2015-2016 y los curriculums recibidos en los procesos de selección externa en el período 2007-2016.

Se pueden analizar mecanismos para hacer más atractivos los procesos de selección para mujeres, así como para influir en que haya un mayor número de mujeres que cursen estudios de esta rama.

#### **3.2.6 Distribución por tipo de contrato**

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

**Tabla 09.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por tipo de contrato, según sexo, a 31/12/2016. Valores absolutos e índice de concentración.**

Tipo de contrato	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Contrato Indefinido	164	67	97	79,2	81,7	77,6
Contrato de Relevo	22	13	9	10,6	15,9	7,2
Contrato Temporal (jubilacion parcial)	21	2	19	10,1	2,4	15,2

<b>TOTAL</b>	<b>207</b>	<b>82</b>	<b>125</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
--------------	------------	-----------	------------	--------------	--------------	--------------

**Fuente:** EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de concentración:** El porcentaje vertical mide el índice de concentración, es decir, indica el porcentaje en relación a un determinado grupo sexual (intra-sexo), tomando como referencia cada sexo por separado. Es útil para conocer cómo se concentra cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género. Se calcula dividiendo el Nº de mujeres en una categoría/ Total de mujeres y lo mismo con los hombres: Nº de hombres en una categoría / Total de hombres.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

Se ha producido en los últimos años un incremento del número de contratos de relevo y de temporales por jubilación parcial, 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 acojan 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.

### Conclusiones:

El mayor índice de concentración de las mujeres se encuentra en el tipo de contrato indefinido (81,7%), al igual que en los hombres (77,6%). El tipo de contrato de relevo tiene mayor índice de concentración de mujeres (15,9%), que de hombres (7,2%), esto se debe a que las incorporaciones en los últimos años se están produciendo con este tipo de contrato y como se ha visto anteriormente el índice de incorporación de mujeres es más alto que el de hombres. Por el contrario el tipo de contrato temporal por jubilación parcial tiene un índice de concentración mayor de hombres (15,2%), que de mujeres (2,4%) y esto guarda relación con el mayor porcentaje de hombres en el tramo de edad que da derecho a la situación de jubilación parcial, tal y como se ha indicado anteriormente.

Comparativamente con el Diagnóstico del I Plan realizado en 2007, se aprecia una variación sustancial en el índice de concentración de mujeres en los tipos de contrato de relevo y de jubilación parcial, que en aquel momento era del 0% en ambos (ver anexo 21). Esta variación se debe al factor antes mencionado de mayor porcentaje de hombres en el tramo de edad más alto, así como que de los 3 contratos de relevo existentes en aquel momento todos ellos estaban formalizados con hombres.

Del anexo 20 se desprende que la relación contractual de tipo indefinido se encuentra equilibrada (40,9% mujeres y 59,1% hombres). La relación contractual derivada de contratos de relevo se encuentra muy feminizada (59,1% mujeres y 40,9% hombres). La relación contractual derivada de contratos temporales por jubilación parcial se encuentra muy masculinizada (9,5% mujeres y 90,5% hombres).

La situación de feminización de los contratos de relevo guarda relación con el porcentaje de mujeres seleccionadas en procesos de selección de personal externos. La masculinización de los contratos

temporales por jubilación, guarda relación con el mayor porcentaje de hombres en el rango de edad de 61 o más años, o lo que es lo mismo con el derecho a acogerse al acuerdo de jubilación parcial.

Comparativamente con el Diagnóstico del I Plan realizado en 2007, se aprecia una variación sustancial en el índice de distribución de mujeres en los tipos de contrato de relevo y de jubilación parcial, que en aquel momento eran del 0% en ambos (ver anexo 22). Esta variación se debe al factor antes mencionado de mayor porcentaje de hombres en el tramo de edad más alto, así como que de los 3 contratos de relevo existentes en aquel momento todos ellos estaban formalizados con hombres.

### 3.2.7 Distribución de la plantilla por años de incorporación

La distribución de la platilla por año de incorporación desde el año 1982 a 2016, es la siguiente:

**Tabla 10.- Distribución de las contrataciones de personal en EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco por tramos de años, según sexo, desde 1982 a 2016. Valores absolutos e índice de concentración**

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
De 1982 a 1986	64	23	41	28,8	25,6	31,1
De 1987 a 1991	72	32	40	32,4	35,6	30,3
De 1992 a 1996	5	2	3	2,3	2,2	2,3
De 1997 a 2002	9	1	8	4,1	1,1	6,1
De 2003 a 2009	28	9	19	12,6	10,0	14,4
De 2010 a 2011	14	7	7	6,3	7,8	5,3
De 2012 a 2013	13	7	6	5,9	7,8	4,5
De 2014 a 2015	11	7	4	5,0	7,8	3,0
De 2016	6	2	4	2,7	2,2	3,0

<b>TOTAL</b>	<b>222</b>	<b>90</b>	<b>132</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
--------------	------------	-----------	------------	--------------	--------------	--------------

Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

(\*) **Índice de concentración:** El porcentaje vertical mide el índice de concentración, es decir, indica el porcentaje en relación a un determinado grupo sexual (intra-sexo), tomando como referencia cada sexo por separado. Es útil para conocer cómo se concentra cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género. Se calcula dividiendo el Nº de mujeres en una categoría/ Total de mujeres y lo mismo con los hombres: Nº de hombres en una categoría / Total de hombres.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Conclusiones:** El mayor índice de concentración de mujeres se produce de 1987 a 1991 (35,6%) y de 1982 a 1986 (25,6%). En el caso de los hombres el mayor índice de concentración se produce de 1982 a 1986 (31,1%) y de 1987 a 1991 (30,3%). Desde 2010 hasta 2015 el índice de incorporación de mujeres es mayor que el de hombres y en el año 2016 se invierte, aunque mínimamente, la tendencia.

En cuanto a distribución de las contrataciones entre mujeres y hombres en los diferentes tramos de años analizados se aprecian años con mayor distribución de las contrataciones entre hombres hasta el período del año 2009, distribución paritaria en el período comprendido entre 2010 y 2011 y distribución mayoritariamente de mujeres desde 2012 a 2015 (ver anexo 23).

### 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 17/02/2016) y un Procedimiento de desvinculación (PTH06.5 v1.6 28/11/2016), 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, 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 muestran a continuación los datos relativos a altas y bajas en la empresa en el período 2004-2016:

#### 3.2.8.1 Distribución de la plantilla en cuanto a altas en la misma

**Tabla 11.- Distribución de las altas en plantilla de EJIE- Sociedad Informática del Gobierno Vasco por años, según sexo, desde 1982 a 2016. Valores absolutos e índice de concentración.**

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	4	1	3	4,4	2,6	5,9
2005	6	2	4	6,7	5,1	7,8
2006	10	1	9	11,1	2,6	17,6
2007	5	2	3	5,6	5,1	5,9
2008	5	5	0	5,6	12,8	0,0
2009	10	3	7	11,1	7,7	13,7
2010	12	5	7	13,3	12,8	13,7
2011	2	2	0	2,2	5,1	0,0
2012	1	1	0	1,1	2,6	0,0
2013	18	8	10	20,0	20,5	19,6
2014	2	2	0	2,2	5,1	0,0
2015	9	5	4	10,0	12,8	7,8
2016	6	2	4	6,7	5,1	7,8

<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>39</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
--------------	-----------	-----------	-----------	--------------	--------------	--------------

Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

(\*) **Índice de concentración:** El porcentaje vertical mide el índice de concentración, es decir, indica el porcentaje en relación a un determinado grupo sexual (intra-sexo), tomando como referencia cada sexo por separado. Es útil para conocer cómo se concentra cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género. Se calcula dividiendo el Nº de mujeres en una categoría/ Total de mujeres y lo mismo con los hombres: Nº de hombres en una categoría / Total de hombres.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Conclusiones:** El mayor índice de concentración de altas en las mujeres se produce en el año 2013 (20,5%), al igual que en los hombres (19,6%), año en el que se produjeron mayor número de incorporaciones del período analizado.

En cuanto a distribución de las altas entre mujeres y hombres en los años analizados, se observa una distribución mayor de altas entre hombres en los años 2004, 2005, 2006, 2007, 2009, 2010, 2013 y 2016 y entre mujeres en los años 2011, 2012, 2014 y 2015 (ver anexo 24).

### 3.2.8.1 Distribución de la plantilla en cuanto a bajas en la misma

**Tabla 12.- Distribución de las bajas en plantilla de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco por años, según sexo, desde 1982 a 2016. Valores absolutos e índice de concentración.**

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	3	0	3	7,1	0,0	11,1
2005	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2006	4	0	4	9,5	0,0	14,8
2007	1	0	1	2,4	0,0	3,7
2008	2	1	1	4,8	6,7	3,7
2009	2	0	2	4,8	0,0	7,4
2010	7	4	3	16,7	26,7	11,1
2011	4	0	4	9,5	0,0	14,8
2012	1	1	0	2,4	6,7	0,0
2013	5	2	3	11,9	13,3	11,1
2014	3	2	1	7,1	13,3	3,7
2015	3	2	1	7,1	13,3	3,7
2016	7	3	4	16,7	20,0	14,8

<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>15</b>	<b>27</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
--------------	-----------	-----------	-----------	--------------	--------------	--------------

Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

(\*) **Índice de concentración:** El porcentaje vertical mide el índice de concentración, es decir, indica el porcentaje en relación a un determinado grupo sexual (intra-sexo), tomando como referencia cada sexo por separado. Es útil para conocer cómo se concentra cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género. Se calcula dividiendo el Nº de mujeres en una categoría/ Total de mujeres y lo mismo con los hombres: Nº de hombres en una categoría / Total de hombres.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Conclusiones:** El mayor índice de concentración de bajas en las mujeres se produce en el año 2010 (26,7%). El mayor índice de concentración de hombres se produjo en los años 2006 y 2011 (14,8%). Dado que las bajas se producen en su mayoría por el hecho de alcanzar la edad de jubilación, el mayor porcentaje de bajas de hombres (64,3%), que de mujeres (35,7%) guarda relación con la mayor presencia de hombres en el tramo de edad más alto.

En cuanto a distribución de las bajas entre mujeres y hombres en los años analizados, se observa una distribución mayor de altas entre hombres en los años 2004, 2006, 2007, 2009, 2011, 2013 y 2016 y entre mujeres en los años 2010, 2014 y 2015, mostrándose un equilibrio entre ambos sexos los años 2005 y 2008 (ver anexo 25).

### 3.2.9 Distribución de la formación

EJIE cuenta con un Procedimiento de formación (PTH06.11 v6.5 04/12/2014), 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 por último la valoración de la satisfacción y de la eficacia de misma.

Para la elaboración de este diagnóstico se han analizado los siguientes parámetros del período 2007-2016:

- 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:

#### 3.2.9.1 Convocatorias de formación

**Tabla 13.- Convocatorias de formación al personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, según sexo, en el período 2007-2016. Valores absolutos e índice de concentración.**

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2007	868	348	520	8,8	8,7	8,8
2008	1654	608	1046	16,7	15,2	17,7
2009	1505	580	925	15,2	14,5	15,7
2010	864	324	540	8,7	8,1	9,1
2011	771	294	477	7,8	7,4	8,1
2012	659	258	401	6,7	6,5	6,8
2013	927	387	540	9,4	9,7	9,1
2014	857	369	488	8,7	9,2	8,3
2015	950	441	509	9,6	11,0	8,6
2016	843	382	461	8,5	9,6	7,8
<b>TOTAL</b>	<b>9898</b>	<b>3991</b>	<b>5907</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de concentración:** El porcentaje vertical mide el índice de concentración, es decir, indica el porcentaje en relación a un determinado grupo sexual (intra-sexo), tomando como referencia cada sexo por separado. Es útil para conocer cómo se concentra cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género. Se calcula dividiendo el Nº de mujeres en una categoría/ Total de mujeres y lo mismo con los hombres: Nº de hombres en una categoría / Total de hombres.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Conclusiones:** Respecto al índice de concentración tanto en mujeres como en hombres los mayores índices se producen en los años 2008 y 2009 (2008: 15,2 % mujeres y 17,7% hombres; 2009: 14,5% mujeres y 15,7% hombres), años con mayor número de convocatorias de formación. En el período analizado, en 4 años el índice de concentración de las mujeres es superior al de los hombres (2013, 2014, 2015 y 2016), en el resto es a la inversa.

En relación a las convocatorias realizadas, se observa en términos globales que la distribución en el período analizado en el caso de las mujeres es de 40,3% y de 59,7% en el caso de los hombres, siendo en todos los años del período analizado superior el porcentaje de convocatorias en los hombres (ver anexo 26).

En cuanto al nivel relativo de feminización, las convocatorias correspondientes al año 2016 (ver anexo 26) se observa que se encuentran feminizadas con un 45,3% en mujeres y un 54,7% en hombres.

### 3.2.9.2 Horas de formación

**Tabla 14.- Horas de formación recibidas por el personal de EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, según sexo, en el período 2007-2016. Valores absolutos e índice de concentración.**

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2007	6975	2824	4150	11,9	11,8	12,0
2008	8891	3622	5269	15,2	15,2	15,2
2009	8710	3383	5327	14,9	14,2	15,4
2010	4242	1449	2793	7,3	6,1	8,1
2011	5074	2098	2977	8,7	8,8	8,6
2012	3152	1305	1847	5,4	5,5	5,3
2013	3110	1212	1898	5,3	5,1	5,5
2014	5374	2348	3026	9,2	9,9	8,7
2015	6852	3246	3606	11,7	13,6	10,4
2016	6097	2348	3749	10,4	9,9	10,8
<b>TOTAL</b>	<b>58476</b>	<b>23834</b>	<b>34642</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de concentración:** El porcentaje vertical mide el índice de concentración, es decir, indica el porcentaje en relación a un determinado grupo sexual (intra-sexo), tomando como referencia cada sexo por separado. Es útil para conocer cómo se concentra cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género. Se calcula dividiendo el Nº de mujeres en una categoría/ Total de mujeres y lo mismo con los hombres: Nº de hombres en una categoría / Total de hombres.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Conclusiones:** Respecto al índice de concentración tanto en mujeres como en hombres los mayores índices se producen en los años 2008 y 2009 (2008: 15,2 % mujeres y 15,2 % hombres; 2009: 14,2% mujeres y 15,4% hombres), años con mayor número de horas de formación. En el período analizado, en 4 años el índice de concentración de las mujeres es superior al de los hombres (2011, 2012, 2014 y 2015) en el resto es a la inversa, salvo el año 2008 en el que el índice es idéntico.

En relación a las horas de formación realizadas, se observa en términos globales que la distribución en el período analizado en el caso de las mujeres es de 40,8% y de 59,2% en el caso de los hombres, siendo en todos los años del período analizado superior el porcentaje de convocatorias en los hombres (ver Anexo 27).

En cuanto al nivel relativo de feminización, las horas de formación correspondientes al año 2016 (ver anexo 27) se observa que se encuentran equilibradas con un 38,5% en mujeres y un 61,5% en hombres.

### 3.2.9.3 Formación específica en igualdad

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

**Tabla 15.- Convocatorias de formación en materia de igualdad recibidas por el personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, según sexo, en el período 2007-2016. Valores absolutos e índice de concentración.**

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2007	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2008	73	37	36	51,4	45,7	59,0
2009	22	14	8	15,5	17,3	13,1
2010	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2011	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2012	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2013	23	15	8	16,2	18,5	13,1
2014	1	0	1	0,7	0,0	1,6
2015	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2016	23	15	8	16,2	18,5	13,1
<b>TOTAL</b>	<b>142</b>	<b>81</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de concentración:** El porcentaje vertical mide el índice de concentración, es decir, indica el porcentaje en relación a un determinado grupo sexual (intra-sexo), tomando como referencia cada sexo por separado. Es útil para conocer cómo se concentra cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género. Se calcula dividiendo el Nº de mujeres en una categoría/ Total de mujeres y lo mismo con los hombres: Nº de hombres en una categoría / Total de hombres.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Conclusiones:** Respecto al índice de concentración tanto en mujeres como en hombres los mayores índices se producen en los años 2008 (45,7 % mujeres y 59,0 % hombres), años con mayor número de convocatorias de formación. En el período analizado, en 3 años el índice de concentración de las mujeres es superior al de los hombres (2009, 2013 y 2016) mientras que en 2008 y 2014 es a la inversa.

En relación a las convocatorias realizadas en materia de igualdad, se observa en términos globales que la distribución en el período analizado en el caso de las mujeres es de 57,0% y de 43,0% en el caso de los hombres (ver anexo 28) siendo superior el porcentaje entre las mujeres superior en los años 2008, 2009, 2013 y 2016 y entre los hombres el año 2012.

En cuanto al nivel relativo de feminización, las convocatorias específicas a formación en igualdad correspondientes al año 2016 (ver anexo 28) se observa que se encuentran muy feminizadas con un 65,2% en mujeres y un 24,8% en hombres.

### 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:

**Tabla 16.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco ,por perfiles profesionales, según sexo, a 31/12/2016. Valores absolutos e índice de concentración.**

Perfiles profesionales	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Dirección General	1	0	1	0,5	0,0	0,8
Dirección Área y Direcciones Técnicas	9	2	7	4,3	2,4	5,6
Secretario/a de Dirección	1	1	0	0,5	1,2	0,0
Jefatura y Responsable de Proyecto	20	4	16	9,7	4,9	12,8
Técnico/a de Análisis	46	23	23	22,2	28,0	18,4
Técnico/a de Desarrollo	28	17	11	13,5	20,7	8,8
Jefatura de Organización y Calidad	1	0	1	0,5	0,0	0,8
Técnico/a de Organización, Calidad y Seguridad	3	2	1	1,4	2,4	0,8
Jefatura Telecomunicaciones y Seguridad	1	0	1	0,5	0,0	0,8
Técnico/a Comunicaciones y Seguridad	2	0	2	1,0	0,0	1,6
Consultor/a de Sistemas	16	4	12	7,7	4,9	9,6
Técnico/a de Sistemas	21	6	15	10,1	7,3	12,0
Responsable de Seguridad	1	0	1	0,5	0,0	0,8
Jefatura de Implantación, Soporte Soft, KZGunea y Gestion Cambios	3	0	3	1,4	0,0	2,4
Responsable de Compras	1	1	0	0,5	1,2	0,0
Jefatura Explotación	1	1	0	0,5	1,2	0,0
Responsable de Operación	5	0	5	2,4	0,0	4,0
Preparador/a de Procesos	4	3	1	1,9	3,7	0,8
Operador/a	14	4	10	6,8	4,9	8,0
Jefatura de Servicio a Usuarios/as	1	1	0	0,5	1,2	0,0
Técnico/a de Servicios a Usuarios/as	6	2	4	2,9	2,4	3,2
Jefatura de Administración	1	0	1	0,5	0,0	0,8
Asesor/a Legal	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Técnico/a de Administración	2	1	1	1,0	1,2	0,8
Técnico/a de Recursos Humanos	1	1	0	0,5	1,2	0,0
Técnico/a de Mantenimiento	1	0	1	0,5	0,0	0,8
Oficial Administrativo/a	5	4	1	2,4	4,9	0,8
Soporte administrativo del Área	6	4	2	2,9	4,9	1,6
Responsable de Servicio	6	1	5	2,9	1,2	4,0
<b>TOTAL</b>	<b>207</b>	<b>82</b>	<b>125</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

(\*) **Índice de concentración:** El porcentaje vertical mide el índice de concentración, es decir, indica el porcentaje en relación a un determinado grupo sexual (intra-sexo), tomando como referencia cada sexo por separado. Es útil para conocer cómo se concentra cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género. Se calcula dividiendo el Nº de mujeres en una categoría/ Total de mujeres y lo mismo con los hombres: Nº de hombres en una categoría / Total de hombres.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

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”.

**Tabla 17.- Personal de EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por perfiles profesionales, según sexo, a 31/12/2016. Valores absolutos e índice de concentración.**

Perfiles profesionales	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Dirección General	1	0	1	0,5	0,0	0,8
Dirección Área	5	1	4	2,4	1,2	3,2
Secretariado de Dirección / Soporte admin.de Área / Soporte técn.doc. de Área / Oficial Administrativo/a	12	9	3	5,8	11,0	2,4
Jefaturas de Proyecto / Implantación / Explotación / Servicios a usuarios / de Administración / RrHh/ Organización y Calidad/Telecomunicaciones y Geguridad / Responsables Compras /Servicios / Operación, Seguridad	45	9	36	21,7	11,0	28,8
Técnico/a de Análisis	46	23	23	22,2	28,0	18,4
Técnico/a de Desarrollo	28	17	11	13,5	20,7	8,8
Técnico/a de Organización, Calidad y Seguridad	3	2	1	1,4	2,4	0,8
Técnico/a Comunicaciones y Seguridad	2	0	2	1,0	0,0	1,6
Consultor/a de Sistemas	16	4	12	7,7	4,9	9,6
Técnico/a de Sistemas	21	6	15	10,1	7,3	12,0
Preparador/a de Procesos	4	3	1	1,9	3,7	0,8
Operador/a	14	4	10	6,8	4,9	8,0
Técnico/a de Servicios a Usuarios/as	6	2	4	2,9	2,4	3,2
Técnico/a de Mantenimiento / RRHH / de Administración	4	2	2	1,9	2,4	1,6

<b>TOTAL</b>	<b>207</b>	<b>82</b>	<b>125</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
--------------	------------	-----------	------------	--------------	--------------	--------------

**Fuente:** EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de concentración:** El porcentaje vertical mide el índice de concentración, es decir, indica el porcentaje en relación a un determinado grupo sexual (intra-sexo), tomando como referencia cada sexo por separado. Es útil para conocer cómo se concentra cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género. Se calcula dividiendo el Nº de mujeres en una categoría/ Total de mujeres y lo mismo con los hombres: Nº de hombres en una categoría / Total de hombres.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Conclusiones:** El mayor índice de concentración de mujeres se encuentra en los perfiles de Técnico/a de Análisis (28,0%) y Técnico/a de Desarrollo (20,7%). El mayor índice de concentración de hombres se

encuentra en la agrupación de puestos de Jefatura y Responsables (28,8%) y Técnico/a de Análisis (18,4%). Comparativamente con el estudio diagnóstico del I Plan de Igualdad correspondiente al año 2007, se ha incrementado el índice de concentración de mujeres en los puestos de Jefatura y Responsables que ha pasado del 6,2% en 2007 al 11,0% en 2016, igualmente se ha incrementado dicho índice en los puestos de Técnico/a de Análisis que ha pasado del 24,3% al 28,0% (ver anexo 30 y tabla 17).

En relación con las agrupaciones de perfiles realizadas en el anexo 29, por homogeneidad de recorridos de niveles, se pueden extraer las siguientes conclusiones en relación con el nivel relativo de feminización:

- Los puestos de dirección (Dirección General y Direcciones de Area) se encuentran muy masculinizados. En puesto de Dirección General 100% hombres. En puestos de Dirección de Área, 20,0% mujeres y 80,0% hombres.
- Los perfiles profesionales de tipo administrativo se encuentran muy feminizados (75,0% mujeres y 25,0% hombres)
- Los perfiles profesionales de jefaturas y responsables se encuentran muy masculinizados (20,0% mujeres y 80,0% hombres)
- Los perfiles profesionales de Técnico/a de análisis (50,0% mujeres y 50,0% hombres) y Técnico/a de desarrollo (60,7% mujeres y 39,3% hombres), que dentro de los puestos técnicos en EJIE tienen una relación más cercana a la clientela están muy feminizados
- El puesto de Técnico/a de Organización Calidad y Seguridad se encuentra muy feminizado (66,7% mujeres y 33,3% hombres)
- Los perfiles profesionales de Técnico/a de comunicaciones (0,00% mujeres y 100,00% hombres), Técnico/a de sistemas (28,6% mujeres y 71,44% hombres) y Consultor/a de sistemas (25,00% mujeres y 75,00% hombres) que dentro de los puestos técnicos en EJIE tienen una relación menos cercana a la clientela están muy masculinizados
- El perfil profesional de Preparador/a de procesos (75,00% mujeres y 25,00% hombres) se encuentra muy feminizado
- El perfil profesional de Operador/a (28,6% mujeres y 71,3% hombres) se encuentra muy masculinizado.
- El perfil profesional de Técnico/ de servicio a usuarios/as (33,3% mujeres y 66,7% hombres), está masculinizado
- Los perfiles profesionales de Técnicos/as de mantenimiento, administración y recursos humanos se encuentran muy feminizados (50,00% mujeres y 50,00% hombres)

Comparativamente con el estudio diagnóstico del I Plan de Igualdad correspondiente al año 2007, se ha incrementado el índice de distribución de mujeres en los puestos de Jefatura y Responsables que ha pasado del 18,2% en 2007 al 20,0% en 2016, igualmente se ha incrementado dicho índice en los puestos de Técnico/a de Análisis que ha pasado del 27,9% al 50,0%, disminuyendo en puestos de tipo administrativo de 16,9% a 11,0% y en Técnico/a de Desarrollo de 78,6% a 75,0% (ver anexo 31 y anexo 29).

### 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 v1.5 28/11/2016), 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.

**Tabla 18.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, distribución por niveles retributivos, según sexo, a 31/12/2016. Valores absolutos e índice de concentración**

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Nivel A+	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Nivel 1	2	2	0	1,0	2,4	0,0
Nivel 2	6	4	2	2,9	4,9	1,6
Nivel 3	31	12	19	15,0	14,6	15,2
Nivel 4x	13	10	3	6,3	12,2	2,4
Nivel 4y	14	7	7	6,8	8,5	5,6
Nivel 5	56	21	35	27,1	25,6	28,0
Nivel 6	56	19	37	27,1	23,2	29,6
Nivel 7	8	2	6	3,9	2,4	4,8
Nivel 8	11	3	8	5,3	3,7	6,4
Nivel Directivo	9	2	7	4,3	2,4	5,6
Dirección General	1	0	1	0,5	0,0	0,8

TOTAL	207	82	125	100,0	100,0	100,0
<b>Fuente:</b> EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.						
<b>(*) Índice de concentración:</b> El porcentaje vertical mide el índice de concentración, es decir, indica el porcentaje en relación a un determinado grupo sexual (intra-sexo), tomando como referencia cada sexo por separado. Es útil para conocer cómo se concentra cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género. Se calcula dividiendo el Nº de mujeres en una categoría/ Total de mujeres y lo mismo con los hombres: Nº de hombres en una categoría / Total de hombres.						
<b>Personal:</b> Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.						

**Conclusiones:** Si bien se garantiza el cumplimiento del principio de “a trabajo de igual valor, igual salario”, se puede apreciar que el índice de concentración de las mujeres es inferior al de los hombres en los niveles desde el nivel 5 al nivel de Dirección General. Sin embargo en los niveles A+ a nivel 4Y, con la salvedad del nivel 3, el índice de concentración de mujeres es mayor que el de hombres. Comparativamente con el estudio diagnóstico del I Plan de Igualdad correspondiente al año 2007, el índice de concentración de mujeres en los niveles retributivos del A+ al 4Y, ambos inclusive, ha disminuido del 48,5% en 2007 al 42,7% en 2016, mientras que el índice de distribución en los niveles retributivos del nivel 5 al nivel Dirección General, ambos inclusive, ha aumentado del 51,5% al 57,3%. En el caso de los hombres también ha habido una disminución del índice de concentración en los niveles retributivos del A+ al 4Y, ambos inclusive, ya que en 2007 era del 33,9% y en 2016 del 24,8% y un incremento en los niveles retributivos del nivel 5 a Dirección General, ambos inclusive, ya que en 2007 era del 66,1% y en 2016 del 75,2% (ver anexo 32 y tabla 18).

En términos de nivel relativo de feminización, se puede observar que los niveles retributivos 1, 2, 4X y 4Y se encuentran muy feminizados, los niveles retributivos 3 y 5 se encuentran equilibrados y los niveles retributivos, 6, 7, 8, nivel directivo y Dirección General se encuentran muy masculinizados (ver anexo 33).

Comparativamente con el estudio diagnóstico del I Plan de Igualdad correspondiente al año 2007, se ha incrementado el índice de distribución de mujeres en los niveles 1, 3, 4Y, 6, 8 y nivel directivo y ha

disminuido en los niveles 4X, 5 y 7, manteniéndose en los niveles A+, 2 y Dirección General (ver anexo 33 y anexo 34).

### 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 v1.5 28/11/2016), 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 el 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. En los años 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014 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 con 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
- Promoción entre perfiles profesionales derivados de la evaluación del desempeño

Los datos del período 2004-2016 son los siguientes:

#### 3.2.12.1 Personal promocionado mediante proceso de selección interna con cambio de nivel retributivo

**Tabla 19.- Personal promocionado en EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco mediante proceso de selección interna con cambio de nivel, según sexo, en el período 2004-2016. Valores absolutos e índice de concentración.**

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	3	2	1	5,7	8,7	3,3
2005	6	2	4	11,3	8,7	13,3
2006	3	2	1	5,7	8,7	3,3
2007	4	2	2	7,5	8,7	6,7
2008	8	3	5	15,1	13,0	16,7
2009	3	2	1	5,7	8,7	3,3
2010	10	5	5	18,9	21,7	16,7
2011	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2012	1	1	0	1,9	4,3	0,0
2013	1	1	0	1,9	4,3	0,0
2014	1	0	1	1,9	0,0	3,3
2015	4	1	3	7,5	4,3	10,0
2016	9	2	7	17,0	8,7	23,3
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>23</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de concentración:** El porcentaje vertical mide el índice de concentración, es decir, indica el porcentaje en relación a un determinado grupo sexual (intra-sexo), tomando como referencia cada sexo por separado. Es útil para conocer cómo se concentra cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género. Se calcula dividiendo el Nº de mujeres en una categoría/ Total de mujeres y lo mismo con los hombres: Nº de hombres en una categoría / Total de hombres.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Conclusiones:** El mayor índice de concentración de mujeres se encuentra en los años 2010 (21,7%) y 2008 (13,0%). El menor índice de concentración de mujeres se encuentra en los años 2011 (0%) y 2014 (0%), años en los que respectivamente no hubo ningún proceso de selección interna y un único proceso, respectivamente. En los años 2004, 2006, 2007, 2009, 2010, 2012 y 2013, el índice de concentración de las mujeres fue mayor que el de los hombres.

El mayor índice de concentración de hombres se encuentra en los años 2016 (23,3%), 2008 (16,7%) y 2010 (16,7%). El menor índice de concentración de hombres se encuentra en los años 2011, 2012 y 2013, con un 0%, años en los que no hubo selecciones internas o hubo una única selección interna.

Se observa en términos globales que la distribución de los procesos de selección interna con cambio de nivel en el período analizado en el caso de las mujeres es de 43,4% y de 56,6% en el caso de los hombres (ver anexo 35), con mayor índice de distribución en mujeres en los años 2004, 2006, 2009, 2012 y 2013 y con mayor índice de distribución en hombres en los años 2005, 2008, 2014, 2015 y 2016, siendo el mismo en hombres y mujeres en el resto de años analizados.

### 3.2.12.2 Personal promocionado en proceso de evaluación de desempeño con cambio de nivel

**Tabla 20.- Personal promocionado en EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco mediante proceso de evaluación del desempeño con cambio de nivel, según sexo, en el período 2004-2016. Valores absolutos e índice de concentración.**

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	41	22	19	24,0	25,9	22,1
2005	11	2	9	6,4	2,4	10,5
2006	10	5	5	5,8	5,9	5,8
2007	12	5	7	7,0	5,9	8,1
2008	16	10	6	9,4	11,8	7,0
2009	17	7	10	9,9	8,2	11,6
2010	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2011	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2012	9	4	5	5,3	4,7	5,8
2013	7	3	4	4,1	3,5	4,7
2014	16	4	12	9,4	4,7	14,0
2015	17	10	7	9,9	11,8	8,1
2016	15	13	2	8,8	15,3	2,3
<b>TOTAL</b>	<b>171</b>	<b>85</b>	<b>86</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de concentración:** El porcentaje vertical mide el índice de concentración, es decir, indica el porcentaje en relación a un determinado grupo sexual (intra-sexo), tomando como referencia cada sexo por separado. Es útil para conocer cómo se concentra cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género. Se calcula dividiendo el Nº de mujeres en una categoría/ Total de mujeres y lo mismo con los hombres: Nº de hombres en una categoría / Total de hombres.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Conclusiones:** El mayor índice de concentración de mujeres se encuentra en los años 2004 (25,9%) y 2016 (15,3%). El menor índice de concentración de mujeres se encuentra en los años 2010 (0%) y 2011 (0%), años en los que no hubo promociones con cambio de nivel mediante el proceso de evaluación del desempeño. En los años 2004, 2006, 2008, 2015 y 2016, el índice de concentración de las mujeres fue mayor que el de los hombres.

El mayor índice de concentración de hombres se encuentra en los años 2004 (22,1%) y 2014 (14,0%). El menor índice de concentración de hombres se encuentra en los años 2010 (0%) y 2011 (0%), años en los que no hubo promociones con cambio de nivel mediante el proceso de evaluación del desempeño.

Se observa en términos globales que la distribución de los procesos de evaluación de desempeño con cambio de nivel en el período analizado en el caso de las mujeres es de 49,7% y de 50,3% en el caso de los hombres (ver anexo 36), con mayor índice de distribución en mujeres en los años 2004, 2008, 2015 y 2016 y con mayor índice de distribución en hombres en los años 2005, 2007, 2009, 2012, 2013 y 2014, siendo el mismo en hombres y mujeres en el resto de años analizados.

### 3.2.12.3 Personal promocionado en proceso de evaluación de desempeño con cambio de perfil profesional

**Tabla 21.- Personal promocionado en EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco mediante proceso de evaluación del desempeño con cambio de perfil profesional, según sexo, en el período 2004-2016. Valores absolutos e índice de concentración.**

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	8	3	5	13,8	10,0	17,9
2005	2	1	1	3,4	3,3	3,6
2006	6	4	2	10,3	13,3	7,1
2007	5	2	3	8,6	6,7	10,7
2008	10	4	6	17,2	13,3	21,4
2009	4	2	2	6,9	6,7	7,1
2010	6	6	0	10,3	20,0	0,0
2011	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2012	1	0	1	1,7	0,0	3,6
2013	3	1	2	5,2	3,3	7,1
2014	6	4	2	10,3	13,3	7,1
2015	2	1	1	3,4	3,3	3,6
2016	5	2	3	8,6	6,7	10,7

<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>30</b>	<b>28</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
--------------	-----------	-----------	-----------	--------------	--------------	--------------

**Fuente:** EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.  
**(\*) Índice de concentración:** El porcentaje vertical mide el índice de concentración, es decir, indica el porcentaje en relación a un determinado grupo sexual (intra-sexo), tomando como referencia cada sexo por separado. Es útil para conocer cómo se concentra cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género. Se calcula dividiendo el Nº de mujeres en una categoría/ Total de mujeres y lo mismo con los hombres: Nº de hombres en una categoría / Total de hombres.  
**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Conclusiones:** El mayor índice de concentración de mujeres se encuentra en los años 2010 (20,0%) y 2006, 2008 y 2014 (13,3%). El menor índice de concentración de mujeres se encuentra en los años 2011 (0%) y 2012 (0%), años en los que no hubo promociones con cambio de perfil profesional mediante el proceso de evaluación del desempeño o hubo un único caso. En los años 2006, 2010 y 2014, el índice de concentración de las mujeres fue mayor que el de los hombres.

El mayor índice de concentración de hombres se encuentra en los años 2008 (21,4%) y 2004 (17,9%). El menor índice de concentración de hombres se encuentra en los años 2010 (0%) y 2011 (0%).

Se observa en términos globales que la distribución de los procesos de evaluación del desempeño con cambio de perfil profesional en el período analizado en el caso de las mujeres es de 51,7% y de 48,3% en el caso de los hombres (ver anexo 37), siendo mayor en las mujeres en los años 2006, 2010, 2014 y 2015 y en los hombres en los años 2004, 2007, 2008, 2012, 2013 y 2016, siendo el mismo en hombres y mujeres en el resto de años analizados.

### 3.2.12.4 Personal total promocionado

A continuación se aportan los datos agregados totales de promoción tanto por proceso de selección interna, como por proceso de evaluación del desempeño.

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	52	27	25	18,4	19,6	17,4
2005	19	5	14	6,7	3,6	9,7
2006	19	11	8	6,7	8,0	5,6
2007	21	9	12	7,4	6,5	8,3
2008	34	17	17	12,1	12,3	11,8
2009	24	11	13	8,5	8,0	9,0
2010	16	11	5	5,7	8,0	3,5
2011	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2012	11	5	6	3,9	3,6	4,2
2013	11	5	6	3,9	3,6	4,2
2014	23	8	15	8,2	5,8	10,4
2015	23	12	11	8,2	8,7	7,6
2016	29	17	12	10,3	12,3	8,3

TOTAL	282	138	144	100,0	100,0	100,0
<p><b>Fuente:</b> EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.</p> <p><b>(*) Índice de concentración:</b> El porcentaje vertical mide el índice de concentración, es decir, indica el porcentaje en relación a un determinado grupo sexual (intra-sexo), tomando como referencia cada sexo por separado. Es útil para conocer cómo se concentra cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género. Se calcula dividiendo el N° de mujeres en una categoría/ Total de mujeres y lo mismo con los hombres: N° de hombres en una categoría / Total de hombres.</p> <p><b>Personal:</b> Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.</p>						

**Conclusiones:** El mayor índice de concentración de mujeres se encuentra en los años 2004 (19,6%), 2008 y 2016 (12,3%). El menor índice de concentración de mujeres se encuentra en el año 2011 (0%). En los años 2004, 2006, 2008, 2010, 2015 y 2016, el índice de concentración de las mujeres fue mayor que el de los hombres.

El mayor índice de concentración de hombres se encuentra en los años 2004 (17,4%) y 2008 (11,8%). El menor índice de concentración de hombres se encuentra en el año 2011 (0%) y 2012 (0%).

Se observa en términos globales que la distribución de los procesos totales de promoción en el período analizado en el caso de las mujeres es de 48,9% y de 51,1% en el caso de los hombres (ver anexo 38), siendo mayor en las mujeres en los años 2004, 2006, 2010, 2015 y 2016 y en los hombres en los años 2005, 2007, 2009, 2012, 2013 y 2014, siendo el mismo en hombres y en mujeres en el resto de años analizados.

### 3.2.13 Distribución de la plantilla por agrupaciones de puestos

Se ha realizado la distribución en base a 4 agrupaciones de puestos, según afinidad en los niveles de desarrollo de los diferentes perfiles profesionales

- 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.

**Tabla 23.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por agrupaciones de puestos, según sexo, a 31/12/2016. Valores absolutos e índice de concentración.**

Agrupación de puestos	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Direcciones	10	2	8	4,8	2,4	6,4
Jefatura / Responsable	41	8	33	19,8	9,8	26,4
Personal técnico	130	59	71	62,8	72,0	56,8
Operadores/as y resto de personal administrativo	26	13	13	12,6	15,9	10,4

<b>TOTAL</b>	<b>207</b>	<b>82</b>	<b>125</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
--------------	------------	-----------	------------	--------------	--------------	--------------

**Fuente:** EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de concentración:** El porcentaje vertical mide el índice de concentración, es decir, indica el porcentaje en relación a un determinado grupo sexual (intra-sexo), tomando como referencia cada sexo por separado. Es útil para conocer cómo se concentra cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género. Se calcula dividiendo el Nº de mujeres en una categoría/ Total de mujeres y lo mismo con los hombres: Nº de hombres en una categoría / Total de hombres.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Conclusiones:** El mayor índice de concentración de mujeres se encuentra en la agrupación de puestos Personal técnico (72,0%), y el menor en la agrupación de puestos Direcciones (2,4%). El mayor índice de concentración de hombres se encuentra en la agrupación de puestos Personal técnico (56,8%) y el menor en la agrupación de puestos Direcciones (6,4%). El índice de concentración en la agrupación de puestos Jefatura/Responsable en el caso de las mujeres es un 9,8% y en el caso de los hombres con un 26,4%.

Comparando los datos de los índices de concentración en mujeres existentes en el momento de la realización del diagnóstico del I Plan en 2007 (ver anexo 39 y tabla 23) y el de 2016, se aprecia una variación del mismo, ya que se ha incrementado el índice de concentración en Direcciones que ha pasado del 0% en 2007 al 2,4% en 2016, y en menor medida en Jefatura/Responsable que ha pasado del 9,2% en 2007 al 9,8%. En Operadores/as y resto de personal administrativo se ha producido una variación del índice de concentración de mujeres del 20% en 2007 al 15,9% en 2016 y en menor medida en Personal Técnico que ha pasado del 70,8% al 72%. En el caso de los hombres también ha habido variaciones, incrementándose el índice de distribución en Personal técnico de 54,0% a 56,8%, y disminuyendo en el resto.

En términos de nivel relativo de feminización (ver anexo 40), la agrupación de puestos de Direcciones se encuentra muy masculinizada, con una distribución del 20% entre mujeres y del 80% entre hombres.

La agrupación de puestos de Jefatura/Responsable se encuentra muy masculinizada, con una distribución del 19,5% entre mujeres y del 80,5% entre hombres

La agrupación de puestos de Personal técnico se encuentra feminizada con una distribución del 45,4% entre mujeres y del 54,6% entre hombres

La agrupación de puestos de Operadores/as y resto de personal administrativo se encuentra muy feminizada con una distribución del 50,00% entre mujeres y 50,00% entre hombres.

En resumen, 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. Si se aprecia una tendencia cambiante respecto a los diagnósticos de los anteriores planes. Así en la agrupación de puestos de Direcciones en el Diagnóstico del I Plan el porcentaje de mujeres era 0%, en el presente diagnóstico del 20%. En la agrupación de Jefatura/Responsable en el Diagnóstico del I Plan el porcentaje de mujeres era 15,4% y en el presente diagnóstico del 19,5% (ver anexo 40 y anexo 41).

### 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, que son las siguientes:

- Certificaciones reconocidas externamente derivadas de formación promovida por EJIE
- Certificaciones de niveles oficiales de euskera
- Participación directa en la consecución de nuevas certificaciones de empresa
- Participación en el Equipo de Emergencias de EJIE

La distribución realizada de los reconocimientos formales según el Catálogo de conductas reconocibles, en el período comprendido entre 2007 y 2016, ambos inclusive, es la siguiente:

**Tabla 24.- Personas reconocidas entre el personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, según sexo, en el período de 2007 a 2016. Valores absolutos e índice distribución**

Personas	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCIÓN - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Personas reconocidas	185	79	106	100,0	42,7	57,3

**Fuente:** EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de distribución:** El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Conclusiones:** De la tabla 24 se desprende que la distribución de los reconocimientos realizados en el período analizado representa un 42,7% en el caso de mujeres y un 57,3% en el caso de hombres.

### 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 31/01/2014), 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.

A 31-12-2016, existen dos tipos de jornada básicas, la jornada partida y la jornada a turnos. La distribución de las mujeres y hombres en relación a estas tipologías de jornada es la siguiente:

**Tabla 25.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por tipo de jornada (partida / turnos), según sexo, a 31/12/2016. Valores absolutos e índice de concentración.**

Tipo de jornada	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Partida	195	78	117	94,2	95,1	93,6
Turnos	12	4	8	5,8	4,9	6,4

<b>TOTAL</b>	<b>207</b>	<b>82</b>	<b>125</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
--------------	------------	-----------	------------	--------------	--------------	--------------

**Fuente:** EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de concentración:** El porcentaje vertical mide el índice de concentración, es decir, indica el porcentaje en relación a un determinado grupo sexual (intra-sexo), tomando como referencia cada sexo por separado. Es útil para conocer cómo se concentra cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género. Se calcula dividiendo el Nº de mujeres en una categoría/ Total de mujeres y lo mismo con los hombres: Nº de hombres en una categoría / Total de hombres.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Conclusiones:** El índice de concentración más alto tanto en hombres como en mujeres se encuentra en el tipo de jornada partida con un 95,1% en mujeres y un 93,6% en hombres.

En términos de índice relativo de feminización, la modalidad de jornada partida se encuentra equilibrada con un 40,0% de distribución entre mujeres y un 60,0% entre hombres. La modalidad de jornada a turnos se encuentra masculinizada con un 33,3% de distribución entre mujeres y un 66,7% de distribución entre hombres (ver anexo 42).

El personal de EJIE tiene derecho a solicitar flexibilidad de jornada o jornadas reducidas de 1/8, 1/5, 1/3, ó 1/2, sobre la jornada completa, 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:

**Tabla 26.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por tipo de jornada (normal / flexible / reducida), según sexo, a 31/12/2016. Valores absolutos e índice de concentración.**

Tipo de jornada	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Jornada Normal	156	62	94	75,4	75,6	75,2
Jornada Flexible	39	11	28	18,8	13,4	22,4
Jornada Reducida (guarda legal-cu)	12	9	3	5,8	11,0	2,4
<b>TOTAL</b>	<b>207</b>	<b>82</b>	<b>125</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de concentración:** El porcentaje vertical mide el índice de concentración, es decir, indica el porcentaje en relación a un determinado grupo sexual (intra-sexo), tomando como referencia cada sexo por separado. Es útil para conocer cómo se concentra cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género. Se calcula dividiendo el Nº de mujeres en una categoría/ Total de mujeres y lo mismo con los hombres: Nº de hombres en una categoría / Total de hombres.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Conclusiones:** El índice de concentración de mujeres en jornada reducida es del 11,0%, mientras que en los hombres es del 2,4%. El índice de concentración en jornada flexible en mujeres es del 13,4% y en hombres de 22,4%. Comparativamente con los datos obtenidos en el diagnóstico del I Plan (ver anexo 43), se observa una disminución de las reducciones de jornada en mujeres, ya que ha pasado del 15,4% en 2007 al 11,0%, en 2016, así como un incremento en hombres que ha pasado del 1,8% en 2007 al 2,4% en 2016.

La distribución de la jornada reducida (ver anexo 44) es de un 75% en mujeres y de un 25% en hombres y la distribución de la flexibilidad de jornada es de un 71,8% en hombres y de un 28,2% en mujeres.

En términos de índice relativo de feminización, la flexibilidad de jornada se encuentra muy masculinizada (71,8%) y la reducción de jornada muy feminizada (75,0%) (ver anexo 44).

### 3.2.16 Distribución de responsabilidades familiares

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

**Tabla 27.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por situación familiar, según sexo, a 31/12/2016. Valores absolutos e índice de concentración.**

Situación familiar	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Sin hijos/as ni otras personas a cargo	65	26	39	31,4	31,7	31,2
Con hijos/as y/o otras personas a cargo	142	56	86	68,6	68,3	68,8
<b>TOTAL</b>	<b>207</b>	<b>82</b>	<b>125</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

(\*) **Índice de concentración:** El porcentaje vertical mide el índice de concentración, es decir, indica el porcentaje en relación a un determinado grupo sexual (intra-sexo), tomando como referencia cada sexo por separado. Es útil para conocer cómo se concentra cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género. Se calcula dividiendo el Nº de mujeres en una categoría/ Total de mujeres y lo mismo con los hombres: Nº de hombres en una categoría / Total de hombres.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Conclusiones:** En cuanto al índice de concentración, tanto en mujeres como en hombres hay un mayor índice de concentración en la situación familiar de hijos/as y/o otras personas a cargo con un 68,3% y 68,8%, respectivamente.

La distribución de responsabilidades familiares por personas a cargo, se encuentra equilibrada entre mujeres y hombres (39,6% mujeres y 60,4% hombres) (ver anexo 45).

### 3.2.17 Distribución de las solicitudes de excedencia

En el período comprendido entre 2004 y 2017, la distribución de las excedencias solicitadas y disfrutadas, es la siguiente:

**Tabla 28.- Distribución de las excedencias entre el personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, según sexo, en el período 2004-2016. Valores absolutos e índice de concentración.**

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	1	0	1	7,1	0,0	10,0
2005	1	0	1	7,1	0,0	10,0
2006	2	1	1	14,3	25,0	10,0
2007	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2008	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2009	1	1	0	7,1	25,0	0,0
2010	1	0	1	7,1	0,0	10,0
2011	2	1	1	14,3	25,0	10,0
2012	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2013	1	0	1	7,1	0,0	10,0
2014	2	1	1	14,3	25,0	10,0
2015	1	0	1	7,1	0,0	10,0
2016	2	0	2	14,3	0,0	20,0
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de concentración:** El porcentaje vertical mide el índice de concentración, es decir, indica el porcentaje en relación a un determinado grupo sexual (intra-sexo), tomando como referencia cada sexo por separado. Es útil para conocer cómo se concentra cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género. Se calcula dividiendo el Nº de mujeres en una categoría/ Total de mujeres y lo mismo con los hombres: Nº de hombres en una categoría / Total de hombres.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

De las 10 excedencias solicitadas por hombres 9 de ellas han sido por motivos profesionales y una por motivos personales. De las 4 excedencias solicitadas por mujeres, todas ellas lo han sido por motivos personales o de guarda legal.

**Conclusiones:** Los mayores índices de concentración se encuentran en los años 2006, 2009, 2011 y 2014 en las mujeres y en el año 2016 en los hombres.

La distribución de las excedencias en el período analizado ha sido de un 28,6% entre las mujeres y de un 71,4% entre los hombres, siendo fundamentalmente las razones en el caso de los hombres de tipo profesional y entre las mujeres relacionadas con el cuidado de familiares (ver anexo 46).

### 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.

En los anexos 47 a 58, ambos inclusive se analizan diferentes medidas de conciliación solicitadas por el personal de EJIE en el período comprendido entre los años 2004 y 2016, ambos inclusive.

La regulación en materia de conciliación de la vida familiar y laboral no había sido revisada desde el año 2009, dado que desde entonces y hasta 22-12-2018 no se había procedido a la firma de un nuevo Convenio Colectivo desde dicho año. El III Plan de Igualdad, teniendo en cuenta esta situación y los resultados derivados de las encuestas de clima laboral de 2014, así como la encuesta de riesgos psicosociales realizada en 2013, incluyó un total de 8 actividades orientadas a mejorar las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, que implicaban 8 mejoras concretas de las condiciones socio-laborales reguladas en Convenio Colectivo. Al darse la circunstancia en 2015 de falta de acuerdo para la aprobación de un nuevo Convenio Colectivo la Dirección de EJIE elaboró una propuesta de acuerdo colectivo a formalizar con el Comité de Empresa, incluyendo estas 8 mejoras, habida cuenta de su inclusión en el III Plan de Igualdad y el compromiso existente por parte de la Dirección en la implantación efectiva del mismo. Finalmente, a pesar de que tampoco se logró acuerdo entre Dirección y Comité de Empresa, la Dirección optó por la aplicación de dichas medidas en septiembre de 2015. Finalmente estas medidas han sido incorporadas al nuevo Convenio Colectivo 2018-2020.

**Conclusiones:** En el período analizado 2004-2016, ningún empleado de EJIE ha ejercido el derecho a disfrutar una parte del permiso por maternidad (ver anexo 47).

En el período analizado sólo un 4,3% de los permisos de lactancia han sido solicitados por hombres (ver anexo 56).

En el período analizado el 81,4% de los permisos por reducción de jornada han sido solicitados por mujeres y el 18,6% por hombres (ver anexo 57).

En el período analizado el 44,1% de solicitudes de flexibilidad de jornada han sido solicitadas por mujeres y el 55,9% por hombres (ver anexo 58)

### 3.2.19 Plan de comunicación interna

EJIE cuenta con un Procedimiento de comunicación interna (PTH06.8 v1.8 30/11/2016), 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:

**Tabla 29.- Grado de cumplimiento del plan de comunicación interna de EJIE- Sociedad Informática del Gobierno Vasco 2016 en porcentaje.**

Año	% cumplimiento
2009	80,7
2010	98,8
2011	95,5
2012	100,00
2013	99,6
2014	100,0
2015	97,6
2016	98,5
<b>Media</b>	<b>96,3</b>

Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

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 y el % de cumplimiento son los siguientes:

**Tabla 30.- Hitos en materia de igualdad incluidos en los planes anuales de comunicación interna de Ejie-Sociedad Informática del Gobierno Vasco desde 2009 hasta 2016. Valores absolutos y porcentajes de cumplimiento**

Año	Total	% cumplimiento
2009	2	100,0
2010	10	100,0
2011	7	100,0
2012	11	100,0
2013	16	100,0
2014	24	100,0
2015	29	100,0
2016	11	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>

Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

Los resultados alcanzados en la encuesta de clima laboral en materia de comunicación interna en 2013, 2014 y 2015, son los siguientes:

**Tabla 31.- % de satisfacción con la comunicación interna de EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco en encuestas de clima laboral**

Año	% satisfacción
2013	67,4
2014	60,3
2015	65,2
<b>Media</b>	<b>64,3</b>

Fuente: EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

En 2013 EJE participó 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 EJE 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)
EJE	6,48 (escala de 1 a 10)

**Conclusiones:** La comunicación interna se encuentra sistematizada. El nivel de satisfacción del personal de EJE 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 EJE contempla la igualdad entre mujeres y hombres como una de sus prioridades, si bien el último año de vigencia del III plan de igualdad ha disminuido en número de hitos de comunicación en materia de igualdad.

### 3.2.20 Encuesta específica de igualdad 2017

Durante el mes de febrero de 2017 se realizó una encuesta entre el personal para recoger la opinión, valoración y sugerencias del personal de EJE con el fin de realizar el Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en EJE para elaboración del presente plan de igualdad, tomando como referencia el modelo de encuesta recogido en la Resolución 13/2016, anexo 46 (BOPV nº 198 de 19 de octubre de 2016). Este proceso participativo fue impulsado y diseñado por el grupo de mejora de igualdad, que ha sido el grupo encargado de analizar los datos de la encuesta

Se envió un correo genérico a las personas participantes en la encuesta con un enlace a la herramienta Utilizada para su cumplimentación (Lime Survey), garantizando el anonimato de las personas participantes.

La encuesta se realizó entre una población de 187 personas, participando en la misma un total de 67 personas. El porcentaje de participación fue del 35,83%.

La participación obtenida ha sido inferior a participaciones conseguidas en otras encuestas en años anteriores, como por ejemplo la encuesta de clima laboral en la que la media de participación en los años de 2009 a 2015 (no incluye 2011 porque en ese año no se realizó la encuesta) ha sido del 71,2%.

**Tabla 32.- Porcentajes de participación en encuestas de clima laboral de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por años**

Año	% participación
2009	69,1
2010	67,3
2012	72,7
2013	68,1
2014	76,0
2015	74,0
<b>Media</b>	<b>71,2</b>

Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

La encuesta constaba de 12 preguntas en las que las opciones de respuesta eran sí, no, no sabe-no contesta y 1 pregunta con respuesta de texto abierto.

Del total de personas participantes, un 56,72% fueron mujeres y un 41,79% hombres, con un 1,49% de participantes que no indicaron el sexo. Se aprecia por tanto, un sesgo de género dado que el porcentaje de personas que ha respondido a la encuesta es mayor (56,72%) que el porcentaje de mujeres de la plantilla (39,61%). En cambio, el porcentaje de hombres que ha respondido a la encuesta es menor (41,79%), que el porcentaje de hombres en la plantilla (60,39%)

Las contestaciones obtenidas en la encuesta realizada a las 12 primeras preguntas fueron las siguientes:

**Cuadro 2**

PREGUNTA	SI	NO	NO SABE NO CONTESTA	SIN RESPUESTA
1. ¿Crees que EJIE, promueve de forma activa la igualdad de oportunidades y de trato en su modelo de gestión de personal?	68,65%	14,93%	13,43%	2,99%
2. ¿Consideras que EJIE tiene en cuenta la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres?	74,62%	16,42%	8,96%	0,00%
3. ¿Sabes si se ha elaborado o se está elaborando algún plan para la igualdad dentro de EJIE dirigido al personal de EJIE?	85,08%	1,49%	13,43%	0,00%
4. ¿Consideras que la comunicación y documentación que manejas en el desarrollo de tu actividad hace un uso no sexista del lenguaje?	64,17%	26,87%	8,96%	0,00%
5. ¿Tienes a tu alcance documentación en materia de igualdad (manuales, guías, recursos, herramientas, normativa, etc.) que puedas utilizar en el desarrollo de tu labor profesional?	67,16%	11,94%	20,90%	0,00%
6. ¿Crees que la formación en materia de igualdad que se proporciona desde EJIE es suficiente y adecuada para el desarrollo de tu actividad profesional?	55,22%	20,90%	23,88%	0,00%
7. ¿Conoces las medidas existentes en EJIE destinadas a facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal: flexibilidad de	92,54%	7,46%	0,00%	0,00%

horarios, reducciones, permisos, jornadas intensivas, etc.?				
8. ¿Consideras suficientes las medidas existentes en EJIE destinadas a facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal (flexibilidad de horario, reducciones, permisos y jornadas intensivas)?	37,32%	49,25%	11,94%	1,49%
9. ¿Consideras compatibles el uso y disfrute de las medidas destinadas a facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal existentes en EJIE con la promoción de la carrera profesional?	43,28%	37,31%	16,42%	2,99%
10. ¿Consideras que EJIE dispone de un sistema de promoción igualitario para mujeres y hombres?	59,70%	29,85%	8,96%	1,49%
11. ¿Consideras que las medidas en materia de prevención de riesgos laborales que se ponen en marcha tienen en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres respecto a las tareas, patologías, riesgos psicosociales, efectos sobre la salud, la doble jornada, etc.?	41,80%	25,37%	31,34%	1,49%
12. ¿Conoces si existe en la organización algún protocolo de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo?	70,14%	14,93%	14,93%	0,00%

Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

Las respuestas obtenidas a la pregunta con respuesta de texto abierto “¿Cuál es la medida o medidas en materia de igualdad de oportunidades y de trato, dirigidas al personal de EJIE, que te gustaría que se adoptasen y se pusiesen en marcha?”, fueron las siguientes (textos literales):

1. Selecciones de personal sin nombre  
 Los permisos de ma-paternidad deberían ser iguales  
 Desconexión real tras la jornada
2. Que se adecue la asignación de perfiles a los roles reales  
 Que se adecuen los niveles salariales a los niveles de responsabilidad  
 Que los niveles de responsabilidad asumidos durante más de dos años se consoliden  
 Que cuando uno ha asumido un rol diferente por necesidad del negocio durante más de dos años, tenga consolidado ese rol  
 Parar ya de asignar múltiples roles a las mismas personas y delegar  
 Que cada uno sea consciente de su plan de carrera  
 Que RRHH empiece a defender a las personas y confíe en nosotros, que no somos el enemigo  
 Que se revisen las políticas de lenguaje de género, no hay quien lo entienda  
 Que los planes se presenten con antelación, qué veamos cual es la foto final y dónde vamos a (o podemos) estar cada uno, cuáles son nuestras opciones  
 Que se reconozca que nos quitaron ilegalmente parte del sueldo y que nos lo devuelvan  
 Que si se nos trata como personal laboral, tengamos los mismos derechos  
 Que las medidas que solicita el personal puedan ponerse an marcha con la misma celeridad que las propuestas por la comisión de igualdad, que se defiendan y se aprueben en igualdad de oportunidades

Que nos expliquen por qué no ha habido encuesta de clima laboral este año ¿miedo al resultado? ¿Es porque no se hizo nada con los resultados de la anterior? Si estamos acostumbrados!

3. - Que en todos los procesos de reconocimiento y promoción se valore el desempeño de la labor profesional y que el hecho de acogerse a medidas de conciliación no repercuta negativamente en la oportunidad de promoción de las personas.
  - Estudiar la posibilidad de nuevos horarios de trabajo que pudieran permitir al personal conciliar de la mejor manera posible la vida familiar, personal y laboral.
  - Estudiar la posibilidad de teletrabajar por ejemplo varios días a la semana como en Lakua, bien de forma continua (durante unos meses determinados) bien de forma temporal.
  - Posibilidad de teletrabajar en días determinados en los que la persona tenga necesidad de un permiso (retribuido o no) durante unas horas, de tal manera que pueda completar la jornada de trabajo de forma más eficiente.
  - Posibilidad de teletrabajar para atender a implantaciones que se realizan fuera del horario habitual de trabajo (noches...)Todas estas posibilidades de teletrabajar se podrían gestionar con autorizaciones del responsable del proyecto correspondiente, con certificados del médico de empresa que certifique la opción de teletrabajo para esta persona (por ejemplo porque se encuentra en una situación física/psicológica en la que sin necesidad de estar de baja sea más conveniente que no se desplace)
4. X
5. Teletrabajo y horario flexible tanto para hombres como para mujeres.
6. No conocer la identidad de la persona en TODO tipo de valoración de trabajo que se realice.

No conocer la identidad de la persona en TODO tipo de decisión de toma de medidas acerca de incompetencia en el puesto.

No hablar de género en ningún foro ni tener en cuenta ninguna situación "especial" por motivo de género en ninguna decisión de la empresa; a nivel laboral, el género debe existir, solo el recurso.

Tiene que ser el recurso el que sea adecuado para el puesto, promocióne y obtenga beneficios sociales de la empresa, no una pretendida (y mal interpretada) compensación que hace que recursos que todos entendemos no son válidos para el puesto/nivel que se les ha asignado, den una imagen cuando menos decadente de nuestro nivel operativo.
7. Conciliación familiar: Jornada intensiva todo el año.

Incidir más en la conducta no sexista dentro de la organización.
8. Concienciar a todos los que ocupan puestos de Responsabilidad en felicitar la concienciación de la vida familiar y la laboral.

9. Pruebas en las que no se identifique a quien las realiza por el nombre y apellidos. Pruebas anónimas.
10. Que se intentara la igualdad. No tonterías sobre el lenguaje o que simplemente favorezcan a las mujeres
11. Charlas obligatorias y difusión para no hacer un uso sexista del lenguaje
12. Igualar el permiso de paternidad.
13. Ultimamente he detectado que a la hora de las "premiaciones", el número de trabajadoras "agraciadas" es muy superior al trabajadores (varones). No creo que realmente halla tanta diferencia entre unos y otros, sino que se está aplicando un baremo diferente a la hora de valorar los méritos para cada sexo; con lo que en lugar de luchar contra la desigualdad esta se promueve.
14. Creo que en EJIE no hay discriminación por razón de sexo
15. Medidas para facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal (posibilidad de jornada continua además de la actual jornada partida actual, permiso retribuido de 50 horas para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad)
16. 1 - Equiparar el punto s) del artículo 18 a las 50 horas de Lakua, extendiendo este permiso a otro tipo de necesidades, no sólo consultas médicas.  
2 - Posibilidad de elección de jornada: continuada todo el año o jornada partida
17. Jornada continua  
Mismas horas que Lakua para acompañamiento (50 horas)
18. Ampliar las horas por dependencia  
(equiparar a Lakua)  
  
Añadir la jornada continua
19. promover la eliminación de la jornada partida para todo el personal (con independencia de las cargas familiares y/o situación de cada trabajador...) o al menos estudiar la posibilidad de ampliar los meses de jornada intensiva que actualmente podemos disfrutar solo en verano.
20. Me gustaria poder optar a la jornada continua de trabajo o tener la posibilidad de teletrabajo. También que se amplie el nº de horas de acompañamiento a familiares con discapacidad y/o dependencia.
21. Sugiero la posibilidad de ampliación de tipos de jornadas (mixtas, continuas,...) y permisos (acompañamiento a familiares, etc)

22. -Posibilidad de elección de modelos de jornada laboral (continua, mixta y partida) igual que en Lakua.
- Mejorar el artículo 18 S, para llegar a las 50 horas retribuidas para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad y que se pueda utilizar para otras necesidades además de acompañamiento médico.
  - Teletrabajo
  - Mayor flexibilidad horaria
23. Posibilidad de elección de modelos de jornada laboral (continua, mixta y partida) igual que en Lakua.
- Mejorar el artículo 18 S, para llegar a las 50 horas retribuidas para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad y que se pueda utilizar para otras necesidades además de acompañamiento médico.
- Teletrabajo
- Mayor flexibilidad horaria
24. Posibilidad de elección de modelos de jornada laboral (continua, mixta y partida) igual que en Lakua.
- Teletrabajo
25. 1. Jornada laboral: Posibilidad de elección de modelos de jornada laboral (continua, mixta y partida) igual que en Lakua.
- 2. Teletrabajo
  - 3. Mayor flexibilidad horaria
  - 4. Acumular los saldos positivos, como en Lakua
  - 5. Mejorar el artículo 18 S, para llegar a las 50 horas retribuidas para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad y que se pueda utilizar para otras necesidades además de acompañamiento médico.
26. Los altos cargos los dirigen hombres, hay pocas mujeres.
27. -Posibilidad de teletrabajo
- Posibilidad de diferentes jornadas laborales (como en Lakua)
  - Que se considere enfermedad grave no solo la que requiera ingreso hospitalario o ingreso en urgencias de familiares sino que se incluya operaciones que no requieran de una

hospitalización (cada día más frecuentes) pero en las que sea necesario un acompañamiento.

28. Jornadas más flexibles

29. Trato igualitario en promociones

30. En situación baja laboral, pago de la diferencia entre la prestación de la seguridad social y el sueldo mensual

Adhesión de un seguro de vida automáticamente con cada contrato

Ampliación del importe de préstamos personales.

Acuerdos con varias empresas para ofrecer ventajas a la hora de contratar productos o servicios.

Posibilidad de ampliación de acuerdo de la jubilación anticipada o parcial.

Es un permiso no retribuido, pero recuperable de dos días para atender asuntos propios o de cuatro días naturales consecutivos, si el trabajador/a tuviera que desplazarse fuera de la provincia de residencia

Es un permiso retribuido de dos días para asistencia a consultorio si el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la provincia de residencia

Días de permiso no retribuido, pero recuperable, más de los previstos en convenio, por enfermedad grave o fallecimiento de hijos o familiares.

Ampliación a 4 horas recuperables a control horario, en lugar de las 2,5 actuales

Apoyar a la madre trabajadora mejorando sus derechos y mejorar los derechos del padre.

Paga para familias con hijos/as con discapacidad

Ayuda económica para trabajadoras víctimas de violencia de Género

Garantizar que las mujeres acceden a puestos de responsabilidad..

Implantación de un piloto de flexibilidad espacial con el teletrabajo y las videoconferencias.

Ampliación de las horas retribuidas por el cuidado de un familiar con dependencia.

31. jornada intensiva

interpretar los permisos de la misma manera para todos ya que dan lugar a varias interpretaciones.

32. - Para poder realizar mejor la conciliación familiar, creo conveniente que exista un horario de solo mañana (jornada intensiva todo el año)
- Por el mismo motivo, cuando se tiene un saldo positivo de horario a final de mes, se debiera dejar activo este saldo y no ponerlo a cero
  - Dar posibilidad de realizar Teletrabajo
  - proporcionar una cantidad de horas anual para poder llevar a los hijos al médico
  - igual que en el punto anterior, ampliar las horas disponibles para acompañamiento de padres con enfermedad crónica o con problemas de movilidad, al médico (Lakua tiene más que Ejie)
  - dar mayor flexibilidad horaria, en general, así como permitir fichar antes de las 16:30, sin que haya que solicitar horas de libre disposición, y que dicha recuperación se pueda realizar contra el control horario
33. Etxetik edo ofizina ez dan leku batetik lan egin ahal izatea
34. Implantación de la jornada intensiva todo el año.

**Conclusiones:** El porcentaje de participación (35,83%) no es suficiente como para extraer conclusiones con fiabilidad, sin embargo se aprecia la necesidad de continuar con las labores de divulgación de las actividades que se realizan en materia de igualdad en EJIE, dado que en algunas materias los datos derivados el diagnóstico cuantitativo no son concordantes con los datos obtenidos en la encuesta, así como en profundizar en la adopción de nuevas medidas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, en el ámbito de la negociación colectiva.

### 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.

En el año 2013 EJIE realizó una encuesta de riesgos psicosociales de la que se derivó un plan de acción cuya vigencia finalizó el 31-12-2016. Los resultados de esta encuesta y la concreción del plan de acción están ampliamente detallados en el apartado de diagnóstico del III Plan.

El plan de acción comentado, ha alcanzado un porcentaje de ejecución del 91,30%. En el mismo se recogían un total de 8 acciones, relacionadas con medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, en base a los resultados obtenidos en la encuesta en relación con el riesgo de la doble presencia, igualmente incluidas en el III Plan de Igualdad, implantadas todas ellas desde septiembre de 2015, según lo indicado en el apartado 3.2.18 (página 37)

Durante el año 2017 se ha planificado dentro del plan de objetivos de seguridad y salud para dicho año la realización de una nueva encuesta de riesgos psicosociales, en la que deberá ser tenida en cuenta la perspectiva de género, al igual que en las anteriores.

EJIE lleva varios años incluyendo en las pruebas analíticas de los reconocimientos médicos de vigilancia de la salud, indicadores específicos tanto para mujeres como para hombres.

Como resultado de los informes de vigilancia de la salud realizados en el año 2015, EJIE, dentro de su plan de objetivos de seguridad y salud 2016 diseñó y realizó un programa de prevención de riesgos cardiovasculares entre el personal, en el participaron un total de 17 mujeres (71%) y 7 hombres (29%). El informe resultante del mismo indicó que se había reducido el riesgo cardiovascular entre parte del

personal participante, concretamente en 15 personas que representan el 63% del total de personas participantes, con una distribución de 8 mujeres (52%) y 7 hombres (48%)

Como resultado de los informes de vigilancia de la salud realizados en el año 2016, EJIE, dentro de su plan de objetivos de seguridad y salud 2017 ha diseñado y está realizando un nuevo programa de prevención de riesgos cardiovasculares entre el personal, en el que se encuentran participando un total de 7 mujeres (47%) y 8 hombres (53%), así como un primer plan de prevención de lesiones músculo esqueléticas en el que se encuentran participando un total de 19 mujeres (61%) y 12 hombres (39%).

EJIE está realizando actuaciones en el marco de empresa saludable, encontrándose en la fase de sistematizar este tipo de actuaciones en base a modelos de referencia.

### **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, debiendo continuarse esta línea de actuación.

De la encuesta de riesgos psicosociales 2013 se han derivado acciones de mejora que han tenido incidencia en el ámbito de los planes de igualdad, especialmente en medidas de conciliación.

La participación de personal en los programas de salud desarrollados durante los años 2016 y 2017 garantiza la presencia tanto de mujeres como de hombres.

### **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 en un 33,3 % por mujeres y en un 66,7% por hombres (ver anexo 59)

El Comité de Seguridad y Salud está compuesto por 16,7% mujeres y 83,3% hombres (ver anexo 60)

**Conclusiones:** La composición del Comité de empresa se encuentra masculinizada (33,33% mujeres y 66,67% hombres)

La composición del Comité de Seguridad y Salud se encuentra muy masculinizada (16,67% mujeres y 83,33% hombres).

## **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 cuenta 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 y aceptación del mismo (desde 2008)
- Realización con periodicidad bianual de Encuesta de Riesgos Psicosociales (última en 2013)
- Realización con periodicidad anual de Encuestas de Clima Laboral (desde 2001)
- Incorporación en los planes de formación de acciones formativas en materia preventiva en ámbitos riesgos psicosociales, igualdad, etc.(desde 2008)
- Planes de igualdad entre mujeres y hombres (desde 2008)
- Sistema de prevención certificado en OHSAS 18001
- Reconocimiento de Emakunde (desde 2008)
- Plan de comunicación anual en materia de igualdad (desde 2009)
- Procedimiento de resolución de conflictos (2015)

- Procedimiento para la prevención ante supuestos de discriminación recogidos en el artículo 16 del Convenio Colectivo, entre los que se incluye los supuestos de discriminación por razón de sexo (2015)

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. Lo que no obsta para que se sigan manteniendo elementos de prevención y en su caso de alerta y detección.

Emakunde ha elaborado un nuevo modelo de protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, que debería ser analizado en detalle.

**Conclusiones:** Existen medidas 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. No obstante lo anterior deben seguir manteniéndose los mecanismos de prevención existentes. Resultaría recomendable revisar el protocolo actual de EJIE tomando como referencia el nuevo protocolo de Emakunde.

## 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 todo el personal a título individual.

Este código de conducta está publicado en [www.ejie.eus](http://www.ejie.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 intereses
- 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 y está difundido entre el personal y aceptado por todas y cada una de las personas que componen la plantilla.

### 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.ejie.eus](http://www.ejie.eus)

Política/compromiso
Política de calidad de innovación y calidad
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 3.5 de 7 de junio de 2016

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 innovación y calidad	ISO9001 ISO20000
Sistema de gestión ambiental	Ekoscan e ISO50001
Sistema de seguridad de la información	ISO27001
Sistema de gestión de seguridad y salud laboral	OHSAS18001
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
Sistema de gestión de calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proceso de Gestión de Personas</li> <li>- Procedimiento de formación (PTH06.11)</li> <li>- Procedimiento de acogida (PTH06.1)</li> <li>- Procedimiento de control de presencia (PTH06.2)</li> <li>- Procedimiento de nóminas y seguros sociales (PTH0.3)</li> <li>- Procedimiento de gestión del convenio (PTH06.4)</li> <li>- Procedimiento de desvinculación (PTH06.5)</li> <li>- Procedimiento de selección de persona y promoción interna (PTH06.6)</li> <li>- Procedimiento de promoción y desarrollo profesional (PTH06.7)</li> <li>- Procedimiento de comunicación interna (PTH06.8)</li> <li>- Procedimiento de reconocimiento (PTH06.9)</li>   <li>• Proceso de Contratación</li> <li>- Instrucciones internas de contratación</li> <li>• Catálogo de servicios</li> </ul>
Sistema de gestión de seguridad y salud laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimientos del sistema</li> <li>- Procedimiento de resolución de conflictos</li> <li>- Procedimiento de investigación de accidentes e incidentes</li> <li>- Procedimiento de identificación de requisitos legales</li> <li>- Procedimiento de gestión de EPIs</li> <li>- Procedimiento de coordinación de actividades empresariales</li> <li>- Procedimiento unificado de inspecciones internas</li> <li>- Procedimiento de emergencias</li> <li>- Procedimiento de evaluación de riesgos</li> <li>- Protocolo de acoso</li>   <li>• Manual de Seguridad y Salud Laboral</li> <li>• Evaluación de riesgos</li> <li>• Protocolo de acoso</li> </ul>

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
- 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

El proceso de gestión de personas dentro del Sistema de Gestión de Innovación y Calidad de EJIE se encuentra en la escala de niveles de madurez de los procesos, en el nivel “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
<b>Optimización (EJIE)</b>	<b>Mejoras de los resultados de desempeño real del proceso a partir del análisis de causas comunes de variación o de enfoques innovadores</b>

**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 3 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.

#### 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 de la que EJIE es entidad integrante con participación activa.

Durante la vigencia del III plan EJIE ha venido realizando diferentes actividades de fomento de la Igualdad

- Participación en el Foro Emakunde durante todos los años de vigencia del III plan
- Incorporación como entidad y participación activa en la red BAI SAREA
- El Responsable de RRHH de EJIE ha participado como miembro del Jurado del Premio Emakunde 2016 a propuesta de esta entidad
- El responsable de RRHH de EJIE ha participado en el proyecto de evaluación de la Ley 4/2005 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 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 la clientela 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 incorporados a la infraestructura del Gobierno Vasco desde el punto de vista técnico y funcional.</p>
Proyectos tecnológicos	<p>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).</p>
Asistencia técnica	<p>El servicio de Asistencia Técnica tiene como objetivo proporcionar personal especializado a los clientes de EJIE, en función de las necesidades especificadas por éstos</p>
Consultoría	<p>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.</p>
Albergues	<p>A partir del servicio de Albergues, EJIE proporciona la infraestructura y elementos tecnológicos necesarios para que la clientela aloje sus aplicaciones y datos.</p> <p>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</p>
Explotación	<p>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</p>

	<p>asegurar que dicho producto está prestando servicio con los niveles de calidad requeridos.</p> <p>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.</p>
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	<p>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.</p> <p>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.</p>

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

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

Durante el III plan se han establecido controles para garantizar la inclusión de criterios de género en los procedimientos de calidad de SQA, concretamente en el ámbito del lenguaje a utilizar en los desarrollos de aplicaciones y en el análisis de la necesidad desagregación de datos por sexo. Las aplicaciones o desarrollos en los que se realizan procedimientos de calidad de SQA es muy reducido sobre el total de aplicaciones o desarrollos, lo que hace que los controles establecidos en el III plan de igualdad sean igualmente reducidos. Los resultados obtenidos, son los siguientes.

**Cuadro 3**

	Absoluto	%
<b>Verificaciones del catálogo de requisitos (CRU) conforme al SQA</b>	<b>27</b>	

Verificaciones del catálogo de requisitos (CRU) conforme al SQA que han incluido una verificación de que la aplicación garantiza un uso no sexista del lenguaje	4	14,8
Verificaciones del catálogo de requisitos (CRU) conforme al SQA que han incluido criterios de género	5	18,5
<b>Verificaciones del manual de usuario (MAU) conforme al SQA</b>	<b>23</b>	
Verificaciones del manual de usuario (MAU) conforme al SQA que garantizan que el manual de usuario conforme a criterios de lenguaje no sexista	2	8,7

**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. A raíz del III plan 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, por lo que se debe seguir avanzando en esta materia. 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:

<b>Ejes de intervención</b>	<b>Objetivos</b>
E1 Gestión de personas	Garantizar el mantenimiento y mejora 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 y mejora 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	Garantizar el mantenimiento y mejora de las buenas prácticas existentes en la contratación de servicios realizada por EJIE
E4 Gestión de Servicios	Garantizar el mantenimiento y mejora de las buenas prácticas existentes en la gestión de los servicios prestados por EJIE
E5 Gobierno Responsable	Garantizar el mantenimiento y mejora 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	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	Internos
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	Internos
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	Internos
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	Internos
E1.5	Implantar nuevo modelo de jornada negociado con el Comité de Empresa	01/01/2018	RRHH/ Comité de Empresa	Internos
E1.6	Implantar un nuevo tratamiento de saldos positivos negociado con el Comité de Empresa	01/01/2018	RRHH/ Comité de Empresa	Internos
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	Internos
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	Internos
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	Internos

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	Internos
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	Internos
E1.12	Incluir en Convenio Colectivo un permiso por asuntos particulares	01/01/2018	RRHH/ Comité de Empresa	Internos
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	Internos
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	Internos
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	Internos
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	Internos
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	Internos
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	Internos
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	Continua	RRHH	Internos

	toda la vigencia del IV plan.			
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	Internos
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	Internos
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	Internos
E1.23	Realizar campañas de corresponsabilidad.	Continua	RRHH	Internos
E1.24	Realizar la difusión del presente plan entre el personal de EJIE.	31-03-2018	RRHH	Internos
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	Internos
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	Internos
E1.27	Volver a solicitar la información de titulaciones de la plantilla, a las personas que no la hayan aportado	30-06-2018	RRHH	Internos
E1.28	Utilizar la herramienta de diagnóstico BAI SAREA sobre cultura organizacional	31/12/2018	RRHH	Internos
E1.29	Revisar el procedimiento a seguir ante supuestos de discriminación	31/01/2019	RRHH/ Comité de Empresa	Internos
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	Internos

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	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	Internos
E2.2	Formalizar la aprobación del protocolo de acoso por la Dirección y el Comité de Empresa de EJIE.	31-12-2018	RRHH	Internos
E2.3	Difundir entre el personal el nuevo protocolo de acoso	31-03-2019	RRHH	Internos
E2.4	Garantizar la perspectiva de género en la elaboración de las actividades que desarrollen el plan de movilidad	Continua	RRHH	Internos Externos (Servicio de Prevención ajeno)
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	Internos
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	Internos Externos (Servicio de Prevención ajeno)
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	Internos
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	Continua	RRHH	Internos

	la vigencia del IV plan			
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	Internos Externos (Servicio de Prevención ajeno)
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	Internos Externos (Servicio de Prevención ajeno)
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	Internos
E2.12	Obtener indicadores desagregados por sexo en las actividades del servicio de asistencia sanitaria contratado	30-06-2018	RRHH	Internos Externos (Servicio de asistencia sanitaria)
E2.13	Garantizar la perspectiva de género en la encuesta de riesgos psicosociales	Continua	RRHH	Internos Externos (Servicio de Prevención ajeno)
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	Internos Externos (Servicio de Prevención ajeno)
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	Internos Externos (Servicio de Prevención ajeno)
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	Internos

### 6.3 Gestión de Contratación

Código	Actividad	Horizonte temporal	Responsable ejecución	Recursos
E3.1	Inclusión de cláusulas de igualdad en las contrataciones de servicios de selección de personal.	Continua	RRHH	Internos
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	Internos
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	Internos
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	Internos
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	Internos
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	Continua	Contratación	Internos

	pliegos de contratación de los expedientes no armonizados y armonizados, durante toda la vigencia del plan.			
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	Internos
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	Internos
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	Internos
E3.10	Implantar las acciones que puedan resultar del análisis derivado de la actividad E3.7 anterior	30-06-2020	Contratación	Internos
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	Internos
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	Internos
E3.13	Recabar la documentación acreditativa de las declaraciones responsables aportadas por las empresas proveedoras	Continua	Contratación	Internos
E3.14	Garantizar que la perspectiva de género sea tenida en cuenta en cualquier revisión las Instrucciones Internas de Contratación	Continua	Contratación	Internos

## 6.4 Gestión de Servicios

Código	Actividad	Horizonte temporal	Responsable ejecución	Recursos
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	Internos
E4.2	Difundir internamente las conclusiones del grupo de trabajo de la actividad E4.1	31-03-2019	RRHH	Internos
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	Internos
E4.4	Revisar la Carta de Servicios de KZgunea desde el punto de vista de género.	31-12-2018	Responsable KZ Gunea	Internos
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)	30-06-2018	Asistencia Técnica (CAC) / Calidad	Internos
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	30-09-2018	RRHH	Consultoría externa especializada en igualdad

	perspectiva de género.			
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	Internos  Externos (Servicios jurídicos contratados)
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.	31/12/2018	Responsable KZ Gunea	Internos
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	Internos

## 6.5 Gobierno Responsable

Código	Actividad	Horizonte temporal	Responsable ejecución	Recursos
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	Consultoría externa especializada en igualdad
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	Consultoría externa especializada en igualdad
E5.3	Implantar las posibles áreas de mejora detectadas derivadas de las actividades 1 y 2 anteriores	31-12-2020	Calidad / RRHH / Seguridad / Administración	Internos
E5.4	Elaborar una guía de comunicación con perspectiva de género, inclusiva y no sexista	30-09-2018	RRHH	Consultoría externa especializada en igualdad
E5.5	Difundir entre el personal la nueva guía	31-03-2019	RRHH	Internos

	comunicación con perspectiva de género, inclusiva y no sexista			
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	Consultoría externa especializada en igualdad
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	Consultoría externa especializada en igualdad
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	Internos
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	Internos
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	Internos
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	Internos

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	Internos
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	Internos
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	Internos
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	Internos
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	Internos
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	Internos
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	Internos
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	Internos
E5.20	Aprobar la revisión de la política de igualdad según las recomendaciones de la Unidad	31-03-2018	Dirección General	Internos

	Administrativa de Igualdad del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno.			
E5.21	Publicar el IV Plan de Igualdad en <a href="http://www.ejje.eus">www.ejje.eus</a>	31-03-2018	RRHH	Internos
E5.22	Difundir el IV Plan de Igualdad en la Red de Entidades Públicas	31-03-2018	RRHH	Internos
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	Internos
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 EJIE, durante todo la vigencia del IV plan	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%

## 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 Gobernanza Pública y Autogobierno, 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
E2.4	Garantizar la perspectiva de género en la elaboración de las actividades que desarrollen el plan de movilidad	Internos Externos (Servicio de Prevención ajeno)	0	Incluido en los contratos existentes
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	Internos Externos (Servicio de Prevención ajeno)	0	Incluido en los contratos existentes
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.	Internos Externos (Servicio de Prevención ajeno)	0	Incluido en los contratos existentes
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	Internos Externos (Servicio de Prevención ajeno)	0	Incluido en los contratos existentes
E2.12	Obtener indicadores desagregados por sexo en las actividades del servicio de asistencia sanitaria contratado	Internos Externos (Servicio de Prevención ajeno)	0	Incluido en los contratos existentes
E2.13	Garantizar la perspectiva de género en la encuesta de riesgos psicosociales	Internos Externos (Servicio de Prevención ajeno)	0	Incluido en los contratos existentes
E2.14	Garantizar la perspectiva de género en el	Internos	0	Incluido en los

	plan de mejora derivado de la encuesta de riesgos psicosociales realizada en 2017	Externos (Servicio de Prevención ajeno)		contratos existentes
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.	Internos  Externos (Servicio de Prevención ajeno)30/09/2018	(*)	Incluido en los contratos existentes
E4.6	Incluir en el plan de formación 2018 acciones formativas específicas en el uso no sexista del lenguaje y en criterios de desagregación por sexo para el personal de Asistencia Técnica.	Consultoría externa especializada en igualdad	1.500 €	
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.	Externos (Servicios jurídicos contratados)	1.500 €	
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	Consultoría externa especializada en igualdad	5.000 €	(*) Se contempla un presupuesto global para las actividades E5.1, E5.2, E5.4, E 5.6, E5.7.
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	Consultoría externa especializada en igualdad	(*)	(*) Se contempla un presupuesto global para las actividades E5.1, E5.2, E5.4, E 5.6, E5.7.
E5.4	Elaborar una guía de comunicación con perspectiva de género, inclusiva y no sexista	Consultoría externa especializada en igualdad	(*)	(*) Se contempla un presupuesto global para las actividades E5.1, E5.2, E5.4, E 5.6, E5.7.
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	Consultoría externa especializada en igualdad	(*)	(*) Se contempla un presupuesto global para las actividades E5.1, E5.2, E5.4, E 5.6, E5.7.

	servicios, entre otros			
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.	Consultoría externa especializada en igualdad	(*)	(*) Se contempla un presupuesto global para las actividades E5.1, E5.2, E5.4, E 5.6, E5.7.
	<b>TOTAL</b>		<b>8.000 €</b>	

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.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

## ANEXOS DEL DIANÓSTICO DEL IV PLAN DE ACTUACION EN MATERIA DE IGUALDAD DE EJIE

### **Anexo 01.- Vocales del Consejo de Administración de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por cargo, según sexo, años 2009, 2012 y 2017. Valores absolutos e índice distribución**

Año	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCIÓN - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2009	12	7	5	100,0	58,3	41,7
2012	12	4	8	100,0	33,3	66,7
2017	9	5	4	100,0	55,6	44,4

Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

(\*) Índice de distribución: El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.

### **Anexo 02.- Personas con facultades delegadas mediante escritura de apoderamiento de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, según sexo, a 30/06/2017. Valores absolutos e índice distribución**

Personas	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCIÓN - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Personas con facultades	3	1	2	100,0	33,3	66,7

Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

(\*) Índice de distribución: El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.

### **Anexo 03.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por rangos de edades, según sexo, a 31/12/2016. Valores absolutos e índice de distribución.**

Tramo de edad	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCIÓN - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Menor o igual a 30 años	2	2	0	100,0	100,0	0,0
De 31 a 40 años	39	18	21	100,0	46,2	53,8
De 41 a 50 años	48	22	26	100,0	45,8	54,2
De 51 a 60 años	94	38	56	100,0	40,4	59,6
61 años o más	24	2	22	100,0	8,3	91,7

<b>TOTAL</b>	207	82	125	100,0	39,6	60,4
--------------	-----	----	-----	-------	------	------

**Fuente:** EJJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de distribución:** El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Anexo 04.- Personal de EJJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por niveles de estudios, según sexo, a 31/12/2016. Valores absolutos e índice de distribución.**

Titulación	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCIÓN - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Licenciatura / Ingeniería	106	47	59	100,0	44,3	55,7
FPII / Estudios Técnicos	22	14	8	100,0	63,6	36,4
FPI / Otros	79	21	58	100,0	26,6	73,4

<b>TOTAL</b>	207	82	125	100,0	39,6	60,4
--------------	-----	----	-----	-------	------	------

**Fuente:** EJJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de distribución:** El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Anexo 05.- Personal de EJJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, distribución por Áreas, según sexo, a 31/12/2016. Valores absolutos e índice de distribución.**

Area	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCIÓN - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Dirección General	16	4	12	100,0	25,0	75,0
Administración y Personal	13	8	5	100,0	61,5	38,5
Proyectos y Asistencia Técnica	90	45	45	100,0	50,0	50,0
Producción	51	16	35	100,0	31,4	68,6
Sistemas y Telecomunicaciones	35	9	26	100,0	25,7	74,3
Clientes	2	0	2	100,0	0,0	100,0

<b>TOTAL</b>	207	82	125	100	100	100
--------------	-----	----	-----	-----	-----	-----

**Fuente:** EJJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de distribución:** El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Anexo 06 .- Curriculumus recibidos en procesos de selección internos de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, según sexo, en el período 2007-2016. Valores absolutos y % horizontal**

Curriculumus recibidos	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Curriculumus recibidos	111	46	41,4%	65,00	58,6%

Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**Anexo 07.- Entrevistas realizadas en procesos de selección internos de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco según sexo, en el período 2007-2016. Valores absolutos y % horizontal**

Entrevistas realizadas	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Entrevistas realizadas	101	42	41,6%	59,00	58,4%

Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**Anexo 08.- Candidaturas finalistas en procesos de selección internos de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco , según sexo, en el período 2007-2016. Valores absolutos y % horizontal**

Candidaturas finalistas	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Candidaturas finalistas	101	41	40,6%	60,00	59,4%

Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**Anexo 09.- Personas seleccionadas en procesos de selección internos de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, según sexo, en el período 2007-2016. Valores absolutos y % horizontal**

Personas seleccionadas	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Personas seleccionadas	41	17	41,5%	24,00	58,5%

Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**Anexo 10.- Curriculumas recibidos en procesos de selección externos de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, según sexo, en el período 2007-2016. Valores absolutos y % horizontal**

Curriculumas recibidos	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Curriculumas recibidos	5.662	1.636	28,9	4.026	71,1

Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**Anexo 11.- Entrevistas realizadas en procesos de selección externos de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, según sexo, en el período 2007-2016. Valores absolutos y % horizontal**

Entrevistas realizadas	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Entrevistas realizadas	552	215	38,9	337	61,1

Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**Anexo 12.- Candidaturas finalistas en procesos de selección externos de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, según sexo, en el período 2007-2016. Valores absolutos y % horizontal**

Candidaturas finalistas	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Candidaturas finalistas	210	91	43,3	119	56,7

Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**Anexo 13.- Personas seleccionadas en procesos de selección externos de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, según sexo, en el período 2007-2016. Valores absolutos y % horizontal**

Personas seleccionadas	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Personas seleccionadas	55	30	54,5	25	45,5

Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**Anexo 14.- Curriculumus recibidos en procesos de selección internos y externos de EJIE- Sociedad Informática del Gobierno Vasco, según sexo, en el período 2007-2016. Valores absolutos y % horizontal**

Curriculumus recibidos	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Curriculumus recibidos	5.773	1.682	29,1	4.091	70,9

Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**Anexo 15.- Entrevistas realizadas en procesos de selección internos y externos de EJIE- Sociedad Informática del Gobierno Vasco, según sexo, en el período 2007-2016. Valores absolutos y % horizontal**

Entrevistas realizadas	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Entrevistas realizadas	652	257	39,4	395	60,6

Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**Anexo 16.- Candidaturas finalistas en procesos de selección internos y externos de EJIE- Sociedad Informática del Gobierno Vasco, según sexo, en el período 2007-2016. Valores absolutos y % horizontal**

Candidaturas finalistas	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Candidaturas finalistas	310	132	42,6	178	57,4

Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**Anexo 17.- Personas seleccionadas en procesos de selección internos y externos de EJIE- Sociedad Informática del Gobierno Vasco , según sexo, en el período 2007-2016. Valores absolutos y % horizontal**

Personas seleccionadas	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Personas seleccionadas	96	47	49,0	49	51,0

Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**Anexo 18 .-Alumnado matriculado en universidades de la Comunidad Autónoma de Euskadi en la rama Ingeniería y Arquitectura (2015-2016). Valores absolutos e índice de distribución**

Tipo de estudios	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCIÓN - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Primer y segundo ciclo	919	352	567	100,0	38,3	61,7
Grado	12.528	3.394	9.134	100,0	27,1	72,9
Masteres oficiales	1.759	497	1.262	100,0	28,3	71,7

<b>TOTAL</b>	<b>15.206</b>	<b>4.243</b>	<b>10.963</b>	<b>100,0</b>	<b>27,9</b>	<b>72,1</b>
--------------	---------------	--------------	---------------	--------------	-------------	-------------

Fuente: EUSTAT.

(\*) **Índice de distribución:** El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Anexo 19 .-Alumnado que finalizó sus estudios en universidades de la Comunidad Autónoma de Euskadi en la rama Ingeniería y Arquitectura (2015-2016). Valores absolutos e índice de distribución**

Tipo de estudios	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCIÓN - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Primer y segundo ciclo	821	317	504	100,0	38,6	61,4
Grado	1.877	559	1318	100,0	29,8	70,2
Masteres oficiales	866	287	579	100,0	33,1	66,9

<b>TOTAL</b>	<b>3.564</b>	<b>1.163</b>	<b>2.401</b>	<b>100,0</b>	<b>32,6</b>	<b>67,4</b>
--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	-------------	-------------

Fuente: EUSTAT

(\*) **Índice de distribución:** El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Anexo 20.-Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por tipo de contrato, según sexo, a 31/12/2016. Valores absolutos e índice de distribución.**

Tipo de contrato	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCIÓN - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Contrato Fijo	164	67	97	100,0	40,9	59,1
Contrato de Relevo	22	13	9	100,0	59,1	40,9
Contrato Temporal (jubilacion parcial)	21	2	19	100,0	9,5	90,5

<b>TOTAL</b>	<b>207</b>	<b>82</b>	<b>125</b>	<b>100,0</b>	<b>39,6</b>	<b>60,4</b>
--------------	------------	-----------	------------	--------------	-------------	-------------

**Fuente:** EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de distribución:** El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Anexo 21.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por tipo de contrato, según sexo, Diagnóstico I Plan (2007). Valores absolutos e índice de concentración.**

Tipo de contrato	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Contrato Fijo	171	65	106	96,1	100,0	93,8
Contrato de Relevo	3	0	3	1,7	0,0	2,7
Contrato Temporal (jubilacion parcial)	4	0	4	2,2	0,0	3,5

<b>TOTAL</b>	<b>178</b>	<b>65</b>	<b>113</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
--------------	------------	-----------	------------	--------------	--------------	--------------

**Fuente:** EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de concentración:** El porcentaje vertical mide el índice de concentración, es decir, indica el porcentaje en relación a un determinado grupo sexual (intra-sexo), tomando como referencia cada sexo por separado. Es útil para conocer cómo se concentra cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género. Se calcula dividiendo el Nº de mujeres en una categoría/ Total de mujeres y lo mismo con los hombres: Nº de hombres en una categoría / Total de hombres.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Anexo 22.-Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por tipo de contrato, según sexo, Diagnóstico I Plan (2007). Valores absolutos e índice de distribución.**

Tipo de contrato	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCIÓN - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Contrato Fijo	171	65	106	100,0	38,0	62,0
Contrato de Relevo	3	0	3	100,0	0,0	100,0
Contrato Temporal (jubilacion parcial)	4	0	4	100,0	0,0	100,0

<b>TOTAL</b>	<b>178</b>	<b>82</b>	<b>125</b>	<b>100,0</b>	<b>46,1</b>	<b>70,2</b>
--------------	------------	-----------	------------	--------------	-------------	-------------

Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

(\*) **Índice de distribución:** El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Anexo 23.- Distribución de las contrataciones de personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por tramos de años, según sexo, desde 1982 a 2016. valores absolutos e índice de distribución**

Año	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCIÓN - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
De 1982 a 1986	64	23	41	100,0	35,9	64,1
De 1987 a 1991	72	32	40	100,0	44,4	55,6
De 1992 a 1996	5	2	3	100,0	40,0	60,0
De 1997 a 2002	9	1	8	100,0	11,1	88,9
De 2003 a 2009	28	9	19	100,0	32,1	67,9
De 2010 a 2011	14	7	7	100,0	50,0	50,0
De 2012 a 2013	13	7	6	100,0	53,8	46,2
De 2014 a 2015	11	7	4	100,0	63,6	36,4
De 2016	6	2	4	100,0	33,3	66,7

<b>TOTAL</b>	<b>222</b>	<b>90</b>	<b>132</b>	<b>100,0</b>	<b>40,5</b>	<b>59,5</b>
--------------	------------	-----------	------------	--------------	-------------	-------------

Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

(\*) **Índice de distribución:** El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Anexo 24.- Distribución de las altas en plantilla de EJIE-Sociedad Informática del gobierno Vasco, por años, según sexo, desde 1982 a 2016. Valores absolutos e índice de concentración. Valores absolutos e índice de distribución.**

Año	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	4	1	3	100,0	25,0	75,0
2005	6	2	4	100,0	33,3	66,7
2006	10	1	9	100,0	10,0	90,0
2007	5	2	3	100,0	40,0	60,0
2008	5	5	0	100,0	100,0	0,0
2009	10	3	7	100,0	30,0	70,0
2010	12	5	7	100,0	41,7	58,3
2011	2	2	0	100,0	100,0	0,0
2012	1	1	0	100,0	100,0	0,0
2013	18	8	10	100,0	44,4	55,6
2014	2	2	0	100,0	100,0	0,0
2015	9	5	4	100,0	55,6	44,4
2016	6	2	4	100,0	33,3	66,7

<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>39</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>	<b>43,3</b>	<b>56,7</b>
--------------	-----------	-----------	-----------	--------------	-------------	-------------

Fuente: EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

(\*) **Índice de distribución:** El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Anexo 25.- Distribución de las bajas en plantilla de EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por años, según sexo, desde 1982 a 2016. Valores absolutos e índice de concentración. Valores absolutos e índice de distribución.**

Año	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	3	0	3	100,0	0,0	100,0
2005	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2006	4	0	4	100,0	0,0	100,0
2007	1	0	1	100,0	0,0	100,0
2008	2	1	1	100,0	50,0	50,0
2009	2	0	2	100,0	0,0	100,0
2010	7	4	3	100,0	57,1	42,9
2011	4	0	4	100,0	0,0	100,0
2012	1	1	0	100,0	100,0	0,0
2013	5	2	3	100,0	40,0	60,0
2014	3	2	1	100,0	66,7	33,3
2015	3	2	1	100,0	66,7	33,3
2016	7	3	4	100,0	42,9	57,1

<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>15</b>	<b>27</b>	<b>100,0</b>	<b>35,7</b>	<b>64,3</b>
--------------	-----------	-----------	-----------	--------------	-------------	-------------

Fuente: EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

(\*) **Índice de distribución:** El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Anexo 26.- Convocatorias de formación al personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, según sexo, en el período 2007-2016. Valores absolutos e índice de distribución.**

Año	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2007	868	348	520	100,0	40,1	59,9
2008	1654	608	1046	100,0	36,8	63,2
2009	1505	580	925	100,0	38,5	61,5
2010	864	324	540	100,0	37,5	62,5
2011	771	294	477	100,0	38,1	61,9
2012	659	258	401	100,0	39,2	60,8
2013	927	387	540	100,0	41,7	58,3
2014	857	369	488	100,0	43,1	56,9
2015	950	441	509	100,0	46,4	53,6
2016	843	382	461	100,0	45,3	54,7

<b>TOTAL</b>	<b>9898</b>	<b>3991</b>	<b>5907</b>	<b>100,0</b>	<b>40,3</b>	<b>59,7</b>
--------------	-------------	-------------	-------------	--------------	-------------	-------------

**Fuente:** EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de distribución:** El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Anexo 27.- Horas de formación recibidas por el personal de EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, según sexo, en el período 2007-2016. Valores absolutos e índice de distribución.**

Año	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2007	6974,55	2824	4150	100,0	40,5	59,5
2008	8890,65	3622	5269	100,0	40,7	59,3
2009	8709,75	3383	5327	100,0	38,8	61,2
2010	4242,25	1449	2793	100,0	34,2	65,8
2011	5074	2098	2977	100,0	41,3	58,7
2012	3152	1305	1847	100,0	41,4	58,6
2013	3110	1212	1898	100,0	39,0	61,0
2014	5374	2348	3026	100,0	43,7	56,3
2015	6852	3246	3606	100,0	47,4	52,6
2016	6097	2348	3749	100,0	38,5	61,5

<b>TOTAL</b>	<b>58.476</b>	<b>23.834</b>	<b>34.642</b>	<b>100,0</b>	<b>40,8</b>	<b>59,2</b>
--------------	---------------	---------------	---------------	--------------	-------------	-------------

Fuente: EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

(\*) **Índice de distribución:** El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Anexo 28.- Convocatorias de formación en materia de igualdad recibidas por el personal de EJIIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, según sexo, en el período 2007-2016. Valores absolutos e índice de distribución.**

Año	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2007	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2008	73	37	36	100,0	50,7	49,3
2009	22	14	8	100,0	63,6	36,4
2010	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2011	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2012	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2013	23	15	8	100,0	65,2	34,8
2014	1	0	1	100,0	0,0	100,0
2015	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2016	23	15	8	100,0	65,2	34,8

<b>TOTAL</b>	<b>142</b>	<b>81</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>	<b>57,0</b>	<b>43,0</b>
--------------	------------	-----------	-----------	--------------	-------------	-------------

**Fuente:** EJIIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de distribución:** El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Anexo 29.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco , por perfiles profesionales, según sexo, a 31/12/2016. Valores absolutos e índice de distribución.**

Perfiles profesionales	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Dirección General	1	0	1	100,0	0,0	100,0
Dirección Área	5	1	4	100,0	20,0	80,0
Secretariado de Dirección / Soporte admin.de Área / Soporte técn.doc. de Área / Oficial Administrativo/a	12	9	3	100,0	75,0	25,0
Jefaturas de Proyecto / Implantación / Explotación / Servicios a usuarios / de Administración / RrHh/ Organización y Calidad/Telecomunicaciones y Geguridad / Responsables Compras /Servicios / Operación, Seguridad	45	9	36	100,0	20,0	80,0
Técnico/a de Análisis	46	23	23	100,0	50,0	50,0
Técnico/a de Desarrollo	28	17	11	100,0	60,7	39,3
Técnico/a de Organización, Calidad y Seguridad	3	2	1	100,0	66,7	33,3
Técnico/a Comunicaciones y Seguridad	2	0	2	100,0	0,0	100,0
Consultor/a de Sistemas	16	4	12	100,0	25,0	75,0
Técnico/a de Sistemas	21	6	15	100,0	28,6	71,4
Preparador/a de Procesos	4	3	1	100,0	75,0	25,0
Operador/a	14	4	10	100,0	28,6	71,4
Técnico/a de Servicios a Usuarios/as	6	2	4	100,0	33,3	66,7
Técnico/a de Mantenimiento / RRHH / de Administración	4	2	2	100,0	50,0	50,0

<b>TOTAL</b>	<b>207</b>	<b>82</b>	<b>125</b>	<b>100,0</b>	<b>39,6</b>	<b>60,4</b>
--------------	------------	-----------	------------	--------------	-------------	-------------

**Fuente:** EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de distribución:** El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

<b>Anexo 30.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco ,por perfiles profesionales, según sexo, en el diagnóstico del I Plan de igualdad (2007). Valores absolutos e índice de concentración.</b>						
<b>Perfiles profesionales</b>	<b>Absolutos</b>			<b>INDICE DE CONCENTRACION - % (*)</b>		
	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Dirección General	1	0	1	0,6	0,0	0,9
Dirección Área	4	0	4	2,3	0,0	3,6
Secretariado de Dirección / Soporte admin.de Área / Soporte técn.doc. de Área / Oficial Administrativo/a	14	11	3	7,9	16,9	2,7
Jefaturas de Proyecto / Implantación / Explotación / Servicios a usuarios / de Administración / RrHh/ Organización y Calidad/Telecomunicaciones y Geguridad / Responsables Compras /Servicios / Operación, Seguridad	22	4	18	12,4	6,2	16,1
Técnico/a de Análisis	43	12	31	24,3	18,5	27,7
Técnico/a de Desarrollo	36	21	15	20,3	32,3	13,4
Técnico/a de Organización, Calidad y Seguridad	5	3	2	2,8	4,6	1,8
Técnico/a Comunicaciones y Seguridad	1	0	1	0,6	0,0	0,9
Consultor/a de Sistemas	13	3	10	7,3	4,6	8,9
Técnico/a de Sistemas	13	3	10	7,3	4,6	8,9
Preparador/a de Procesos	3	1	2	1,7	1,5	1,8
Operador/a	13	3	10	7,3	4,6	8,9
Técnico/a de Servicios a Usuarios/as	5	2	3	2,8	3,1	2,7
Técnico/a de Mantenimiento / RRHH / de Administración	4	2	2	2,3	3,1	1,8
<b>TOTAL</b>	<b>177</b>	<b>65</b>	<b>112</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de concentración:** El porcentaje vertical mide el índice de concentración, es decir, indica el porcentaje en relación a un determinado grupo sexual (intra-sexo), tomando como referencia cada sexo por separado. Es útil para conocer cómo se concentra cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género. Se calcula dividiendo el Nº de mujeres en una categoría/Total de mujeres y lo mismo con los hombres: Nº de hombres en una categoría /Total de hombres.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Anexo 31.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco ,por perfiles profesionales, según sexo, en el diagnóstico del I Plan de igualdad (2007). Valores absolutos e índice de distribución.**

Perfiles profesionales	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Dirección General	1	0	1	100,0	0,0	100,0
Dirección Área	4	0	4	100,0	0,0	100,0
Secretariado de Dirección / Soporte admin.de Área / Soporte técn.doc. de Área / Oficial Administrativo/a	14	11	3	100,0	78,6	21,4
Jefaturas de Proyecto / Implantación / Explotación / Servicios a usuarios / de Administración / RrHh/ Organización y Calidad/Telecomunicaciones y Geguridad / Responsables Compras /Servicios / Operación, Seguridad	22	4	18	100,0	18,2	81,8
Técnico/a de Análisis	43	12	31	100,0	27,9	72,1
Técnico/a de Desarrollo	36	21	15	100,0	58,3	41,7
Técnico/a de Organización, Calidad y Seguridad	5	3	2	100,0	60,0	40,0
Técnico/a Comunicaciones y Seguridad	1	0	1	100,0	0,0	100,0
Consultor/a de Sistemas	13	3	10	100,0	23,1	76,9
Técnico/a de Sistemas	13	3	10	100,0	23,1	76,9
Preparador/a de Procesos	3	1	2	100,0	33,3	66,7
Operador/a	13	3	10	100,0	23,1	76,9
Técnico/a de Servicios a Usuarios/as	5	2	3	100,0	40,0	60,0
Técnico/a de Mantenimiento / RRHH / de Administración	4	2	2	100,0	50,0	50,0
<b>TOTAL</b>	<b>177</b>	<b>65</b>	<b>112</b>	<b>100,0</b>	<b>36,7</b>	<b>63,3</b>

**Fuente:** EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de distribución:** El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Anexo 32.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, distribución por niveles retributivos, según sexo, en el diagnóstico del I Plan. Valores absolutos e índice de concentración**

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Nivel A+	1	1	0	0,6	1,5	0,0
Nivel 1	3	2	1	1,7	3,0	0,9
Nivel 2	12	8	4	6,7	12,1	3,6
Nivel 3	21	6	15	11,8	9,1	13,4
Nivel 4x	12	5	7	6,7	7,6	6,3
Nivel 4y	21	10	11	11,8	15,2	9,8
Nivel 5	47	21	26	26,4	31,8	23,2
Nivel 6	16	3	13	9,0	4,5	11,6
Nivel 7	15	5	10	8,4	7,6	8,9
Nivel 8	24	4	20	13,5	6,1	17,9
Nivel Directivo	5	1	4	2,8	1,5	3,6
Dirección General	1	0	1	0,6	0,0	0,9

<b>TOTAL</b>	<b>178</b>	<b>66</b>	<b>112</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
--------------	------------	-----------	------------	--------------	--------------	--------------

**Fuente:** EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de concentración:** El porcentaje vertical mide el índice de concentración, es decir, indica el porcentaje en relación a un determinado grupo sexual (intra-sexo), tomando como referencia cada sexo por separado. Es útil para conocer cómo se concentra cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género. Se calcula dividiendo el Nº de mujeres en una categoría/ Total de mujeres y lo mismo con los hombres: Nº de hombres en una categoría / Total de hombres.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Anexo 33.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, distribución por niveles retributivos, según sexo, a 31/12/2016. Valores absolutos e índice de distribución.**

Año	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Nivel A+	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Nivel 1	2	2	0	100,0	100,0	0,0
Nivel 2	6	4	2	100,0	66,7	33,3
Nivel 3	31	12	19	100,0	38,7	61,3
Nivel 4x	13	10	3	100,0	76,9	23,1
Nivel 4y	14	7	7	100,0	50,0	50,0
Nivel 5	56	21	35	100,0	37,5	62,5
Nivel 6	56	19	37	100,0	33,9	66,1
Nivel 7	8	2	6	100,0	25,0	75,0
Nivel 8	11	3	8	100,0	27,3	72,7
Nivel Directivo	9	2	7	100,0	22,2	77,8
Dirección General	1	0	1	100,0	0,0	100,0

<b>TOTAL</b>	<b>207</b>	<b>82</b>	<b>125</b>	<b>100,0</b>	<b>39,6</b>	<b>60,4</b>
--------------	------------	-----------	------------	--------------	-------------	-------------

**Fuente:** EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de distribución:** El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Anexo 34.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, distribución por niveles retributivos, según sexo, en el diagnóstico del I Plan (2007). Valores absolutos e índice de distribución.**

Año	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Nivel A+	1	1	0	0,0	0,0	0,0
Nivel 1	3	2	1	100,0	66,7	33,3
Nivel 2	12	8	4	100,0	66,7	33,3
Nivel 3	21	6	15	100,0	28,6	71,4
Nivel 4x	12	5	7	100,0	41,7	58,3
Nivel 4y	21	10	11	100,0	47,6	52,4
Nivel 5	47	21	26	100,0	44,7	55,3
Nivel 6	16	3	13	100,0	18,8	81,3
Nivel 7	15	5	10	100,0	33,3	66,7
Nivel 8	24	4	20	100,0	16,7	83,3
Nivel Directivo	5	1	4	100,0	20,0	80,0
Dirección General	1	0	1	100,0	0,0	100,0

<b>TOTAL</b>	<b>178</b>	<b>66</b>	<b>112</b>	<b>100,0</b>	<b>37,1</b>	<b>62,9</b>
--------------	------------	-----------	------------	--------------	-------------	-------------

**Fuente:** EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de distribución:** El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Anexo 35.-Personal promocionado en EJIIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco mediante proceso de selección interna con cambio de nivel retributivo y/o de perfil profesional, según sexo, en el período 2004-2016. Valores absolutos e índice de concentración. Valores absolutos e índice de distribución.**

Año	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	3	2	1	100,0	66,7	33,3
2005	6	2	4	100,0	33,3	66,7
2006	3	2	1	100,0	66,7	33,3
2007	4	2	2	100,0	50,0	50,0
2008	8	3	5	100,0	37,5	62,5
2009	3	2	1	100,0	66,7	33,3
2010	10	5	5	100,0	50,0	50,0
2011	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2012	1	1	0	100,0	100,0	0,0
2013	1	1	0	100,0	100,0	0,0
2014	1	0	1	100,0	0,0	100,0
2015	4	1	3	100,0	25,0	75,0
2016	9	2	7	100,0	22,2	77,8

<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>23</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>	<b>43,4</b>	<b>56,6</b>
--------------	-----------	-----------	-----------	--------------	-------------	-------------

**Fuente:** EJIIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de distribución:** El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Anexo 36.-Personal promocionado en EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco mediante proceso de evaluación del desempeño con cambio de nivel, según sexo, en el período 2004-2016. Valores absolutos e índice de concentración. Valores absolutos e índice de distribución.**

Año	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	41	22	19	100,0	53,7	46,3
2005	11	2	9	100,0	18,2	81,8
2006	10	5	5	100,0	50,0	50,0
2007	12	5	7	100,0	41,7	58,3
2008	16	10	6	100,0	62,5	37,5
2009	17	7	10	100,0	41,2	58,8
2010	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2011	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2012	9	4	5	100,0	44,4	55,6
2013	7	3	4	100,0	42,9	57,1
2014	16	4	12	100,0	25,0	75,0
2015	17	10	7	100,0	58,8	41,2
2016	15	13	2	100,0	86,7	13,3

<b>TOTAL</b>	<b>171</b>	<b>85</b>	<b>86</b>	<b>100,0</b>	<b>49,7</b>	<b>50,3</b>
--------------	------------	-----------	-----------	--------------	-------------	-------------

**Fuente:** EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de distribución:** El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Anexo 37.-Personal promocionado en EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco mediante proceso de evaluación del desempeño con cambio de perfil profesional, según sexo, en el período 2004-2016. Valores absolutos e índice de concentración. Valores absolutos e índice de distribución.**

Año	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	8	3	5	100,0	37,5	62,5
2005	2	1	1	100,0	50,0	50,0
2006	6	4	2	100,0	66,7	33,3
2007	5	2	3	100,0	40,0	60,0
2008	10	4	6	100,0	40,0	60,0
2009	4	2	2	100,0	50,0	50,0
2010	6	6	0	100,0	100,0	0,0
2011	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2012	1	0	1	100,0	0,0	100,0
2013	3	1	2	100,0	33,3	66,7
2014	6	4	2	100,0	66,7	33,3
2015	2	1	1	100,0	50,0	50,0
2016	5	2	3	100,0	40,0	60,0

<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>30</b>	<b>28</b>	<b>100,0</b>	<b>51,7</b>	<b>48,3</b>
--------------	-----------	-----------	-----------	--------------	-------------	-------------

**Fuente:** EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de distribución:** El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Anexo 38.-Personal total promocionado en EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco , según sexo, en el período 2004-2016. Valores absolutos e índice de distribución. Valores absolutos e índice de distribución.**

Año	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	52	27	25	100,0	51,9	48,1
2005	19	5	14	100,0	26,3	73,7
2006	19	11	8	100,0	57,9	42,1
2007	21	9	12	100,0	42,9	57,1
2008	34	17	17	100,0	50,0	50,0
2009	24	11	13	100,0	45,8	54,2
2010	16	11	5	100,0	68,8	31,3
2011	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2012	11	5	6	100,0	45,5	54,5
2013	11	5	6	100,0	45,5	54,5
2014	23	8	15	100,0	34,8	65,2
2015	23	12	11	100,0	52,2	47,8
2016	29	17	12	100,0	58,6	41,4

<b>TOTAL</b>	<b>282</b>	<b>138</b>	<b>144</b>	<b>100,0</b>	<b>48,9</b>	<b>51,1</b>
--------------	------------	------------	------------	--------------	-------------	-------------

**Fuente:** EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de distribución:** El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Tabla 39.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por agrupaciones de puestos, según sexo, en el diagnóstico del I Plan. Valores absolutos e índice de concentración.**

Agrupación de puestos	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Direcciones	5	0	5	2,8	0,0	4,4
Jefatura / Responsable	39	6	33	21,9	9,2	29,2
Personal técnico	107	46	61	60,1	70,8	54,0
Operadores/as y resto de personal administrativo	27	13	14	15,2	20,0	12,4

<b>TOTAL</b>	<b>178</b>	<b>65</b>	<b>113</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
--------------	------------	-----------	------------	--------------	--------------	--------------

**Fuente:** EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de concentración:** El porcentaje vertical mide el índice de concentración, es decir, indica el porcentaje en relación a un determinado grupo sexual (intra-sexo), tomando como referencia cada sexo por separado. Es útil para conocer cómo se concentra cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género. Se calcula dividiendo el Nº de mujeres en una categoría/ Total de mujeres y lo mismo con los hombres: Nº de hombres en una categoría / Total de hombres.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Anexo 40.-Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por agrupaciones de puestos, según sexo, a 31/12/2016. Valores absolutos e índice de distribución.**

Agrupación de puestos	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCIÓN - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Direcciones	10	2	8	100,0	20,0	80,0
Jefatura / Responsable	41	8	33	100,0	19,5	80,5
Personal técnico	130	59	71	100,0	45,4	54,6
Operadores/as y resto de personal administrativo	26	13	13	100,0	50,0	50,0

<b>TOTAL</b>	<b>207</b>	<b>82</b>	<b>125</b>	<b>100,0</b>	<b>39,6</b>	<b>60,4</b>
--------------	------------	-----------	------------	--------------	-------------	-------------

**Fuente:** EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de distribución:** El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Anexo 41.-Personal de EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por agrupaciones de puestos, según sexo, en el Diagnóstico del I Plan (2007). Valores absolutos e índice de distribución.**

Agrupación de puestos	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCIÓN - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Direcciones	5	0	5	100,0	0,0	100,0
Jefatura / Responsable	39	6	33	100,0	15,4	84,6
Personal técnico	107	46	61	100,0	43,0	57,0
Operadores/as y resto de personal administrativo	27	13	14	100,0	48,1	51,9

<b>TOTAL</b>	<b>178</b>	<b>65</b>	<b>113</b>	<b>100,0</b>	<b>36,5</b>	<b>63,5</b>
--------------	------------	-----------	------------	--------------	-------------	-------------

**Fuente:** EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de distribución:** El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Anexo 42.-Personal de EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por tipo de jornada (partida / turnos), según sexo, a 31/12/2016. Valores absolutos e índice de distribución.**

Tipo de jornada	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCIÓN - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Partida	195	78	117	100,0	40,0	60,0
Turnos	12	4	8	100,0	33,3	66,7

<b>TOTAL</b>	<b>207</b>	<b>82</b>	<b>125</b>	<b>100,0</b>	<b>39,6</b>	<b>60,4</b>
--------------	------------	-----------	------------	--------------	-------------	-------------

**Fuente:** EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de distribución:** El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Anexo 43.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por tipo de jornada (normal / flexible / reducida), según sexo, en el diagnóstico I Plan (2007). Valores absolutos e índice de concentración.**

Tipo de jornada	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Jornada Normal	166	55	111	93,3	84,6	98,2
Jornada Reducida (guarda legal-cuidado familiares)	12	10	2	6,7	15,4	1,8
<b>TOTAL</b>	<b>178</b>	<b>65</b>	<b>113</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

(\*) **Índice de concentración:** El porcentaje vertical mide el índice de concentración, es decir, indica el porcentaje en relación a un determinado grupo sexual (intra-sexo), tomando como referencia cada sexo por separado. Es útil para conocer cómo se concentra cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género. Se calcula dividiendo el Nº de mujeres en una categoría/ Total de mujeres y lo mismo con los hombres: Nº de hombres en una categoría / Total de hombres.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Anexo 44.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por tipo de jornada (normal / flexible / reducida), según sexo, a 31/12/2016. Valores absolutos e índice de distribución.**

Tipo de jornada	Absolutos			INDICE DEDISTRIBUCIÓN - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Jornada Normal	156	62	94	100,0	39,7	60,3
Jornada Flexible	39	11	28	100,0	28,2	71,8
Jornada Reducida (guarda legal-cu)	12	9	3	100,0	75,0	25,0
<b>TOTAL</b>	<b>207</b>	<b>82</b>	<b>125</b>	<b>100,0</b>	<b>39,6</b>	<b>60,4</b>

Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

(\*)

**Índice de distribución:** El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Anexo 45.-Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por situación familiar, según sexo, a 31/12/2016. Valores absolutos e índice de distribución.**

Situación familiar	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCIÓN - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Sin hijos/as ni otras personas a cargo	65	26	39	100,0	40,0	60,0
Con hijos/as y/o otras personas a cargo	142	56	86	100,0	39,4	60,6
<b>TOTAL</b>	<b>207</b>	<b>82</b>	<b>125</b>	<b>100,0</b>	<b>39,6</b>	<b>60,4</b>

Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

(\*) **Índice de distribución:** El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Anexo 46.- Distribución de las excedencias entre el personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por años, según sexo, en el período 2004-2016. Valores absolutos e índice de distribución**

Año	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	1	0	1	100,0	0,0	100,0
2005	1	0	1	100,0	0,0	100,0
2006	2	1	1	100,0	50,0	50,0
2007	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2008	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2009	1	1	0	100,0	100,0	0,0
2010	1	0	1	100,0	0,0	100,0
2011	2	1	1	100,0	50,0	50,0
2012	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2013	1	0	1	100,0	0,0	100,0
2014	2	1	1	100,0	50,0	50,0
2015	1	0	1	100,0	0,0	100,0
2016	2	0	2	100,0	0,0	100,0

<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>	<b>28,6</b>	<b>71,4</b>
--------------	-----------	----------	-----------	--------------	-------------	-------------

Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

(\*) **Índice de distribución:** El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Tabla 47.- Personal de EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco que se ha acogido al permiso por maternidad, según sexo, en el período 2004-2016. Valores absolutos e índice de concentración**

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	2	2	0	8,7	8,7	0,0
2005	1	1	0	4,3	4,3	0,0
2006	1	1	0	4,3	4,3	0,0
2007	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2008	2	2	0	8,7	8,7	0,0
2009	2	2	0	8,7	8,7	0,0
2010	2	2	0	8,7	8,7	0,0
2011	2	2	0	8,7	8,7	0,0
2012	3	3	0	13,0	13,0	0,0
2013	1	1	0	4,3	4,3	0,0
2014	2	2	0	8,7	8,7	0,0
2015	4	4	0	17,4	17,4	0,0
2016	1	1	0	4,3	4,3	0,0

<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>
--------------	-----------	-----------	----------	--------------	--------------	------------

**Fuente:** EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de concentración:** El porcentaje vertical mide el índice de concentración, es decir, indica el porcentaje en relación a un determinado grupo sexual (intra-sexo), tomando como referencia cada sexo por separado. Es útil para conocer cómo se concentra cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género. Se calcula dividiendo el Nº de mujeres en una categoría/ Total de mujeres y lo mismo con los hombres: Nº de hombres en una categoría / Total de hombres.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Tabla 48.- Personal de EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco que se ha acogido al permiso por paternidad, según sexo, en el período 2004-2016. Valores absolutos e índice de concentración**

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	1	0	1	2,4	0,0	2,4
2005	4	0	4	9,5	0,0	9,5
2006	3	0	3	7,1	0,0	7,1
2007	2	0	2	4,8	0,0	4,8
2008	3	0	3	7,1	0,0	7,1
2009	2	0	2	4,8	0,0	4,8
2010	6	0	6	14,3	0,0	14,3
2011	5	0	5	11,9	0,0	11,9
2012	6	0	6	14,3	0,0	14,3
2013	3	0	3	7,1	0,0	7,1
2014	1	0	1	2,4	0,0	2,4
2015	4	0	4	9,5	0,0	9,5
2016	2	0	2	4,8	0,0	4,8

<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>0</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>
--------------	-----------	----------	-----------	--------------	------------	--------------

**Fuente:** EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de concentración:** El porcentaje vertical mide el índice de concentración, es decir, indica el porcentaje en relación a un determinado grupo sexual (intra-sexo), tomando como referencia cada sexo por separado. Es útil para conocer cómo se concentra cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género. Se calcula dividiendo el Nº de mujeres en una categoría/ Total de mujeres y lo mismo con los hombres: Nº de hombres en una categoría / Total de hombres.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Tabla 49.- Personal de EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco que se ha acogido al permiso por riesgo durante el embarazo, según sexo, en el período 2004-2016. Valores absolutos e índice de concentración**

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	2	2	0	100,0	100,0	0,0
2005	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2006	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2007	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2008	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2009	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2010	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2011	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2012	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2013	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2014	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2015	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2016	0	0	0	0,0	0,0	0,0

<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>
--------------	----------	----------	----------	--------------	--------------	------------

**Fuente:** EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de concentración:** El porcentaje vertical mide el índice de concentración, es decir, indica el porcentaje en relación a un determinado grupo sexual (intra-sexo), tomando como referencia cada sexo por separado. Es útil para conocer cómo se concentra cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género. Se calcula dividiendo el Nº de mujeres en una categoría/ Total de mujeres y lo mismo con los hombres: Nº de hombres en una categoría / Total de hombres.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Tabla 50.- Personal de EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco que se ha acogido al permiso por riesgo durante el embarazo, según sexo, en el periodo 2004-2016. Valores absolutos e índice de concentración**

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	1	1	0	4,3	4,5	0,0
2005	2	2	0	8,7	9,1	0,0
2006	1	1	0	4,3	4,5	0,0
2007	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2008	2	2	0	8,7	9,1	0,0
2009	2	2	0	8,7	9,1	0,0
2010	1	1	0	4,3	4,5	0,0
2011	2	2	0	8,7	9,1	0,0
2012	3	3	0	13,0	13,6	0,0
2013	1	1	0	4,3	4,5	0,0
2014	1	1	0	4,3	4,5	0,0
2015	6	5	1	26,1	22,7	100,0
2016	1	1	0	4,3	4,5	0,0

<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
--------------	-----------	-----------	----------	--------------	--------------	--------------

**Fuente:** EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de concentración:** El porcentaje vertical mide el índice de concentración, es decir, indica el porcentaje en relación a un determinado grupo sexual (intra-sexo), tomando como referencia cada sexo por separado. Es útil para conocer cómo se concentra cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género. Se calcula dividiendo el Nº de mujeres en una categoría/ Total de mujeres y lo mismo con los hombres: Nº de hombres en una categoría / Total de hombres.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Tabla 51.- Personal de EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco que ha acogido al permiso por reducción de jornada, según sexo, en el período 2004-2016. Valores absolutos e índice de concentración**

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2005	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2006	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2007	12	10	2	14,0	14,3	12,5
2008	12	10	2	14,0	14,3	12,5
2009	12	11	1	14,0	15,7	6,3
2010	3	2	1	3,5	2,9	6,3
2011	4	3	1	4,7	4,3	6,3
2012	6	6	0	7,0	8,6	0,0
2013	8	6	2	9,3	8,6	12,5
2014	8	6	2	9,3	8,6	12,5
2015	9	7	2	10,5	10,0	12,5
2016	12	9	3	14,0	12,9	18,8

<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>70</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
--------------	-----------	-----------	-----------	--------------	--------------	--------------

**Fuente:** EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de concentración:** El porcentaje vertical mide el índice de concentración, es decir, indica el porcentaje en relación a un determinado grupo sexual (intra-sexo), tomando como referencia cada sexo por separado. Es útil para conocer cómo se concentra cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género. Se calcula dividiendo el Nº de mujeres en una categoría/ Total de mujeres y lo mismo con los hombres: Nº de hombres en una categoría / Total de hombres.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Tabla 52.- Personal de EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco que ha acogido al permiso de flexibilidad horaria, según sexo, en el período 2004-2016. Valores absolutos e índice de concentración**

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2005	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2006	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2007	20	16	4	6,8	12,3	2,4
2008	24	16	8	8,1	12,3	4,8
2009	31	16	15	10,5	12,3	9,1
2010	26	13	13	8,8	10,0	7,9
2011	38	15	23	12,9	11,5	13,9
2012	38	14	24	12,9	10,8	14,5
2013	42	17	25	14,2	13,1	15,2
2014	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2015	37	12	25	12,5	9,2	15,2
2016	39	11	28	13,2	8,5	17,0

<b>TOTAL</b>	<b>295</b>	<b>130</b>	<b>165</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
--------------	------------	------------	------------	--------------	--------------	--------------

**Fuente:** EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de concentración:** El porcentaje vertical mide el índice de concentración, es decir, indica el porcentaje en relación a un determinado grupo sexual (intra-sexo), tomando como referencia cada sexo por separado. Es útil para conocer cómo se concentra cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género. Se calcula dividiendo el Nº de mujeres en una categoría/ Total de mujeres y lo mismo con los hombres: Nº de hombres en una categoría / Total de hombres.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Tabla 53.- Personal de EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco que se ha acogido al permiso por maternidad, según sexo, en el período 2004-2016. Valores absolutos e índice de distribución.**

Año	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	2	2	0	100,0	100,0	0,0
2005	1	1	0	100,0	100,0	0,0
2006	1	1	0	100,0	100,0	0,0
2007	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2008	2	2	0	100,0	100,0	0,0
2009	2	2	0	100,0	100,0	0,0
2010	2	2	0	100,0	100,0	0,0
2011	2	2	0	100,0	100,0	0,0
2012	3	3	0	100,0	100,0	0,0
2013	1	1	0	100,0	100,0	0,0
2014	2	2	0	100,0	100,0	0,0
2015	4	4	0	100,0	100,0	0,0
2016	1	1	0	100,0	100,0	0,0

<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>
--------------	-----------	-----------	----------	--------------	--------------	------------

**Fuente:** EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de distribución:** El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Tabla 54.- Personal de EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco que se ha acogido al permiso por paternidad, según sexo, en el período 2004-2016. Valores absolutos e índice de distribución.**

Año	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	1	0	1	100,0	0,0	100,0
2005	4	0	4	100,0	0,0	100,0
2006	3	0	3	100,0	0,0	100,0
2007	2	0	2	100,0	0,0	100,0
2008	3	0	3	100,0	0,0	100,0
2009	2	0	2	100,0	0,0	100,0
2010	6	0	6	100,0	0,0	100,0
2011	5	0	5	100,0	0,0	100,0
2012	6	0	6	100,0	0,0	100,0
2013	3	0	3	100,0	0,0	100,0
2014	1	0	1	100,0	0,0	100,0
2015	4	0	4	100,0	0,0	100,0
2016	2	0	2	100,0	0,0	100,0

<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>0</b>	<b>42</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>
--------------	-----------	----------	-----------	--------------	------------	--------------

**Fuente:** EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de distribución:** El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Tabla 55.- Personal de EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco que se ha acogido al permiso por riesgo durante el embarazo, según sexo, en el período 2004-2016. Valores absolutos e índice de distribución.**

Año	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	2	2	0	100,0	100,0	0,0
2005	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2006	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2007	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2008	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2009	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2010	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2011	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2012	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2013	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2014	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2015	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2016	0	0	0	0,0	0,0	0,0

<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>
--------------	----------	----------	----------	--------------	--------------	------------

**Fuente:** EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de distribución:** El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Tabla 56.-Personal de EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco que ha acogido al permiso por lactancia, según sexo, en el período 2004-2016. Valores absolutos e índice de distribución.**

Año	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	1	1	0	100,0	100,0	0,0
2005	2	2	0	100,0	100,0	0,0
2006	1	1	0	100,0	100,0	0,0
2007	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2008	2	2	0	100,0	100,0	0,0
2009	2	2	0	100,0	100,0	0,0
2010	1	1	0	100,0	100,0	0,0
2011	2	2	0	100,0	100,0	0,0
2012	3	3	0	100,0	100,0	0,0
2013	1	1	0	100,0	100,0	0,0
2014	1	1	0	100,0	100,0	0,0
2015	6	5	1	100,0	83,3	16,7
2016	1	1	0	100,0	100,0	0,0

<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>100,0</b>	<b>95,7</b>	<b>4,3</b>
--------------	-----------	-----------	----------	--------------	-------------	------------

**Fuente:** EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de distribución:** El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Tabla 57.- Personal de EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco que ha acogido al permiso por reducción de jornada, según sexo, en el período 2004-2016 Valores absolutos e índice de distribución.**

Año	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2005	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2006	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2007	12	10	2	100,0	83,3	16,7
2008	12	10	2	100,0	83,3	16,7
2009	12	11	1	100,0	91,7	8,3
2010	3	2	1	100,0	66,7	33,3
2011	4	3	1	100,0	75,0	25,0
2012	6	6	0	100,0	100,0	0,0
2013	8	6	2	100,0	75,0	25,0
2014	8	6	2	100,0	75,0	25,0
2015	9	7	2	100,0	77,8	22,2
2016	12	9	3	100,0	75,0	25,0

<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>70</b>	<b>16</b>	<b>100,0</b>	<b>81,4</b>	<b>18,6</b>
--------------	-----------	-----------	-----------	--------------	-------------	-------------

**Fuente:** EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de distribución:** El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Tabla 58.- Personal de EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco que ha acogido al permiso de flexibilidad horaria, según sexo, en el período 2004-2016. Valores absolutos e índice de distribución.**

Año	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2005	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2006	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2007	20	16	4	100,0	100,0	100,0
2008	24	16	8	100,0	100,0	100,0
2009	31	16	15	100,0	100,0	100,0
2010	26	13	13	100,0	100,0	100,0
2011	38	15	23	100,0	100,0	100,0
2012	38	14	24	100,0	100,0	100,0
2013	42	17	25	100,0	100,0	100,0
2014	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2015	37	12	25	100,0	100,0	100,0
2016	39	11	28	100,0	100,0	100,0

<b>TOTAL</b>	<b>295</b>	<b>130</b>	<b>165</b>	<b>100,0</b>	<b>44,1</b>	<b>55,9</b>
--------------	------------	------------	------------	--------------	-------------	-------------

**Fuente:** EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

**(\*) Índice de distribución:** El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.

**Personal:** Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

**Anexo 59.- Personas integrantes del Comité de Empresa de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, según sexo, a 31/12/2016. Valores absolutos e índice distribución**

Comité de Empresa	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCIÓN - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
<b>Personas integrantes</b>	9	3	6	100,0	33,3	66,7

Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

(\*) **Índice de distribución:** El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.

**Anexo 60.- Personas integrantes del Comité de Seguridad y Salud de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, según sexo, a 31/12/2016. Valores absolutos e índice distribución**

Comité de Seguridad y Salud	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCIÓN - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
<b>Personas integrantes por la Dirección</b>	3	1	2	100,0	33,3	66,7
<b>Personas integrantes por el Comité de Empresa</b>	3	0	3	100,0	0,0	100,0

<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>	<b>16,7</b>	<b>83,3</b>
--------------	----------	----------	----------	--------------	-------------	-------------

Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.

(\*) **Índice de distribución:** El índice de distribución señala la representación porcentual de un sexo respecto a otro (inter-sexo) en la categoría analizada. Es útil para conocer las diferencias entre mujeres y hombres en el contexto estudiado. Se calcula dividiendo el nº total de personas de un sexo en una categoría entre el total de personas de esa categoría.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX