




Eusko Jaurlaritzaren
Informatika Elkarte

Sociedad Informática
del Gobierno Vasco



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

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

Versión	Fecha	Resumen de cambios	Elaborado por:	Aprobado por:
1.0	19-11-2020	Primera versión validada por la Comisión de Igualdad		
2.0	29-03-2021	Cambios derivados del proceso de negociación en el seno de la Comisión Negociadora	Comisión Negociadora	

Índice

1	Antecedentes	4
2	Metodología de trabajo utilizada	6
2.1	Comisión de Igualdad y Comisión Negociadora de Igualdad	6
2.2	Metodología utilizada para el diagnóstico	10
3	Diagnóstico sobre la situación de igualdad de mujeres y hombres en EJIE	12
3.1	Perfil de la organización, ámbito de actuación y relaciones con el entorno	12
3.2	Condiciones laborales de mujeres y hombres en EJIE	17
3.3	Análisis de posibles situaciones de violencia de género y de acoso laboral y por razón de sexo	68
3.4	Seguridad, Salud y Bienestar en el trabajo	69
3.5	Elementos culturales y de gestión	76
4	Ejes de intervención	84
5	Objetivos	85
6	Plan de actividades	86
6.1	Gestión de Personas	86
6.2	Gestión de seguridad, salud y bienestar en el trabajo	88
6.3	Gestión de Contratación	90
6.4	Gestión de Servicios	91
6.5	Gobierno Responsable	92
7	Indicadores	94
8	Seguimiento y procedimiento de modificación	95
8.1	Responsabilidad	95
8.2	Periodicidad	95
8.3	Documentación	96
8.4	Procedimiento de modificación	96
9	Recursos económicos	97

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 destacar 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),
- IV Plan de actuación en materia de igualdad de EJIE (2018-2020)
- Resolución de 29 de noviembre de 2018 de la Directora de Emakunde Instituto Vasco de la Mujer que estima que Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea Sociedad Informática del Gobierno Vasco, EJIE, S.A., sigue ostentando el distintivo de Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Resolución de 27 de abril de 2020 de la Directora de Emakunde Instituto Vasco de la Mujer que estima que EJIE, S.A., sigue ostentando el distintivo de Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

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%
- Plan 2018-2020: 93,10% (con arreglo al seguimiento del mismo realizado el 30-09-2020)

Durante el período de vigencia de los 4 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 sistemas 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 contra el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo
- 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 inicialmente en OHSAS 18001 y posteriormente en ISO 45001 (evaluaciones de

riesgos, encuestas de riesgos psicosociales, programas de promoción de la salud con perspectiva de género...)

- Inclusión de criterios de género en el proceso de contratación
- Inclusión de criterios de género en algunos de los servicios prestados
- Participación en red de Entidades Públicas
- Participación en red BAIAREA
- Dotarse inicialmente de un Grupo de Mejora en Materia de Igualdad y posteriormente de una Comisión de Igualdad

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.”*

En el momento de publicación del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos, la elaboración del presente plan se encontraba muy avanzada. Una vez publicado el citado Real Decreto se procedió por la Comisión de Igualdad a analizar la adecuación del presente plan al contenido del Real Decreto, concluyéndose que existía tal adecuación. Esta adecuación fue verificada posteriormente por la Comisión Negociadora, una vez constituida la misma.

2 Metodología de trabajo utilizada

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

En una primera fase anterior a la publicación del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica en Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo ha participado la Comisión de Igualdad conformada por la Dirección General, la persona responsable del impulso de los planes de igualdad, personas con capacidad ejecutiva y de gestión en las diferentes áreas de la empresa y dos personas propuestas por el Comité de Empresa, así como con el asesoramiento de la Técnica de Igualdad del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno del Gobierno Vasco.

Se han utilizado además la herramienta de autodiagnóstico sobre cultura organizacional igualitaria y la herramienta para análisis de la brecha salarial, ambas diseñadas y desarrolladas por la red BAISAREA, las cuales han servido de gran ayuda para la elaboración del diagnóstico.

A la fecha de publicación del citado Real Decreto, la Comisión de Igualdad había realizado el diagnóstico del plan y había consensuado las actividades a incluir en el mismo, encontrándose el plan en fase redacción definitiva de los borradores de trabajo en curso.

Tras la publicación del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica en Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y concretamente con fecha 18 de diciembre de 2020 se constituyó la Comisión Negociadora, que ha hecho suyo el trabajo realizado anteriormente por la Comisión de Igualdad para la elaboración del presente plan, procediendo, a la revisión y negociación del mismo.

2.1 Comisión de Igualdad y Comisión Negociadora de Igualdad

2.1.1 Composición de la Comisión de Igualdad (antes de la publicación del RD 901/2020)

La Comisión de igualdad ha estado compuesta por las siguientes personas:

Nombre y apellidos	Puesto	Observaciones
	Director General	Empresa
	Director Área de Administración y Personal	Empresa
	Jefa de Servicios a Usuarios	Propuesta por la empresa
	Directora Técnica Operaciones	Propuesta por la empresa
	Directora Técnica Sectorial Profesional	Propuesta por la empresa
	Responsable Innovación	Propuesto por la empresa
	Técnica de Análisis	Propuesta por el Comité de Empresa
	Técnica de Análisis	Propuesta por el Comité de Empresa

A las reuniones de la Comisión de Igualdad ha asistido como invitada la Técnica de Igualdad del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno,

2.1.2 Planificación de la Comisión de Igualdad (antes de la publicación del RD 901/2020)

La Comisión de Igualdad ha realizado un total de 10 reuniones de trabajo, en las que se han tratado aspectos a los efectos de la elaboración del presente plan, incluyendo el diagnóstico del mismo, con el siguiente calendario:

27-05-2019
10-07-2019
04-10-2019
11-10-2019
07-01-2020
06-05-2020
22-05-2020
18-06-2020
25-09-2020
19-11-2020

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

Fecha	Temática
27-05-2019	Diagnóstico cualitativo eje personas: herramienta de autodiagnóstico sobre cultura organizacional igualitaria
10-07-2019	Diagnóstico cualitativo personas: herramienta de autodiagnóstico sobre cultura organizacional igualitaria Diagnóstico cualitativo: aportación de ideas sobre los distintos ejes
04-10-2019	Eje contratación
11-10-2019	Diagnóstico cualitativo eje personas: herramienta de autodiagnóstico sobre cultura organizacional igualitaria Eje contratación
17-01-2020	Eje contratación
06-05-2020	Diagnóstico cuantitativo eje personas
22-05-2020	Diagnóstico cuantitativo eje personas: herramienta para análisis de la brecha salarial
18-06-2020	Diagnóstico cualitativo personas: herramienta de autodiagnóstico sobre cultura organizacional igualitaria
25-09-2020	Reflexión sobre ejes del V plan, actividades a incluir en los mismos, tomando como referencia actividades continuas y nuevas actividades surgidas en las reuniones mantenidas hasta la fecha o derivadas de conclusiones obtenidas del diagnóstico realizado.
19-11-2020	Revisión y validación borrador V Plan de Igualdad sin la colaboración de la Comisión Negociadora constituida con fecha 18-12-2020, previa solicitud de la Dirección con fecha 27-11-2020

2.1.3 Composición de la Comisión Negociadora de Igualdad

A los efectos de lo establecido en los artículos 4 y 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con fecha 18 de diciembre de 2020 se procedió a la constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad compuesta por la representación del Comité de Empresa de EJIE y la representación de la Dirección de EJIE

Nombre y apellidos	Observaciones
	En representación de la Dirección
	En representación de la Dirección
	En representación del Comité de Empresa
	En representación del Comité de Empresa
	En representación del Comité de Empresa

La Comisión Negociadora ha realizado 7 reuniones, con el siguiente calendario:

Fecha	Temática
18-12-2020	Constitución
22-01-2021	Primera reunión de la Comisión Negociadora del V Plan de Igualdad de EJJIE
01-02-2021	Estimar el tiempo previsto de revisión del borrador del V Plan de Igualdad de EJJIE
01-03-2021	Revisión del borrador del V Plan de Igualdad de EJJIE
16-03-2021	Revisión del borrador del V Plan de Igualdad de EJJIE
23-03-2021	Revisión del borrador del V Plan de Igualdad de EJJIE.
29-03-2021	Acta final de acuerdo

Las competencias de la Comisión Negociadora están recogidas en el artículo 6 del Real Decreto 901/2020. A los efectos de concretar las mismas entre las representaciones que la integran, a los efectos de garantizar su cumplimiento, se acuerda la siguiente distribución de competencias:

Tarea	Responsabilidad
Artículo 6.1.a) Elaboración del diagnóstico	Representación de la Empresa
Artículo 6.1 a) Negociación del diagnóstico, así como negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad	Todas las personas que la integran
Artículo 6.1.b) Elaboración de informe de resultados del diagnóstico	Representación de la Empresa
Artículo 6.1.c) Identificación de medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesario para su	Todas las personas que la integran

implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones	
Artículo 6.1.d) Impulso de la implantación del plan de igualdad de la empresa	Representación de la Empresa
Artículo 6.1.e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios, para la realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas	Todas las personas que la integran
Artículo 6.1.f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión	Todas las personas que la integran, sin perjuicio que pueden asignarse las mismas en cada caso concreto
Artículo 6.1.f) La remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.	Representación de la Empresa
Artículo 6.2 Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización de la plantilla	Representación de la Empresa
Actividades específicas recogidas en el plan de actividades del apartado 6	Según lo recogido en el apartado 6

2.1.4 Composición de la Comisión Negociadora de Igualdad

Con motivo de la aprobación del presente plan de igualdad, se actualiza la composición de la Comisión de Igualdad, que estará compuesta por representación de la empresa y de las personas trabajadoras y en la medida de lo posible con una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

La Comisión de Igualdad estará compuesta por las siguientes personas:

Nombre y apellidos	Puesto
	Director General
	Director Área de Administración y Personal
	Jefa de Servicios a Usuarios
	Director Técnico Operaciones
	Directora Técnica Sectorial Profesional
	Responsable Innovación
	Técnica de organización, calidad y seguridad
	Técnica de Análisis

Las funciones de la Comisión de Igualdad serán las siguientes:

- Vigilancia y seguimiento trimestral del plan de igualdad
- Participar en actividades y foros de impulso para la igualdad
- Intervenir en el plan de comunicación interna
- Colaborar en el mantenimiento del portal de Igualdad

- Colaboración con la Comisión Negociadora
- Otras funciones que se consideren necesarias y que no estén contempladas dentro de las funciones de la Comisión Negociadora

2.2 Metodología utilizada para el diagnóstico

Los datos recabados se han referido a los estudios diagnósticos realizados en los 4 planes de igualdad anteriores y a la situación de plantilla a fecha 31 de diciembre de 2019. 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 34 tablas, 6 cuadros, 7 gráficos, 63 anexos y 13 imágenes

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

- **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 2019, (según gráfico 02, era de un 41,98 %), 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

NIVEL RELATIVO DE FEMINIZACION				
Rangos	Intervalos	Min	Max	Media
Muy masculinizado	<34	29,78	34,58	
Masculinizado	34-39,48	34,68	39,48	
Equilibrado	39,58-44,38	39,58	44,38	41,98
Feminizado	44,39-49,28	44,48	49,28	
Muy feminizado	>49,28	49,38	54,18	

Autoría: RRHH EJIE

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 4.0 (documento 428416).

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.

Entre los objetivos estratégicos en el eje personas se recoge el de garantizar la perspectiva de igualdad de género.

Entre los indicadores estratégicos se recoge el de cumplimiento del plan de igualdad, estableciendo como meta 2020 un porcentaje de cumplimiento del 85%, cuando el valor alcanzado en 2019 ha sido de 95%.

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 actualmente en vigor, debiendo garantizarse igualmente en planes futuros. No obstante, sería recomendable una mayor presencia de objetivos e indicadores estratégicos más concretos y relacionados con áreas específicas de actividad y mejora que se establecen en el presente plan, de cara a los próximos planes estratégicos.

3.1.2 Estatutos Sociales: régimen jurídico y objeto social

Los actuales Estatutos Sociales.

De conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales en vigor, en su artículo 1, "Eusko Jaurilaritzaren Informatika Elkartea-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, S.A. tiene a efectos de lo dispuesto en el artículo 32.2 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, la condición de medio propio personificado de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y del resto de entidades integrantes de la Comunidad Autónoma de Euskadi y del resto de entidades integrantes del Sector Público de la Comunidad Autónoma de Euskadi, siempre y cuando cumplan los requisitos que la normativa de contratación pública les impone para serlo.

La totalidad del capital social de la sociedad será de titularidad pública, y la sociedad deberá realizar más del 80% de su actividad con las entidades de las que es medio propio personificado.

Tanto los departamentos de la Administración General de la Comunidad Autónoma como las demás entidades para las que la sociedad es medio propio personificado podrán encargar a la sociedad la realización de trabajos, suministros, 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 la entidad de la que es medio propio personificado, los trabajos que le sean conferidos mediante el correspondiente encargo.

Los mencionados encargos que serán de ejecución obligatoria para la sociedad, tienen naturaleza instrumental y no contractual, por lo que, a todos los efectos, tienen carácter interno, dependiente y subordinado.

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

- a) *La prestación de servicios informáticos y tecnológicos a la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y resto de entidades integrantes del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi con el fin de garantizar la compatibilidad, la comunicabilidad y la seguridad de las redes y sistemas, así como la integridad, fiabilidad y confidencialidad de la información, a través de las tecnologías de la información y la comunicación*
- b) *El estudio y desarrollo de las técnicas de proceso de datos.*
- c) *La prestación de servicios a los que se refieren los números anteriores a personas o entidades públicas o privadas distintas de las que conforman el sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi, siempre que así se acuerde por el Consejo de Administración de la sociedad.*

Conclusiones: No hay mención en los Estatutos actualmente vigentes a las políticas de igualdad o al enfoque de género en los servicios a prestar derivados del objeto social, ni a criterios de paridad en cuanto a la composición de los órganos de la sociedad, ni a facultades del Consejo de Administración relacionadas con las políticas y/o planes de igualdad, pudiendo ser estos aspectos a valorar por la Presidencia del Consejo de Administración en futuras revisiones de los Estatutos, en línea con las políticas de igualdad del Gobierno Vasco.

3.1.3 Políticas y Planes de Igualdad de Mujeres y Hombres de Eusko Jaurlaritza – 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 19 de junio de 2018 con la aprobación del VII 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 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 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. Las acciones que se proponen corresponden a los programas de gobernanza pública y dentro del eje de mujeres libres de violencia se encuentran otras acciones.

3.1.4 Contratación de servicios a empresas

EJIE dispone de un Documento Interno-Procesos de Contratación EJIE-LCSP (Ley Contratos del Sector Público), cuya versión más reciente fue aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad en marzo de 2018, de conformidad con lo establecido en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, y de 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 el Documento Interno- Procesos de Contratación EJIE-LCSP, está el de Inserción de Cláusulas Medioambientales, Sociales y Laborales, recogiendo expresamente lo siguientes “Así mismo, EJIE valorará la incorporación de consideraciones sociales, entre los que se encuentran los vinculados con el **fomento de la igualdad entre mujeres y hombres**, sí como medioambientales y de innovación como aspectos positivos en los

procedimientos de contratación pública y promoverá la participación de la pequeña y mediana empresa y el acceso sin coste a la información, en los términos previstos en la LCSP.”

El III Plan de Igualdad fue el primer plan de igualdad de EJIE que incorporó actividades en materia de igualdad en los procesos de contratación de EJIE, que fueron seleccionadas como buena práctica por Euskalit, dentro del modelo de gestión avanzada y el IV plan ha venido profundizando en esta materia con varias actividades.

A la fecha de elaboración del presente plan está pendiente de presentación, al Consejo de Administración de la Sociedad, para su aprobación, en su caso, la propuesta de adaptación del Documento Interno-Procesos de Contratación EJIE-LCSP a la Resolución 42/2019, del Director de la Secretaria del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, por la que se dispone la publicación del Acuerdo por el que se aprueba la Instrucción sobre incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública, realizada por la Comisión de Igualdad de EJIE, en enero de 2020. Dicho documento recoge las propuestas elaboradas por la Comisión de Igualdad en esta materia.

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. Entre estas actividades procede la presentación al Consejo de Administración de la sociedad, de la propuesta de adaptación el Documento Interno-Procesos de Contratación EJIE-LCSP, elaborada por la Comisión de Igualdad de EJIE.

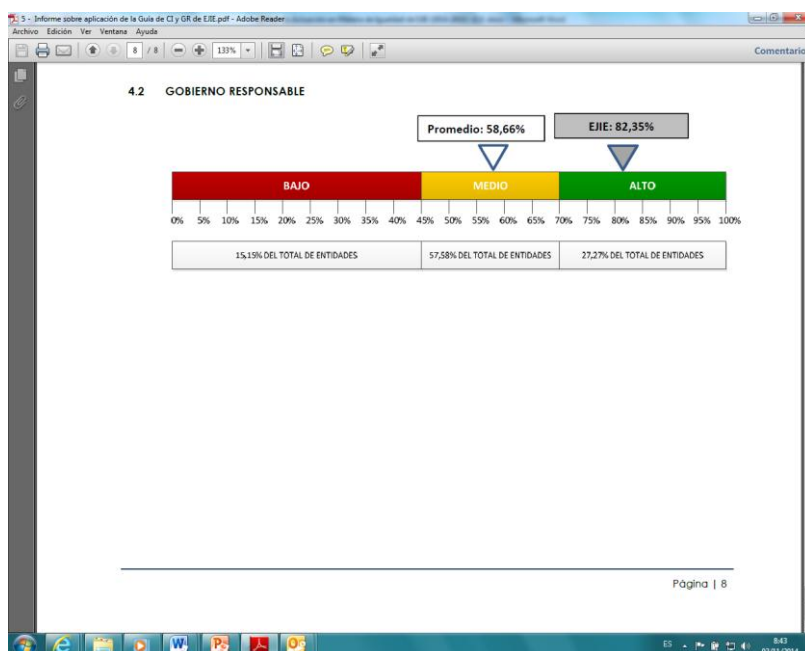
3.1.5 Gobierno Responsable

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 en el año 2016, 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

A fecha actual no ha habido nueva información solicitada a este respecto por la Oficina de Control Económico del Gobierno Vasco. No obstante, EJIE sigue manteniendo y mejorando las buenas prácticas incluidas en la Guía de Gobierno Responsable a través de sus diferentes sistemas de gestión.

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 31/12/2019, era la siguiente:

Cargo	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCIÓN - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Presidencia	1	1	0	100	100	0
Vicepresidencia	1	0	1	100	0	100
Vocales	10	5	5	100	50	50
TOTAL	12	6	6	100	50	50

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.

A 31 de diciembre de 2019, la Presidencia la ocupaba una mujer y la Vicepresidencia un hombre. La figura de Secretario/a no consejero/a, la ocupaba una mujer.

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%, en 2017 de 55,6% y en 2019 de 50% (ver anexo 01).

Conclusiones: De la tabla 01 se desprende que la composición de vocales del Consejo de Administración se encuentra equilibrada (50,0% mujeres y 50,0% 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, del 55,6% en 2017 y del 50% en 2019, 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 había delegado facultades de representación, formalizadas mediante las oportunas escrituras de apoderamiento, eran 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 facultades en el momento de la realización del estudio diagnóstico del IV plan de igualdad en 2017, no hay variaciones y con respecto al 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 y viene determinada por las personas que ocupan los cargos de Presidencia y Vicepresidencia del Consejo de Administración y la Dirección General de EJIE.

3.1.5.4 Comité de Dirección de EJIE

EJIE cuenta con una Comité de Dirección compuesto por personal del Departamento del Gobierno Vasco al que figura adscrita la sociedad, Osakidetza y la Dirección General de EJIE, a proposición de dicho Departamento, así como las Direcciones de Área de la sociedad pública, a proposición de la Dirección General de EJIE.

A 31 de diciembre de 2019 la composición de dicho Comité era la siguiente:

- Viceconsejera de Administración y Servicios del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno
- Director de Informática y Telecomunicaciones del Gobierno Vasco (DIT)
- Director General de EJIE
- Adjunto Director General
- Responsable Informático de DIT
- Jefa de Servicio de Informática de Osakidetza
- Director del Área de Informática Corporativa
- Director del Área de Infraestructuras y Operaciones
- Director del Área de Proyectos y Asistencia Técnica
- Director del Área de Desarrollo de Negocia

- Director del Área de Administración y Personal

Por lo tanto, la composición del Comité de Dirección a 31-12-2019 era de 2 mujeres (18,18%) y 9 hombres (81,82%), encontrándose por tanto muy masculinizada.

Conclusiones: La distribución del Comité de Dirección se encuentra muy masculinizada y viene determinada por las personas designadas bien por el Departamento del Gobierno Vasco al que quede adscrita la sociedad o bien por la Dirección General de EJIE. En el apartado 3.2.10 y 3.2.11 se detallan el apartado correspondiente a las Direcciones de EJIE.

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.

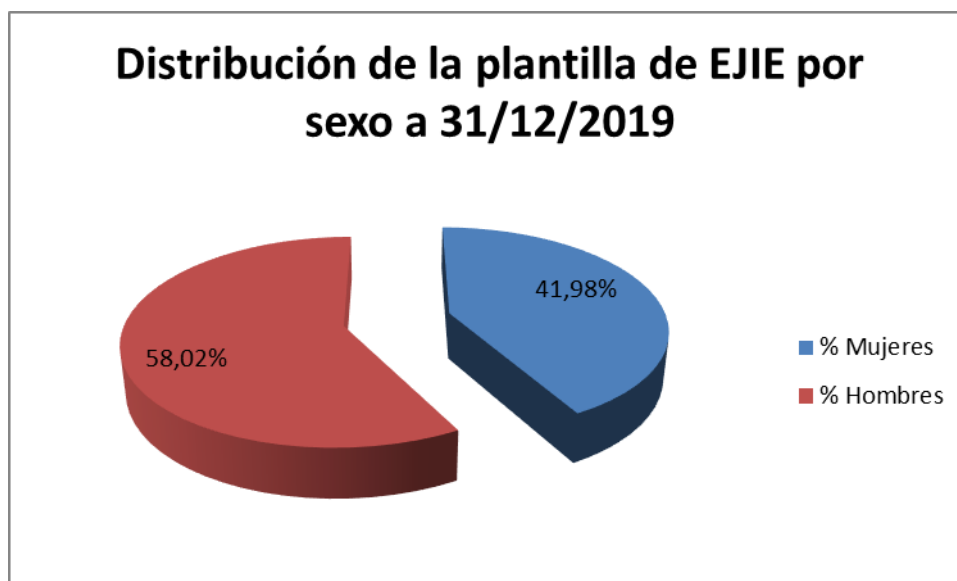
Los datos numéricos se corresponden con la situación de la plantilla a 31 de diciembre de 2019.

A efectos de plantilla se han tenido en cuenta los 212 contratos de trabajo existentes a 31 de diciembre de 2019, si bien en términos de jornada completa, la plantilla a dicha fecha asciende a 197, debido a que se encuentra en ejecución un plan de jubilación parcial con vigencia desde 01-01-2019 a 31-12-2020, 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 2019 por un total de 212 personas, de las cuales el 41,98 % son mujeres y el 58,02% son hombres.

Gráfico 02.- Distribución de la plantilla de EJIE por sexo a 31 de diciembre de 2019



Fuente: EJIE. Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de RRHH

La evolución de la distribución de la plantilla ha sido la siguiente:

Tabla 02.- Evolución del personal de EJIE por sexo en los diagnósticos de los planes de igualdad realizados desde 2008 hasta 2019. Valores absolutos y % horizontal.

Diagnósticos Plan	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Diagnóstico I Plan. 2008	178	65	36,52%	113	63,48%
Diagnóstico II Plan. 2012	192	74	38,54%	118	61,46%
Diagnóstico III Plan. 2014	205	81	39,51%	124	60,49%
Diagnóstico IV Plan. 2016	207	82	39,61%	125	60,39%
Diagnóstico V Plan. 2019	212	89	41,98%	123	58,02%

Fuente: EJIE Sociedad Informática del Gobierno Vasco - Departamento de RRHH

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 63,48% por hombres y en un 36,52% por mujeres, siendo la distribución actual de 58,02% hombres y 41,98% mujeres, por lo que se ha producido en un plazo de 11 años, un incremento porcentual del 5,46% de presencia de mujeres en la plantilla de EJIE desde la existencia de planes de igualdad.

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 31/12/2019. 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	0	0	0	0,0	0,0	0,0
De 31 a 40 años	31	16	15	14,6	18,0	12,2
De 41 a 50 años	59	22	37	27,8	24,7	30,1
De 51 a 60 años	90	44	46	42,5	49,4	37,4
61 años o más	32	7	25	15,1	7,9	20,3
TOTAL	212	89	123	100,0	100,0	100,0

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.

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 recogido en el Convenio Colectivo 2018-2020, que finaliza el 31 de diciembre de 2020.

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 (49,4%), y en el caso de los hombres, igualmente en el tramo de 51 a 60 años (37,4%). El menor índice de concentración de mujeres se encuentra en los tramos de edad menor o igual a 30 años (0%) y 61 años o más (7,9%). En el caso de los hombres los menores índices de concentración se encuentran en los tramos de menor o igual a 30 años (0%) y de 31 a 40 años (12,2%).

En cuanto al índice de distribución (ver anexo 03), hay un porcentaje superior de hombres (78,1%), que de mujeres (21,9%) en el tramo de edad de 61 años o más años y un porcentaje superior de mujeres (51,6%), que de hombres (48,4%) en el tramo de 31 a 40 años. En términos de nivel relativo de feminización el tramo de 31 a 40 años se encuentra muy feminizado, el tramo de 41 a 50 años se encuentra masculinizado, el tramo de 51 a 60 años se encuentra feminizado y el tramo de 61 años o más se encuentra muy masculinizado.

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 31/12/2019. Valores absolutos e índice de concentración.						
Titulación	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Licenciatura / Ingeniería	151	62	89	100	69,7	72,4
FPII / Estudios Técnicos	38	21	17	100	23,6	13,8
FPI / Otros	23	6	17	100	6,7	13,8
TOTAL	212	89	123	100	100,0	100,0

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.

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 (69,7%), y el mayor índice de concentración de hombres se encuentra igualmente en la agrupación de Licenciatura/Ingeniería (72,4%). El menor índice de concentración de mujeres se encuentra en la agrupación FPI/Otros (6,7%) y el menor índice de concentración de los hombres se encuentra en la agrupación de FPI / Estudios Técnicos FPII/ Estudios Técnicos (13,8%)

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 equilibrada (41,1% mujeres y 58,9 % hombres), y la agrupación de titulaciones FPII/Estudios Técnicos está muy feminizada (55,3% mujeres y 44,7% hombres), mientras que la agrupación de titulación FPI/Otros está muy masculinizada (26,1% mujeres y 73,9% 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 31-12-2019:

Tabla 05.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, distribución por Áreas, según sexo, a 31/12/2019. Valores absolutos e índice de concentración.						
Área	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Dirección General	13	5	8	100,0	5,6	6,5
Administración y Personal	13	8	5	100,0	9,0	4,1
Proyectos y Asistencia Técnica	97	52	45	100,0	58,4	36,6
Infraestructuras y Operación	72	19	53	100,0	21,3	43,1
Informática Corporativa	6	1	5	100,0	1,1	4,1
Desarrollo de negocio	11	4	7	100,0	4,5	5,7
TOTAL	212	89	123	100,0	100,0	100,0

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 (58,4%), seguida del Área de Infraestructuras y Operaciones (21,3%) y el menor índice de concentración en el área de Informática Corporativa (1,1%) y Desarrollo de Negocio (4,5%). El mayor índice de concentración de hombres se encuentra en el Área Infraestructuras y Operaciones (43,1%) seguida del Área de Proyectos y Asistencia Técnica (36,6%) el menor índice de concentración de hombres se encuentra en el Área de Administración y Personal y el Área de Informática Corporativa (4,1%) (38,5%).

En términos de nivel relativo de feminización, y en base a los datos del anexo 05, se desprende que las áreas de Informática Corporativa e Infraestructuras y Operaciones, se hayan muy masculinizadas, que las áreas de Administración y Personal y Proyectos y Asistencia Técnica se hayan muy feminizadas y que las áreas de Dirección General y Desarrollo de Negocio se encuentran masculinizadas

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. En los pliegos de los expedientes de contratación para la contratación de dicho servicio (EJIE-040-2019 y EJIE-056-2020), se han incluido cláusulas relativas a la igualdad de mujeres y hombres, así como la incorporación de la perspectiva de género en la propia prestación del servicio a contratar.

Se han analizado todos los procesos de selección realizados desde 2007 hasta 2019, 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:

- 122 procesos de selección (43 internos y 79 externos)
- 7.758 candidaturas recibidas (117 internas y 7.641 externas)
- 1004 entrevistas personales realizadas (107 internas y 897 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 descritas en el apartado 2.2.

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 por sexo sobre personas presentadas en selecciones internas. Brecha de género y tasa de éxito. Años 2007 a 2019.				
2007-2019	Mujeres	Hombres	Brecha de género	Tasa de éxito
Absoluto	2,8	2,7	0,17	0,94
Porcentaje	35,42%	37,68%	-2,26%	
<p>Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.</p> <p>Ratio: el valor absoluto sale de dividir el número de personas presentadas de un sexo entre el número de personas seleccionadas de ese mismo sexo e indica el número de personas de un sexo que se presentan para ser seleccionada una persona de dicho sexo, 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.</p> <p>Tasa de éxito: es el resultado de dividir el valor absoluto de mujeres entre el valor absoluto de hombres</p> <p>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.</p>				

En los procesos de selección internos la ratio de las mujeres es de 2,8 y la de los hombres 2,7, es decir, resulta seleccionada una mujer de cada 2,8 mujeres presentadas, resultando seleccionadas el 35,42% de las mujeres presentadas, mientras que se selecciona un hombre de cada 2,7 hombres presentados, resultando seleccionados un 37,68 %, de los hombres presentados. Por lo tanto, la tasa de éxito de las mujeres es de 0,94, estando cercana al valor 1, que indicaría existencia de igualdad.

Existe una brecha en los procesos de selección internos (-2,26%).

Los datos del estudio diagnóstico del IV plan arrojaban una tasa de éxito de las mujeres de 0,89 y una brecha de género de un -4,4%. Se aprecia, por lo tanto, en los procesos de selección interna, un incremento de la tasa de éxito de las mujeres y una disminución de la brecha de género desfavorable para las mujeres.

Conclusiones:

En el período analizado, el resultado final de los procesos de selección internos, en el caso de las mujeres resultan seleccionadas en un 39,53% de los procesos y en el de los hombres en un 60,47% (ver anexo 9)

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 currículos recibidos asciende al 41,03%, el porcentaje de entrevistas al 41,12%, el porcentaje de candidaturas finalistas al 40,57%. En el caso de los hombres, ocurre algo similar, así el porcentaje de currículos recibidos asciende al 58,97%, el porcentaje de entrevistas al 58,88%, el porcentaje de candidaturas finalistas al 59,43% (ver anexos 06, 07 y 08)

La tasa de éxito de las mujeres (0,94) es inferior a la de los hombres. Existe una brecha de género en los procesos de selección internos (-2,26%). Ambos indicadores han mejorado con respecto al estudio diagnóstico del IV Plan.

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 por sexo sobre personas presentadas en selecciones externas. Brecha de género y tasa de éxito. Años 2007 a 2019.				
2007-2019	Mujeres	Hombres	Brecha de género	Tasa de éxito
Absoluto	60	136	-76	2,27
Porcentaje	1,67%	0,73%	0,93%	

Fuente: EJIIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.
Ratio: el valor absoluto sale de dividir el número de personas presentadas de un sexo entre el número de personas seleccionadas de ese mismo sexo e indica el número de personas de un sexo que se presentan para ser seleccionada una persona de dicho sexo, 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 60 y la de los hombres 136, es decir, resulta seleccionada una mujer de cada 60 mujeres presentadas (1,67%), mientras que se selecciona un hombre de cada 136 hombres presentados (0,73%), por tanto, la tasa de éxito de las mujeres es aproximadamente dos veces mejor que la de los hombres.

No existe brecha de género en los procesos de selección externos (0,93%).

Los datos del estudio diagnóstico del IV plan arrojaban una tasa de éxito de las mujeres de 2,95 y una ausencia de brecha de género. Se aprecia, por lo tanto, en los procesos de selección externa, una disminución de la tasa de éxito de las mujeres, aunque todavía por encima de la de los hombres.

Conclusiones:

En el período analizado, el resultado final de los procesos de selección externos, en el caso de las mujeres resultan seleccionadas en un 51,9% de los procesos y en el de los hombres en un 48,1% (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 currículos recibidos asciende al 32,2%, el porcentaje de entrevistas al 36,2%, el porcentaje de candidaturas finalistas al 37,3%. 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 currículos presentados, así el porcentaje de currículos recibidos asciende al 67,8%, el porcentaje de entrevistas al 63,8%, el porcentaje de candidaturas finalistas al 62,7% (ver anexos 10,11 y 12)

La tasa de éxito de las mujeres (2,27) 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 ayudar, en caso de mantenerse en el tiempo, a contar, en un futuro con una 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 por sexo sobre personas presentadas en selecciones internas y externas. Brecha de género y tasa de éxito. Años 2007 a 2019.				
2007-2019	Mujeres	Hombres	Brecha de género	Tasa de éxito
Absoluto	43	82	-39	1,90
Porcentaje	2,31%	1,22%	1,09%	

Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.
Ratio: el valor absoluto sale de dividir el número de personas presentadas de un sexo entre el número de personas seleccionadas de ese mismo sexo e indica el número de personas de un sexo que se presentan para ser seleccionada una persona de dicho sexo, 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 el ratio de las mujeres es de 43, es decir, resulta seleccionada una mujer cada 43 mujeres presentadas (2,31%) y la de los hombres 83, es decir se selecciona un hombre de cada 83 hombres presentados (1,22%), por tanto, la tasa de éxito de las mujeres es casi el doble que la de los hombres (1,90).

No existe brecha de género en el conjunto de los procesos de selección (internos más externos) selección externos (1,09%).

Los datos del estudio diagnóstico del IV plan arrojaban una tasa de éxito de las mujeres de 2,33% y una ausencia de brecha de género (1,60%). Se aprecia, por lo tanto, en los procesos de selección externa, una disminución de la tasa de éxito de las mujeres, aunque todavía por encima de 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 47,5% de los procesos y en el de los hombres en un 52,5% (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 32,3%, el porcentaje de entrevistas al 36,8%, el porcentaje de candidaturas finalistas al 38,2%. 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 67,7%, el porcentaje de entrevistas al 63,2%, el porcentaje de candidaturas finalistas al 61,8% (ver anexos 14, 15 y 16).

La tasa de éxito de las mujeres (1,90) 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 ayudar, en caso de mantenerse en el tiempo, a contar en un futuro con una 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 96 candidaturas (31 mujeres y 65 hombres) y en los procesos de selección internos es de entre dos o tres personas (1,1 mujer y 1,7 hombres), es decir la muestra representativa es sustancialmente mayor en los procesos de selección externos.

3.2.5.4 Análisis de distribución de complementos de responsabilidad del artículo 14 del Convenio Colectivo, mediante libre designación de la Dirección General.

El artículo 14 del Convenio Colectivo regula la cobertura interna de puestos que impliquen dirección de equipos y/o proyectos, mediante libre designación por parte de Dirección General, los cuales se materializan, mediante la asignación de complementos retributivos de carácter temporal. realizándose a continuación un análisis de la distribución de dichos complementos en el período comprendido desde 2008 a 2019.

Tabla 8 bis. - Personal con complementos de responsabilidad del artículo 14 del Convenio Colectivo mediante libre designación de Dirección General, según sexo, desde 2008 a 2019. Valores absolutos e índice de concentración.

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2008	8	3	5	19,5	7,3	12,2
2009	8	2	6	19,5	4,9	14,6
2010	5	1	4	12,2	2,4	9,8
2011	2	1	1	4,9	2,4	2,4
2012	1	0	1	2,4	0,0	2,4
2013	2	0	2	4,9	0,0	4,9
2014	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2015	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2016	2	0	2	4,9	0,0	4,9
2017	8	3	5	19,5	7,3	12,2
2018	5	4	1	12,2	9,8	2,4
2019	0	0	0	0,0	0,0	0,0

TOTAL	41	14	27	100,0	34,1	65,9
<p>Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.</p> <p>(*) 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.</p>						

Conclusiones: De la tabla 08 bis se desprende que el mayor índice de concentración de mujeres se encuentra en el año 2018 (9,8%), seguido de los años 2008 y 2017 (7,3%) seguido de los años 2008 y 2017 (2017 (7,3%) y el menor índice de concentración en los años 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 y 2019 (0%). El mayor índice de concentración de hombres se encuentra en el año 2009 (14,6%), seguido de los años 2008 y 2017 (12,2%) y el menor índice de concentración de hombres se encuentra en los años 2014, 2015 y 2019 (0%)

En términos de nivel relativo de feminización, y en base a los datos del anexo 17 bis, se desprende que en el global del período analizado la distribución de complementos de responsabilidad por libre designación se encuentra masculinizada, siendo por años masculinizada o muy masculinizada en todos los años en los que ha aplicado este procedimiento, salvo en el año 2018, en el que se encuentra muy feminizada.

3.2.5.5 Análisis de distribución del alumnado en las Universidades de la Comunidad Autónoma de Euskadi 2018-2019 en la rama de ingeniería y Arquitectura y en titulaciones del sector TIC

Los datos en cuanto a la distribución del alumnado en las universidades de la Comunidad Autónoma de Euskadi 2018-2019 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 2018/2019 en estudios la rama de Ingeniería y Arquitectura (grado, master, y doctorado), 15.392 personas, el 27,3% eran mujeres y el 72,7% hombres (ver anexo 18).

En el diagnóstico del IV plan se tomaron como referencia los datos del curso 2015-2016, resultando que 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.

Dentro de la rama de actividad analizada, el sector de Tecnologías de la Información y las comunicaciones (TIC), el más directamente relacionado con la actividad de EJIE, aporta los siguientes datos en el curso 2018-2019. El total de personas matriculadas en el citado sector en el curso 2018-2019 fue de 2.064 personas, de las que el 16,8% eran mujeres y el 83,2% eran hombres (ver anexo 18 bis)

De total de alumnado que finalizó estudios en la rama de Ingeniería y Arquitectura en el curso 2018-2019, 3.087 personas, el 29,5% eran mujeres y el 70,5% eran hombres (ver anexo 19).

En el diagnóstico del IV plan se tomaron como referencia los datos del curso 2015-2016, resultando que del 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

En cuanto al alumnado que finalizó estudios en determinadas titulaciones relacionadas con el sector TIC en el curso 2018-2019, el total de personas que lo hicieron en las titulaciones seleccionadas en el anexo 19 bis fueron 229, de las que el 13,5% eran mujeres y el 86,5% eran hombres.

Conclusiones

El porcentaje de mujeres que se matricula y que finaliza estudios en las ramas y titulaciones más directamente relacionadas con la actividad de EJIE, es reducido y más particularmente en las titulaciones del ámbito TIC, siendo reducido además el número de mujeres que finalizan estudios en titulaciones relacionadas con el sector TIC.

En relación con los estudios en el ámbito TIC en términos de números absolutos el número de hombres que finaliza dichos estudios, también es reducido.

En cuanto a matriculaciones, los datos obtenidos en el diagnóstico del IV plan en la rama de Ingeniería y arquitectura, indican que no ha habido cambios significativos ni en términos absolutos, ni en porcentajes.

Relacionando estos datos con los datos analizados en los procesos de selección externos, y más concretamente con los procesos de selección realizados en los años 2018 y 2019, que fueron 9 en total, resultando seleccionadas en los mismos 5 mujeres (55,5%) y 4 hombres (44,5%), se aprecia que a pesar de que el porcentaje de mujeres matriculadas (27,3%) y que finalizan estudios en la rama de Ingeniería y Arquitectura (29,5%) y en especial en determinadas titulaciones relacionadas con el sector TIC (13,5%), el porcentaje de mujeres seleccionadas en procesos de selección de EJIE, es sustancialmente superior.

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 31/12/2019. Valores absolutos e índice de concentración.

Tipo de contrato	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Contrato Fijo	162	73	89	76,4	82,0	72,4
Contrato de Relevo (temporal + fijos)	25	11	14	11,8	12,4	11,4
Contrato Temporal (jubilación parcial)	25	5	20	11,8	5,6	16,3
TOTAL	212	89	123	100,0	100,0	100,0

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.

Se ha producido en los últimos años un incremento del número de contratos de relevo y de contratos 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 acogen a la figura de jubilación parcial, por contratos temporales a tiempo parcial hasta alcanzar la edad de 65 años, así como la

formalización de contratos de relevo con carácter temporal, que a su término pueden devenir en contratos indefinidos. Sin embargo, a raíz de los acuerdos alcanzados en el marco del Convenio Colectivo 2018-2020, concretamente en el anexo 2 al mismo, los contratos de relevo formalizados a partir del 01-01-2019 hasta el 31-12-2020 son de carácter indefinido.

Conclusiones:

El mayor índice de concentración de las mujeres se encuentra en el tipo de contrato indefinido (82,0%), al igual que en los hombres (72,4%). El tipo de contrato de relevo tiene mayor índice de concentración de mujeres (12,4%), que de hombres (11,4%), 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 (16,3%), que de mujeres (5,6%) 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 feminizada (45,1% mujeres y 54,9% hombres). La relación contractual derivada de contratos de relevo se encuentra equilibrada (44,0% mujeres y 56,0% hombres). La relación contractual derivada de contratos temporales por jubilación parcial se encuentra muy masculinizada (20,0% mujeres y 80,0% hombres).

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 plantilla por año de incorporación desde el año 1982 a 2016, es la siguiente:

Tabla 10.- Distribución de las contrataciones por tramos de años, según sexo, desde 1982 a 2019.						
valores absolutos e índice de concentración						
Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
De 1982 a 1986	64	23	41	26,1	22,8	28,5
De 1987 a 1991	72	32	40	29,4	31,7	27,8
De 1992 a 1996	5	2	3	2,0	2,0	2,1
De 1997 a 2002	9	1	8	3,7	1,0	5,6
De 2003 a 2009	28	9	19	11,4	8,9	13,2
De 2010 a 2011	14	7	7	5,7	6,9	4,9
De 2012 a 2013	13	7	6	5,3	6,9	4,2

De 2014 a 2015	11	7	4	4,5	6,9	2,8
De 2016 a 2017	14	7	7	5,7	6,9	4,9
De 2018 a 2019	15	6	9	6,1	5,9	6,3
TOTAL	245	101	144	100,0	100,0	100,0

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.

Conclusiones: El mayor índice de concentración de mujeres se produce de 1987 a 1991 (32,0%) y de 1982 a 1986 (23,0%). En el caso de los hombres el mayor índice de concentración se produce de 1982 a 1986 (28,7%) y de 1987 a 1991 (28,0%). Desde 2010 hasta 2015 el índice de incorporación de mujeres es mayor que el de hombres.

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 y a partir de 2016 mayoritaria de hombres, pero más equilibrada (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 2004-2019:

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

Tabla 11.- Distribución de las altas en plantilla por años, según sexo, desde 1982 a 2019. Valores absolutos e índice de concentración.

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	4	1	3	3,5	2,0	4,8
2005	6	2	4	5,3	4,0	6,3
2006	10	1	9	8,8	2,0	14,3
2007	5	2	3	4,4	4,0	4,8
2008	5	5	0	4,4	10,0	0,0

2009	10	3	7	8,8	6,0	11,1
2010	12	5	7	10,6	10,0	11,1
2011	2	2	0	1,8	4,0	0,0
2012	1	1	0	0,9	2,0	0,0
2013	18	8	10	15,9	16,0	15,9
2014	2	2	0	1,8	4,0	0,0
2015	9	5	4	8,0	10,0	6,3
2016	6	2	4	5,3	4,0	6,3
2017	7	5	2	6,2	10,0	3,2
2018	13	3	10	11,5	6,0	15,9
2019	3	3	0	2,7	6,0	0,0
TOTAL	113	50	63	100,0	100,0	100,0

Fuente: EJIIE-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.

Conclusiones: El mayor índice de concentración de altas en las mujeres se produce en el año 2013 (16,0%), al igual que en los hombres (15,9%), 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, 2016 y 2018, y entre mujeres en los años 2008, 2011, 2012, 2014, 2015, 2017 y 2019. (ver anexo 24).

Atendiendo al acumulado del período analizado, el índice de alta de mujeres en plantilla (44,2%) se encuentra equilibrado (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 por años, según sexo, desde 1982 a 2019. valores absolutos e índice de concentración.

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	3	0	3	4,9	0,0	7,1
2005	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2006	4	0	4	6,6	0,0	9,5
2007	1	0	1	1,6	0,0	2,4
2008	2	1	1	3,3	5,3	2,4
2009	2	0	2	3,3	0,0	4,8
2010	7	4	3	11,5	21,1	7,1

2011	4	0	4	6,6	0,0	9,5
2012	1	1	0	1,6	5,3	0,0
2013	5	2	3	8,2	10,5	7,1
2014	3	2	1	4,9	10,5	2,4
2015	3	2	1	4,9	10,5	2,4
2016	7	3	4	11,5	15,8	9,5
2017	9	3	6	14,8	15,8	14,3
2018	3	1	2	4,9	5,3	4,8
2019	7	0	7	11,5	0,0	16,7
TOTAL	61	19	42	100,0	100,0	100,0

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.

Conclusiones: El mayor índice de concentración de bajas en las mujeres se produce en el año 2010 (21,1%). El mayor índice de concentración de hombres se produjo en los años 2019 (16,7%).

Dado que las bajas se producen en su mayoría por el hecho de alcanzar la edad de jubilación, el índice relativo de bajas en el período analizado de bajas se encuentra muy masculinizado. El mayor porcentaje de bajas de hombres (68,9%), que de mujeres (31,1%), guarda relación con la mayor presencia de hombres en el tramo de edad más alto (ver anexo 25).

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 como 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 2007-2019:

- 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 EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, según sexo, en el período 2007-2019. Valores absolutos e índice de concentración.

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2007	868	348	520	6,9	6,6	7,1
2008	1654	608	1046	13,1	11,5	14,3
2009	1505	580	925	12,0	11,0	12,6
2010	864	324	540	6,9	6,1	7,4
2011	771	294	477	6,1	5,6	6,5
2012	659	258	401	5,2	4,9	5,5
2013	927	387	540	7,4	7,3	7,4
2014	857	369	488	6,8	7,0	6,7
2015	950	441	509	7,5	8,4	7,0
2016	843	382	461	6,7	7,2	6,3
2017	889	441	448	7,1	8,4	6,1
2018	825	385	440	6,6	7,3	6,0
2019	972	452	520	7,7	8,6	7,1
TOTAL	12584	5269	7315	100	100	100

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.

Conclusiones: Respecto al índice de concentración tanto en mujeres como en hombres los mayores índices se producen en el año 2008 (11,5 % mujeres y 14,3), año con mayor número de convocatorias de formación.

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 41,9% y de 58,1% 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). El índice relativo de feminización en el período analizado, resulta por tanto equilibrado.

En cuanto al nivel relativo de feminización, las convocatorias correspondientes al año 2019 (ver anexo 26) se observa que se encuentran feminizadas con un 46,5% en mujeres y un 53,5% 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 2007-2019. Valores absolutos e índice de concentración.

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2007	6975	2824	4150	9,1	8,9	9,3
2008	8891	3622	5269	11,7	11,5	11,8
2009	8710	3383	5327	11,4	10,7	11,9
2010	4242	1449	2793	5,6	4,6	6,3
2011	5074	2098	2977	6,7	6,6	6,7
2012	3152	1305	1847	4,1	4,1	4,1
2013	3110	1212	1898	4,1	3,8	4,2
2014	5374	2348	3026	7,0	7,4	6,8
2015	6852	3246	3606	9,0	10,3	8,1
2016	6097	2348	3749	8,0	7,4	8,4
2017	6575	2902	3673	8,6	9,2	8,2
2018	6115	2594	3521	8,0	8,2	7,9
2019	5104	2263	2842	6,7	7,2	6,4
TOTAL	76.270	31.593	44.677	100,0	100,0	100,0

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.

Conclusiones: Respecto al índice de concentración tanto en mujeres como en hombres los mayores índices se producen en el año 2008 (11,5 % mujeres y 11,18 % hombres), años con mayor número de horas de formación. En el período analizado, en 5 años el índice de concentración de las mujeres es superior al de los hombres (2014, 2015, 2017, 2018 y 2019) en el resto es a la inversa, salvo el año 2012 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 41,4% y de 58,6% 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). El índice relativo de feminización en el período analizado resulta por tanto equilibrado.

En cuanto al nivel relativo de feminización, las horas de formación correspondientes al año 2019 (ver anexo 27), se observa que se encuentran equilibradas con un 44,3% en mujeres y un 55,7% 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 EJJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, según sexo, en el período 2007-2019. 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	20,3	20,4	20,2
2009	22	14	8	6,1	7,7	4,5
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	6,4	8,3	4,5
2014	1	0	1	0,3	0,0	0,6
2015	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2016	23	15	8	6,4	8,3	4,5
2017	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2018	1	0	1	0,3	0,0	0,6
2019	216	100	116	60,2	55,2	65,2
TOTAL	359	181	178	100,0	100,0	34,8

Fuente: EJJIE-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.

Conclusiones: Respecto al índice de concentración tanto en mujeres como en hombres los mayores índices se producen en el año 2019 (55,2 % mujeres y 65,2 % hombres), año con mayor número de convocatorias de formación, concretamente formación sobre nuevos protocolos, formación específica para la Asesoría Confidencial, formación en estadísticas con perspectiva de género y formación sobre guía de uso del lenguaje, todas ellas contempladas en el IV Plan de Igualdad.

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 50,4% y de 49,6% en el caso de los hombres (ver anexo 28), por lo que, de acuerdo al índice relativo de feminización, este tipo de convocatorias se encuentran muy feminizadas.

En cuanto al nivel relativo de feminización, las convocatorias específicas a formación en igualdad correspondientes al año 2019 (ver anexo 28) se observa que se encuentran feminizadas con un 46,3% en mujeres y un 53,7% en hombres.

3.2.10 Distribución por perfiles profesionales

Los perfiles profesionales se encuentran 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 EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por perfiles profesionales, según sexo, a 31/12/2019. 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	12	2	10	5,7	2,2	8,1
Secretario/a de Dirección	1	1	0	0,5	1,1	0,0
Jefatura y Responsable de Proyecto	21	7	14	9,9	7,9	11,4
Técnico/a de Análisis	46	25	21	21,7	28,1	17,1
Técnico/a de Desarrollo	30	20	10	14,2	22,5	8,1
Jefatura de Organización y Calidad	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Técnico/a de Organización, Calidad y Seguridad	3	2	1	1,4	2,2	0,8
Jefatura Telecomunicaciones y Seguridad	1	0	1	0,5	0,0	0,8
Técnico/a Comunicaciones y Seguridad	4	0	4	1,9	0,0	3,3
Consultor/a de Sistemas	24	5	19	11,3	5,6	15,4
Técnico/a de Sistemas	15	5	10	7,1	5,6	8,1
Responsable de Seguridad	1	0	1	0,5	0,0	0,8
Jefatura de Implantación, Soporte Soft, KZGunea y Gestion Cambios	3	1	2	1,4	1,1	1,6
Responsable de Compras	1	1	0	0,5	1,1	0,0
Jefatura Explotación	1	0	1	0,5	0,0	0,8
Responsable de Operación	4	0	4	1,9	0,0	3,3
Preparador/a de Procesos	4	3	1	1,9	3,4	0,8
Operador/a	13	4	9	6,1	4,5	7,3
Jefatura de Servicio a Usuarios/as	1	1	0	0,5	1,1	0,0
Técnico/a de Servicios a Usuarios/as	6	2	4	2,8	2,2	3,3

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	4	3	1	1,9	3,4	0,8
Técnico/a de Recursos Humanos	1	1	0	0,5	1,1	0,0
Técnico/a de Mantenimiento	1	0	1	0,5	0,0	0,8
Oficial Administrativo/a	7	4	3	3,3	4,5	2,4
Soporte administrativo del Área	2	2	0	0,9	2,2	0,0
Responsable de Servicio	4	0	4	1,9	0,0	3,3
TOTAL	212	89	123	100,0	100,0	100,0

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". A estos efectos se siguen los criterios establecidos en el estudio Diagnóstico del I Plan de Igualdad realizado por NEOTEK, consultora externa homologada por Emakunde en materia de igualdad de mujeres y hombres en el año 2007.

Tabla 17.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco ,por perfiles profesionales, según sexo, a 31/12/2019. 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	12	2	10	5,7	2,2	8,3
Secretariado de Dirección / Soporte admin.de Área / Soporte técn.doc. de Área / Oficial Administrativo/a	10	7	3	4,7	7,6	2,5
Jefaturas de Proyecto / Implantación / Explotación / Servicios a usuarios / de Administración / RrHh/ Organización y Calidad/Telecomunicaciones y Geguridad / Responsables Compras /Servicios / Operación, Seguridad	38	13	25	17,9	14,1	20,8
Técnico/a de Análisis	46	25	21	21,7	27,2	17,5
Técnico/a de Desarrollo	30	20	10	14,2	21,7	8,3

Técnico/a de Organización, Calidad y Seguridad	3	2	1	1,4	2,2	0,8
Técnico/a Comunicaciones y Seguridad	4	0	4	1,9	0,0	3,3
Consultor/a de Sistemas	24	5	19	11,3	5,4	15,8
Técnico/a de Sistemas	15	5	10	7,1	5,4	8,3
Preparador/a de Procesos	4	3	1	1,9	3,3	0,8
Operador/a	13	4	9	6,1	4,3	7,5
Técnico/a de Servicios a Usuarios/as	6	2	4	2,8	2,2	3,3
Técnico/a de Mantenimiento / RRHH / de Administración	6	4	2	2,8	4,3	1,7

TOTAL	212	92	120	100,0	100,0	100,0
--------------	------------	-----------	------------	--------------	--------------	--------------

Fuente: EJJIE-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 (28,1%) y Técnico/a de Desarrollo (22,5%). El mayor índice de concentración de hombres se encuentra en la agrupación de puestos de Jefatura y Responsables (22,8%) y Técnico/a de Análisis (17,1%). 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 11,2% en 2019, igualmente se ha incrementado dicho índice en los puestos de Técnico/a de Análisis que ha pasado del 24,3% al 28,1% (ver anexo 30 y tabla 17). Comparativamente con el estudio diagnóstico del IV Plan de Igualdad no se aprecian cambios significativos en el índice de concentración de mujeres en los puestos de Jefatura y Responsables, ya que el % en dicho momento era del 11,0 % y en el presente diagnóstico del 11,2%. Sin embargo, si ha habido una variación en puestos de Dirección de Área y Direcciones Técnicas que han pasado del 1,2% al 2,2%. (ver anexo 30 bis). En relación con el resto de puestos y comparativamente con el estudio Diagnóstico del IV Plan de Igualdad las variaciones más significativas en relación con el índice de concentración de mujeres son las siguientes (ver anexo tabla 17 y anexo 30 bis): Direcciones de 1,2% a 2,2 %, perfiles administrativos de 11,0% a 7,9%, Técnico/a de Desarrollo de 20,7% a 22,5%, Consultor/a de Sistemas de 4,9% a 5,6%, Técnico/a de Sistemas de 7,3% a 5,6%, Perfiles técnico del ámbito administrativo de 2,4% a 4,5%.

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, Direcciones de Área y Direcciones Técnicas) se encuentran muy masculinizados. En puesto de Dirección General 100% hombres. En puestos de Dirección de Área y Direcciones Técnicas, 16,7% mujeres y 83,3% hombres, disminuyendo el % de distribución de mujeres en estos puestos, respecto al diagnóstico del IV Plan de igualdad, en el que el dato era del 20,0% (Anexo 31)
- Los perfiles profesionales de tipo administrativo se encuentran muy feminizados (70,0% mujeres y 30,0% hombres), habiendo disminuido el % de distribución de mujeres respecto al diagnóstico del IV Plan de igualdad, en el que el dato era del 75,0% (Anexo 31)

- Los perfiles profesionales de jefaturas y responsables se encuentran muy masculinizados (26,3% mujeres y 73,7% hombres), habiendo incrementado el % de distribución de mujeres respecto al diagnóstico del IV Plan de igualdad, en el que el dato era del 20,0% (Anexo 31)
- Los perfiles profesionales de Técnico/a de análisis (54,3 mujeres y 45,7% hombres) y Técnico/a de desarrollo (66,7% mujeres y 33,3% hombres), que dentro de los puestos técnicos en EJIE tienen una relación más cercana a la clientela están muy feminizados, habiéndose incrementado el % de distribución de mujeres respecto al diagnóstico del IV Plan de igualdad, en el que el dato era del 50,0% para el perfil de Técnico/a de Análisis y 60,7% para el perfil de Técnico/a de Desarrollo (Anexo 31)
- El puesto de Técnico/a de Organización Calidad y Seguridad se encuentra muy feminizado (66,7% mujeres y 33,3% hombres), al igual que en el diagnóstico del IV plan.
- Los perfiles profesionales de Técnico/a de Comunicaciones (0,00% mujeres y 100,00% hombres), Técnico/a de sistemas (33,3 % mujeres y 66,7% hombres) y Consultor/a de sistemas (20,8% mujeres y 79,2% hombres) que dentro de los puestos técnicos en EJIE tienen una relación menos cercana a la clientela están muy masculinizados, habiéndose incrementado el % de distribución de mujeres respecto al diagnóstico del IV Plan de igualdad, en el que el dato era del 28,6% para el perfil de Técnico/a de Sistemas y habiendo disminuido para el perfil de Consultor/a de Sistemas de un 25% a una 20,8% (Anexo 31)
- El perfil profesional de Preparador/a de procesos (75,00% mujeres y 25,00% hombres) se encuentra muy feminizado, al igual que en el diagnóstico del IV plan.
- El perfil profesional de Operador/a (30,8% mujeres y 69,2% hombres) se encuentra muy masculinizado, habiéndose incrementado el % de distribución de mujeres respecto al diagnóstico del IV Plan de igualdad, en el que el dato era del 28,6% (Anexo 31)
- El perfil profesional de Técnico/ de servicio a usuarios/as (33,3% mujeres y 66,7% hombres), está muy masculinizado, al igual que en IV Plan
- Los perfiles profesionales de Técnicos/as de mantenimiento, administración y recursos humanos se encuentran muy feminizados (66,7% mujeres y 33,3% hombres), habiéndose incrementado el % de distribución de mujeres respecto al diagnóstico del IV Plan de igualdad, en el que el dato era del 50,0% (Anexo 31)

3.2.11 Distribución por niveles retributivos y clasificación profesional

El Convenio Colectivo de EJIE regula los aspectos retributivos en sus artículos 33 y 34 y los aspectos relativos a clasificación profesional en sus artículos 9, 35 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 31/12/2019. 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	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Nivel 2	6	4	2	2,8	4,5	1,6

Nivel 3	23	9	14	10,8	10,1	11,4
Nivel 4x	20	11	9	9,4	12,4	7,3
Nivel 4y	14	11	3	6,6	12,4	2,4
Nivel 5	61	26	35	28,8	29,2	28,5
Nivel 6	37	13	24	17,5	14,6	19,5
Nivel 7	12	5	7	5,7	5,6	5,7
Nivel 8	26	8	18	12,3	9,0	14,6
Director Técnico	6	2	4	2,8	2,2	3,3
Nivel Directivo	6	0	6	2,8	0,0	4,9
Dirección General	1	0	1	0,5	0,0	0,8
TOTAL	212	89	123	100,0	100,0	100,0

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.

Conclusiones: El nivel con mayor porcentaje de concentración de mujeres es el nivel 5 con un 29,2%, al igual que en el caso de los hombres, con un 28,5%. Excluyendo los niveles A+ y 1, en los que no hay ninguna persona, los niveles con menor índice de concentración de mujeres son los niveles Directivos y de Dirección General (ver anexo 32 y tabla 18).

En términos de nivel relativo de feminización, se puede observar que los niveles retributivos 2, 4X y 4Y se encuentran muy feminizados, los niveles retributivos 3, 5 y 7 se encuentran equilibrados, el nivel 6 se encuentra masculinizado y los niveles retributivos 8, Dirección Técnica, Dirección Área y Dirección General se encuentran muy masculinizados (ver anexo 33). Comparativamente con el Diagnóstico del IV Plan el nivel 7 cuenta con un mayor índice de distribución de mujeres, ya que entonces el porcentaje de mujeres en dicho nivel era del 25,0%, frente al 41,7% actual. Igualmente, el nivel 8 ha visto incrementado el índice de distribución de mujeres de un 27,3% a un 30,8%, así como los niveles directivos que han pasado de un 22,2% a un 33,3% (ver anexos 33 y 34).

3.2.12 Auditoría retributiva

El actual Diagrama de perfiles y niveles recogido en el Convenio Colectivo en vigor, fue implantado en el año 2000, a través de una valoración de puestos. Dicho diagrama de perfiles y niveles ha sido analizado en los apartados 3.2.10 y 3.2.11 y no ha tenido variaciones desde entonces.

El diagnóstico del I Plan de Igualdad de EJIE (2008-2011), realizada por la consultora externa homologada por Emakunde en materia de igualdad de mujeres y hombres NEOTEK, ya realizó una primera auditoría salarial con perspectiva de género que concluyó lo siguiente al respecto en sus páginas 34 a 37: *“Tal y como define el Convenio Colectivo de EJIE, cada perfil profesional tiene para todos sus componentes una estructura compuesta por Salario base, que es el mismo para todos los perfiles profesionales de la empresa, un salario nivel, que varía en función del niveles que en ese momento se encuentre cada persona dentro de su recorrido de perfil y, por último un salario complemento que va en función del nivel dentro de cada perfil (...). Según define también su Convenio Colectivo, cada persona de EJIE tiene asignado un perfil profesional determinado según la actividad en que se desarrolle su trabajo. Cada uno de los perfiles profesionales existentes en EJIE posee un recorrido de niveles determinado. Cuando a una persona se le asigna uno de los perfiles existentes,*

se le notifica el recorrido de niveles que corresponde con su perfil, así como su situación en los mismos, y al mismo tiempo se le proporciona la guía de funciones del perfil. En aquellos casos en los que se determina una variación sustancial en las funciones o en el perfil y nivel al que esté asignado, de acuerdo con la normativa vigente la persona o personas afectadas tienen derecho a una revisión de su perfil profesional y nivel correspondiente. Se muestra a continuación la distribución de mujeres y hombres a lo largo de los perfiles y niveles correspondientes. **Para facilitar el estudio retributivo atendiendo al principio de “a trabajo de igual valor, igual salario”, han sido agrupados determinados perfiles profesionales cuyo recorrido – y por lo tanto, valor- puede ser valorado como similar. Se ha realizado esta agrupación en tanto existen perfiles en los que no podría realizarse comparativa en tanto que no había población suficiente, y por sexos, que ofreciera resultados significativos. Para ninguno de los perfiles profesionales se puede determinar que exista discriminación por razón de sexo. La distribución mujeres/hombres no sigue pautas identificables en cuanto al sexo de las personas presentes en cada tipología de perfiles, como puede apreciarse a continuación (...)**”

Dado que el diagrama de perfiles y niveles retributivos, no ha sufrido variaciones en los años posteriores al estudio diagnóstico del I Plan, las conclusiones indicadas anteriormente son aplicables al momento actual.

Por otro lado, EJIE viene cumplimentando el registro retributivo conforme al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. A los efectos de este diagnóstico se ha tomado como referencia el registro del mes de diciembre de 2019, con todos los conceptos retributivos efectivamente percibidos en dicho mes, según lo regulado en el artículo 33 del Convenio Colectivo, incluido el concepto de antigüedad, y de acuerdo a los niveles retributivos recogidos en el Anexo I del mismo, habiendo recogido la especificidad del nivel 3 del personal a turnos de forma diferenciada, dado que dicho personal percibe conceptos retributivos específicos por el régimen de turnos.

La información desagregada por sexo que se desprende a modo de resumen general del citado registro, correspondiente al mes de diciembre de 2019, en cuanto a bruto total percibido y media de bruto total es la que se recoge en el siguiente cuadro:

Cuadro 2:

	Nº de personas	Bruto total	Media bruto total	% sobre la media total	% sobre media del otro sexo
Hombres	123	903.681,70	7.347,01	100,89%	102,1%
Mujeres	89	640.198,85	7.193,25	98,78%	97,9%
	212	1.543.880,55	7.282,46		

La media bruto anual en el caso de los hombres es un 0,89% superior a la media bruto anual global de la empresa y la media bruto anual de en el caso de las mujeres es un 1,22% inferior a la media bruto anual global de la empresa.

La información desagregada por sexos que se desprende a modo de resumen general del citado registro, correspondiente al mes de diciembre de 2019, en cuanto a media aritmética y mediana, es la que se recoge en el siguiente cuadro:

Cuadro 3:

			Media Aritmética		Mediana	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Nivel 2	2	4	6.409,53	5.511,85	6.409,53	5.348,64
Nivel 3	5	5	4.811,74	4.016,29	4.883,85	3.769,81
Nivel 3 Turnos	9	4	6.863,02	6.680,44	7.598,07	6.717,89
Nivel 4X	9	11	5.581,07	5.412,07	5.816,86	5.688,56
Nivel 4Y	3	11	5.465,98	6.867,22	6.408,10	6.784,53
Nivel 5	35	26	6.724,83	7.901,90	7.455,67	8.434,98
Nivel 6	24	13	7.796,42	7.713,77	5.915,93	9.029,58
Nivel 7	7	5	6.847,17	6.715,94	8.154,03	8.918,36
Nivel 8	18	8	8.182,09	9.456,66	10.384,15	10.439,09
Dirección Técnica	4	2	10.698,15	10.657,35	10.657,35	11.065,40
Dirección de Área	6	0	11.229,83	0,00	11.093,82	0,00
Dirección General	1	0	10.546,80	0,00	10.546,80	0,00
	123	89				

Analizados los datos por niveles retributivos, los factores que determinan las diferencias en la media aritmética son los siguientes:

- El concepto antigüedad es el único elemento retributivo diferenciador a nivel personal por nivel retributivo, por lo que es uno de los factores que genera diferencias. Tal y como se aprecia de las conclusiones del apartado 3.2.7, la incorporación de hombres fue mayoritaria hasta el año 2009, factor que determina un mayor número de trienios en el caso de los hombres y por lo tanto un mayor importe percibido en el concepto antigüedad.
- El porcentaje de jornada efectivamente realizado y el consiguiente efecto en las retribuciones percibidas es otro de los factores que genera diferencias en un mismo nivel retributivo. Tal y como se aprecia de las conclusiones del apartado 3.2.6 el tipo de contrato de jubilación parcial se encuentra masculinizado, con el consiguiente efecto en la reducción de jornada y efecto en la reducción proporcional de salarios. Por su parte la reducción de jornada por guarda legal se encuentra feminizada según lo indicado en el apartado 3.2.19, con el mismo efecto al anteriormente descrito
- En los niveles de Dirección de Área y Dirección General, la ausencia de mujeres en dichos niveles hace que la media aritmética de mujeres sea cero.

Por lo tanto, el conjunto de todos estos factores son los que determinan las diferencias obtenidas.

Durante el año 2020, EJIE ha realizado un estudio de brecha salarial, utilizando para ello el documento de pautas diseñadas al efecto por BAI SAREA Red Entidades Colaboradoras para la entidad de mujeres y hombres, impulsada por EMAKUNDE en la que participan un total de 64 entidades. Dichas pautas han sido establecidas concretamente por un grupo de trabajo específico, con la participación de personas pertenecientes a diferentes entidades de la citada red y con el asesoramiento externo de Mertxe Larrañaga Sarriegui (Doctora en economía y profesora titular en la Facultad de Economía y Empresa de la UPV /EHU, donde imparte docencia en Economía Internacional. Directora del Máster Oficial en Desarrollo y Cooperación Internacional. Adscrita a Hegoa, Instituto de Estudios sobre desarrollo y cooperación internacional donde participa en el Grupo de investigación sobre Seguridad Humana, Desarrollo Humano Local y Cooperación Internacional. Especializada en Economía feminista, área en el que tiene varias publicaciones. Imparte también docencia relacionada con este ámbito en diferentes másteres oficiales.)

En el estudio de brecha salarial realizado en EJIE, se han tenido en cuenta los siguientes criterios, según las pautas establecidas por BAI SAREA

- Extracción de la información del aplicativo o sistema de nóminas
- Utilización de datos absolutos, dado que la brecha, calculada como diferencia porcentual, es un indicador relevante, pero también es importante aportar datos absolutos, que permiten analizar si los salarios son dignos (diferencia con respecto a la media de Euskadi), los valores máximos y mínimos en mujeres y hombres, etc. Puede darse el caso de brechas pequeñas con salarios muy bajos.

- No hacer equivalencias de salario por jornada reducida, para visibilizar los trabajos de cuidado y domésticos que quedan fuera del mercado laboral. Es conveniente no hacer la equivalencia del salario que se percibe con jornada reducida al salario equivalente si se estuviera trabajando a jornada completa. Se propone no realizar este ajuste y acompañar los salarios medios por las horas medias de jornada laboral de unas y otros, y la brecha correspondiente
- Salario. El dato de salario bruto incluye todos los complementos, todos los beneficios sociales y horas extras. En lo referente a complementos, es interesante, además de contabilizar la cuantía de los complementos en el salario, recoger el dato de cuántas mujeres y hombres reciben cada uno de los complementos
- Incluir a personas que han trabajado menos días. En el primer análisis se incluirán a todas las personas de la entidad, independientemente de que no hayan trabajado la totalidad de la jornada anual por diferentes razones (nuevas incorporaciones, bajas por enfermedad, contratos de relevo). Se incluirán sin hacer la equivalencia anual.
- Utilización del criterio de brecha anual dado que es un indicador clave de autonomía económica. No utilizando ni la brecha hora, ni la brecha mensual. La opción de utilización de la brecha hora ha sido descartada porque dicho análisis no visibiliza la realidad desigual de mujeres y hombres en cuanto a los tipos de jornada y reducciones. La opción de utilización de la brecha hora ha sido descartada porque dicho análisis no recoge adecuadamente los complementos y beneficios sociales anuales.
- La metodología utilizada ha consistido en la utilización de la variable de salario bruto anual y el número de horas trabajadas al año. Con la finalidad de visibilizar, la desigual incidencia de las jornadas parciales y las reducciones de jornada, la producción no-mercantil, los trabajos de cuidados y domésticos, así como los complementos y beneficios sociales anuales.
- Los cálculos obtenidos han sido los siguientes:
 - o Brecha salarial anual media. Se han obtenido salarios medios de hombres y mujeres en los siguientes niveles: nivel estratégico (Gerencia, Direcciones de Área y Direcciones Técnicas), nivel táctico (Jefaturas y Responsables) y nivel operativo (resto del personal). Así, se ha calculado la brecha total de la entidad y por cada uno de los niveles indicados.

La fórmula utilizada para realizar este cálculo ha sido la siguiente:

$$\text{Brecha } W = ((WH - WM) / WH) \times 100$$

La interpretación de los resultados obtenidos de la fórmula es la siguiente:

- Si el porcentaje resultante es positivo: Las mujeres tienen un salario medio más bajo que los hombres.
 - Si el porcentaje resultante es negativo: Las mujeres tienen un salario medio más alto que los hombres.
 - Si el resultado es 0: no hay brecha salarial
- o Mediana: Muestra el sueldo anual bruto de la persona que se encuentra en medio de todas las demás. Por tanto, la mitad del grupo tendrá un sueldo más alto que la mediana y la otra mitad un sueldo más bajo.
 - o Diferencia entre salario máximo y salario mínimo: Muestra el valor máximo y mínimo, y es interesante realizar la diferencia de ambos dentro del grupo de las mujeres y de los hombres por separado.

A continuación, se incluyen una serie de imágenes de la presentación elaborada por BAISAREA, en la que se explica con más detalle las pautas para realizar el estudio de brecha salarial, que han sido utilizadas por parte de EJIE.

Imagen 1

LA BRECHA SALARIAL

¿QUÉ ES?
→ Brecha Salarial + Discriminación Salarial
→ En la **base** de la brecha salarial están, entre otras cuestiones:
La **segregación**
La **precariedad**

¿POR QUÉ CALCULARLA?
Es la **mayor desigualdad** en el ámbito laboral.
Es el **principal indicador** de autonomía económica.

ECONOMÍA FEMINISTA
Este análisis de la brecha salarial se plantea desde el enfoque de la economía feminista que pone el foco en la **relación que tiene los trabajos productivos y reproductivos** y resalta la importancia de los trabajos no valorados que en gran medida son realizados por mujeres.

VISIBLE
- Producción mercantil
- Mercado laboral

INVISIBLE
- Producción no-mercantil
- Trabajo doméstico
- Cuidados

Fuente: BAISAREA

Imagen 2

PUNTO DE PARTIDA

LOS DATOS QUE SE UTILIZARÁN PARA EL ANÁLISIS SE EXTRAERÁN DEL SISTEMA DE NÓMINAS O DE LA HERRAMIENTA CON DATOS DE PERSONAL Y SALARIOS DE LA QUE DISPONGA CADA ENTIDAD

Es interesante seleccionar los siguientes ítems para cada persona trabajadora:

- SEXO
- FECHA DE NACIMIENTO
- FECHA DE INCORPORACIÓN
- NIVEL DE FORMACIÓN
- NIVEL
- PUESTO
- TIPO DE CONTRATO
- TIPO DE JORNADA
- JORNADA REDUCIDA
- MOTIVO DE LA REDUCCIÓN
- HORAS DE TRABAJO
- SALARIO BRUTO ANUAL
- COMPLEMENTOS

Fuente: BAISAREA

Imagen 3

CRITERIOS A TENER EN CUENTA

- DATOS ABSOLUTOS**
La brecha, calculada como diferencia porcentual, es un indicador relevante, pero también es importante aportar datos absolutos, que **permiten analizar si los salarios son dignos (diferencia con respecto a la media de Euskadi), los valores máximos y mínimos en mujeres y hombres, etc.** Puede darse el caso de brechas pequeñas con salarios muy bajos.
- INCLUIR A PERSONAS QUE HAN TRABAJADO MENOS DÍAS**
En el primer análisis se incluirán a todas las personas de la entidad, independientemente de que no hayan trabajado la totalidad de la jornada anual por diferentes razones (nuevas incorporaciones, bajas por enfermedad, contratos de relevo...). Se incluirán **sin hacer la equivalencia anual.**
- NO HACER EQUIVALENCIAS DE SALARIO POR JORNADA REDUCIDA**
Para visibilizar **los trabajos de cuidado y domésticos** que quedan fuera del mercado laboral, es conveniente no hacer la equivalencia del salario que se percibe con jornada reducida al salario equivalente si se estuviera trabajando a jornada completa.
Se propone no realizar este ajuste y **acompañar los salarios medios por las horas medias de jornada laboral** de unas y otros, y la brecha correspondiente.
- INTERSECCIONALIDAD**
Además del sexo hay otras variables que inciden en la brecha salarial, por lo que es recomendable incluir algunas de estas variables al análisis: **edad, diversidad funcional, nivel de formación, origen, etc.**
- SALARIO (W)**
En el dato del salario bruto, se incluirán:
- **TODOS LOS COMPLEMENTOS***
- Los **BENEFICIOS SOCIALES**
- Las **HORAS EXTRAS**
* Es interesante, además de contabilizar la cuantía de los complementos en el salario, recoger el dato de cuántas mujeres y hombres reciben cada uno de los complementos.
- ANÁLISIS INTRASEXOS**
Además del análisis intersexos, se analizarán las desigualdades entre mujeres y entre hombres, así como las características salariales comunes a todas las mujeres y a todos los hombres (por ejemplo, valor del trabajo). Esta será la opción de análisis en el caso de **empresas con plantillas integradas exclusivamente por mujeres o por hombres.**
- OPINIÓN**
Completar el análisis con la recogida de información sobre las percepciones que tienen las personas trabajadoras sobre **los salarios, la política retributiva y otros factores que inciden en**

Fuente: BAISAREA

Imagen 4

CRITERIO TEMPORAL

- BRECHA HORA**
Este análisis **no visibiliza** la realidad desigual de mujeres y hombres en cuanto a **tipos de jornada y reducciones**
- BRECHA MENSUAL**
Este análisis **no recoge** adecuadamente los **complementos y beneficios sociales anuales**
- BRECHA ANUAL**
Es un indicador clave de **autonomía económica**

PROPUESTA
UTILIZAR LA VARIABLE DEL SALARIO BRUTO ANUAL + Nº DE HORAS TRABAJADAS POR DÍA O AÑO
De esta forma se visibiliza, la desigual incidencia de las jornadas parciales y las reducciones de jornada, la producción no-mercantil, los trabajos de cuidados y domésticos, así como los complementos y beneficios sociales anuales.

BRECHA HORA < BRECHA MENSUAL < BRECHA ANUAL
Por las razones señaladas, la brecha **hora** es menor que la mensual, y esta a su vez, es menor que la anual.

Fuente: BAISAREA

Imagen 5

BRECHA SALARIAL ANUAL- MEDIA

	SALARIO MEDIO		
	MUJERES	HOMBRES	BRECHA
NIVEL ESTRATÉGICO			
Gerencia			
Puestos directivos			
NIVEL TÁCTICO			
Mandos intermedios nivel 1			
Mandos intermedios nivel 2			
NIVEL OPERATIVO			
Personal técnico			
Personal administrativo			
Personal operario			
TOTAL			

$$\text{Brecha } W = \frac{W_H - W_M}{W_H} \times 100$$

RESULTADOS

- **% positivo**
Las mujeres tienen un salario medio más bajo que los hombres.
- **% negativo**
Las mujeres tienen un salario medio más alto que los hombres.
- **% = 0** → No hay brecha.

EJEMPLO

El salario medio anual para las trabajadoras de una entidad es de 45.567,25 y para los trabajadores es de 52.874,89. Por lo que la entidad tiene una brecha salarial anual total de 13,8%.

Fuente: BAISAREA

Imagen 6

CÁLCULOS ADICIONALES

MEDIANA

Muestra el sueldo anual bruto de la persona que se encuentra en medio de todas las demás. Por tanto, la mitad del grupo tendrá un sueldo más alto que la mediana y la otra mitad un sueldo más bajo.

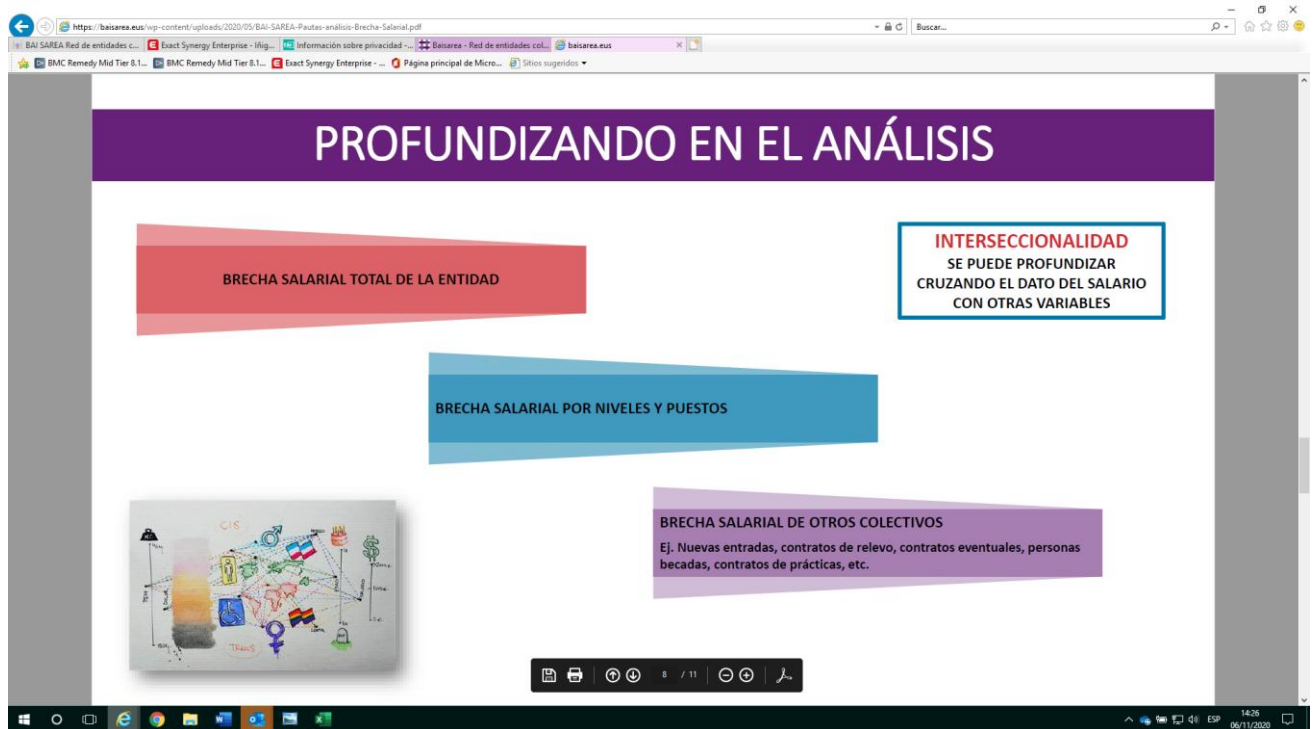
DIFERENCIA SALARIO MÁXIMO Y MÍNIMO

Muestra el valor máximo y mínimo, y es interesante realizar la diferencia de ambos dentro del grupo de las mujeres y de los hombres por separado.

SUELDO BRUTO ANUAL	MUJERES	HOMBRES
MEDIA TOTAL		
MEDIANA TOTAL		
VALOR MAX		
VALOR MIN		

Fuente: BAISAREA

Imagen 7



Fuente: BAISAREA

Imagen 8

CUADRO DE MANDO

	SALARIO MEDIO			%MUJERES	MEDIA HORAS				NÚMERO DE PERSONAS CON COMPLEMENTOS SALARIALES	
	MUJERES	HOMBRES	BRECHA		MUJERES	HOMBRES	BRECHA		Mujeres	Hombres
NIVEL ESTRATÉGICO										
Gerencia										
Puestos directivos										
NIVEL TÁCTICO										
Mandos intermedios nivel 1										
Mandos intermedios nivel 2										
NIVEL OPERATIVO										
Personal técnico										
Personal administrativo										
Personal operario										
TOTAL										

SUELDO BRUTO ANUAL	MUJERES	HOMBRES
MEDIA TOTAL		
MEDIANA TOTAL		
VALOR MAX		
VALOR MIN		

NÚMERO DE PERSONAS CON BENEFICIOS SOCIALES		Mujeres	Hombres
Plan de pensiones			
Seguro de vida			
Seguro médico			
Seguro dental			
Bonos de comida, pagos de dietas o desplazamientos no habituales			
Guardería			
Ordenador			
Coche			
Teléfono móvil			
Otros			

OPINIÓN	MUJERES	HOMBRES
% que consideran que la retribución garantiza la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres		

REPRESENTACIÓN GRÁFICA

Fuente: BAISAREA

Imagen 9

ANÁLISIS BASE

Esta propuesta se plantea como la base del análisis de brecha salarial para todas las entidades de BAI SAREA. Cada una de ellas podrá luego afinar esta primera fotografía, atendiendo a su realidad. A modo de ejemplo, analizar de forma separada las personas que están bajo diferentes convenios o aquellas que han trabajado menos de 200 días al año.

Este primer análisis nos facilitará la identificación de los factores críticos en cada entidad y nos dará pistas de cómo seguir profundizando.

Fuente: BAISAREA

Los resultados obtenidos en el análisis de brecha salarial, tomando como referencia la plantilla a 31-12-2019 y la retribución bruta anual y las horas totales trabajadas correspondientes al año 2019 han sido los siguientes:

Imagen 10: Salario medio de mujeres y hombres por cada uno de los niveles definidos y media de horas anuales de mujeres y hombres por cada uno de los niveles definidos. Media total de salario medio y de horas trabajadas de mujeres y hombres.

	SALARIO MEDIO			% mujeres	MEDIA HORAS		
	MUJERES	HOMBRES	BRECHA		MUJERES	HOMBRES	BRECHA
NIVEL ESTRATÉGICO							
Gerencia		73.735,68	100,00%	0,00%	0,00	1.592,00	100,00%
Puestos directivos	73.412,36	76.062,20	3,48%	16,67%	1.592,00	1.592,00	0,00%
NIVEL TÁCTICO							
Mandos intermedios nivel 1	64.372,21	56.486,79	-13,96%	30,77%	1.442,75	1.260,33	-14,47%
Mandos intermedios nivel 2	64.068,94	67.634,66	5,27%	50,00%	1.592,00	1.592,00	0,00%
NIVEL OPERATIVO							
Personal técnico	46.357,55	44.006,15	-5,34%	42,18%	1.420,66	1.355,38	-4,82%
Personal administrativo	45.990,59	39.438,96	-16,61%	73,33%	1.592,00	1.293,50	-23,08%
Personal operación	52.096,11	46.532,49	-11,96%	28,57%	1.592,00	1.353,20	-17,65%
MEDIA TOTAL	49.195,39	48.846,10	-0,72%	40,64%	1.459,22	1.363,81	-7,00%

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

Imagen 11: Media total mediana total valor máximo y valor mínimo de mujeres y hombres

SUELDO BRUTO TOTAL	MUJERES	HOMBRES
MEDIA TOTAL	49.195,39	48.846,10
MEDIANA TOTAL	52.270,00	54.352,19
VALOR MAX	76.160,83	84.555,56
VALOR MIN	1.719,02	2.155,54

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

Imagen 12: Distribución de reducciones de jornada de mujeres y hombres

Datos a tener en cuenta	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Jubilación Parcial (25% de jornada)	5	27	32
Reducción de Jornada	7	2	9

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

Conclusiones: La brecha salarial anual media es de -0,72%, o lo que es lo mismo el salario medio bruto anual en 2019 es un 0,72% más alto en las mujeres que en los hombres. Para interpretar correctamente este dato, debe tenerse en cuenta la información de la imagen 12, en la que se aprecia que hay un total de 29 casos de hombres con reducciones de jornada, de los que 27 tienen como causa la situación de jubilación parcial, debido a la existencia de mayor número de hombres en los tramos altos de edad, tal y como se aprecia en el apartado 3.2.2 del presente informe, y 2 por razón de guarda legal, frente a sólo 12 mujeres en situación de reducción de jornada siendo 5 casos por jubilación parcial y 7 por guarda legal.

En los diferentes niveles definidos para el análisis, los resultados son los siguientes:

- La brecha salarial en el Nivel estratégico de gerencia es de 100. Hay un único hombre en este nivel.
- La brecha salarial en el Nivel estratégico de puestos directivos es de 3,48.
- La brecha salarial en el Nivel táctico de mandos intermedios nivel 1 es de -13,96%.
- La brecha salarial en el Nivel táctico de mandos intermedios nivel 2 es de 5,27%
- La brecha salarial en el Nivel operativo de personal técnico es de -5,34%
- La brecha salarial en el Nivel operativo de personal administrativo es de -16,61%
- La brecha salarial en el Nivel operativo personal de operación es de -11,96%

En cuanto al análisis de la media de horas trabajadas, la brecha anual media es de -7,00%, o lo que es lo mismo la media de horas trabajadas es un 7,00% más en las mujeres que en los hombres. Para interpretar correctamente este dato, debe tenerse en cuenta la información de la imagen 12, en la que se aprecia que hay un total de 29 casos de hombres con reducciones de jornada, de los que 27 tienen como causa la situación de jubilación parcial, debido a la existencia de mayor número de hombres en los tramos altos de edad, tal y como se aprecia en el apartado 3.2.2 del presente informe, y 2 por razón de guarda legal, frente a sólo 12 mujeres en situación de reducción de jornada siendo 5 casos por jubilación parcial y 7 por guarda legal.

En los diferentes niveles definidos para el análisis, los resultados son los siguientes:

- La brecha de media de horas en el Nivel estratégico de gerencia es del 100%. Hay un único hombre en este nivel.
- La brecha de media de horas en el Nivel estratégico de puestos directivos es de 0%
- La brecha de media de horas en el Nivel táctico de mandos intermedios nivel 1 es de -14,47%
- La brecha de media de horas en el Nivel táctico de mandos intermedios nivel 2 es de 0%
- La brecha de media de horas en el Nivel operativo de personal técnico es de -4,82%
- La brecha de media de horas en el Nivel operativo de personal administrativo es de -23,08%
- La brecha de media de horas en el Nivel operativo de personal de operación es de -17,65%

En el caso concreto de EJIE en el período analizado, teniendo en cuenta que como ha quedado indicado anteriormente se cumple el principio de “a trabajo de igual valor, igual salario”, el factor que determina el resultado obtenido de brecha salarial negativa (-0,72%), o lo que es lo mismo de salario medio bruto anual de mujeres superior al de los hombres, es el mayor número de hombres en situación de reducción de jornada por causa de jubilación parcial, dado el mayor porcentaje de hombres en el tramo de edad de mayores de 61 años o más.

3.2.13 Promoción y desarrollo profesional

La promoción y el desarrollo profesional están reguladas en el Convenio Colectivo en los artículos 14 y 35.

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 al año 2000, como herramienta de promoción y de desarrollo profesional. Este sistema se ha aplicado desde el año 2000 hasta el año 2014, salvo en los años 2011 y 2012. 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 2004-2019 son los siguientes:

3.2.13.1 Personal promocionado mediante proceso de selección interna con cambio de nivel retributivo

Tabla 19.- Personal promocionado en EJE-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 2004-2019. Valores absolutos e índice de concentración.						
Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	3	2	1	5,5	8,7	3,1
2005	6	2	4	10,9	8,7	12,5
2006	3	2	1	5,5	8,7	3,1
2007	4	2	2	7,3	8,7	6,3
2008	8	3	5	14,5	13,0	15,6
2009	3	2	1	5,5	8,7	3,1
2010	10	5	5	18,2	21,7	15,6
2011	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2012	1	1	0	1,8	4,3	0,0
2013	1	1	0	1,8	4,3	0,0
2014	1	0	1	1,8	0,0	3,1
2015	4	1	3	7,3	4,3	9,4
2016	9	2	7	16,4	8,7	21,9
2017	1	0	1	1,8	0,0	3,1
2018	1	0	1	1,8	0,0	3,1
2019	0	0	0	0,0	0,0	0,0
TOTAL	55	23	32	100,0	100,0	100,0

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.

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, 2014, 2017, 2018 y 2019 (0%). 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 (21,9%), 2008 (15,6%) y 2010 (15,6%). El menor índice de concentración de hombres se encuentra, en los años 2011, 2012, 2013, 2018 y 2019 (0%).

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 41,8% y de 58,2% 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, 2011, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019, siendo el mismo en hombres y mujeres en el resto de años analizados

En cuanto al nivel relativo de feminización del personal promocionado en procesos de selección interna, se encuentra equilibrado (41,8%), en el período 2004-2019.

3.2.13.2 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 2004-2019. Valores absolutos e índice de concentración.

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	41	22	19	18,1	18,6	17,4
2005	11	2	9	4,8	1,7	8,3
2006	10	5	5	4,4	4,2	4,6
2007	12	5	7	5,3	4,2	6,4
2008	16	10	6	7,0	8,5	5,5
2009	17	7	10	7,5	5,9	9,2
2010	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2011	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2012	9	4	5	4,0	3,4	4,6
2013	7	3	4	3,1	2,5	3,7
2014	16	4	12	7,0	3,4	11,0
2015	17	10	7	7,5	8,5	6,4
2016	15	13	2	6,6	11,0	1,8
2017	16	9	7	7,0	7,6	6,4
2018	16	9	7	7,0	7,6	6,4
2019	24	15	9	10,6	12,7	8,3
TOTAL	227	118	109	100,0	100,0	100,0

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.

Conclusiones: El mayor índice de concentración de mujeres se encuentra en los años 2004 (18,6%) y 2016 (11,0%). 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, 2008, 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019, 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 2014 (11,0%). 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 52,0% y de 48,0% en el caso de los hombres (ver anexo 36), con mayor índice de distribución en mujeres en los años 2004, 2008, 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019 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.

En cuanto al nivel relativo de feminización del personal promocionado en el proceso de evaluación de desempeño con cambio de nivel, se encuentra muy feminizado (52,0%), en el período 2004-2019.

3.2.13.3 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 2004-2019. Valores absolutos e índice de concentración.

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	8	3	5	10,8	8,1	13,5
2005	2	1	1	2,7	2,7	2,7
2006	6	4	2	8,1	10,8	5,4
2007	5	2	3	6,8	5,4	8,1
2008	10	4	6	13,5	10,8	16,2
2009	4	2	2	5,4	5,4	5,4
2010	6	6	0	8,1	16,2	0,0
2011	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2012	1	0	1	1,4	0,0	2,7
2013	3	1	2	4,1	2,7	5,4
2014	6	4	2	8,1	10,8	5,4
2015	2	1	1	2,7	2,7	2,7
2016	5	2	3	6,8	5,4	8,1
2017	7	3	4	9,5	8,1	10,8
2018	2	0	2	2,7	0,0	5,4

2019	7	4	3	9,5	10,8	8,1
TOTAL	74	37	37	100,0	100,0	100,0

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.

Conclusiones: El mayor índice de concentración de mujeres se encuentra en los años 2010 (16,2%) y 2006, 2008, 2014 y 2019 (10,8%). 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, 2014 y 2019 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 (16,2%) y 2004 (13,5%). El menor índice de concentración de hombres 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.

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 50,0% y de 50,0% en el caso de los hombres (ver anexo 37), siendo mayor en las mujeres en los años 2006, 2010, 2014 y 2019 y en los hombres en los años 2004, 2007, 2008, 2012, 2013, 2016 y 2018 siendo el mismo en hombres y mujeres en el resto de años analizados.

En cuanto al nivel relativo de feminización del personal promocionado en el proceso de evaluación de desempeño con cambio de perfil profesional, se encuentra muy feminizado (50,0%), en el período 2004-2019.

3.2.13.4 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.

Tabla 22.- Personal total promocionado en EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, según sexo, en el período 2004-2019. Valores absolutos e índice de concentración.

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	52	27	25	14,6	15,2	14,0
2005	19	5	14	5,3	2,8	7,9
2006	19	11	8	5,3	6,2	4,5
2007	21	9	12	5,9	5,1	6,7

2008	34	17	17	9,6	9,6	9,6
2009	24	11	13	6,7	6,2	7,3
2010	16	11	5	4,5	6,2	2,8
2011	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2012	11	5	6	3,1	2,8	3,4
2013	11	5	6	3,1	2,8	3,4
2014	23	8	15	6,5	4,5	8,4
2015	23	12	11	6,5	6,7	6,2
2016	29	17	12	8,1	9,6	6,7
2017	24	12	12	6,7	6,7	6,7
2018	19	9	10	5,3	5,1	5,6
2019	31	19	12	8,7	10,7	6,7
TOTAL	356	178	178	100,0	100,0	100,0

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.

Conclusiones: El mayor índice de concentración de mujeres se encuentra en los años 2004 (15,2%) y 2019 (10,7%). El menor índice de concentración de mujeres se encuentra en el año 2011 (0%). En los años 2004, 2006, 2010, 2015, 2016 y 2019, 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 (14,0%) y 2008 (9,6%). 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 50,0% y de 50,0% en el caso de los hombres (ver anexo 38), siendo mayor en las mujeres en los años 2004, 2006, 2010, 2015, 2016 y 2019 y en los hombres en los años 2005, 2007, 2009, 2012, 2013, 2014 y 2018, siendo el mismo en hombres y en mujeres en el resto de años analizados.

En cuanto al nivel relativo de feminización del personal total promocionado, se encuentra muy feminizado (50,0%), en el período 2004-2019.

3.2.14 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, Adjunto a Dirección General, Direcciones de Área y Direcciones Técnicas
- 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 31/12/2019. Valores absolutos e índice de concentración.

Agrupación de puestos	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Direcciones	13	2	11	6,1	2,2	8,9
Jefatura / Responsable	28	9	19	13,2	10,1	15,4
Personal técnico	143	63	80	67,5	70,8	65,0
Operadores/as y resto de personal administrativo	28	15	13	13,2	16,9	10,6
TOTAL	212	89	123	100,0	100,0	100,0

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 (70,8%), y el menor en la agrupación de puestos Direcciones (2,2%). El mayor índice de concentración de hombres se encuentra en la agrupación de puestos Personal técnico (65,0%) y el menor, en la agrupación de puestos Direcciones (8,9%). El índice de concentración en la agrupación de puestos Jefatura/Responsable en el caso de las mujeres es un 10,1% y en el caso de los hombres con un 15,4%.

Comparando los datos de los índices de concentración en mujeres existentes en el momento de la realización del diagnóstico del IV Plan (ver anexo 39 y tabla 23) y en el momento actual, se aprecia una variación ligera en la agrupación de Jefatura/Responsable que ha pasado del 9,8% al 10,1%. En Operadores/as y resto de personal administrativo se ha producido una variación del índice de concentración de mujeres del 15,9% al 13,2% y en Personal Técnico que ha pasado del 72,0% al 70,8%.

En términos de nivel relativo de feminización (ver anexo 40), la agrupación de puestos de Direcciones se encuentra muy masculinizada, con una distribución del 15,4% entre mujeres y del 84,6% entre hombres.

La agrupación de puestos de Jefatura/Responsable se encuentra muy masculinizada, con una distribución del 32,1% entre mujeres y del 67,9% entre hombres

La agrupación de puestos de Personal técnico se encuentra equilibrada con una distribución del 44,1% entre mujeres y del 55,9% entre hombres

La agrupación de puestos de Operadores/as y resto de personal administrativo se encuentra muy feminizada con una distribución del 53,6% entre mujeres y 46,4% 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. 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% y en el presente diagnóstico del 15,4%, apreciándose un retroceso en relación con el Diagnóstico del IV Plan, en el que era de un 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 32,1%, preciándose un incremento en relación con el Diagnóstico del IV Plan, en el que era de un 19,5%. (Ver anexo 40 y anexo 41).

3.2.15 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 2019, 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 2019. Valores absolutos e índice distribución						
Personas	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCIÓN - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Personas reconocidas	288	125	163	100,0	43,4	56,6

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 43,4% en el caso de mujeres y un 56,6% en el caso de hombres. Resultando ser unos datos similares a los del diagnóstico del IV plan (42,7 % de mujeres reconocidas y 57,3% de hombres reconocidos)

3.2.16 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 31-12-2019, existen tres tipos de jornada básicas, la jornada partida, la jornada continua 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 /continua/ turnos), según sexo, a 31/12/2019. Valores absolutos e índice de concentración.

Tipo de jornada	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Partida	176	72	104	83,0	80,9	84,6
Continua	24	13	11	11,3	14,6	8,9
Turnos	12	4	8	5,7	4,5	6,5
TOTAL	212	89	123	100,0	100,0	100,0

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.

Conclusiones: El índice de concentración más alto tanto en hombres como en mujeres se encuentra en el tipo de jornada partida con un 80,9% en mujeres y un 84,6 % en hombres.

En términos de índice relativo de feminización, la modalidad de jornada partida se encuentra equilibrada con un 40,9% de distribución entre mujeres y un 59,1% entre hombres. La modalidad de jornada continua se encuentra muy feminizada con un 54,2% entre mujeres y un 45,8% 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. La siguiente tabla muestra la distribución de las jornadas diferenciando entre jornada partida (normal, flexible y reducida), jornada continua (normal y flexible)

Tabla 26.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por tipo de jornada (normal / flexible / reducida), según sexo, a 31/12/2019. Valores absolutos e índice de concentración.

	Absolutos	INDICE DE CONCENTRACION - % (*)
--	-----------	---------------------------------

Tipo de jornada	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Jornada partida normal	141	60	81	70,5	70,6	70,4
Jornada partida flexible	27	5	22	13,5	5,9	19,1
Jornada partida reducida (guarda legal-cuidado familiares)	8	7	1	4,0	8,2	0,9
Jornada continua normal (7 horas)	16	9	7	8,0	10,6	6,1
Jornada continua flexible (7 horas)	8	4	4	4,0	4,7	3,5
TOTAL	200	85	115	100,0	100,0	100,0

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 8,2%, mientras que en los hombres es del 0,9%. El índice de concentración en jornada flexible en mujeres es del 5,9 % y en hombres de 19,1%. 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 8,2%, en 2019, así como una reducción en hombres que ha pasado del 1,8% en 2007 al 0,9% en 2019, apreciándose una reducción igualmente en relación con el diagnóstico del IV Plan en el que las mujeres en jornada reducida representaban el 15,0% y los hombres el 3,7% (ver anexo 43 bis)

La distribución de la jornada reducida (ver anexo 44) es de un 87,5% en mujeres y de un 12,5% en hombres y la distribución de la flexibilidad en el personal en jornada partida es de un 81,5% en hombres y de un 18,5% en mujeres, mientras que la distribución de la flexibilidad en jornada continua es de un 50%, tanto en hombres, como en mujeres.

En términos de índice relativo de feminización, la flexibilidad de jornada se encuentra muy masculinizada en el tipo de jornada partida (81,5%) y muy feminizada en el tipo de jornada continua (50%), mientras que la reducción de reducción de jornada está muy feminizada (87,5%) (ver anexo 44).

3.2.17 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 EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por situación familiar, según sexo, a 31/12/2019. 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	42	23	19	19,8	25,8	15,4
Con hijos/as y/o otras personas a cargo	170	66	104	80,2	74,2	84,6
TOTAL	212	89	123	100,0	100,0	100,0

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: 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 74,2% y 84,6%, respectivamente, siendo mayor en el caso de los hombres

La distribución de responsabilidades familiares por personas a cargo, se encuentra masculinizada entre (38,8% mujeres y 61,2% hombres) (ver anexo 45).

3.2.18 Distribución de las solicitudes de excedencia

En el período comprendido entre 2004 y 2019, la distribución de las excedencias solicitadas, es la siguiente:

Tabla 28.- Distribución de las excedencias entre el personal de EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por años, según sexo, en el período 2004-2019. Valores absolutos e índice de concentración.

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	1	0	1	6,3	0,0	9,1
2005	1	0	1	6,3	0,0	9,1
2006	2	1	1	12,5	20,0	9,1
2007	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2008	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2009	1	1	0	6,3	20,0	0,0
2010	1	0	1	6,3	0,0	9,1
2011	2	1	1	12,5	20,0	9,1
2012	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2013	1	0	1	6,3	0,0	9,1

2014	2	1	1	12,5	20,0	9,1
2015	1	0	1	6,3	0,0	9,1
2016	2	0	2	12,5	0,0	18,2
2017	1	0	1	6,3	0,0	9,1
2018	1	1	0	6,3	20,0	0,0
2019	0	0	0	0,0	0,0	0,0
TOTAL	16	5	11	100,0	100,0	100,0

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.

De las 10 excedencias solicitadas por hombres 10 de ellas han sido por motivos profesionales y una por motivos personales. De las 5 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, 2014 y 2018, en las mujeres y en el año 2016 en los hombres.

La distribución de las excedencias en el período analizado ha sido de un 31,3% entre las mujeres y de un 68,8% entre los hombres, encontrándose por tanto muy masculinizada, 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).

3.2.19 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 fue sido revisada en 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 fueron incorporadas al Convenio Colectivo actualmente en vigor (2018-2020).

Conclusiones: En el período analizado 2004-2019, 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 8,3% de los permisos de lactancia han sido solicitados por hombres (ver anexo 56).

En el período analizado el 76,2% de los permisos por reducción de jornada han sido solicitados por mujeres y el 23,8% por hombres (ver anexo 57).

En el período analizado el 42,1% de solicitudes de flexibilidad de jornada han sido solicitadas por mujeres y el 57,9% por hombres (ver anexo 58)

3.2.20 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 2009-2019 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
2017	91,3
2018	98,1
2019	98,3
Media	96,2

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 2019. 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
2017	18	100,0
2018	16	100,0
2019	17	100,0
TOTAL	110	100,0

Fuente: EJE-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
Media	64,3

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

Los resultados alcanzados en la encuesta de clima laboral en materia de comunicación interna (cambio de escala de puntuación de 1 a 10), los años 2018 y 2019 son los siguientes:

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

Año	% satisfacción
2018	5,86
2019	5,96
Media	5,91

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

EJIE participa 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, de la encuesta de clima laboral en el año 2019. La comparativa del índice de satisfacción en el apartado de comunicación interna ha sido el siguiente:

QEPEA	6,1 (escala de 1 a 10)
EJIE	5,96 (escala de 1 a 10)

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

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

3.2.21 Diagnóstico cualitativo. Herramienta de autodiagnóstico de cultura organizacional igualitaria

EJIE forma parte de red de Entidades BAI SAREA promovida por Emakunde, desde las fases previas a su constitución formal el 19 de marzo de 2018.

Dicha red desarrolla herramientas que puedan de utilidad para la gestión con perspectiva de género en las organizaciones y entre ellas ha desarrollado una herramienta para el autodiagnóstico de cultura organizacional igualitaria, que ha sido utilizada por EJIE y más concretamente por la Comisión de Igualdad de la misma, según la metodología propuesta, a los efectos de obtener información útil para el diagnóstico cualitativo del presente plan de igualdad.

Dicha herramienta analiza diferentes ámbitos y subámbitos de cultura organizacional desde la perspectiva de género. Para cada uno de ellos, las personas que componen la Comisión de Igualdad de EJIE ha realizado una valoración individual que después ha sido compartida, alcanzando una valoración final consensuada. Dichos ámbitos su contexto, son los siguientes:

Ámbito	Explicación breve del ámbito	Explicación detallada del ámbito
Valores y creencias	¿Qué/quienes somos? ¿Qué valoramos?	Analizamos el conjunto de convicciones que nos identifican como organización, las que se valoran, reconocen y transmiten, formal o informalmente y valoramos si son sexistas o igualitarias
Comunicación y simbología	¿Cómo comunicamos? ¿Qué transmitimos?	Analizamos si el uso del lenguaje, imágenes, simbología y espacios formales e informales contribuyen a visibilizar a mujeres y hombres y a no reproducir estereotipos de género.
Hábitos	¿Cómo son nuestras costumbres?	Analizamos si las acciones y costumbres arraigadas en la empresa con un valor simbólico y aceptadas por la mayoría de la organización conllevan sesgos de género

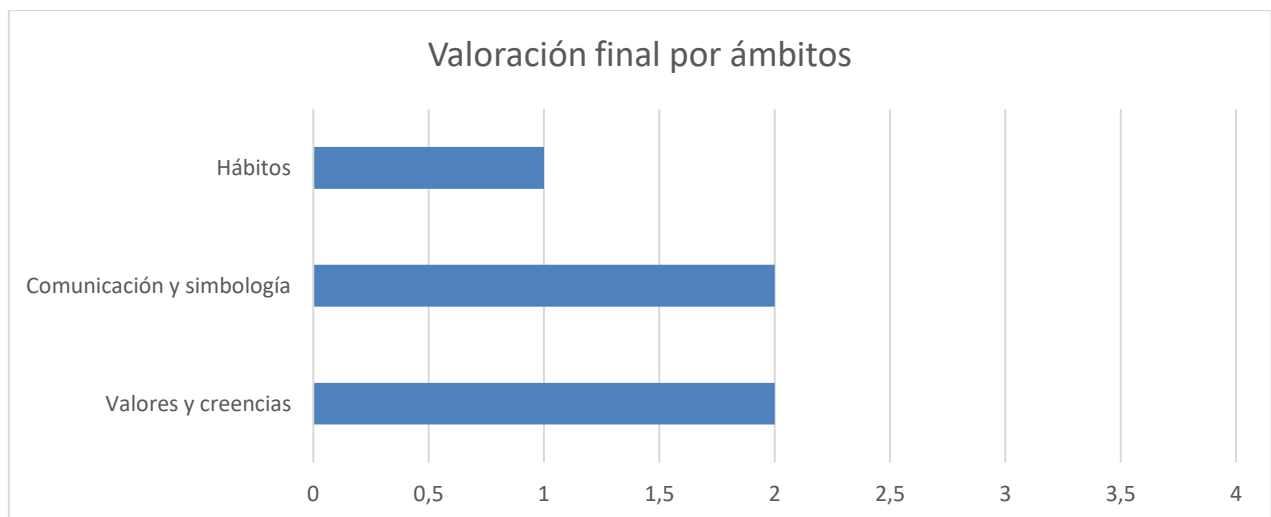
Los resultados obtenidos en EJIE han sido los siguientes en base a la escala de puntuaciones de 0 a 4, en la que 0 indica aún no desarrollado, 1 mínimo desarrollo, 2 desarrollo regular, 3 buen desarrollo y 4 alto desarrollo

Cuadro 4. Resultados globales de la valoración derivados de la herramienta de autodiagnóstico de cultura organizacional igualitaria

ÁMBITO	SUBÁMBITO	VALORACIONES INDIVIDUALES (0=Aún no desarrollada, 1=Mínimo, 2=Regular, 3=Buena y 4= Alta)								VALORACIÓN FINAL CONSENSUADA SUBÁMBITOS / ÁMBITOS
		1	2	3	4	5	6	7	8	
		Puesto de trabajo	Puesto de trabajo	Puesto de trabajo	Puesto de trabajo	Puesto de trabajo	Puesto de trabajo	Puesto de trabajo	Puesto de trabajo	
Valores y Creencias	Estilos de liderazgo	3	1	1	1	1	2	1	2	1
	Modelo de buen o buena trabajadora	3	3	2	4	4	3	3	3	3
	Segregación de puestos / tareas/ Responsabilidades por sex	2	2	2	2	2	2	2	3	2
	Usos del tiempo	3	3	1	3	3	3	2	2	2
	<i>Media individual ámbito:</i>	2,75	2,25	1,50	2,50	2,50	2,50	2,00	2,50	2
Comunicación y simbología	Comunicación formal	3	2	1	2	2	2	2	3	2
	Comunicación informal	2	3	0	2	3	3	1	2	2
	Simbología	2	3	1	3	3	4	3	3	3
	<i>Media individual ámbito:</i>	2,33	2,67	0,67	2,33	2,67	3,00	2,00	2,67	2
Hábitos	Externos	2	1	1	1	1	1	1	1	1
	Internos informales	3	2	0	1	1	2	1	3	1
	Internos formales	3	1	1	1	1	1	1	2	1
	<i>Media individual ámbito:</i>	2,67	1,33	0,67	1,00	1,00	1,33	1,00	2,00	1

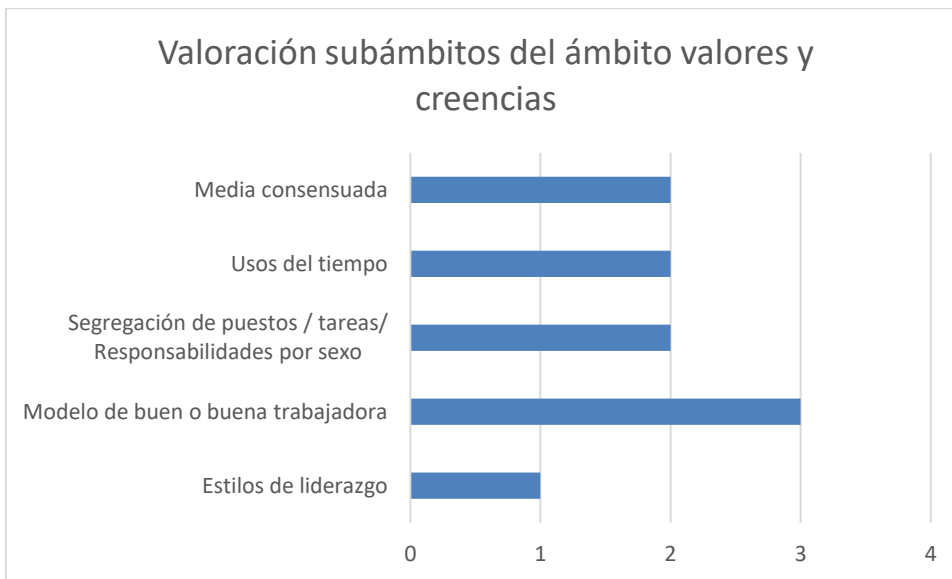
Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Comisión de Igualdad

Gráfico 3 Resultados por ámbitos de la valoración derivados de la herramienta de autodiagnóstico de cultura organizacional igualitaria



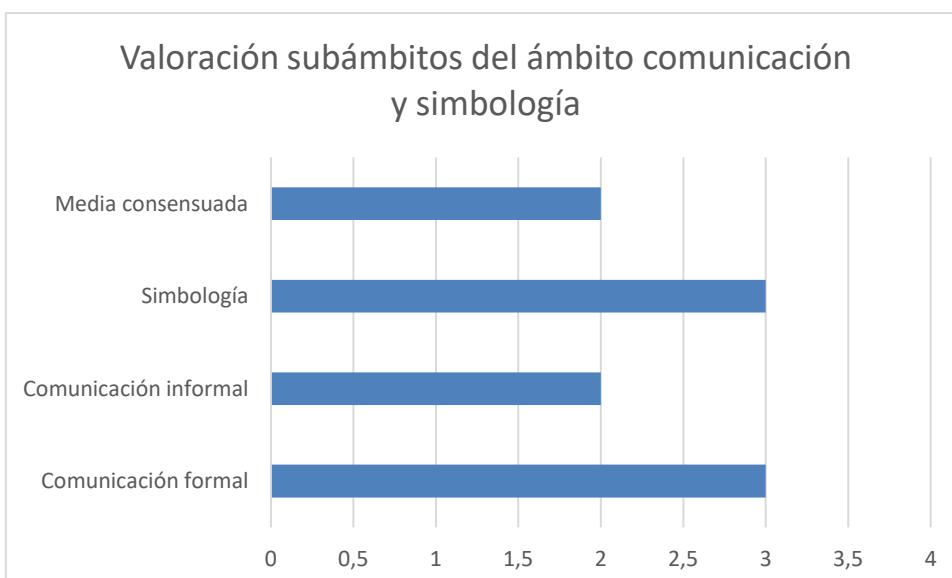
Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Comisión de Igualdad

Gráfico 4 Resultados por subámbitos del ámbito valores y creencias de la valoración derivados de la herramienta de autodiagnóstico de cultura organizacional igualitaria



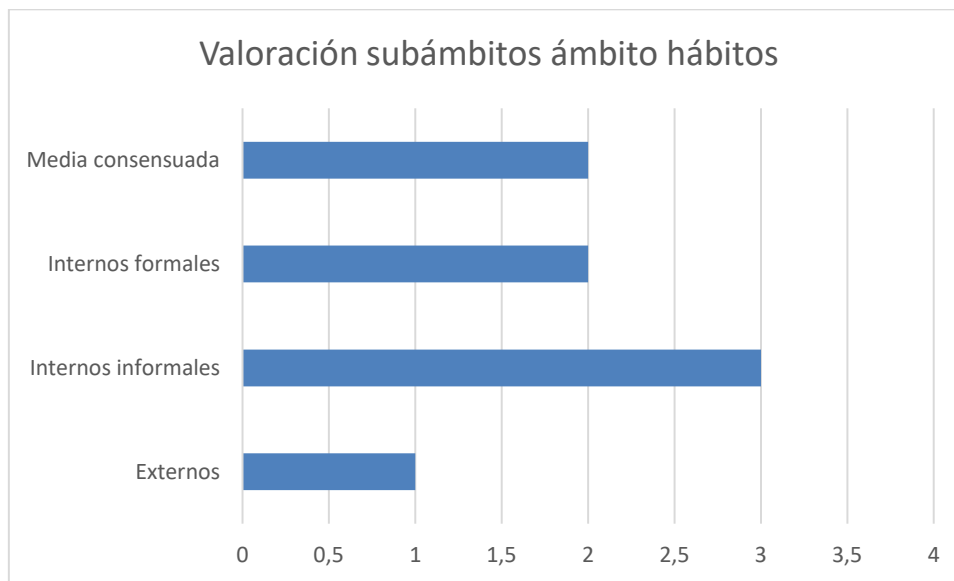
Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Comisión de Igualdad

Gráfico 5 Resultados por subámbitos del ámbito comunicación y simbología de la valoración derivados de la herramienta de autodiagnóstico de cultura organizacional igualitaria



Fuente: EJIIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Comisión de Igualdad

Gráfico 6 Resultados por subámbitos del ámbito hábitos de la valoración derivados de la herramienta de autodiagnóstico de cultura organizacional igualitaria



Fuente: EJIIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Comisión de Igualdad

Conclusiones:

Como resultado de la aplicación de la herramienta de autodiagnóstico de cultura organizacional igualitaria se han planteado por la Comisión de Igualdad una serie de líneas de actividades para el presente plan de igualdad en los siguientes ámbitos y subámbitos:

- **Ámbito valores y creencias**
 - Estilo de liderazgo
 - Usos del tiempo
- **Ámbito comunicación y simbología**
 - Comunicación formal
 - Comunicación informal
- **Ámbito hábitos**
 - Externos
 - Internos formales
 - Internos informales

3.2.22 Diagnóstico cualitativo. Resultado de encuestas de clima laboral

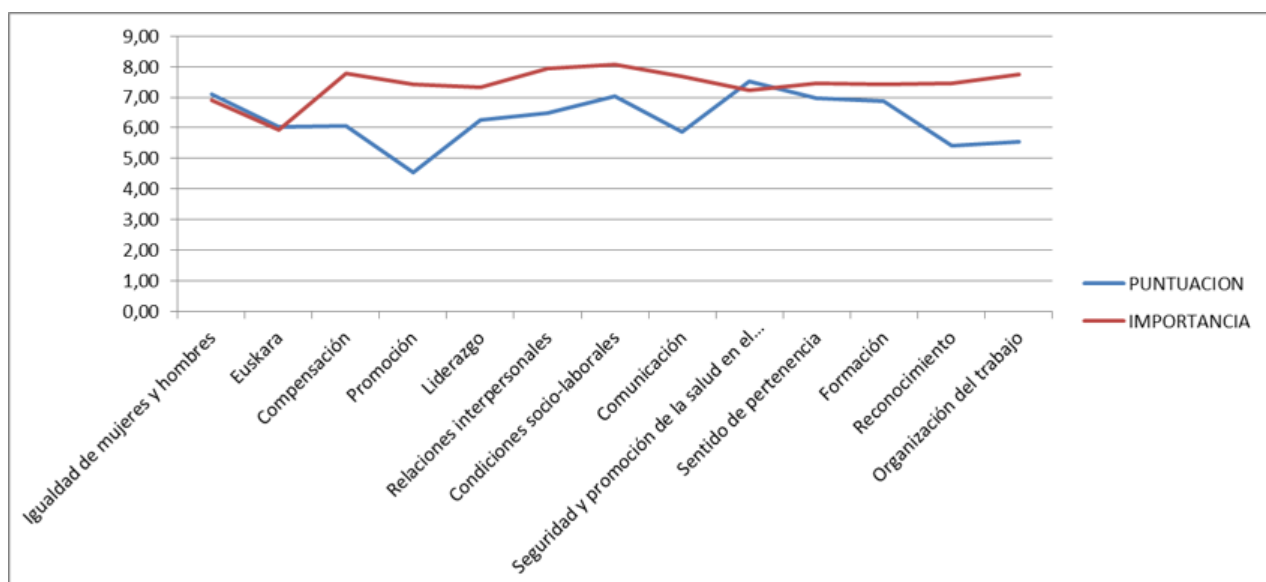
A continuación, se detallan los resultados de las últimas encuestas de clima laboral realizadas al personal en los años 2018 y 2019, en el aspecto de igualdad de mujeres y hombres, a los efectos de obtener información útil para el diagnóstico cualitativo.

En el año 2018 en una escala de puntuación de 1 a 10, el resultado de satisfacción obtenido en el aspecto de igualdad de mujeres y hombres fue de 7,08. El resultado de importancia dada por el personal al aspecto de igualdad de mujeres y hombres fue de 6,90.

El resultado de satisfacción en el aspecto de igualdad de mujeres y hombres fue el segundo mejor resultado de los 13 aspectos valorados, siendo la puntuación más alta, de entre el resto de aspectos de 7,53.

El resultado de importancia en el aspecto de igualdad de mujeres y hombres fue el penúltimo de los 13 aspectos valorados, siendo la puntuación más alta en importancia de 8,06.

Gráfico 7: Resultados de satisfacción e importancia de la encuesta de clima laboral 2018



Fu

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

En el año 2019 en una escala de puntuación de 1 a 10, el resultado de satisfacción obtenido en el aspecto de igualdad de mujeres y hombres fue de 7,50. El resultado de importancia dada por el personal al aspecto de igualdad de mujeres y hombres fue de 7,10.

El resultado de satisfacción en el aspecto de igualdad de mujeres y hombres, fue el tercer mejor resultado de los diferentes aspectos valorados, siendo la puntuación más alta, de entre el resto de aspectos de 7,74.

El resultado de importancia en el aspecto de igualdad de mujeres y hombres fue el penúltimo de los 13 aspectos valorados, siendo la puntuación más alta en importancia de 8,30.

En la encuesta del año 2019 se incluyó la desagregación de datos por sexo, siendo los datos los siguientes en el apartado de igualdad de mujeres y hombres:

- Satisfacción mujeres: 6,66
- Satisfacción hombres: 8,10
- Importancia mujeres: 7,33
- Importancia hombres: 6,75

Cuadro 5: Resultados de satisfacción e importancia de la encuesta de clima laboral 2019

SATISFACCIÓN	Satisfacción				Importancia			
	Global	Mujeres	Hombres	NS/NC	Global	Mujeres	Hombres	NS/NC
1. Satisfacción general	7,37	7,41	7,23	7,67				
2. Igualdad de mujeres y hombres	7,50	6,66	8,10	7,72	7,10	7,33	6,75	7,61
3. Euskara	6,35	6,24	6,42	6,39	6,01	5,83	6,08	6,22
4. Compensación	6,39	6,29	6,67	5,83	8,00	8,15	7,88	8,00
5. Promoción	4,80	4,63	5,13	4,22	7,86	8,05	7,83	7,53
6. Liderazgo	6,07	6,32	5,96	5,83	7,59	7,56	7,69	7,39
7. Relaciones interpersonales	6,89	6,98	6,77	7,06	8,12	8,07	8,27	7,78
8. Condiciones socio-laborales	7,70	7,44	7,90	7,72	8,16	8,17	8,15	8,17
9. Comunicación	5,96	5,71	5,94	6,61	7,59	7,83	7,40	7,56
10. Seguridad y promoción de la salud en el trabajo	7,74	7,63	7,71	8,06	7,19	7,24	7,06	7,44
11. Sentido de pertenencia	7,27	7,22	7,17	7,67	7,32	7,07	7,29	8,00
12. Formación	6,65	6,85	6,67	6,11	7,89	7,73	8,00	7,94
13. Reconocimiento	5,30	5,39	5,35	4,94	7,87	7,90	7,90	7,72
14. Organización del trabajo	5,46	6,02	5,04	5,39	8,30	8,29	8,33	8,24

Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Adjunto a Dirección General

Conclusiones:

En lo referente a satisfacción, se aprecia que el apartado de igualdad de mujeres y hombres, es uno de los aspectos mejor valorados por el personal, tanto en 2018 (7,08) y en 2019 (7,50).

En lo referente a importancia, se aprecia que el apartado de igualdad de mujeres y hombres, es uno de los aspectos a los que menos importancia le ha dado el personal en 2018 (6,90) y en 2019 (7,10),

En el año 2019, se aprecia en los resultados desagregados por sexo, un mayor nivel de satisfacción en este apartado por parte de los hombres y un menor nivel de satisfacción con el mismo por parte de las mujeres. Sin embargo, en cuanto a importancia las mujeres dan a este apartado más importancia que los hombres.

Algunas de las debilidades detectadas como resultado de la aplicación de autodiagnóstico de cultura organizacional igualitaria, pueden tener relación con las conclusiones extraídas del análisis de las encuestas de clima laboral analizadas en lo concerniente al apartado de Igualdad de mujeres y hombres, por lo que las actividades propuestas en el apartado 3.2.20 quedan reforzadas y confirmadas, concretamente en los siguientes ámbitos y subámbitos:

- Ámbito valores y creencias
 - Estilo de liderazgo
- Ámbito comunicación y simbología
 - Comunicación formal

- Comunicación informal
- **Ámbito hábitos**
 - Externos
 - Internos formales
 - Internos informales

3.2.23 Composición de los órganos de representación del personal

El Comité de Empresa está compuesto, tras las últimas elecciones sindicales celebradas el 20 de noviembre de 2018 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.

Durante la vigencia del IV plan se ha procedido a una revisión de dicho protocolo por el entonces grupo de mejora de igualdad, por el Comité de Seguridad y Salud Laboral y por el Comité de Empresa, así como del procedimiento de resolución de conflictos, dando lugar a los siguientes documentos, en base a la guía elaborada por Emakunde:

- Procedimiento de resolución de conflictos
- Protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo
- Protocolo contra el acoso moral en el trabajo

Dichos documentos se encuentran en vigor desde el año 2018

Como consecuencia de esta revisión se ha creado la figura de la Asesoría Confidencial, compuesta por 4 personas (2 mujeres y 2 hombres), a propuesta del comité de Empresa, las cuales han recibido y continúan recibiendo formación específica en la materia.

Así mismo se ha impartido formación al personal y se ha divulgado el contenido de los tres documentos referidos, incluyendo la composición de la Asesoría Confidencial y la forma de contactar con las personas que la integran.

Además, durante la vigencia del IV plan, EJIE ha llevado el enfoque de género para la prevención de casos de acoso a los servicios contratados a otras empresas. Así, en 2018, los protocolos contra el acoso se han incluido, en el proceso de contratación y en el procedimiento de coordinación de actividades empresariales, de forma que en los casos de contrataciones de servicios que se presten por entidades externas, en dependencias donde EJIE cuanta con el poder de dirección, son las herramientas a aplicar ante eventuales supuestos de acoso que puedan acontecer entre personal de EJIE y entidades o empresas prestadoras de los servicios contratados.

Además, durante la vigencia del IV plan EJIE ha llevado el enfoque de género para la prevención de casos de acoso a algunos de los servicios prestados. Así ha resultado aprobado en 2018 el Plan de prevención y actuación ante actitudes violentas hacia el personal de atención al público de los centros KZGUNEA de la CAE (2018), que fue aprobado por la Dirección General de EJIE, por la Dirección de Informática y Telecomunicaciones y la Dirección de Servicios del Departamento de Gobernanza y Telecomunicaciones del

Gobierno Vasco, para posteriormente ser incluido en el proceso de coordinación de la actividad preventiva y aceptado por las empresas prestadoras del servicio y el personal de las mismas vinculado a dicho servicio. El citado documento se encuentra en fase de aprobación por parte de los Ayuntamientos de la CAE que ceden dependencias para la ubicación de centros KZGUNEA.

Así a lo largo de los años EJIE se ha dotado de una serie de herramientas, con la finalidad de prevenir los casos de acoso, en garantía de la seguridad, salud y bienestar de las personas que componen la plantilla y de las personas de otras entidades o empresas con las que interactúan. Las medidas preventivas adoptadas en este ámbito son las siguientes:

- Existencia de un Código de Conducta y el plan de difusión y aceptación del mismo (desde 2008)
- Realización de forma periódica de Encuesta de Riesgos Psicosociales (desde 2010)
- Creación de la figura de los círculos de prevención con la finalidad de analizar los datos de las encuestas de riesgos psicosociales y proponer planes de mejora (desde 2018)
- Creación de la figura de la Asesoría Confidencial (desde 2018)
- 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 ISO45001, antes OHSAS18001 (desde 2008)
- Reconocimiento de Emakunde (desde 2008)
- Plan de comunicación anual en materia de igualdad (desde 2009)
- Procedimiento de resolución de conflictos (2015)
- Constitución de grupo de mejora de Igualdad (desde 2008 hasta 2019)
- Constitución de Comisión de Igualdad (desde 2019)
- Plan de acogida para nuevas incorporaciones en plantilla en el que se incluyen las medidas preventivas contra el acoso (desde 2014)
- Incorporación de los protocolos contra el acoso de EJIE, en los procesos de contratación y en el procedimiento de coordinación de actividades empresariales (desde 2018)
- Protocolos contra el acoso moral y el acoso sexual y por razón de sexo (desde 2011)
- 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)
- Plan de prevención y actuación ante actitudes violentas hacia el personal de atención al público de los centros KZGUNEA de la CAE (2018)

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.

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, deben seguir manteniéndose los mecanismos de prevención existentes. Debe continuarse con la implantación de medidas de comunicación, divulgación y formación, para fomentar una cultura organizativa con tolerancia cero al acoso moral en el trabajo y en al acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.

3.4 Seguridad, Salud y Bienestar en el trabajo

3.4.1 Sistema de Seguridad, Salud y Bienestar en el trabajo

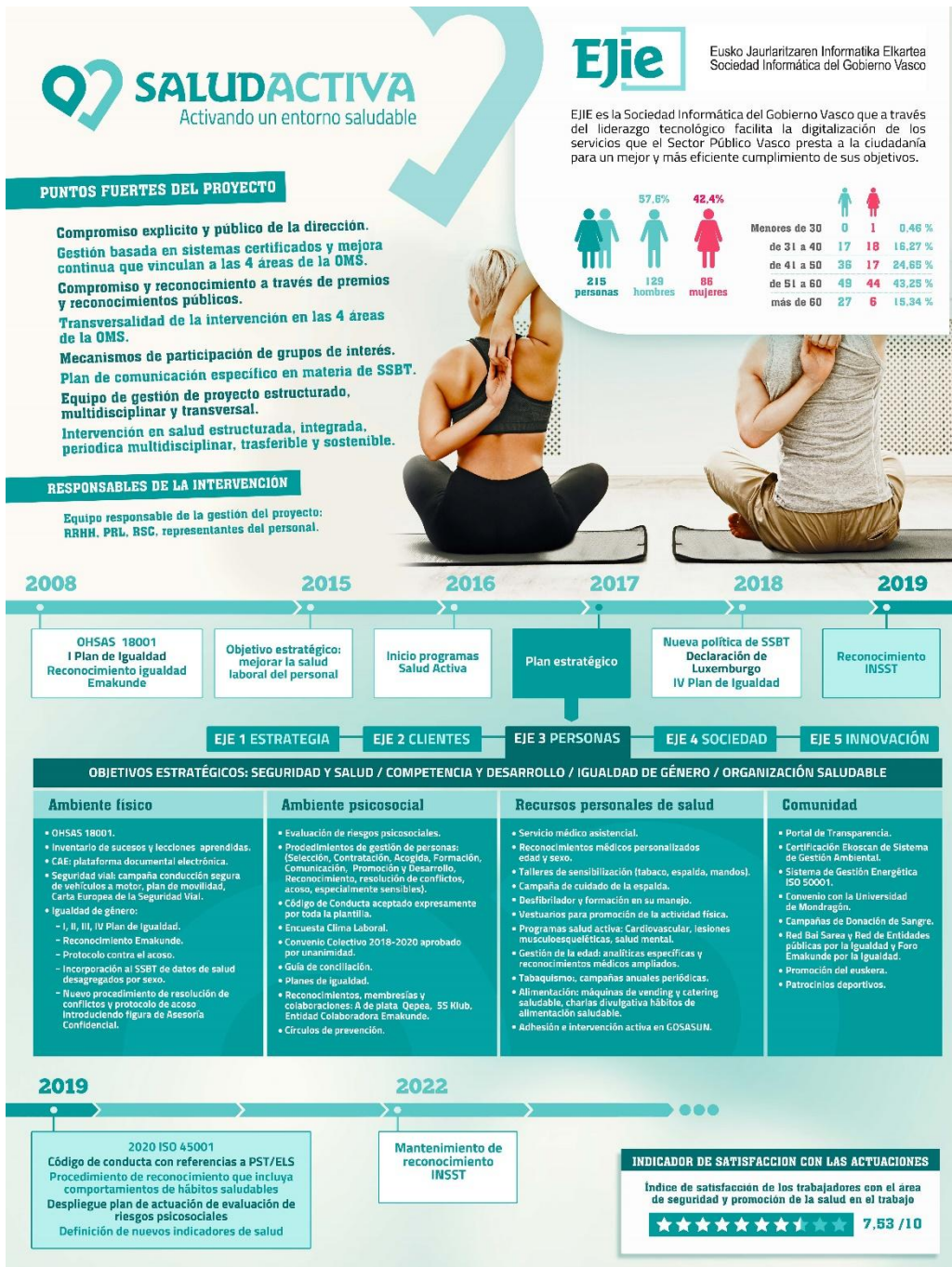
EJIE cuenta con un sistema de Gestión para la seguridad, salud y bienestar en el trabajo (SSBT), certificado en OHSAS18001 desde el año 2008 y en ISO45001 desde el año 2019.

La política aprobada por la Dirección de EJIE en materia de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, recoge expresamente como una parte fundamental del mismo la aplicación de la perspectiva de género: *“Desarrollar nuestro objeto social y desplegar nuestra misión con criterios de responsabilidad social estableciendo como*

eje estratégico el mantenimiento de un equipo humano competente, comprometido con la estrategia de la organización, en un entorno de trabajo seguro, saludable y sostenible, con perspectiva de género, para promover el desarrollo personal y profesional de una plantilla cualificada, motivada y sana, para lograr su bienestar físico, social y psicológico.”

El sistema SSBT de EJIE ha recibido el reconocimiento como modelo de Buena Práctica empresarial en Promoción en la Salud en el Trabajo, en la Edición 2018, otorgado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), en colaboración la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP). Dicho reconocimiento se basa en un modelo de empresa saludable de la OMS. Para la obtención de dicho reconocimiento, EJIE elaboró una memoria, en la que queda constancia de la implantación de la perspectiva de género en el SSBT de EJIE, a nivel de estructura del sistema y en todos los ejes del modelo (ambiente físico, factores psicosociales, recursos personales de salud, comunidad).

Imagen 13



Fuente: RRHH EJIE

3.4.2 Enfoque de género del Sistema de Seguridad, Salud y Bienestar en el trabajo

Dicho sistema ha incluido como consecuencia de la implantación de actividades recogidas en anteriores planes de igualdad, la perspectiva de género, entre las que destacan lo que se indican a continuación

- **Realización de analíticas diferenciadas por rango de edad y sexo**

Ya en el I Plan de Igualdad de EJIE (2008-2011) se incluyó el objetivo 6.3 Atender a las diferencias físicas y psíquicas de mujeres y hombres que puedan afectar a la salud integral de estos dos colectivos en el desempeño de su trabajo, así como el despliegue de la actividad 6.3.3 consistente en ampliar la cobertura de las revisiones médicas incluyendo pruebas diagnósticas específicas para mujeres y para hombres en los reconocimientos médicos anuales. Para la materialización de esta actividad se incluyeron analíticas específicas en los reconocimientos médicos anuales realizados al personal, a partir del año 2011, que posteriormente se vieron ampliados en 2017. Actualmente las analíticas que se realizan para ambos sexos en los reconocimientos médicos anuales y al personal de nuevo ingreso, son las siguientes:

Analítica	Ámbito personal por sexo	Ámbito personal por edad
Hemograma y velocidad de sedimentación globular	Mujeres y hombres	Todas las edades
Bioquímica sanguínea: creatina, glucosa, colesterol total. HDL y LDL, triglicéridos, ácido úrico, GOT, GPT y GGT /enzimas hepáticas)	Mujeres y hombres	Todas las edades
Análisis de orina: anormales y sedimento	Mujeres y hombres	Todas las edades
PSA	Hombres	Mayores de 40 años
Hierro	Mujeres	Todas las edades
Ferritina	Mujeres	Todas las edades
Vitamina D25 y vitamina B12	Mujeres y hombres	Todas las edades
T4 libre	Mujeres y hombres	Mayores de 50 años
Ácido fólico	Mujeres	Todas las edades

Estas medidas han tenido un grado de aceptación elevado por parte del personal, como lo corroboran los datos del bajo índice de renuncias, en relación al total de plantilla, a los reconocimientos médicos anuales, en los últimos años, especialmente por parte de las mujeres

Tabla 32.- Renuncias a los reconocimientos médicos anuales (período 2017-2019), según sexo. Valores absolutos e índice de concentración

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2017	16	2	14	35,6	22,2	38,9
2018	11	3	8	24,4	33,3	22,2
2019	18	4	14	40,0	44,4	38,9
TOTAL	45	9	36	100,0	100,0	100,0

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.

- **Protección especial a embarazadas como personal de especial sensibilidad**

Ya en el I Plan de Igualdad de EJE (2008-2011) se incluyó el objetivo 6.3 Atender a las diferencias físicas y psíquicas de mujeres y hombres que puedan afectar a la salud integral de estos dos colectivos en el desempeño de su trabajo, así como el despliegue de la actividad 6.3.2 consistente en desarrollar cuantas medidas sean necesarias para evitar riesgos sobre la salud de las mujeres embarazadas, en período de lactancia o en procesos de reproducción asistida. Para la materialización de esta actividad se incorporó al SSBT en 2010 el procedimiento de actuación con personal de especial sensibilidad, incluyendo en el mismo a las mujeres embarazadas o en período de lactancia, que ha sido posteriormente actualizado y que forma parte de la evaluación de riesgos asociada al puesto de trabajo.

Anualmente el departamento de RRHH de EJE recuerda, mediante la publicación de una noticia en la intranet corporativa, la existencia de este procedimiento para que las mujeres embarazadas comuniquen su situación, con la finalidad de aplicar el mismo, resultando aplicado en la totalidad de los casos de embarazo que se producen anualmente.

Como resultados de la aplicación del procedimiento establecido se han planteado algunas mejoras a sugerencias de mujeres embarazadas, tales como la posibilidad de utilizar plazas de aparcamiento con mejores condiciones de accesibilidad, o la aplicación de medidas concretas por indicación médica, como poder utilizar elementos concretos en función de las necesidades de cada caso concreto, como un Fitball.

- **Encuestas de riesgos psicosociales con perspectiva de género**

Desde el año 2010, EJE viene realizando encuestas de riesgos psicosociales mediante el método ISTAS. En dichas encuestas se tiene en cuenta la perspectiva de género, por un lado, en el propio cuestionario, dado que se incluye una pregunta para identificar el sexo de la persona que confecciona la encuesta y porque se incluyen algunas preguntas con este enfoque, como son las orientadas a detectar el efecto de la doble presencia. A modo de ejemplo se detalla a continuación una de las preguntas:

16. *¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?*

** Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas*

** Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas*

** Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas*

** Sólo hago tareas muy puntuales*

** No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas*

La perspectiva de género también es tenida en cuenta a la hora de analizar los resultados y establecer acciones de mejora. Así, los resultados se analizan por los denominados círculos de prevención, compuestos por personal voluntario de la plantilla, con representación de mujeres y hombres acorde con el porcentaje de hombres y mujeres en plantilla (42% mujeres y 58% hombres). Concretamente los últimos círculos de prevención realizados en 2018 estuvieron conformados por 13 mujeres (48%) y 14 hombres (52%).

Por otro lado, los resultados de las encuestas de riesgos psicosociales forman parte del diagnóstico de los planes de igualdad de EJIE y generan además el establecimiento de actividades en dichos planes, en los diferentes ejes de los mismos, especialmente en el eje de Gestión de Personas y en el eje de Gestión de Seguridad y Salud Laboral, debido a los resultados obtenidos en la dimensión de doble presencia de la encuesta de riesgos psicosociales. A modo de ejemplo indicar que el III Plan de Igualdad, teniendo en cuenta 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, junto con otro bloque de medidas incluidas en el IV plan de Igualdad de EJIE.

- **Programa de promoción de la salud con perspectiva de género**

Desde el año 2016 EJIE ha venido desarrollando programas de promoción de la salud en diferentes ámbitos, que si bien van encaminados a la prevención de riesgos tanto en hombres como en mujeres, algunos de ellos van encaminados a la prevención de determinados riesgos en los que las estadísticas indican que el ámbito de exposición de las mujeres llega a ser mayor que el de los hombres, como son los ámbitos de lesiones músculo-esqueléticas y de riesgos psicosociales y salud mental.

Durante los últimos años la participación de mujeres en los programas de promoción de la salud han sido muy reseñable, teniendo en cuenta el porcentaje de hombres y mujeres en plantilla (42% mujeres y 58% hombres), tal y como se puede apreciar a continuación:

2016-2017	Hombres	Mujeres	Total
Cardiovascular	7	18	25

2017-2018	Hombres	Mujeres	Total
Cardiovascular	8	7	15
Musculo esqueléticas	12	19	31

2019	Hombres	Mujeres	Total
Cardiovascular	8	6	14
Musculo esqueléticas	8	21	29
Salud mental	4	5	9

A continuación, se aportan los datos de participación de hombres y mujeres en las diferentes ediciones de los programas de promoción de la salud realizados:

Tabla 33.- Participación en programas de promoción de la salud por ediciones de los programas, según sexo. Valores absolutos e índice de concentración

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2016-2017	25	18	7	20,3	23,7	14,9
2017-2018	46	26	20	37,4	34,2	42,6
2019	52	32	20	42,3	42,1	42,6
TOTAL	123	76	47	100,0	100,0	100,0

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.

La 3ª Asamblea de la Red de entidades BAISAREA, reconoció y premio en el año 2019, como buena práctica, la trayectoria de EJIE en la inclusión de la perspectiva de género en su SSBT.

- **Objetivos del SSBT con enfoque de género**

Entre los objetivos anuales del SSBT, tanto en 2018 y en 2019 se ha incluido un objetivo específico relacionado con la perspectiva de género en el SSBT, concretamente con la obtención de indicadores de salud desagregados por sexo, particularmente de absentismo y de utilización del servicio de asistencia sanitaria existente en EJIE. No se dispone de indicadores desagregados por sexo de años anteriores, por lo que a continuación se incluyen los datos de los años indicados

Tabla 34.- Porcentaje de absentismo por enfermedad y accidente por años (período 2018-2019), según sexo. Valores absolutos e índice de concentración

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2018	3,12	1,37	1,75	43,2	36,3	50,6
2019	4,11	2,4	1,71	56,8	63,7	49,4
TOTAL	7,23	3,77	3,46	100,0	100,0	100,0

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.

Conclusiones: EJIE cuenta con un SSBT certificado en ISO45001 y con una larga trayectoria de implantación y eficacia, al que además ha dotado de perspectiva de género, habiendo obtenido distintos reconocimientos externos, alguno de ellos relacionados precisamente con su enfoque de género.

Una de las evidencias del enfoque de género mencionado en el SSBT es la realización de analíticas por sexo y rango de edad, en los reconocimientos médicos anuales, así como el procedimiento de personal con especial sensibilidad que contempla la casuística de las mujeres embarazadas.

La participación de las mujeres de la plantilla de EJIE en el SSBT y en sus actividades más significativas se encuentra muy feminizada, así la participación en los círculos de prevención en 2018 fue de un 48% de mujeres frente a un 52% de hombres, la participación en los programas de promoción de la salud realizados hasta la fecha ha sido del 61,8% (ver anexo 62) frente al 38,2 % de los hombres y las renuncias a los reconocimientos médicos por parte de las mujeres en el período analizado ha sido del 20%, frente al 80% de los hombres (ver anexo 63).

3.5 Elementos culturales y de gestión

3.5.1 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.ejje.eus

Los principios desarrollados en el código de conducta son los siguientes

- Responder a los mecanismos fijados en la legislación vigente
- Contribuir al desarrollo profesional de las personas que conforman EJIE
- Contribuir a un entorno de trabajo digno, seguro y participativo en EJIE
- Contribuir a preservar las instalaciones, activos, conocimiento y en general todos los recursos de EJIE

- Contribuir a generar relaciones intachables con clientes y proveedores
- Contribuir a la conservación y mejora del medioambiente
- Contribuir al desarrollo de la Sociedad
- Evitar los conflictos de intereses
- Contribuir al desarrollo de la igualdad
- Fomentar el plurilingüismo

La Dirección de Administración y Personal de EJIE ha elaborado un nuevo borrador de Código de Conducta que ha sido remitido a Dirección General para su presentación y aprobación en su caso por el Consejo de Administración, en el que se incluye como uno de los principios del mismo, la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, estando aún pendiente dicha presentación.

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. En caso de modificación del código de conducta se deberá proceder a su difusión y aprobación por parte del personal, en base a los procedimientos ya establecidos.

3.5.2 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

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.

3.5.3 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 3.8.1 de 27 de noviembre de 2019.

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	ISO14001 e ISO50001

Sistema de seguridad de la información	ISO27001
Sistema de gestión de seguridad y salud laboral	ISO45001
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"> ● Proceso de Gestión de Personas <ul style="list-style-type: none"> - Procedimiento de formación (PTH06.11) - Procedimiento de acogida (PTH06.1) - Procedimiento de control de presencia (PTH06.2) - Procedimiento de nóminas y seguros sociales (PTH0.3) - Procedimiento de gestión del convenio (PTH06.4) - Procedimiento de desvinculación (PTH06.5) - Procedimiento de selección de persona y promoción interna (PTH06.6) - Procedimiento de promoción y desarrollo profesional (PTH06.7) - Procedimiento de comunicación interna (PTH06.8) - Procedimiento de reconocimiento (PTH06.9) ● Proceso de Contratación <ul style="list-style-type: none"> - Documento Interno- Procesos de Contratación EJIE-LCSP ● Catálogo de servicios
Sistema de gestión de seguridad y salud laboral	<ul style="list-style-type: none"> ● Procedimientos del sistema <ul style="list-style-type: none"> - Procedimiento de resolución de conflictos - Procedimiento de investigación de accidentes e incidentes - Procedimiento de identificación de requisitos legales - Procedimiento de gestión de EPIs - Procedimiento de coordinación de actividades empresariales - Procedimiento unificado de inspecciones internas - Procedimiento de emergencias - Procedimiento de evaluación de riesgos - Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo - Protocolo contra el acoso moral en trabajo ● Manual de Seguridad, Salud y Bienestar en el trabajo ● Evaluación de riesgos

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
Optimización (EJIE)	Mejoras de los resultados de desempeño real del proceso a partir del análisis de causas comunes de variación o de enfoques innovadores

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

EJIE cuenta con la experiencia de 4 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.

3.5.4 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
 - o Participación del Responsable de RRHH de EJIE en la 1º, 2º y 3º Asamblea de BAI SAREA
 - o Participación de Responsable de RRHH de EJIE en el grupo motor de BAI SAREA desde febrero 2020
 - o Cumplimiento por parte de EJIE de los compromisos adquiridos por las entidades en los planes de acción anuales

- El Responsable de RRHH de EJIE participó como miembro del Jurado del Premio Emakunde 2016 a propuesta de esta entidad
- El responsable de RRHH de EJIE participó en el proyecto de evaluación de la Ley 4/2005 para la Igualdad de mujeres y hombres
- El Responsable de RRHH de EJIE ha participado en grupos de trabajo y de contraste promovidos por Emakunde

Conclusiones: Las 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.

3.5.5 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	del	Descripción del servicio
Desarrollo de aplicaciones	de	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. 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.
Mantenimiento de aplicaciones	de	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. 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.
Proyectos tecnológicos		El servicio de Proyectos Tecnológicos contempla el estudio, planificación y realización de proyectos de carácter técnico para el diseño e implantación de soluciones tecnológicas que posteriormente son empleadas por otros servicios (ej. Desarrollo de Aplicaciones) o adecuan los recursos actuales a las nuevas necesidades de los clientes y de EJIE (ej actualización de Oracle a una nueva versión).
Asistencia técnica		El servicio de Asistencia Técnica tiene como objetivo proporcionar personal especializado a los clientes de EJIE, en función de las necesidades especificadas por éstos
Consultoría		El servicio de Consultoría contempla la dedicación de personal experto de EJIE en distintos campos (infraestructuras, proyectos, seguridad, definición de estándares), para el análisis de las necesidades de los clientes, y la definición de soluciones y planes de acción asociados.
Albergues		A partir del servicio de Albergues, EJIE proporciona la infraestructura y elementos tecnológicos necesarios para que la clientela aloje sus aplicaciones y datos. El servicio puede adecuarse a las necesidades específicas del cliente, contemplando entre ellas: espacio físico, infraestructura tecnológica, aspectos de soporte, gestión, seguridad y continuidad de la infraestructura suministrada y de los productos albergados
Explotación		El servicio de Explotación contempla las tareas necesarias para operar un producto/aplicación dentro de la infraestructura del Gobierno Vasco administrada por EJIE, así como su gestión y soporte en el entorno de producción, a fin de asegurar que dicho producto está prestando servicio con los niveles de calidad requeridos.

	Como parte del servicio se incluye el soporte de la infraestructura y software base suministrado, así como de los productos de clientes albergados en la misma.
Puesto de usuario	Servicio dedicado a proporcionar a 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 a usuarios	Servicio dedicado a proporcionar a usuarios los recursos tecnológicos necesarios para la realización de sus actividades diarias en su puesto de trabajo, fuera de la Red Corporativa del Gobierno Vasco (RCAGV) según sus necesidades particulares dentro de su propia infraestructura.
Servicios a medida	Dentro de Servicios a medida se engloban todos aquellos servicios asociados a las necesidades particulares de un cliente y que no pueden ser cubiertas por otros servicios del catálogo. Son creados de forma específica para un cliente y se retiran una vez finaliza su periodo de prestación. En caso de que un servicio a medida pueda ser reutilizado, la Dirección de EJIE apoyada por otros roles evaluará su incorporación dentro del Catálogo de Servicios.
Comunicaciones móviles	Servicio dedicado a cubrir las necesidades de las entidades clientes y personas usuarias en comunicaciones móviles gestionadas y seguras (voz, datos, y servicios adicionales y de valor añadido)

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 y el IV 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 sean igualmente reducidos, estando a demás pendiente la inclusión de los indicadores correspondientes en el sistema de gestión de innovación y calidad.

La evolución de dichos indicadores se puede apreciar en el siguiente cuadro

	2016	
	Absoluto	%
Verificaciones del catálogo de requisitos (CRU) conforme al SQA	75	
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	25	33,33
Verificaciones del catálogo de requisitos (CRU) conforme al SQA que han incluido criterios de género	25	33,33
Verificaciones del manual de usuario (MAU) conforme al SQA	61	
Verificaciones del manual de usuario (MAU) conforme al SQA que garantizan que el manual de usuario conforme a criterios de lenguaje no sexista	10	16,39
Verificaciones del catálogo de requisitos (CRU) conforme al SQA	2017	
	Absoluto	%
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		
Verificaciones del catálogo de requisitos (CRU) conforme al SQA que han incluido criterios de género	91	
Verificaciones del manual de usuario (MAU) conforme al SQA	62	68,13
Verificaciones del manual de usuario (MAU) conforme al SQA que garantizan que el manual de usuario conforme a criterios de lenguaje no sexista	58	63,74
	79	
	51	64,56
Verificaciones del catálogo de requisitos (CRU) conforme al SQA	2018	
	Absoluto	%
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		
Verificaciones del catálogo de requisitos (CRU) conforme al SQA que han incluido criterios de género	57	
Verificaciones del manual de usuario (MAU) conforme al SQA	42	73,68
Verificaciones del manual de usuario (MAU) conforme al SQA que garantizan que el manual de usuario conforme a criterios de lenguaje no sexista	40	70,18
	49	
	25	43,86
Verificaciones del catálogo de requisitos (CRU) conforme al SQA	2019	
	Absoluto	%
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		
Verificaciones del catálogo de requisitos (CRU) conforme al SQA que han incluido criterios de género	31	
Verificaciones del manual de usuario (MAU) conforme al SQA	31	100
Verificaciones del manual de usuario (MAU) conforme al SQA que garantizan que el manual de usuario conforme a criterios de lenguaje no sexista	31	100
	33	
	33	100

Durante la vigencia del IV plan se han materializado una serie de actuaciones a raíz de la publicación por la Dirección de Informática y Telecomunicaciones del Gobierno Vasco de la Circular 3/2018 para la adecuación de las herramientas tecnológicas a las estadísticas y estudios con enfoque de género, mediante la cual se instaba a los diferentes Departamentos del Gobierno Vasco que encargaran a EJIE cualquier actualización o modificación de sistemas e información, a que incluyeran en los correspondientes encargos, una cláusula tipo para garantizar un uso no sexista del lenguaje y una desagregación de datos por sexo, así como a EJIE a trasladar dicha cláusula tipo a las posibles contrataciones de servicios y a formar al personal de asistencia técnica en esta materia.

Durante el año 2019 del total de 62 encargos cuyo objeto era la actualización o modificación de sistemas de información, un 35,48% de los mismos incluyó la cláusula tipo.

Durante el año 2020, hasta el 26 de octubre de dicho año, del total de 72 encargos cuyo objeto es la actualización o modificación de sistemas de información, un 83,33 % de los mismos incluyó la cláusula tipo.

Durante el año 2019 y durante el año 2020, hasta el 31 de octubre de dicho año, el 100% de los expedientes de contratación que tenían por objeto la prestación de servicios de actualización o modificación de sistemas de información han incluido la cláusula tipo.

Durante los años 2019 y 2020 EJIE ha incluido en su plan de formación una formación específica de estadísticas con perspectiva de género que ha sido impartida a un total de 36 personas.

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.

Las principales actividades desarrolladas hasta la fecha relativas a la inclusión de perspectiva de género a los servicios prestados por EJIE, se han centrado en los servicios de desarrollo de aplicaciones, mantenimiento de aplicaciones y asistencia técnica.

Desde el año 2016 al año 2019 se ha incrementado el % de proyectos dados de alta en el SQA del ámbito de desarrollo de sistemas de información que han incluido las verificaciones establecidas en el catálogo de requisitos o en el manual referente a la utilización de un uso no exista del lenguaje o la desagregación de datos por sexo, sin embargo, el número de proyectos dados de alta en el SQA ha disminuido en dichos años y al parecer no todos los proyectos son dados de alta en el SQA.

La circular 3/2018 ha permitido que se sistematice la inclusión de criterios de género en los encargos que tienen por objeto la prestación de servicios de actualización o modificación de sistemas de gestión, si bien, no todos los encargos de los Departamentos del Gobierno Vasco incluyen la cláusula tipo establecida.

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, tanto en los servicios en los que se han comenzado a realizar actividades de inclusión de perspectiva de género, como en el resto de servicios, especialmente en los relacionados con la iniciativa BATERA.

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, salud y bienestar en el Trabajo (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, salud y bienestar en el trabajo (SSBT) en EJIE, la especificidad de esta materia y del protocolo de acoso existente, se ha optado por establecer un eje propio para esta materia.

5 Objetivos

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

Ejes de intervención	Objetivos
E1 Gestión de personas	Garantizar el mantenimiento y mejora de las buenas prácticas existentes en el Proceso de Gestión de personas, atendiendo a la perspectiva de género
E2 Gestión de seguridad, salud y bienestar en el trabajo	Garantizar el mantenimiento y mejora de las buenas prácticas existentes en el Sistema de Gestión de seguridad, salud y bienestar en el trabajo, 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	Incorporar, en su caso, a la guía de medidas de conciliación existente, las que puedan derivarse de los procesos de negociación colectiva, durante toda la vigencia del V Plan.	Continua	RRHH	Internos
E1.2	Elaborar una propuesta relacionada con la aplicación de la modalidad de teletrabajo acorde a las características de servicio y organizativas de EJIE, acorde con la posible normativa que pueda entrar en vigor al respecto y de acuerdo con la política de seguridad, salud y bienestar en el trabajo y el SSBT.	31-05-2021	Comisión Negociadora	Internos
E1.3	Incluir en el plan de comunicación anual un recordatorio de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral existentes en EJIE, durante toda la vigencia del V plan	Continua	RRHH	Internos
E1.4	Enriquecer próximos diagnósticos incorporando nuevos indicadores, tales como promociones anuales en supuestos de conciliación, embarazo, paternidad, para su incorporación a próximos diagnósticos, desagregados por puestos de trabajo para estudiar el techo de cristal	31-12-2021	Comisión Negociadora	Internos
E1.5	Enriquecer próximos diagnósticos incorporando nuevos indicadores, como por ejemplo en el ámbito de la corresponsabilidad, indicadores de disfrute del nuevo permiso por paternidad, para su incorporación a próximos diagnósticos	31-12-2022	Comisión Negociadora	Internos
E1.6	Mejorar comunicación aportando datos objetivos obtenidos en el diagnóstico, tales como promociones y procesos de selección de mujeres y hombres, horas de formación por sexo, etc.	30-06-2021	RRHH	Internos
E1.7	Incluir en el plan de formación 2021 formación específica para responsables sobre liderazgo con perspectiva de género, en formato on-line reutilizable	30-04-2021	RRHH	Consultoría externa especializada en igualdad
E1.8	Incluir en el plan de formación 2022, formación específica para todo el personal para garantizar un uso del lenguaje informal, coloquial no sexista, en formato on-line reutilizable	28-02-2022	RRHH	Consultoría externa especializada en igualdad
E1.9	Incluir en el plan de formación 2023, formación específica para todo el personal sobre situaciones con sesgos de género o sexistas en la vida diaria en las organizaciones, en formato on-line reutilizable	28-02-2023	RRHH	Consultoría externa especializada en igualdad

E1.10	Incluir en los planes de formación durante la vigencia del plan formación para la Asesoría Confidencial.	Continua	RRHH	Consultoría externa especializada en igualdad
E1.11	Incluir en los planes de formación durante la vigencia del plan formación para la Comisión de Igualdad.	Continua	RRHH	Consultoría externa especializada en igualdad
E1.12	Incluir en los planes de formación durante la vigencia del plan formación para la Comisión Negociadora.	Continua	RRHH	Consultoría externa especializada en igualdad
E1.13	Revisar el documento sugerencias para un mayor respeto a las necesidades de conciliación de las personas de Ejje y analizar específicamente las medidas existentes para garantizar la asistencia a la formación por personal con medidas de conciliación y proponer, en su caso, mejoras a las mismas.	30-09-2021	Comisión de Igualdad	Internos
E1.14	Incluir en el plan de comunicación interna noticias a publicar en la intranet con preguntas sobre cuestiones relacionadas con la igualdad (Ej.: % de mujeres y hombres en determinados ámbitos), como herramienta de concienciación.	31-03-2022	RRHH	Internos
E1.15	Realizar durante la vigencia del plan una nueva auditoría retributiva con perspectiva de género conforme a la guía técnica en esta materia que elabore el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades	30-06-2022	Comisión Negociadora	Consultoría externa especializada en igualdad
E1.16	Mantener actualizado anualmente el registro salarial con perspectiva de género	Continua	RRHH	Internos
E1.17	Actualizar anualmente los resultados de brecha salarial, conforme a la metodología desarrollada por BAI SAREA	Continua	RRHH	Internos
E1.18	Fomentar la participación de las mujeres de EJIE en las formaciones que se planifiquen para el desarrollo de habilidades vinculadas al desarrollo y mejora del liderazgo durante toda la vigencia del V plan	Continua	RRHH	Internos
E1.19	Garantizar la existencia de acciones de comunicación en materia de igualdad en los planes de comunicación anuales, durante toda la vigencia del V plan	Continua	RRHH	Internos
E1.20	Incluir en el plan de comunicación anual un recordatorio de las ayudas públicas existentes en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, durante toda la vigencia del V plan	Continua	RRHH	Internos
E.1.21	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 V plan, analizando la viabilidad de implantar más acciones positivas de las ya existentes en el ámbito de la selección interna.	Continua	RRHH	Internos
E1.22	Asegurar que pueda darse una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las distintas acciones formativas	Continua	RRHH	Internos

	que contemple el Plan de Formación de Ejje, con especial atención a aquella formación que pueda suponer, en el medio o largo plazo, oportunidades de promoción interna, durante toda la vigencia del V plan.			
E1.23	Mantener las 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 V plan	Continua	RRHH	Internos
E1.24	Recordar al personal las condiciones de cotización en supuestos de guarda legal en los planes de comunicación anuales durante toda la vigencia del V plan	Continua	RRHH	Internos
E1.25	Mantener actualizado el portal de igualdad de la intranet corporativa con contenidos específicos en materia de igualdad y con la posibilidad de realizar sugerencias durante toda la vigencia del V plan.	Continua	RRHH	Internos
E1.26	Realizar campañas de corresponsabilidad.	Continua	RRHH	Internos
E1.27	Realizar la difusión del presente plan entre el personal de EJIE.	30-04-2021	RRHH	Internos
E1.28	Difundir anualmente los resultados y las actividades más importantes derivadas de la implantación del plan de igualdad durante toda la vigencia del V plan	Continua	RRHH	Internos
E1.29	Volver a solicitar la información de titulaciones de la plantilla, a las personas que no la hayan aportado	30-09-2021	RRHH	Internos
E1.30	Utilizar la herramienta de diagnóstico BAI SAREA sobre cultura organizacional durante la vigencia del V plan para analizar posible evolución del análisis realizado en el diagnóstico del presente plan	31-12-2022	Comisión Negociadora	Internos
E1.31	Garantizar que la perspectiva de género sea tenida en cuenta en cualquier revisión del Proceso de Gestión de Personas y/o de los procedimientos en él recogidos, durante la vigencia del V plan	Continua	RRHH	Internos

6.2 Gestión de seguridad, salud y bienestar en el trabajo

Código	Actividad	Horizonte temporal	Responsable ejecución	Recursos
E2.1	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)
E2.2	Garantizar que siga siendo tenida en cuenta la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos que se realicen durante la vigencia del V plan	Continua	RRHH	Internos

				Externos (Servicio de Prevención ajeno)
E2.3	Garantizar la perspectiva de género en el programa de prevención de riesgo Cardiovascular, en todas las ediciones que se realicen del mismo durante la vigencia del V plan	Continua	RRHH	Internos
E2.4	Garantizar la perspectiva de género en el programa de prevención de lesiones musculoesqueléticas, en todas las ediciones que se realicen del mismo durante la vigencia del V plan	Continua	RRHH	Internos
E2.5	Garantizar la perspectiva de género en el programa de salud mental y bienestar emocional, en todas las ediciones que se realicen del mismo durante la vigencia del V plan	Continua	RRHH	
E2.6	Garantizar el mantenimiento de los controles con perspectiva de género en las analíticas que se realizan en el marco de los reconocimientos de vigilancia de la salud durante la vigencia del V plan	Continua	RRHH	Internos Externos (Servicio de Prevención ajeno)
E2.7	Analizar los indicadores desagregados por sexo relacionados con accidentalidad, absentismo por enfermedad común, actividades del servicio de asistencia sanitaria y otros posibles relacionados con aspectos de prevención y de seguridad y salud laboral	Continua	RRHH	Internos
E2.8	Garantizar la perspectiva de género en la encuesta de riesgos psicosociales	Continua	RRHH	Internos Externos (Servicio de Prevención ajeno)
E2.9	Garantizar la perspectiva de género en el plan de mejora derivado de la encuesta de riesgos psicosociales	31-12-2021	RRHH	Internos Externos (Servicio de Prevención ajeno)
E2.10	A través del procedimiento de coordinación de la actividad preventiva garantizar la aplicación del Plan de Prevención de actitudes violentas para el personal de atención al público por parte de las empresas adjudicatarias de los servicios vinculados al proyecto KZGunea.	Continua	RRHH	Internos Externos (Servicio de Prevención ajeno)
E2.11	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 V 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 continuidad al cumplimiento, desde el proceso de contratación de EJE, 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 EJE 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, EJE deberá revisar sus pliegos de contratación, incorporar las cláusulas oportunas y capacitar a su personal responsable de proyectos y de contratación en dichas directrices.	Continua	Contratación	Internos
E3.3	Mantener las buenas prácticas ya implantadas por EJE en cuanto a la inclusión de cláusulas para promover la igualdad entre mujeres y hombres en los pliegos de contratación de los expedientes sujetos a regulación armonizada y no sujetos a regulación armonizada, durante toda la vigencia del plan.	Continua	Contratación	Internos
E3.4	Analizar posibles nuevas buenas prácticas a implantar en cuanto a la inclusión cláusulas para promover la igualdad entre mujeres y hombres en los pliegos de contratación de los expedientes sujetos a regulación armonizada y no sujetos a regulación armonizada	30-09-2022	Contratación	Internos
E3.5	Presentar para su aprobación, en su caso, por el Consejo de Administración las recomendaciones en materia de inclusión de cláusulas de igualdad elaboradas por la Comisión de Igualdad en 2020	30-06-2021	Dirección General	Internos
E3.6	Implantar las acciones que puedan resultar del análisis derivado de la actividad E3.4 anterior	30-09-2023	Contratación	Internos
E3.7	Garantizar que la perspectiva de género sea tenida en cuenta en cualquier revisión del Proceso de Contratación durante la vigencia del V plan.	Continua	Contratación	Internos
E3.8	Garantizar que la perspectiva de género sea tenida en cuenta en cualquier revisión del Documento Proceso de Contratación aprobado por el Consejo de Administración	Continua	Contratación	Internos

6.4 Gestión de Servicios

Código	Actividad	Horizonte temporal	Responsable ejecución	Recursos
E4.1	Garantizar el cumplimiento de la Circular 03-2018 de la DIT, en lo que compete a EJE.	Continua	Comisión de Igualdad	Internos
E4.2	Asegurar y afianzar la inclusión dentro del sistema de calidad de los indicadores de cumplimiento de los nuevos elementos de control incluidos en las metodologías o procedimientos de desarrollo en el (analizar un uso no sexista del lenguaje en los desarrollos de nuevas aplicaciones o en los mantenimientos evolutivos de las mismas e incluir criterios de género, tales como la desagregación por sexo, en los desarrollos de nuevas aplicaciones o en los mantenimientos de las mismas)	30-09-2021	Calidad	Internos
E4.3	Dar enfoque de género a las iniciativas de gamificación que se realicen desde innovación, como herramienta de concienciación.	31-12-2021	Innovación	
E4.4	Como posible idea de cara a establecer actividades en el próximo plan de igualdad en el eje relativo a los servicios que presta EJE, se propone profundizar en el análisis de la posible incorporación de variable de género en la evolución de prestación de determinados servicios actualmente presenciales a servicios más telemáticos, como por ejemplo KZGunea CAUs, atención a la ciudadanía, entre otros. (por ejemplo: la utilización de herramientas de videoconferencia para realizar trámites con la Administración puede ayudar a facilitar la conciliación evitando desplazamientos a edificios públicos, además de generar efectos medioambientales positivos)	31-03-2022	Dirección General	Consultoría externa especializada en igualdad
E4.5	Analizar los diferentes servicios del catálogo de servicios desde el punto de vista de género, con la finalidad de analizar la posible incorporación de la perspectiva de género en algunos de ellos.	30-06-2022	Dirección General	Consultoría externa especializada en igualdad
E4.6	Impulsar la aplicación por parte de los Ayuntamientos de la CAE que tengan convenios de colaboración con EJE en el marco del proyecto KZGunea, del Plan de Prevención de actitudes violentas para el personal de atención al público, mediante la firma de los convenios oportunos.	31-12-2021	KZGUNEA	
E4.7	Garantizar que la perspectiva de género sea tenida en cuenta en cualquier revisión del Catálogo de Servicios y/o de los procedimientos en él recogidos.	Continua	Dirección General	

6.5 Gobierno Responsable

Código	Actividad	Horizonte temporal	Responsable ejecución	Recursos
E5.1	Garantizar la aplicación en la documentación a nivel de procesos y/o procedimientos de los distintos sistemas de gestión, de la guía de comunicación, como continuidad a las actividades realizadas en el IV plan con la documentación básica de los mismos	31-03-2022	Calidad	Internos
E5.2	Impartir formación específica en la guía de comunicación con perspectiva de género, inclusiva y no sexista a las personas que con responsabilidad sobre procesos y/o procedimientos de los distintos sistemas de gestión.	31-03-2022	RRHH	Consultoría externa especializada en igualdad
E5.3	Incorporar de forma sistematizada actividades de difusión de nuevas tecnologías en centros educativos, como las realizada en Nanclares en 2017 y 2019, mediante un equipo de composición paritaria	31-03-2022	Innovación y Calidad	Internos
E5.4	Fomentar participación de personal de EJIE en centros educativos dentro del ámbito de Responsabilidad Social Corporativa, en forma de voluntariado, con dedicación mixta en horario laboral y en horario no laboral	30-06-2022	Comisión de Igualdad	Internos
E5.5	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 V plan.	Continua	RRHH	Internos
E5.6	Garantizar la perspectiva de género en los planes estratégicos y en los planes de gestión que se deriven de los mismos durante toda la vigencia del V plan.	Continua	Gestión de la Estrategia	Internos
E5.7	Garantizar la participación de la Comisión de Igualdad y de la Comisión Negociadora en los procesos de reflexión estratégica que tengan lugar durante la vigencia del V plan	Continua	Dirección General	Internos
E5.8	Elaborar por parte de la Comisión Negociadora una propuesta de indicadores estratégicos relacionados con la igualdad para valorar su inclusión en los próximos planes estratégicos	30-06-2021	Comisión Negociadora	Internos
E5.9	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 V plan	Continua	RRHH	Internos

E5.10	Incorporar como parte integrante del presente plan los planes de acción aprobados por la Asamblea de BAI SAREA, durante la vigencia del mismo.	Continua	Comisión Negociadora	Internos
E5.11	Promover la participación activa de EJIE en el Foro por la Igualdad de Emakunde durante toda la vigencia del V Plan	Continua	RRHH	Internos
E5.12	Mantener el reconocimiento de EJIE como entidad colaboradora durante toda la vigencia del V plan en base a lo establecido en el Decreto 11/2014 de 11 de febrero.	Continua	RRHH	Internos
E5.13	Publicar el V Plan de Igualdad en www.ejie.eus	30-04-2021	RRHH	Internos
E5.14	Difundir el V Plan de Igualdad en la Red de BAI SAREA	31-05-2021	RRHH	Internos
E5.15	Trasladar a la Presidencia y a la Secretaria del Consejo la recomendación de contemplar el principio de igualdad de mujeres y hombres en futuras revisiones de los Estatutos Sociales, especialmente referencias a los artículos 3 y 16 de la Ley 4/2005.	31-07-2021	RRHH	Internos
E5.16	Incorporar un proceso o procedimiento o guía relativo a protocolo en actos externos en los que participe EJIE, incorporando perspectiva de género.	31-03-2022	Calidad	Consultoría externa especializada en igualdad
E5.17	Participar anualmente en la cumplimentación de los cuestionarios del aplicativo de Evaluación de Resultados que Emakunde pone a disposición de todos los poderes públicos de la CAE	Continua	RRHH	Internos
E5.18	Garantizar que la perspectiva de género sea tenida en cuenta en cualquier revisión de las Políticas y/o del Código de Conducta de EJIE, durante todo la vigencia del V plan	Continua	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 y procedimiento de modificación

8.1 Responsabilidad

La Comisión de Igualdad realizará la vigilancia y el seguimiento trimestral del presente Plan de Igualdad, para ayudar a su implantación.

Las personas que integran actualmente la Comisión de Igualdad, son las siguientes:

Nombre y apellidos	Puesto
Alex Etxeberria	Director General
Iñigo Díaz	Director Área de Administración y Personal
Marian Garro	Jefa de Servicios a Usuarios
Andoni Aranzabe	Director Técnico Operaciones
Gurutze Marijuan	Directora Técnica Sectorial Profesional
Oscar Guadilla	Responsable Innovación
Jacinta Vega	Técnica de organización, calidad y seguridad
Eva Linaje	Técnica de Análisis

Además, la Comisión Negociadora revisará anualmente la memoria resumen de actividades, así como la memoria resumen bienal recogida en el artículo 14.1 del Decreto 11/2014, ambas recogidas en el apartado 8.3 Documentación, del presente plan.

Las personas que integran actualmente la Comisión Negociadora, son las siguientes:

Nombre y apellidos	Observaciones
Alex Etxeberria	En representación de la Dirección
Iñigo Díaz	En representación de la Dirección
Gloria Barcelo	En representación del Comité de Empresa
Victor José Rodríguez	En representación del Comité de Empresa
Asun Muñoz	En representación del Comité de Empresa

8.2 Periodicidad

La Comisión 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

La Comisión Negociadora se reunirá con periodicidad anual, sin perjuicio de la celebración de reuniones específicas para el desarrollo de algunas de las actividades del plan.

8.3 Documentación

El seguimiento se realizará 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

8.4 Procedimiento de modificación

El presente plan podrá ser objeto de modificación, a propuesta de la Comisión de Igualdad, en cuyo caso, ésta última deberá remitir a la Comisión Negociadora la propuesta concreta de modificación, con la debida justificación de la misma, para su aprobación.

La Comisión Negociadora será así mismo el órgano competente para resolver cualquier cuestión o discrepancia que pudiera surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente plan, que la Comisión de Igualdad le haga llegar.

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 quinto plan, contaba con el conocimiento y experiencia necesarios para ello, contando además con la colaboración de la Comisión de Igualdad, 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
E1.7	Incluir en el plan de formación 2021 formación específica para responsables sobre liderazgo con perspectiva de género, en formato on line reutilizable.	28-02-2021	3.000	
E1.8	Incluir en el plan de formación 2022, formación específica para todo el personal para garantizar un uso del lenguaje informal, coloquial no sexista, en formato on-line reutilizable.	28-02-2022	3.000	
E1.9	Incluir en el plan de formación 2023, formación específica para todo el personal sobre situaciones con sesgos de género o sexistas en la vida diaria en las organizaciones, en formato on-line reutilizable.	28-02-2023	3.000	
E1.10	Incluir en los planes de formación durante la vigencia del plan formación para la Asesoría Confidencial	Continua	4.500	1.500 €/año
E1.11	Incluir en los planes de formación durante la vigencia del plan formación para la Comisión de Igualdad	Continua	4.500	1.500 €/año
E1.12	Incluir en los planes de formación durante la vigencia del plan formación para la Comisión Negociadora	Continua	4.500	1.500 €/año
E1.15	Realizar durante la vigencia del plan una nueva auditoría retributiva con perspectiva de género conforme a la guía técnica en esta materia que elabore el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades	30-06-2022	15.000	
E4.4	Como posible idea de cara a establecer actividades en el próximo plan de igualdad en el eje relativo a los servicios que presta EJIE, se propone profundizar en el análisis de la posible incorporación de variable de género en la evolución de prestación de determinados servicios actualmente presenciales a servicios más telemáticos, como por ejemplo KZGunea, CAUs, atención a la ciudadanía, entre otros. (por ejemplo: la utilización de herramientas de videoconferencia para realizar trámites con la Administración puede ayudar a facilitar la	31-03-2022	6.000 (*)	(*) Se contempla un presupuesto global para las actividades E4.4 y E4.5.

	conciliación evitando desplazamientos a edificios públicos, además de generar efectos medioambientales positivos)			
E4.5	Analizar los diferentes servicios del catálogo de servicios desde el punto de vista de género, con la finalidad de analizar la posible incorporación de la perspectiva de género en algunos de ellos.	30-06-2022	(*)	(*) Se contempla un presupuesto global para las actividades E4.4 y E4.5.
E5.2	Impartir formación específica en la guía de comunicación con perspectiva de género, inclusiva y no sexista a las personas que con responsabilidad sobre procesos y/o procedimientos de los distintos sistemas de gestión.	30-09-2021	1.500	
E5.15	Incorporar un proceso o procedimiento o guía relativo a protocolo en actos externos en los que participe EJIE, incorporando perspectiva de género.	30-09-2021	3.000	
	TOTAL		42.000 €	

Para el conjunta de las actividades del presente plan se plantea la colaboración y el apoyo de la Unidad Técnica de Igualdad del Departamento del Gobierno Vasco al que se encuentre adscrita la Sociedad, y su participación como asesora en la Comisión de Igualdad

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

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

Anexo 1.- Vocales del Consejo de Administración de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, según sexo, años 2009, 2012, 2017 y 2019. 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
2019	12	6	6	100,0	50,0	50,0

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 31/12/2019. 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 31/12/2019. 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	0	0	0	0,0	0,0	0,0
De 31 a 40 años	31	16	15	100,0	51,6	48,4
De 41 a 50 años	59	22	37	100,0	37,3	62,7
De 51 a 60 años	90	44	46	100,0	48,9	51,1
61 años o más	32	7	25	100,0	21,9	78,1
TOTAL	212	89	123	100,0	42,0	58,0

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 04.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por niveles de estudios, según sexo, a 31/12/2019. Valores absolutos e índice de distribución.

Titulación	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCIÓN - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Licenciatura / Ingeniería	151	62	89	100,0	41,1	58,9
FPII / Estudios Técnicos	38	21	17	100,0	55,3	44,7
FPI / Otros	23	6	17	100,0	26,1	73,9
TOTAL	212	89	123	100,0	42,0	58,0

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 05.- Personal de EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, distribución por Áreas, según sexo, a 31/12/2019. Valores absolutos e índice de distribución.

Area	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCIÓN - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Dirección General	13	5	8	100,0	38,5	61,5
Administración y Personal	13	8	5	100,0	61,5	38,5
Proyectos y Asistencia Técnica	97	52	45	100,0	53,6	46,4
Infraestructura y Operación	72	19	53	100,0	26,4	73,6
Informática Corporativa	6	1	5	100,0	16,7	83,3
Desarrollo de Negocio	11	4	7	100,0	36,4	63,6
TOTAL	212	89	123	100	42,0	58,0

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 06 .- Currículums recibidos en procesos de selección internos, según sexo, en el período 2007-2019. Valores absolutos y % horizontal

	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Currículums recibidos	117,00	48,00	41,03%	69,00	58,97%

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

Anexo 07.- Entrevistas realizadas en procesos de selección internos, según sexo, en el período 2007-2019. Valores absolutos y % horizontal

	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Entrevistas realizadas	107,00	44,00	41,12%	63,00	58,88%

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

Anexo 08.- Candidaturas finalistas en procesos de selección internos, según sexo, en el período 2007-2019. Valores absolutos y % horizontal

	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Candidaturas finalistas	106,00	43,00	40,57%	63,00	59,43%

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

Anexo 09.- Personas seleccionadas en procesos de selección internos, según sexo, en el período 2007-2019. Valores absolutos y % horizontal

Personas seleccionadas	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Personas seleccionadas	43,00	17,00	39,53%	26,00	60,47%

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

Anexo 10.- Curriculumums recibidos en procesos de selección externos, según sexo, en el período 2007-2019. Valores absolutos y % horizontal

Curriculumums recibidos	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Curriculumums recibidos	7.641,00	2.459,00	32,2	5.182,00	67,8

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

Anexo 11.- Entrevistas realizadas en procesos de selección externos, según sexo, en el período 2007-2019. Valores absolutos y % horizontal

Entrevistas realizadas	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Entrevistas realizadas	897,00	325,00	36,2	572,00	63,8

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

Anexo 12.- Candidaturas finalistas en procesos de selección externos, según sexo, en el período 2007-2019. Valores absolutos y % horizontal

Candidaturas finalistas	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Candidaturas finalistas	314,00	117,00	37,3	197,00	62,7

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

Anexo 13.- Personas seleccionadas en procesos de selección externos, según sexo, en el período 2007-2019. Valores absolutos y % horizontal

Personas seleccionadas	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Personas seleccionadas	79,00	41,00	51,9	38,00	48,1

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

Anexo 14.- Curriculumus recibidos en procesos de selección internos y externos, según sexo, en el período 2007-2019. Valores absolutos y % horizontal

Curriculumus recibidos	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Curriculumus recibidos	7.758,00	2.507,00	32,3	5.251,00	67,7
Fuente: EJJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.					

Anexo 15.- Entrevistas realizadas en procesos de selección internos y externos, según sexo, en el período 2007-2019. Valores absolutos y % horizontal

Entrevistas realizadas	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Entrevistas realizadas	1.004,00	369,00	36,8	635,00	63,2
Fuente: EJJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.					

Anexo 16.- Candidaturas finalistas en procesos de selección internos y externos, según sexo, en el período 2007-2019. Valores absolutos y % horizontal

Candidaturas finalistas	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Candidaturas finalistas	419,00	160,00	38,2	259,00	61,8
Fuente: EJJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.					

Anexo 17.- Personas seleccionadas en procesos de selección internos y externos, según sexo, en el período 2007-2019. Valores absolutos y % horizontal

Personas seleccionadas	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Personas seleccionadas	122,00	58,00	47,5	64,00	52,5
Fuente: EJJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.					

Anexo 17 bis.- Personal con complementos de responsabilidad del artículo 14 del Convenio Colectivo mediante libre designación de Dirección General, según sexo, desde 2008 a 2019. Valores absolutos e índice de distribución.

Año	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2008	8	3	5	100,0	37,5	62,5
2009	8	2	6	100,0	25,0	75,0
2010	5	1	4	100,0	20,0	80,0
2011	2	1	1	100,0	50,0	50,0
2012	1	0	1	100,0	0,0	100,0
2013	2	0	2	100,0	0,0	100,0
2014	0	0	0	-	-	-
2015	0	0	0	-	-	-
2016	2	0	2	100,0	0,0	100,0
2017	8	3	5	100,0	37,5	62,5
2018	5	4	1	100,0	80,0	20,0
2019	0	0	0	-	-	-

TOTAL	41	14	27	100,0	34,1	65,9
--------------	-----------	-----------	-----------	--------------	-------------	-------------

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 18.-Alumnado matriculado en universidades de la CAE en la rama Ingeniería y Arquitectura (2018-2019). Valores absolutos y % horizontal

Tipo de estudios	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Grado	12391	3388	27,3	9003	72,7
Masteres oficiales	2127	555	26,1	1572	73,9
Doctorado	874	257	29,4	617	70,6
TOTAL	15392	4200	27,3	11192	72,7
Fuente: EUSTAT					

Anexo 18 bis.-Alumnado matriculado en universidades de la CAE en el sector de Tecnologías de la Información y las comunicaciones TIC (2018-2019). Valores absolutos y % horizontal

Tipo de estudios	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
------------------	-------	---------	--------------	---------	--------------

Grado TIC	1765	273	15,5	1492	84,5
Masteres oficiales TIC	177	43	0,0	134	75,7
Doctorado TIC	122	30	24,6	92	75,4
TOTAL	2064	346	16,8	1718	83,2
Fuente: EUSTAT					

Anexo 19.- Alumnado que finalizó estudios de grado en universidades de la CAE en la rama Ingeniería y Arquitectura (2018-2019). Valores absolutos y % horizontal

Tipo de estudios	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Grado	1923	571	29,7	1352	70,3
Masteres oficiales	1046	290	27,7	756	72,3
Doctorado	118	51	43,2	67	56,8
TOTAL	3087	912	29,5	2175	70,5
Fuente: EUSTAT					

Anexo 19 bis.- Alumnado que finalizó estudios de grado en universidades de la CAE en titulaciones relacionadas con el sector de Tecnologías de la Información y las comunicaciones TIC (2018-2019). Valores absolutos y % horizontal

Tipo de estudios	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Ingeniería en informática	20	0	0,0	20	100,0
Ingeniería en sistemas de telecomunicación	10	1	10,0	9	90,0
Ingeniería en Tecnología de Telecomunicación	3	0	0,0	3	100,0
Ingeniería en Telecomunicaciones	13	0	0,0	13	100,0
Ingeniería Informática	131	17	13,0	114	87,0
Ingeniería Informática de Gestión y Sistemas de Información	52	13	25,0	39	75,0
TOTAL	229	31	13,5	198	86,5

Fuente: EUSTAT

Anexo 20.-Personal de EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por tipo de contrato, según sexo, a 31/12/2019. Valores absolutos e índice de distribución.

Tipo de contrato	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCIÓN - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Contrato Fijo	162	73	89	100,0	45,1	54,9
Contrato de Relevo (temporal + fijos)	25	11	14	100,0	44,0	56,0
Contrato Temporal (jubilacion parcial)	25	5	20	100,0	20,0	80,0
TOTAL	212	89	123	100,0	42,0	58,0

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 21.- Personal de EJE-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
TOTAL	178	65	113	100,0	100,0	100,0

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.

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
TOTAL	178	82	125	100,0	46,1	70,2

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 por tramos de años, según sexo, desde 1982 a 2019. valores absolutos e índice de distribución

Año	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCION - % (*)		
	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 a 2017	14	7	7	100,0	50,0	50,0
De 2018 a 2019	15	6	9	100,0	40,0	60,0

TOTAL	245	101	144	100,0	41,2	58,8
--------------	------------	------------	------------	--------------	-------------	-------------

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 2019. 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
2017	7	5	2	100,0	71,4	28,6
2018	13	3	10	100,0	23,1	76,9
2019	3	3	0	100,0	100,0	0,0
TOTAL	113	50	63	100,0	44,2	55,8

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 2019. 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
2017	9	3	6	100,0	33,3	66,7
2018	3	1	2	100,0	33,3	66,7
2019	7	0	7	100,0	0,0	100,0
TOTAL	61	19	42	100,0	31,1	68,9

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 26.- Convocatorias de formación al personal de EJIIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, según sexo, en el período 2007-2019. 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
2017	889	441	448	100,0	49,6	50,4
2018	825	385	440	100,0	46,7	53,3
2019	972	452	520	100,0	46,5	53,5
TOTAL	12584	5269	7315	100,0	41,9	58,1

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 27.- Horas de formación recibidas por el personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, según sexo, en el período 2007-2019. 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
2017	6575	2902	3673	100,0	44,1	55,9
2018	6115,25	2594	3521	100,0	42,4	57,6
2019	5104	2263	2842	100,0	44,3	55,7
TOTAL	76.270	31.593	44.678	100,0	41,4	58,6

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 28.- 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 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
2017	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2018	1	0	1	100,0	0,0	100,0
2019	216	100	116	100,0	46,3	53,7
TOTAL	359	181	178	100,0	50,4	49,6

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 29.- Personal de EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco ,por perfiles profesionales, según sexo, a 31/12/2019. 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	12	2	10	100,0	16,7	83,3
Secretariado de Dirección / Soporte admin.de Área / Soporte técn.doc. de Área / Oficial Administrativo/a	10	7	3	100,0	70,0	30,0
Jefaturas de Proyecto / Implantación / Explotación / Servicios a usuarios / de Administración / RrHh/ Organización y Calidad/Telecomunicaciones y Seguridad / Responsables Compras /Servicios / Operación, Seguridad	38	13	25	100,0	34,2	65,8
Técnico/a de Análisis	46	25	21	100,0	54,3	45,7
Técnico/a de Desarrollo	30	20	10	100,0	66,7	33,3
Técnico/a de Organización, Calidad y Seguridad	3	2	1	100,0	66,7	33,3
Técnico/a Comunicaciones y Seguridad	4	0	4	100,0	0,0	100,0
Consultor/a de Sistemas	24	5	19	100,0	20,8	79,2
Técnico/a de Sistemas	15	5	10	100,0	33,3	66,7
Preparador/a de Procesos	4	3	1	100,0	75,0	25,0
Operador/a	13	4	9	100,0	30,8	69,2
Técnico/a de Servicios a Usuarios/as	6	2	4	100,0	33,3	66,7
Técnico/a de Mantenimiento / RRHH / de Administración	6	4	2	100,0	66,7	33,3

TOTAL	212	92	120	100,0	43,4	56,6
<p>Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.</p> <p>(*) 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.</p> <p>Personal: Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.</p>						

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.						
Perfiles profesionales	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
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 Gegeridad / 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
TOTAL	177	65	112	100,0	100,0	100,0

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 30 bis.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco ,por perfiles profesionales, según sexo, en el Diagnóstico del IV Plan. 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
TOTAL	207	82	125	100,0	100,0	100,0

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 IV Plan de Igualdad. 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
TOTAL	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.

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
TOTAL	178	66	112	100,0	100,0	100,0

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 31/12/2019. Valores absolutos e índice de distribución.

	Absolutos		INDICE DE DISTRIBUCION - % (*)	
	Total	Mujeres	Total	Mujeres

Año	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Nivel A+	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Nivel 1	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Nivel 2	6	4	2	100,0	66,7	33,3
Nivel 3	23	9	14	100,0	39,1	60,9
Nivel 4X	20	11	9	100,0	55,0	45,0
Nivel 4Y	14	11	3	100,0	78,6	21,4
Nivel 5	61	26	35	100,0	42,6	57,4
Nivel 6	37	13	24	100,0	35,1	64,9
Nivel 7	12	5	7	100,0	41,7	58,3
Nivel 8	26	8	18	100,0	30,8	69,2
Dirección Técnica	6	2	4	100,0	33,3	66,7
Dirección Área	6	0	6	100,0	0,0	100,0
Dirección General	1	0	1	100,0	0,0	100,0
TOTAL	212	89	123	100,0	42,0	58,0

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 34.- Personal de EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, distribución por niveles retributivos, según sexo, en el diagnóstico del IV Plan. 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
TOTAL	207	82	125	100,0	39,6	60,4

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 35.-Personal promocionado en EJJIE-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 2004-2019. 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
2017	1	0	1	100,0	0,0	100,0
2018	1	0	1	100,0	0,0	100,0
2019	0	0	0	0,0	0,0	0,0
TOTAL	55	23	32	100,0	41,8	58,2

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 36.-Personal promocionado en EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco mediante proceso de evaluación del desempeño con cambio de nivel, según sexo, en el período 2004-2019. 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
2017	16	9	7	100,0	56,3	43,8
2018	16	9	7	100,0	56,3	43,8
2019	24	15	9	100,0	62,5	37,5
TOTAL	227	118	109	100,0	52,0	48,0

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 37.-Personal promocionado en EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco mediante proceso de evaluación del desempeño con cambio de perfil profesional, según sexo, en el período 2004-2019. 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
2017	7	3	4	100,0	42,9	57,1
2018	2	0	2	100,0	0,0	100,0
2019	7	4	3	100,0	57,1	42,9
TOTAL	74	37	37	100,0	50,0	50,0

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 38.-Personal total promocionado en EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco , según sexo, en el período 2004-2019. Valores absolutos e índice de concentración. 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
2017	24	12	12	100,0	50,0	50,0
2018	19	9	10	100,0	47,4	52,6
2019	31	19	12	100,0	61,3	38,7
TOTAL	356	178	178	100,0	50,0	50,0

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 39.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por agrupaciones de puestos, según sexo, en el diagnóstico del IV Plan. 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
TOTAL	207	82	125	100,0	100,0	100,0

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 31/12/2019. Valores absolutos e índice de distribución.

Agrupación de puestos	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCIÓN - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Direcciones	13	2	11	100,0	15,4	84,6
Jefatura / Responsable	28	9	19	100,0	32,1	67,9
Personal técnico	143	63	80	100,0	44,1	55,9
Operadores/as y resto de personal administrativo	28	15	13	100,0	53,6	46,4
TOTAL	212	89	123	100,0	42,0	58,0

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 EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por agrupaciones de puestos, según sexo, en el Diagnóstico del IV Plan. 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
TOTAL	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.

Anexo 42.-Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por tipo de jornada (partida / continua / turnos), según sexo, a 31/12/2019. Valores absolutos e índice de distribución.

Tipo de jornada	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCIÓN - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Partida	176	72	104	100,0	40,9	59,1
Continua	24	13	11	100,0	54,2	45,8
Turnos	12	4	8	100,0	33,3	66,7
TOTAL	212	89	123	100,0	42,0	58,0

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 43.- Personal de EJE-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
TOTAL	178	65	113	100,0	100,0	100,0

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.

Anexo 43 bis.- Personal de EJE-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	110,6	103,3	116,0
Jornada Flexible	39	11	28	27,7	18,3	34,6
Jornada Reducida (guarda legal-cuidado familiares)	12	9	3	8,5	15,0	3,7
TOTAL	207	82	125	146,8	136,7	154,3

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.

Anexo 44.-Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por tipo de jornada (normal / flexible / reducida), según sexo, a 31/12/2019. Valores absolutos e índice de distribución.

Tipo de jornada	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCIÓN - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Jornada partida normal	141	60	81	100,0	42,6	57,4
Jornada partida flexible	27	5	22	100,0	18,5	81,5
Jornada partida reducida (guarda legal-cuidado familiares)	8	7	1	100,0	87,5	12,5
Jornada continua normal(7 horas)	16	9	7	100,0	56,3	43,8
Jornada continua flexible (7 horas)	8	4	4	100,0	50,0	50,0
TOTAL	200	85	115	100,0	42,5	57,5

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 31/12/2019. 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	42	23	19	100,0	54,8	45,2
Con hijos/as y/o otras personas a cargo	170	66	104	100,0	38,8	61,2
TOTAL	212	89	123	100,0	42,0	58,0

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 2004-2019. 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
2017	1	0	1	100,0	0,0	100,0
2018	1	1	0	100,0	100,0	0,0
2019	0	0	0	0,0	0,0	0,0
TOTAL	16	5	11	100,0	31,3	68,8

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 47.- Personal de EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco que se ha acogido al permiso por maternidad, según sexo, en el período 2004-2019. Valores absolutos e índice de concentración

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	2	2	0	6,9	6,9	0,0
2005	1	1	0	3,4	3,4	0,0
2006	1	1	0	3,4	3,4	0,0
2007	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2008	2	2	0	6,9	6,9	0,0
2009	2	2	0	6,9	6,9	0,0
2010	2	2	0	6,9	6,9	0,0
2011	2	2	0	6,9	6,9	0,0
2012	3	3	0	10,3	10,3	0,0
2013	1	1	0	3,4	3,4	0,0
2014	2	2	0	6,9	6,9	0,0
2015	4	4	0	13,8	13,8	0,0
2016	1	1	0	3,4	3,4	0,0
2017	1	1	0	3,4	3,4	0,0
2018	3	3	0	10,3	10,3	0,0
2019	2	2	0	6,9	6,9	0,0
TOTAL	29	29	0	100	100	0,0

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.

Anexo 48.- Personal de EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco que se ha acogido al permiso por paternidad, según sexo, en el período 2004-2019. Valores absolutos e índice de concentración

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	1	0	1	2,0	0,0	2,0
2005	4	0	4	8,0	0,0	8,0
2006	3	0	3	6,0	0,0	6,0
2007	2	0	2	4,0	0,0	4,0
2008	3	0	3	6,0	0,0	6,0
2009	2	0	2	4,0	0,0	4,0
2010	6	0	6	12,0	0,0	12,0
2011	5	0	5	10,0	0,0	10,0
2012	6	0	6	12,0	0,0	12,0
2013	3	0	3	6,0	0,0	6,0
2014	1	0	1	2,0	0,0	2,0
2015	4	0	4	8,0	0,0	8,0
2016	2	0	2	4,0	0,0	4,0
2017	4	0	4	8,0	0,0	8,0
2018	1	0	1	2,0	0,0	2,0
2019	3	0	3	6,0	0,0	6,0
TOTAL	50	0	50	100,0	0,0	100

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.

Anexo 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 2004-2019. 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
2017	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2018	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2019	0	0	0	0,0	0,0	0,0
TOTAL	2	2	0	100,0	100,0	0,0

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.

Anexo 50.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco que ha acogido al permiso por lactancia, según sexo, en el período 2004-2019. Valores absolutos e índice de concentración

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	1	1	0	3,7	3,8	0,0
2005	2	2	0	7,4	7,7	0,0
2006	1	1	0	3,7	3,8	0,0
2007	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2008	2	2	0	7,4	7,7	0,0
2009	2	2	0	7,4	7,7	0,0
2010	1	1	0	3,7	3,8	0,0
2011	2	2	0	7,4	7,7	0,0
2012	3	3	0	11,1	11,5	0,0
2013	1	1	0	3,7	3,8	0,0
2014	1	1	0	3,7	3,8	0,0
2015	6	5	1	22,2	19,2	100,0
2016	1	1	0	3,7	3,8	0,0
2017	1	1	0	3,7	3,8	0,0
2018	3	3	0	11,1	11,5	0,0
2019	0	0	0	0,0	0,0	0,0
TOTAL	27	26	1	100,0	100,0	100,0

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.

Tabla 51.- Personal de EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco que ha acogido al permiso por reducción de jornada, según sexo, en el período 2004-2019. 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	12,6	13,0	11,1
2008	12	10	2	12,6	13,0	11,1
2009	12	11	1	12,6	14,3	5,6
2010	3	2	1	3,2	2,6	5,6
2011	4	3	1	4,2	3,9	5,6
2012	6	6	0	6,3	7,8	0,0
2013	8	6	2	8,4	7,8	11,1
2014	8	6	2	8,4	7,8	11,1
2015	9	7	2	9,5	9,1	11,1
2016	12	9	3	12,6	11,7	16,7
2017	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2018	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2019	9	7	2	9,5	9,1	11,1
TOTAL	95	77	18	100,0	100,0	100,0

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.

Anexo 52.- Personal de EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco que ha acogido al permiso de flexibilidad horaria, según sexo, en el período 2004-2018. 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	6,1	11,5	1,6
2008	24	16	8	7,3	11,5	3,2
2009	31	16	15	9,4	11,5	6,1
2010	26	13	13	7,9	9,4	5,3
2011	38	15	23	11,5	10,8	9,3
2012	38	14	24	11,5	10,1	9,7
2013	42	17	25	12,7	12,2	10,1
2014	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2015	37	12	25	11,2	8,6	10,1
2016	39	11	28	11,8	7,9	11,3
2017	0	0	28	0,0	0,0	11,3
2018	0	0	28	0,0	0,0	11,3
2019	35	9	26	10,6	6,5	10,5
TOTAL	330	139	247	100,0	100,0	100,0

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.

Anexo 53.- Personal de EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco que se ha acogido al permiso por maternidad, según sexo, en el período 2004-2019. 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
2017	1	1	0	100,0	100,0	0,0
2018	3	3	0	100,0	100,0	0,0
2019	2	2	0	100,0	100,0	0,0
TOTAL	29	29	0	100,0	100,0	0,0

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 54.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco que se ha acogido al permiso por paternidad, según sexo, en el período 2004-2018. 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
2017	4	0	4	100,0	0,0	100,0
2018	1	0	1	100,0	0,0	100,0
2019	3	0	3	100,0	0,0	100,0
TOTAL	50	0	50	100,0	0,0	100,0

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 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 2004-2018. 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
2017	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2018	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2019	0	0	0	0,0	0,0	0,0
TOTAL	2	2	0	100,0	100,0	0,0

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 56.-Personal de EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco que ha acogido al permiso por lactancia, según sexo, en el período 2004-2018. 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
2017	0	0	0	-	-	-
2018	0	0	0	-	-	-
2019	1	0	1	100,0	0,0	100,0
TOTAL	24	22	2	100,0	91,7	8,3

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 57.- Personal de EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco que ha acogido al permiso por reducción de jornada, según sexo, en el período 2004-2018 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
2017	3	0	3	100,0	0,0	100,0
2018	3	0	3	100,0	0,0	100,0
2019	9	7	2	100,0	77,8	22,2
TOTAL	101	77	24	100,0	76,2	23,8

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 58.- Personal de EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco que ha acogido al permiso de flexibilidad horaria, según sexo, en el período 2004-2018. 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
2017	0	0	0	-	-	-
2018	0	0	0	-	-	-
2019	35	9	26	100,0	100,0	100,0
TOTAL	330	139	191	100,0	42,1	57,9

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 31/12/2019. Valores absolutos e índice distribución

Comité de Empresa	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCIÓN - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Personas integrantes	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 31/12/2019. Valores absolutos e índice distribución

Comité de Seguridad y Salud	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCIÓN - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Personas integrantes por la Dirección	3	1	2	100,0	33,3	66,7
Personas integrantes por el Comité de Empresa	3	0	3	100,0	0,0	100,0
TOTAL	6	1	5	100,0	16,7	83,3

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.

Anexo 61.- Renuncias a los reconocimientos médicos anuales (período 2018-2019), según sexo. Valores absolutos e índice de distribución

Año	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2017	16	2	14	100,0	12,5	87,5
2018	11	3	8	100,0	27,3	72,7
2019	18	4	14	100,0	22,2	77,8
TOTAL	45	9	36	100,0	20,0	80,0

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 62.- Participación en programas de promoción de la salud por ediciones de los programas, según sexo, desde 1982 a 2019. Valores absolutos e índice de distribución

Año	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2016-2017	25	18	7	100,0	72,0	28,0
2017-2018	46	26	20	100,0	56,5	43,5
2019	52	32	20	100,0	61,5	38,5
TOTAL	123	76	47	100,0	61,8	38,2

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 63.- Porcentaje de absentismo por enfermedad y accidente por años (período 2018-2019), según sexo. Valores absolutos e índice de distribución

Año	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2018	3,12	1,37	1,75	100,0	43,9	56,1
2019	4,11	2,4	1,71	100,0	58,4	41,6
TOTAL	7,23	3,77	3,46	100,0	52,1	47,9

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.

XX