




Eusko Jaurlaritzaren  
Informatika Elkarte

Sociedad Informática  
del Gobierno Vasco

desempeño



## **VI Plan de Actuación en Materia de Igualdad de EJIE (2024-2026)**

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	29-11-2023	Primera versión		Comisión Negociadora
1.1	18-12-2024	Corrección de erratas		

## Índice

<b>1</b>	<b>Antecedentes .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Metodología de trabajo utilizada .....</b>	<b>6</b>
2.1	Comisión de Igualdad y Comisión Negociadora de Igualdad .....	6
2.2	Metodología utilizada para el diagnóstico .....	10
<b>3</b>	<b>Diagnóstico sobre la situación de igualdad de mujeres y hombres en EJIE .....</b>	<b>13</b>
3.1	Perfil de la organización, ámbito de actuación y relaciones con el entorno .....	13
3.2	Condiciones laborales de mujeres y hombres en EJIE .....	18
3.3	Análisis de posibles situaciones de violencia de género y de acoso laboral y por razón de sexo .....	72
3.4	Seguridad, Salud y Bienestar en el trabajo .....	73
3.5	Elementos culturales y de gestión .....	81
<b>4</b>	<b>Ejes de intervención .....</b>	<b>87</b>
<b>5</b>	<b>Objetivos .....</b>	<b>88</b>
5.1	Gestión de Personas .....	88
5.2	Gestión de seguridad, salud y bienestar en el trabajo .....	92
5.3	Gestión de Contratación .....	94
5.4	Gestión de Servicios .....	95
5.5	Gobierno Responsable .....	96
<b>6</b>	<b>Indicadores .....</b>	<b>98</b>
<b>7</b>	<b>Seguimiento y procedimiento de modificación .....</b>	<b>99</b>
7.1	Responsabilidad .....	99
7.2	Periodicidad .....	99
7.3	Documentación .....	100
7.4	Procedimiento de modificación .....	100
<b>8</b>	<b>Recursos económicos .....</b>	<b>101</b>

# 1 Antecedentes

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

- I Plan para el fomento de la igualdad de mujeres y hombres en EJIE 2008-2011
- Reconocimiento como entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (BOPV 15-12-2008)
- 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 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)
- V Plan de Actuación en materia de Igualdad de EJIE (2021-2023)
- Resolución de 29 de noviembre de 2018 de la Directora de Emakunde Instituto Vasco de la Mujer que estima que Eusko Jauriaritzaren 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.
- Resolución de 29 de diciembre de 2022 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: 94,62 %
- Plan 2021-2023: 93,33% (con arreglo al informe de seguimiento del año 2022)

Durante el período de vigencia de los 5 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 activa en la red BAISAREA
- Dotarse inicialmente de un Grupo de Mejora en Materia de Igualdad y posteriormente de una Comisión de Igualdad
- Regular en Convenio Colectivo 2022 la modalidad de teletrabajo y el derecho a la desconexión digital
- Dotarse de Comisión Negociadora

El presente plan de igualdad responde al mandato normativo incluido en la Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que en su artículo trigésimo octavo establece que “El artículo 40 de la Ley 4/2002, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, queda redactado en los siguientes términos:

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

*1. Los consorcios, fundaciones y empresas participadas mayoritariamente con capital de las instituciones públicas vascas en todo caso, así como las empresas privadas de más de 50 personas empleadas, en los términos que establezca la normativa del Estado, elaborarán planes 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, así como los oportunos mecanismos de seguimiento y evaluación....”*

Así mismo el presente plan de igualdad responde al mandato normativo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que en su artículo 45 establece lo siguiente:

*“ Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad*

*1. 1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral....”*

El presente plan de igualdad ha sido elaborado de conformidad con el 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 y con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, concretamente con lo regulado en su artículo 7.

## 2 Metodología de trabajo utilizada

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

El departamento de RRHH en su función de unidad encargada del impulso de los planes de igualdad, ha elaborado el diagnóstico cuantitativo, tomando como referencia los datos a 31 de diciembre de 2022.

Las personas que componen la Comisión Negociadora y la Comisión de Igualdad han participado en la aplicación práctica de la herramienta de autodiagnóstico sobre cultura organizacional diseñada y desarrollada por la red BAISAREA, a los efectos de realizar el diagnóstico cualitativo.

Ambos diagnósticos han sido analizados por la Comisión Negociadora para el establecimiento de actividades en el presente plan de igualdad, que ha sido objeto de negociación en el seno de la misma de conformidad con la normativa en vigor.

### 2.1 Comisión de Igualdad y Comisión Negociadora de Igualdad

#### 2.1.1 Composición de la Comisión de Igualdad

La composición actual de la Comisión de Igualdad es la siguiente:

Nombre y apellidos	Puesto
	Director General
	Director Área de Administración y Personal
	Subdirectora Plataformas
	Responsable Innovación
	Técnica de Organización, Calidad y Seguridad
	Subdirector Infraestructuras
	Técnica de Desarrollo
	Jefa de Servicio a Usuario

Además, a las reuniones de la Comisión de Igualdad, ha sido convocada la Técnica de Igualdad del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno. Durante el año 2021 también se ha producido un cambio en este sentido, dado que ha causado baja Izaskun Guarrotxena Martínez en este cometido, siendo sustituida por Olga Bayón Pascual, resultando esta última convocada a las reuniones de la Comisión de Igualdad desde la reunión nº 03-2021. Olga Bayón dejó de asistir a comienzos de 2023 a las reuniones de la Comisión de Igualdad al dejar de estar adscrita al Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno, sin que hasta la fecha haya ocupado su puesto en esta comisión otra persona.

La Comisión de Igualdad, que tiene encomendado el seguimiento trimestral del V Plan de Igualdad, ha variado su composición durante el año 2022, tras el cese del director general Alex Etxeberria Aranburu, siendo sustituido por Asier Sáez de Vicuña Ortueta y por la sustitución de Marian Garro Urruela por Susana Santa Cruz Aberasturi, de Eva Linaje Fernández por Itziar Arriortua Peña y de Gurutze Marijuan Angulo por Iratxe Montoya Matia.

Las funciones de la Comisión de Igualdad han sido 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

### 2.1.2 Planificación de la Comisión de Igualdad

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

15-01-2021  
16-04-2021  
25-06-2021  
01-10-2021  
02-12-2021  
28-01-2022  
05-04-2022  
24-06-2022  
06-07-2022  
21-10-2022  
02-12-2022  
19-01-2023  
21-04-2023  
17-05-2023  
07-06-2023  
14-07-2023  
20-10-2023  
15-12-2023

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

Fecha	Temática
15-01-2021	Revisión y aprobación del Informe final del IV Plan de Igualdad (2018-2020)
16-04-2021	Resumen de actuaciones Comisión Negociadora y versión aprobada del V Plan
25-06-2021	Seguimiento trimestral del V Plan
01-10-2021	Seguimiento trimestral del V Plan
02-12-2021	Seguimiento trimestral del V Plan

28-01-2022	Seguimiento actividades planificadas en el primer trimestre 2022
05-04-2022	Seguimiento actividades planificadas en el primer trimestre 2022
24-06-2022	Seguimiento actividades planificadas en el segundo trimestre 2022
06-07-2022	Transversalidad Plan de Igualdad
21-10-2022	Seguimiento actividades planificadas en el tercer trimestre 2022
02-12-2022	Seguimiento actividades planificadas en el cuarto trimestre de 2022
19-01-2023	Renovación reconocimiento de Emakunde, Informe de seguimiento V Plan correspondiente al año 2022, Actividades planificadas en el primer trimestre 2023
21-04-2023	Seguimiento actividades planificadas del primer trimestre 2023
17-05-2023	Diagnóstico cualitativo. Herramienta de cultura organizacional
07-06-2023	Diagnóstico cualitativo. Herramienta de cultura organizacional
14-07-2023	Seguimiento actividades planificadas del segundo trimestre 2023
20-10-2023	Seguimiento actividades planificadas del tercer trimestre 2023
15-12-2023	Seguimiento actividades planificadas del cuarto trimestre 2023

### 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

La composición actual de la Comisión Negociadora es la siguiente:

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

A comienzos del año 2023, se ha modificado la composición de la Comisión Negociadora, en la representación del Comité de Empresa, como consecuencia del resultado de las elecciones Sindicales celebradas el 11 de

enero de 2023, causando baja en la misma Gloria Barceló del Campo y Asun Muñoz Barrio, que han sido sustituidas por Edurne Martínez Martínez y Alfredo Heras Fernández

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

Fecha	Temática
14-10-2021	Traslado de la Revisión del borrador del V Plan de igualdad de EJIE
21-12-2021	Seguimiento anual del plan de igualdad
02-05-2022	Tratar la reasignación de responsables en algunas actividades y revisar el estado de las encomendadas a la Comisión Negociadora durante 2022
17-11-2022	Acometer y planificar la ejecución de la actividad E1.30 del Plan de Igualdad
15-12-2022	Presentación de resultados de la Auditoría Retributiva y contraste de resultados.
09-01-2023	Tratar la reasignación de responsables en algunas actividades y revisar el estado de las encomendadas a la Comisión Negociadora durante 2022
03-05-2023	Diagnóstico cualitativo. Herramienta de cultura organizacional. Planificación elaboración plan de igualdad
10-07-2023	Diagnóstico cualitativo. Propuestas de actividades para el VI plan.
30-10-2023	Propuestas de actividades para el VI plan.
29-11-2023	Aprobación VI plan
18-12-2023	Aprobación VI plan

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, acordaron 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 implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones	Todas las personas que la integran
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

## 2.2 Metodología utilizada para el diagnóstico

Los datos recabados se han referido a los estudios diagnósticos realizados en los 5 planes de igualdad anteriores y a la situación de plantilla a fecha 31 de diciembre de 2022. La fuente de las que se ha recibido esa información ha sido el departamento de Recursos Humanos de EJIE.

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 N° de mujeres en una categoría/ Total de mujeres y lo mismo con los hombres: N° 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 2022, que era de un 43,04 %, 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
<b>Muy masculinizado</b>	<35	30,84	35,64	
<b>Masculinizado</b>	35-40,54	35,74	40,54	
<b>Equilibrado</b>	40,64-45,44	40,64	45,44	43,04
<b>Feminizado</b>	45,54-50,34	45,54	50,34	
<b>Muy feminizado</b>	>50,34	50,44	55,24	

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 con 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 2024 versión 1.0.

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

- **Misión:** EJIE es el órgano gestor tecnológico del Gobierno Vasco que facilita la digitalización de los servicios públicos, y garantiza la calidad, seguridad y continuidad de las tecnologías de la información y la comunicación que los soportan
- **Visión:** Nuestro sistema de gestión permitirá desplegar los servicios TIC requeridos por el Sector Público Vasco mediante un completo catálogo de servicios y unos niveles de servicio avanzados, con un equipo profesional competente y saludable, manteniendo nuestro compromiso con la sociedad y desplegando la innovación en todos los procesos y servicios de la organización.

Entre los diferentes valores recogidos en dicho plan está la igualdad de género: promover la igualdad de trato de las personas, de manera que ante situaciones iguales se otorgue el mismo trato y en situaciones desiguales, se favorezca un trato distinto. En cuanto a la igualdad entre mujeres y hombres, destacar la inclusión del enfoque de género, el uso no sexista del lenguaje, y la participación de las mujeres en el sector TIC.

Entre los objetivos estratégicos en el eje personas no incluye ninguna referencia a aspectos de igualdad entre mujeres y hombres. En el DAFO en el apartado de fortalezas, se incluye lo siguiente: se ha desplegado sistemáticamente un Plan de Igualdad reconocido por Emakunde. En apartado de indicadores estratégicos, se incluye como indicador E24-I302 “Incumplimiento del Plan de Igualdad” estableciéndose como objetivo del mismo que el porcentaje de acciones del Plan de Igualdad retrasadas sobre el total de acciones planificadas no supere el 10%.

El V Plan de Igualdad de Eje, recoge como actividad dentro del eje de gobierno responsable “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, asignando esta actividad al proceso de gestión de la estrategia.” (Actividad E5.6) Además incluye en el mismo eje la actividad E5.7 (asignada a Dirección General) consistente en “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”. Asimismo, se incluye como actividad en el mismo eje la E5.8 consistente en 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.

**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. Respecto a la actividad E5.8, se acordó darla por finalizada, con la propuesta de indicadores estratégicos, para su análisis por parte de Dirección General, en las próximas revisiones del Plan Estratégico de EJIE.

Derivado de la actividad E5.6, se aprecia que hay referencias a aspectos de igualdad en el DAFO y en indicadores estratégicos, pero no a nivel de objetivos o iniciativas estratégicas. Respecto a la E5.7 no hay constancia de la participación de la Comisión de Igualdad y de la Comisión Negociadora en los procesos de reflexión estratégica que han tenido lugar durante la vigencia del V Plan.

### 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 1.3, “Eusko Jauriaritzaren Informatika Elkarteak-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, derivado de la última modificación de estatutos sociales de fecha 12 de julio 2022, de conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales, en su artículo 3, constituye el objeto social de EJIÉ:

- 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.*
- d) *Suministro de equipamiento, licencias y herramientas TIC*
- e) *Desarrollo de auditorías de sistemas de información.*

El V Plan de Igualdad de Ejie en su actividad E5.15 dentro del eje de gobierno responsable recoge como acción ya realizada la siguiente:” Trasladar a la presidencia y a la secretaría 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 Ley4/2005.

**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, modificada por ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la ley para la igualdad de mujeres y hombres 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. La Ley 4/2005 para la igualdad dispone que el Gobierno Vasco debe aprobar un nuevo plan en cada legislatura.

**Conclusiones:** La Planificación para Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno establece objetivos específicos para EJIE, que a fecha de la elaboración del presente plan no están actualizados.

### 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.

Durante la vigencia del V Plan las contrataciones de servicios más relevantes relacionadas con el proceso de gestión de personas han incluido en su objeto la perspectiva de género y la igualdad entre mujeres y hombres y en los criterios de valoración sujetos a fórmulas. Por ejemplo, la contratación de servicios profesionales de selección de personal, la contratación del servicio de prevención ajeno y la contratación de los programas de promoción de la salud.

**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. Además, deberá continuar con la inclusión de perspectiva de género en el objeto de las contrataciones de servicios relevantes relacionadas con el proceso de gestión de personas y explorar la posible inclusión de este criterio en otras contrataciones de servicios.

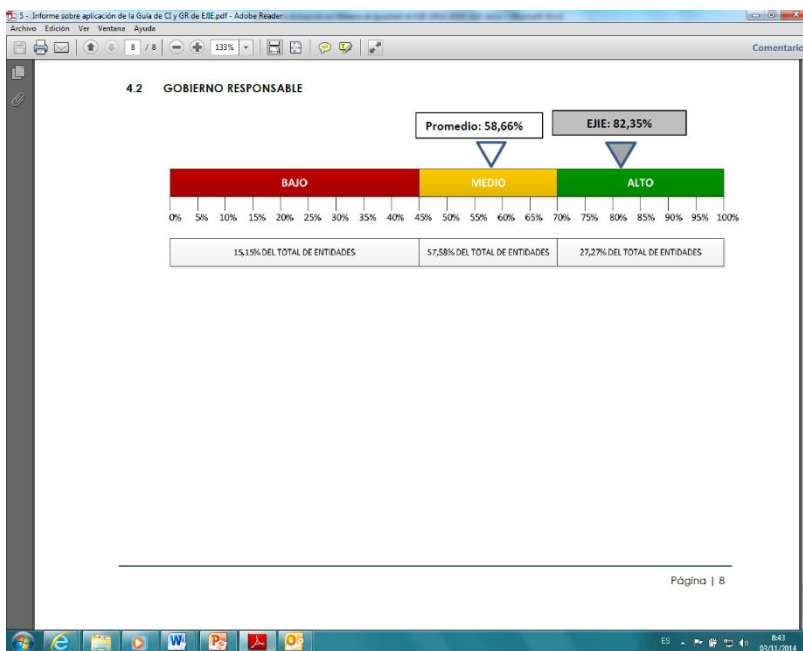
### 3.1.5 Gobierno Responsable

#### 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, esta se determina por el Consejo de Gobierno de Eusko Jauraritza Gobierno Vasco, actuando como Junta General de Accionistas de la sociedad.

La composición del Consejo de Administración, a fecha 31/12/2022, era la siguiente:

Cargo	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Presidencia	1	0	1	9,10	0,0	14,3
Vicepresidencia	1	0	1	9,10	0,0	14,3
Vocales	9	4	5	81,80	100,0	71,4
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

A 31 de diciembre de 2022, la presidencia la ocupaba un hombre 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 2022 44,4% ([ver anexo 01](#)).

**Conclusiones:** 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 44,4% en 2022, siendo recomendable trasladar los datos a la Presidencia del Consejo de Administración a los efectos de que sean tenidos 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 el presidente 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 100% son hombres ([ver anexo 02](#)).

Con respecto a las personas que contaban con delegación de facultades en el momento de la realización del estudio diagnóstico del V plan hay variaciones ya que en aquel momento el porcentaje de mujeres con facultades delegadas era del 33,3 %, respecto al IV plan de igualdad en 2017, no hay variaciones, ni con respecto al III plan de igualdad en 2014, dado que la distribución en ambos casos 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 un Comité de Dirección compuesto por personal del Departamento del Gobierno Vasco al que figura adscrita la sociedad, 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 2022 la composición de dicho Comité era la siguiente:

- Viceconsejero de Administración y Servicios del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno
- Director de Informática y Telecomunicaciones del Gobierno Vasco (DIT)
- Director General de EJIE
- Responsable Informático DTIC
- Director del Área de Gestión Avanzada
- Director del Área de Servicios Convergentes
- Director del Área de Soporte al Negocio
- Director del Área de Administración y Personal

Por lo tanto, la composición del Comité de Dirección a 31-12-2022 era de 0 mujeres (0%) y 8 hombres (100%), 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 2022.

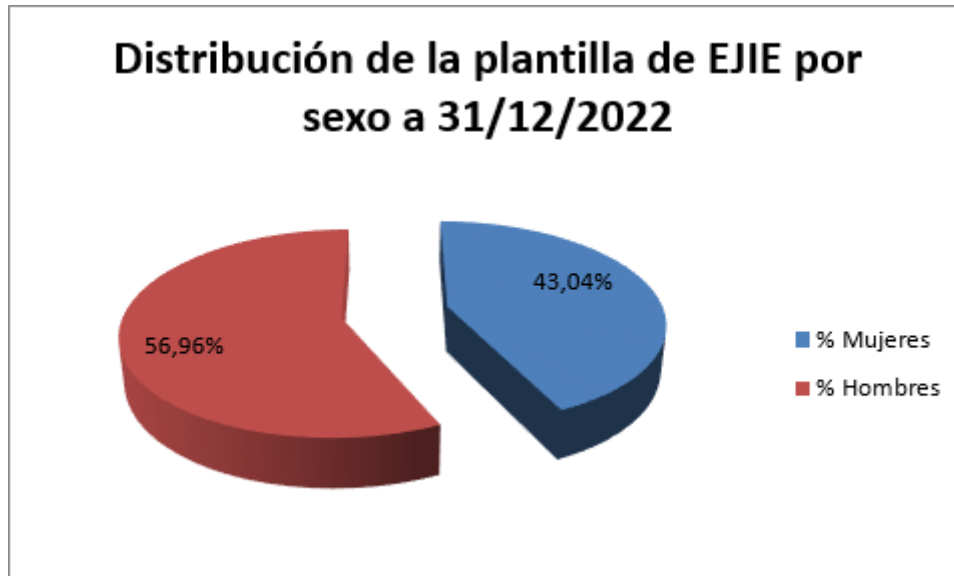
A efectos de plantilla se han tenido en cuenta los 230 contratos de trabajo existentes a 31 de diciembre de 2022, si bien en términos de jornada completa, la plantilla a dicha fecha asciende a 223, debido a que se

encuentra en ejecución un plan de jubilación parcial con vigencia desde 01-01-2022 a 31-12-2022, 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 2022 por un total de 230 personas, de las cuales el 43,04 % son mujeres y el 56,96% son hombres.

Gráfico 02.



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 2022. 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%
Diagnóstico VI Plan. 2022	230	99	43,04%	131	56,96%

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 56,96% hombres y 43,04% mujeres, por lo que se ha producido en un plazo de 14 años, un incremento porcentual del 6,52% 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 31/12/2022. 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
De 31 a 40 años	28	19	9	100,00	67,9	32,1
De 41 a 50 años	88	31	57	100,00	35,2	64,8
De 51 a 60 años	82	38	44	100,00	46,3	53,7
61 años o más	32	11	21	100,00	34,4	65,6
<b>TOTAL</b>	<b>230</b>	<b>99</b>	<b>131</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

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

**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 2022, que finalizó el 31 de diciembre de 2022 encontrándose actualmente en situación de prórroga automática, pendiente de desarrollo de un nuevo proceso de negociación colectiva. En el año 2023 se ha formalizado entre la Dirección y el Comité de Empresa de EJIE un acuerdo de jubilación parcial con vigencia exclusiva para dicho año, de conformidad con la Viceconsejería de Función Pública del Gobierno Vasco.

Como se desprende de la tabla 03, el mayor índice de concentración de mujeres se encuentra en el tramo de edad entre 31 a 40 años (67,9%), y en el caso de los hombres, en el tramo de 61 años o más (65,6%). 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 (34,4%). 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 (32,1%).

En cuanto al índice de distribución ([ver anexo 03](#)), hay un porcentaje superior de hombres (65,6%), que de mujeres (34,4%) en el tramo de edad de 61 años o más años y un porcentaje superior de mujeres (67,9%), que de hombres (32,1%) 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 muy 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:

Titulación	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Licenciatura / Ingeniería	182	75	107	100	41,2	58,8
FPII / Estudios Técnicos	36	21	15	100	58,3	41,7
FPI / Otros	12	3	9	100	25,0	75,0

TOTAL	230	99	131	100	100	100
-------	-----	----	-----	-----	-----	-----

**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 FPII (58,3%), y el mayor índice de concentración de hombres se encuentra en la agrupación de FPI / Otros (75%). El menor índice de concentración de mujeres se encuentra en la agrupación FPI/Otros (25%) y el menor índice de concentración de los hombres se encuentra en la agrupación de FPII / Estudios Técnicos (41,7%).

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 (41,2% mujeres y 58,8 % hombres) y que la agrupación de titulaciones FPII/Estudios Técnicos está muy feminizada (58,3% mujeres y 41,7% hombres), mientras que la agrupación de titulación FPI/Otros está muy masculinizada (25% mujeres y 75% 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 31-12-2022:

Area	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Dirección General	2	1	1	100,0	50,0	50,0
Administración y Personal	11	6	5	100,0	54,5	45,5
Soporte al Negocio	85	47	38	100,0	55,3	44,7
Servicios Convergentes	80	23	57	100,0	28,8	71,3
Gestión Avanzada	20	7	13	100,0	35,0	65,0
Gobierno Digital	32	15	17	100,0	46,9	53,1

TOTAL	230	99	131	100,0	100,0	200,0
<p><b>Fuente:</b> EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.</p> <p><b>(*) Índice de concentración:</b> El porcentaje vertical mide el índice de concentración, es decir, indica el porcentaje en relación a un determinado grupo sexual (intra-sexo), tomando como referencia cada sexo por separado. Es útil para conocer cómo se concentra cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una información muy rica en términos de género. Se calcula dividiendo el 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> <p><b>Personal:</b> Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.</p>						

**Conclusiones:** De la tabla 05 se desprende que el mayor índice de concentración de mujeres se encuentra en el Área de Soporte al Negocio (55,3%), seguida del Área de Administración y Personal (54,5%) y el menor índice de concentración en el área de Servicios Convergentes (28,8%) y Gestión avanzada (35%). El mayor índice de concentración de hombres se encuentra en el Área Servicios Convergentes (71,3%) seguida del Área de Gestión Avanzada (65%) el menor índice de concentración de hombres se encuentra en el Área de Soporte al Negocio y el Área de Administración y Personal (44,7%) y (45,5%).

En términos de nivel relativo de feminización, y en base a los datos del [anexo 05](#), se desprende que las áreas de Servicios Convergentes, Gobierno Digital y Gestión Avanzada se hayan muy masculinizadas, que las áreas de Administración y Personal y Soporte al Negocio se hayan muy feminizadas y el área de Dirección General se haya feminizada.

### 3.2.5 Selección de personas

La selección de personas está regulada en el artículo 16 del Convenio Colectivo de EJIE y queda recogida en el Procedimiento de selección de personas y promoción interna (PTH06.6 v1.6 28/12/2022) 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-122-2021 y EJIE-140-2022), 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. En el objeto del contrato se han incluido referencias al Plan de Igualdad y las políticas de igualdad de EJIE, así como buenas prácticas en materia de selección de personal con perspectiva de género. Entre los criterios de valoración de ofertas se han incluido como criterio objetivo relacionado con la calidad del servicio, la formación en materia de igualdad del equipo de trabajo asignado por las empresas licitadoras.

Se han analizado todos los procesos de selección realizados desde 2007 hasta 2022, 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:

- 180 procesos de selección (50 internos y 130 externos)
- 9.338 candidaturas recibidas (127 internas y 9.211 externas)

- 1.382 entrevistas personales realizadas (113 internas y 1.269 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:

<b>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 2022.</b>				
<b>2007-2022</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Brecha de género</b>	<b>Tasa de éxito</b>
<b>Absoluto</b>	3	2	0,21	0,92
<b>Porcentaje</b>	38,89%	42,42%	-3,54%	
Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos.				

En los procesos de selección internos la ratio de las mujeres es de 3 y el de los hombres 2, es decir, resulta seleccionada una mujer de cada 3 mujeres presentadas, resultando seleccionadas el 38,89% de las mujeres presentadas, mientras que se selecciona un hombre de cada 2 hombres presentados, resultando seleccionados un 42,42%, de los hombres presentados. Por lo tanto, la tasa de éxito es de 0,92 estando cercana al valor 1, valor que indicaría existencia de igualdad.

Existe una brecha en los procesos de selección internos (-3,54%).

Los datos del estudio diagnóstico del V plan arrojaban una tasa de éxito de las mujeres de 0,94 y una brecha de género de un -2,26%. Se aprecia, por lo tanto, en los procesos de selección interna, un ligero decrecimiento de la tasa de éxito de las mujeres y un ligero aumento 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 42,86% de los procesos y en el de los hombres en un 57,14% ([ver anexo 09](#))

También se observa, que, durante las distintas fases de los procesos, el porcentaje de mujeres que supera cada fase guarda relación con el % de mujeres presentadas. El porcentaje de currículos recibidos asciende al 42,52%, el porcentaje de entrevistas al 42,61%, el porcentaje de candidaturas finalistas al 41,74%. En el caso de los hombres, ocurre algo similar, así el porcentaje de currículos recibidos asciende al 57,48%, el porcentaje de entrevistas al 57,39%, el porcentaje de candidaturas finalistas al 58,26% ([ver anexos 06, 07 y 08](#))

La tasa de éxito de las mujeres (0,92) es inferior a la de los hombres. Existe una brecha de género en los procesos de selección internos (-3,54%). Ambos indicadores han empeorado ligeramente con respecto al estudio diagnóstico del V Plan. No obstante, la tasa de éxito está cercana al valor 1, valor que indicaría existencia de igualdad.

### 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 2022.				
2007-2022	Mujeres	Hombres	Brecha de género	Tasa de éxito
<b>Absoluto</b>	53	85	-32	1,60
<b>Porcentaje</b>	1,88%	1,17%	0,71%	

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

En procesos de selección externos la ratio de las mujeres es de 53 y la de los hombres 85, es decir, resulta seleccionada una mujer de cada 53 mujeres presentadas (1,88%), mientras que se selecciona un hombre de cada 85 hombres presentados (1,17%), por tanto, la tasa de éxito de las mujeres es de 1,60.

No existe brecha de género en los procesos de selección externos (0,71%).

Los datos del estudio diagnóstico del V plan arrojaban una tasa de éxito de las mujeres de 2,27 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 46,6% de los procesos y en el de los hombres en un 53,4% ([ver anexo 13](#)).

También se observa que durante las distintas fases de los procesos el porcentaje de mujeres que supera cada fase se incrementa ligeramente en relación con el % de mujeres presentadas. El porcentaje de currículos recibidos asciende al 35,2%, el porcentaje de entrevistas al 36,1%, el porcentaje de candidaturas finalistas al 36,3%. En el caso de los hombres, sin embargo, a medida que transcurren las fases, el porcentaje de hombres que las superan disminuye ligeramente en relación con el porcentaje de currículos presentados, así el porcentaje de currículos recibidos asciende al 64,8%, el porcentaje de entrevistas al 63,9%, el porcentaje de candidaturas finalistas al 63,7% ([ver anexos 10, 11 y 12](#)).

La tasa de éxito de las mujeres (1,60) 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. No obstante, de la comparativa de esta tasa en los últimos planes de igualdad se aprecia una clara tendencia decreciente de la misma. Así el en IV Plan la tasa era 2,95 y en el V Plan 2,27.

### 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 2022.				
2007-2022	Mujeres	Hombres	Brecha de género	Tasa de éxito
<b>Absoluto</b>	40	62	-21	1,53
<b>Porcentaje</b>	2,49%	1,62%	0,86%	

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

Analizando en su conjunto los procesos de selección internos y externos la ratio de las mujeres es de 40, es decir, resulta seleccionada una mujer cada 40 mujeres presentadas (2,49%) y la de los hombres 62, es decir se selecciona un hombre de cada 62 hombres presentados (1,62%), por tanto, la tasa de éxito de las mujeres es superior a la de los hombres (1,53).

No existe brecha de género en el conjunto de los procesos de selección (internos más externos) selección externos (0,86%).

Los datos del estudio diagnóstico del V plan arrojaban una tasa de éxito de las mujeres de 1,90 y una ausencia de brecha de género (1,09%). Se aprecia, por lo tanto, en los procesos de selección internos y externos en su conjunto, 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 45,6% de los procesos y en el de los hombres en un 54,4% ([ver anexo 17](#)).

También se observa que durante las distintas fases de los procesos el porcentaje de mujeres que supera cada fase se incrementa ligeramente en relación con el % de mujeres presentadas. El porcentaje de curriculums recibidos asciende al 35,3%, el porcentaje de entrevistas al 36,6%, el porcentaje de candidaturas finalistas al 37,4%. En el caso de los hombres, sin embargo, a medida que transcurren las fases el porcentaje de hombres que las superan disminuye ligeramente en relación con el porcentaje de curriculums presentados, así el porcentaje de curriculums recibidos asciende al 64,7%, el porcentaje de entrevistas al 63,4 %, el porcentaje de candidaturas finalistas al 62,6%. ([ver anexos 14, 15 y 16](#)).

La tasa de éxito de las mujeres (1,53) 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. No obstante, de la comparativa de esta tasa en los últimos planes de igualdad se aprecia una clara tendencia decreciente de la misma. Así el en IV Plan la tasa era 2,33 y en el V Plan 1,90.

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 presentadas es sustancialmente mayor en los procesos de selección externos.

#### **3.2.5.4 Análisis de distribución de complementos de responsabilidad del artículo 16 del Convenio Colectivo, mediante libre designación de la Dirección General.**

El artículo 16 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. A continuación se realiza un análisis de la distribución de dichos complementos en el período comprendido desde 2008 a 2022.

**Tabla 8 bis. - Personal con complementos de responsabilidad del artículo 16 del Convenio Colectivo mediante libre designación de Dirección General, según sexo, desde 2008 a 2022. Valores absolutos e índice de concentración.**

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2008	8	3	5	11,4	7,3	12,2
2009	8	2	6	11,4	4,9	14,6
2010	5	1	4	7,1	2,4	9,8
2011	2	1	1	2,9	2,4	2,4
2012	1	0	1	1,4	0,0	2,4
2013	2	0	2	2,9	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	2,9	0,0	4,9
2017	8	3	5	11,4	7,3	12,2
2018	5	4	1	7,1	9,8	2,4
2019	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2020	8	2	6	11,4	8,3	13,0
2021	18	7	11	25,7	29,2	23,9
2022	3	1	2	4,3	4,2	4,3
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>24</b>	<b>46</b>	<b>100,0</b>	<b>34,3</b>	<b>65,7</b>

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

**Conclusiones:** De la tabla 08 bis se desprende que el mayor índice de concentración de mujeres se encuentra en el año 2021 (29,2 %), seguido de los años 2018 (9,8%) y 2008 y 2017 (7,3%) y que 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 2021 (23,9%), seguido de los años 2009 (14,6%) y 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 2020-2021 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 2020/21 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 2020/2021 en estudios la rama de Ingeniería y Arquitectura (grado y master), 15.334 personas, el 28,4% eran mujeres y el 71,6% hombres [\(ver anexo 18\)](#)

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 2020-2021. El total de personas matriculadas en el citado sector en el curso 2020-2021 fue de 2.307 personas, de las que el 18,6% eran mujeres y el 81,4% eran hombres [\(ver anexo 18 bis\)](#)

De total de alumnado que finalizó estudios en la rama de Ingeniería y Arquitectura en el curso 2020-2021, 3.241 personas, el 28,3% eran mujeres y el 71,7% eran hombres [\(ver anexo 19\)](#).

En cuanto al alumnado que finalizó estudios en determinadas titulaciones relacionadas con el sector TIC en el curso 2020-2021, el total de personas que lo hicieron en las titulaciones seleccionadas en el [anexo 19 bis](#) fueron 300, de las que el 19% eran mujeres y el 81% 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 los mismos, también es reducido.

Estas circunstancias pueden suponer una dificultad para la incorporación tanto de hombres como de mujeres, a la plantilla de EJIE, pero especialmente de mujeres.

### 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 31/12/2022. Valores absolutos e índice de concentración.						
Tipo de contrato	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Contrato Fijo	187	81	106	81,3	81,8	80,9
Contrato de Relevo (duración indefinida)	20	12	8	8,7	12,1	6,1
Contrato Temporal (jubilación parcial y otros)	23	6	17	10,0	6,1	13,0
<b>TOTAL</b>	<b>230</b>	<b>99</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

Durante la vigencia del V Plan se ha continuado formalizando, como en años anteriores, varios acuerdos de jubilación parcial entre la Dirección y el Comité de Empresa de conformidad con la normativa laboral y de seguridad social, que establecen la modificación de los contratos indefinidos de las personas que tengan derecho de acogerse a la figura de jubilación parcial, que voluntariamente lo soliciten, por contratos temporales a tiempo parcial con una reducción de jornada de un 75 %, hasta alcanzar la edad de 65 años, así como la formalización de contratos de relevo de duración indefinida en sustitución de dichas personas. En los últimos acuerdos alcanzados se ha establecido la duración indefinida de los contratos. A 31 de diciembre de 2022 únicamente existían 23 contratos temporales, de los cuales 21 eran de personas en situación de jubilación parcial y 2 eran contratos de interinidad.

### Conclusiones:

A la vista de la tabla 09, el índice de concentración de los contratos indefinidos es muy similar entre hombres (81,8 %) y mujeres (80,9 %)

El índice de concentración en contratos de relevo de duración indefinida es superior en el caso de las mujeres (12,1 %) en relación con el de los hombres (6,1 %). Siendo la explicación de esta diferencia la figura contractual aplicada, en función de los acuerdos en materia de jubilación parcial y contrato de relevo en la empresa.

El índice de concentración en contratos temporales es superior en el caso de los hombres (13,0 %), en relación con el de las mujeres (6,1%). Siendo la explicación de esta diferencia en el caso del personal jubilado parcial el mayor porcentaje de hombres en el tramo de edad más alto. Los dos contratos de interinidad estaban formalizados por hombres para sustituir una baja de larga duración por enfermedad y una excedencia por cuidado de menores.

Del [anexo 20](#) se desprende que la relación contractual de tipo indefinido se encuentra equilibrada (43,3% mujeres y 56,7% hombres). La relación contractual derivada de contratos de relevo se encuentra muy feminizada (60,0% mujeres y 40,0% hombres). La relación contractual derivada de contratos temporales por jubilación parcial y por interinidad se encuentra muy masculinizada (26,1 % mujeres y 73,9 % hombres).

La masculinización de los contratos temporales por jubilación parcial 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.

### 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 2022, es la siguiente:

Tabla 10.- Distribución de las contrataciones por tramos de años, según sexo, desde 1982 a 2022. valores absolutos e índice de concentración						
Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
De 1982 a 1986	64	23	41	22,3	19,7	24,1
De 1987 a 1991	72	32	40	25,1	27,4	23,5
De 1992 a 1996	5	2	3	1,7	1,7	1,8
De 1997 a 2002	9	1	8	3,1	0,9	4,7
De 2003 a 2009	28	9	19	9,8	7,7	11,2

De 2010 a 2011	14	7	7	4,9	6,0	4,1
De 2012 a 2013	13	7	6	4,5	6,0	3,5
De 2014 a 2015	11	7	4	3,8	6,0	2,4
De 2016 a 2017	13	6	7	4,5	5,1	4,1
De 2018 a 2020	26	10	16	9,1	8,5	9,4
De 2021 a 2023	32	13	19	11,1	11,1	11,2
<b>TOTAL</b>	<b>287</b>	<b>117</b>	<b>170</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

**Conclusiones:** El mayor índice de concentración de mujeres se produce de 1987 a 1991 (27,4%) y de 1982 a 1986 (19,7%). En el caso de los hombres el mayor índice de concentración se produce de 1982 a 1986 (24,1%) y de 1987 a 1991 (23,5%). Desde 2010 hasta 2017 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 hasta 2022 mayoritaria de hombres ([ver anexo 21](#))

### 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 v1.6 1/03/2021) y un Procedimiento de desvinculación (PTH06.5 v1.7 28/02/2018), 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 2004-2022:

### 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 2022. Valores absolutos e índice de concentración.**

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	4	1	3	2,5	1,5	3,2
2005	6	2	4	3,8	3,0	4,3
2006	10	1	9	6,3	1,5	9,7
2007	5	2	3	3,1	3,0	3,2
2008	5	5	0	3,1	7,6	0,0
2009	10	3	7	6,3	4,5	7,5
2010	12	5	7	7,5	7,6	7,5
2011	2	2	0	1,3	3,0	0,0
2012	1	1	0	0,6	1,5	0,0
2013	18	8	10	11,3	12,1	10,8
2014	2	2	0	1,3	3,0	0,0
2015	9	5	4	5,7	7,6	4,3
2016	6	2	4	3,8	3,0	4,3
2017	7	5	2	4,4	7,6	2,2
2018	13	3	10	8,2	4,5	10,8
2019	3	3	0	1,9	4,5	0,0
2020	13	4	9	8,2	6,1	9,7
2021	15	5	10	9,4	7,6	10,8
2022	18	7	11	11,3	10,6	11,8

<b>TOTAL</b>	<b>159</b>	<b>66</b>	<b>93</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
--------------	------------	-----------	-----------	--------------	--------------	--------------

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

**Conclusiones:** El mayor índice de concentración de altas en las mujeres se produce en el año 2013 (12,1%), en los hombres en 2022 (11,8%), años en los 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, 2018, 2020, 2021 y 2022 y entre mujeres en los años 2008, 2011, 2012, 2014, 2015, 2017, 2019 y 2020. ([ver anexo 22](#))

Atendiendo al acumulado del período analizado, el índice de alta de mujeres en plantilla (41,5%) y de hombres (58,5%), encontrándose equilibrado ([ver anexo 22](#))

### 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 2022. valores absolutos e índice de concentración.**

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	3	0	3	3,4	0,0	4,8
2005	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2006	4	0	4	4,5	0,0	6,5
2007	1	0	1	1,1	0,0	1,6
2008	2	1	1	2,3	3,8	1,6
2009	2	0	2	2,3	0,0	3,2
2010	7	4	3	8,0	15,4	4,8
2011	4	0	4	4,5	0,0	6,5
2012	1	1	0	1,1	3,8	0,0

2013	5	2	3	5,7	7,7	4,8
2014	3	2	1	3,4	7,7	1,6
2015	3	2	1	3,4	7,7	1,6
2016	7	3	4	8,0	11,5	6,5
2017	9	3	6	10,2	11,5	9,7
2018	3	1	2	3,4	3,8	3,2
2019	7	0	7	8,0	0,0	11,3
2020	9	1	8	10,2	3,8	12,9
2021	7	3	4	8,0	11,5	6,5
2022	11	3	8	12,5	11,5	12,9

<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>26</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
--------------	-----------	-----------	-----------	--------------	--------------	--------------

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

**Conclusiones:** El mayor índice de concentración de bajas en las mujeres se produce en el año 2010 (15,4%). El mayor índice de concentración de hombres se produjo en los años 2020 y 2022 (12,9%).

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 (70,5%), que de mujeres (29,5%), guarda relación con la mayor presencia de hombres en el tramo de edad más alto ([ver anexo 23](#))

En cuanto a distribución de las bajas entre mujeres y hombres, el índice relativo de bajas en el período analizado de bajas se encuentra muy masculinizado, con un 70,5% en el caso de los hombres y un 29,5 % en el caso de las mujeres. Esto guarda relación con la mayor presencia de hombres en el tramo de edad más alto ([ver anexo 23](#)).

### 3.2.9 Distribución de la formación

EJIE cuenta con un Procedimiento de formación (PTH06.11 v6.8 20/10/2022) 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 2007-2022:

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

Los datos obtenidos son los siguientes:

### 3.2.9.1 Convocatorias de formación

**Tabla 13.- Convocatorias de formación al personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, según sexo, en el período 2007-2022. Valores absolutos e índice de concentración.**

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2007	868	348	520	5,3	5,0	5,5
2008	1654	608	1046	10,0	8,6	11,0
2009	1505	580	925	9,1	8,3	9,7
2010	864	324	540	5,2	4,6	5,7
2011	771	294	477	4,7	4,2	5,0
2012	659	258	401	4,0	3,7	4,2
2013	927	387	540	5,6	5,5	5,7
2014	857	369	488	5,2	5,2	5,1
2015	950	441	509	5,7	6,3	5,4
2016	843	382	461	5,1	5,4	4,9
2017	889	441	448	5,4	6,3	4,7
2018	825	385	440	5,0	5,5	4,6
2019	1003	469	534	6,1	6,7	5,6
2020	1114	513	601	6,7	7,3	6,3
2021	1264	582	682	7,6	8,3	7,2
2022	1536	648	888	9,3	9,2	9,3
<b>TOTAL</b>	<b>16529</b>	<b>7029</b>	<b>9500</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

**Conclusiones:** Respecto al mayor índice de concentración en mujeres se produce en el año 2022 (9,2 % mujeres), en el caso de los hombres, se produce en el año 2008 con un 11%.

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 42,5% y de 57,5% en el caso de los hombres, siendo en todos los años del período analizado superior el porcentaje de convocatorias en los hombres ([ver anexo 24](#)). El índice relativo de feminización en el período analizado resulta por tanto equilibrado.

### 3.2.9.2 Horas de formación

Tabla 14.- Horas de formación recibidas por el personal de EJJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, según sexo, en el período 2007-2022. Valores absolutos e índice de concentración.						
Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2007	6975	2824	4150	7,3	6,9	7,5
2008	8891	3622	5269	9,2	8,9	9,5
2009	8710	3383	5327	9,1	8,3	9,6
2010	4242	1449	2793	4,4	3,6	5,0
2011	5074	2098	2977	5,3	5,1	5,4
2012	3152	1305	1847	3,3	3,2	3,3
2013	3110	1212	1898	3,2	3,0	3,4
2014	5374	2348	3026	5,6	5,8	5,5
2015	6852	3246	3606	7,1	8,0	6,5
2016	6097	2348	3749	6,3	5,8	6,8
2017	6363	2786	3577	6,6	6,8	6,5
2018	6401	2890	3511	6,7	7,1	6,3
2019	6010	2628	3382	6,3	6,4	6,1
2020	5930	2799	3131	6,2	6,9	5,7
2021	6785	3489	3296	7,1	8,5	6,0
2022	6183	2384	3799	6,4	5,8	6,9
<b>TOTAL</b>	<b>96.148</b>	<b>40.810</b>	<b>55.338</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**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 en mujeres el mayor índice se produce en el año 2008 (8,9 % mujeres) en cuanto a los hombres en 2009 con 9,6%. 2008 fue el año con mayor número de horas de formación. En el período analizado, en 7 años el índice de concentración de las mujeres es superior al de los hombres (2014, 2015, 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021) en el resto es a la inversa.

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 42,4% y de 57,6% en el caso de los hombres, siendo en

todos los años del período analizado superior el porcentaje de convocatorias en los hombres salvo en el año 2021 ([ver Anexo 25](#)) El índice relativo de feminización en el período analizado resulta por tanto equilibrado.

### 3.2.9.3 Formación específica en igualdad

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

**Tabla 15.- Convocatorias de formación en materia de igualdad recibidas por el personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, según sexo, en el período 2007-2022. 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	35	16	19	6,2	6,3	6,1
2009	12	6	6	2,1	2,4	1,9
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	17	12	5	3,0	4,7	1,6
2014	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2015	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2016	10	5	5	1,8	2,0	1,6
2017	1	0	1	0,2	0,0	0,3
2018	1	0	1	0,2	0,0	0,3
2019	101	42	59	17,9	16,5	19,0
2020	76	33	43	13,5	13,0	13,8
2021	161	68	93	28,5	26,8	29,9
2022	151	72	79	26,7	28,3	25,4
<b>TOTAL</b>	<b>565</b>	<b>254</b>	<b>311</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

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

**Conclusiones:** Respecto al índice de concentración mayor de mujeres se encuentra en el año 2022 con un 28,3%, en el caso de los hombres, el año con mayor índice de concentración es en 2021 (29,9%). El año con mayor número de convocatorias de formación es 2021.

En relación a las convocatorias realizadas en materia de igualdad, se observa en términos globales que la distribución en el caso de las mujeres es de 45% y de 55% en el caso de los hombres ([ver anexo 26](#)) por lo que, de acuerdo al índice relativo de feminización, este tipo de convocatorias se encuentran equilibradas.

### 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:

<b>Tabla 16.- Personal de EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por perfiles profesionales, según sexo, a 31/12/2022. Valores absolutos e índice de concentración.</b>						
Perfiles profesionales	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Dirección General	1	0	1	0,4	0,0	0,8
Dirección Área y Direcciones Técnicas	10	1	9	4,3	1,0	6,9
Secretario/a de Dirección	1	1	0	0,4	1,0	0,0
Jefatura y Responsable de Proyecto	28	11	17	12,2	11,1	13,0
Técnico/a de Análisis	48	26	22	20,9	26,3	16,8
Técnico/a de Desarrollo	36	21	15	15,7	21,2	11,5
Jefatura de Organización y Calidad	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Técnico/a de Organización, Calidad y Seguridad	4	2	2	1,7	2,0	1,5
Jefatura Telecomunicaciones y Seguridad	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Técnico/a Comunicaciones y Seguridad	3	0	3	1,3	0,0	2,3
Consultor/a de Sistemas	35	7	28	15,2	7,1	21,4
Técnico/a de Sistemas	24	8	16	10,4	8,1	12,2

Responsable de Seguridad	2	0	2	0,9	0,0	1,5
Jefatura de Implantación, Soporte Soft, KZGunea y Gestion Cambios	1	1	0	0,4	1,0	0,0
Responsable de Compras	1	1	0	0,4	1,0	0,0
Jefatura Explotación	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Responsable de Operación	2	0	2	0,9	0,0	1,5
Preparador/a de Procesos	3	3	0	1,3	3,0	0,0
Operador/a	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Jefatura de Servicio a Usuarios/as	2	2	0	0,9	2,0	0,0
Técnico/a de Servicios a Usuarios/as	8	3	5	3,5	3,0	3,8
Jefatura de Administración	1	0	1	0,4	0,0	0,8
Asesor/a Legal	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Técnico/a de Administración	4	4	0	1,7	4,0	0,0
Técnico/a de Recursos Humanos	1	1	0	0,4	1,0	0,0
Técnico/a de Mantenimiento	3	1	2	1,3	1,0	1,5
Oficial Administrativo/a	7	4	3	3,0	4,0	2,3
Soporte administrativo del Área	2	2	0	0,9	2,0	0,0
Responsable de Servicio	3	0	3	1,3	0,0	2,3
<b>TOTAL</b>	<b>230</b>	<b>99</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

Debido al alto número de perfiles profesionales existentes, se ha optado por agruparlos según afinidad en cuanto a sus niveles de recorrido. Esta agrupación permitirá también realizar la evaluación retributiva atendiendo al principio de "a trabajo de igual valor, igual salario". 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 31/12/2022. Valores absolutos e índice de concentración.**

Perfiles profesionales	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Dirección General	1	0	1	0,4	0,0	0,8
Dirección Área y Direcciones Técnicas	10	1	9	4,3	1,0	6,9
Secretariado de Dirección / Soporte admin.de Área / Soporte técn.doc. de Área / Oficial Administrativo/a	10	7	3	4,3	7,1	2,3
Jefaturas de Proyecto / Implantación / Explotación / Servicios a usuarios / de Administración / RrHh/ Organización y Calidad/Telecomunicaciones y Geguridad / Responsables Compras /Servicios / Operación, Seguridad	40	15	25	17,4	15,2	19,1
Técnico/a de Análisis	48	26	22	20,9	26,3	16,8
Técnico/a de Desarrollo	36	21	15	15,7	21,2	11,5
Técnico/a de Organización, Calidad y Seguridad	4	2	2	1,7	2,0	1,5
Técnico/a Comunicaciones y Seguridad	3	0	3	1,3	0,0	2,3
Consultor/a de Sistemas	35	7	28	15,2	7,1	21,4
Técnico/a de Sistemas	24	8	16	10,4	8,1	12,2
Preparador/a de Procesos	3	3	0	1,3	3,0	0,0
Operador/a	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Técnico/a de Servicios a Usuarios/as	8	3	5	3,5	3,0	3,8
Técnico/a de Mantenimiento / RRHH / de Administración	8	6	2	3,5	6,1	1,5
<b>TOTAL</b>	<b>230</b>	<b>99</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

[volver](#)

**Conclusiones:** En cuanto al puesto de Dirección General, durante toda la trayectoria de EJIE, siempre ha sido desempeñado por un hombre.

El resto de los puestos de Dirección, a fecha 31 de diciembre de 2022, tanto Direcciones de Área como Direcciones Técnicas estaban mayoritariamente ocupados por hombres. Las cuatro Direcciones de Área todas ellas estaban ocupadas por hombres y de las 6 Direcciones Técnicas, cinco de ellas estaban ocupadas por hombres y una por una mujer.

La distribución por sexo de las personas asignadas a las Direcciones de Área y Direcciones Técnicas a 31-12-2023 era la siguiente:

Dirección	Sexo
Dirección General	Hombre
Dirección Área Gestión Avanzada	Hombre
Dirección Área Soporte al Negocio	Hombre
Dirección Área Servicios Convergentes	Hombre
Dirección Técnica Hacienda y Función Pública	Hombre
Dirección Técnica Educativa Sociosanitaria	Hombre
Dirección Técnica Sectorial Profesional	Mujer
Dirección Técnica Administración Digital	Hombre
Dirección Técnica Transformación Digital	Hombre
Dirección Técnica Infraestructuras	Hombre

En la anterior tabla no se incluye la Dirección de Área de Gobierno Digital a la que estaba adscrita como director de la misma la misma persona que ocupaba la Dirección General.

El mayor índice de concentración de mujeres se encuentra en los perfiles de Técnico/a de Análisis (26,3%) y Técnico/a de Desarrollo (21,2%). El mayor índice de concentración de hombres se encuentra en el puesto de Consultor de Sistemas (21,4%) y en la agrupación de puestos de Jefatura y Responsables (19,1%).

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 15,2% en 2022 ([ver anexo 27](#) y [tabla 17](#)).

Comparativamente con el estudio diagnóstico del V Plan de Igualdad, ha disminuido el índice de concentración en la agrupación de Direcciones de Área y Direcciones Técnicas del 2,2% al 1,0% y se ha incrementado ligeramente el índice de concentración de mujeres en los puestos de Jefatura y Responsables, ya que el % en dicho momento era del 14,1% y en el presente diagnóstico del 15,2%. ([ver anexo 28](#))

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 a la fecha del diagnóstico y comparativamente con los datos del V Plan de igualdad.

- Los puestos de dirección (Dirección General, Direcciones de Área y Direcciones Técnicas) se encuentran muy masculinizados. El puesto de Dirección General con un índice de distribución del 100% en hombres. Los puestos de Dirección de Área y Direcciones Técnicas cuentan con un índice de distribución del 10,0 % en mujeres y del 90,0 % en hombres, disminuyendo el % de distribución de mujeres en estos puestos, respecto al diagnóstico del V Plan de igualdad, en el que el dato era del 16,7 %
- Los perfiles profesionales de tipo administrativo se encuentran muy feminizados (70,0% mujeres y 30,0% hombres, sin variaciones respecto al diagnóstico del V Plan de igualdad.
- Los perfiles profesionales de jefaturas y responsables se encuentran masculinizados (37,5% mujeres y 62,5% hombres), habiendo incrementado el % de distribución de mujeres respecto al diagnóstico del V Plan de igualdad, en el que el dato era del 34,2%
- Los perfiles profesionales de Técnico/a de Análisis (54,2 % mujeres y 45,8 % hombres) y Técnico/a de Desarrollo (58,3 % mujeres y 41,7 % hombres), que dentro de los puestos técnicos en EJIE tienen una relación más cercana a la clientela están muy feminizados, habiéndose reducido el % de distribución de mujeres en el puesto de Técnico/a de Desarrollo respecto al diagnóstico del V Plan de igualdad, en el que el dato era del 66,7%
- El perfil de Técnico/a de Organización, Calidad y Seguridad se encuentra feminizado (50,0 % mujeres y 50,0% hombres), habiéndose reducido el % de distribución de mujeres respecto al V Plan en el que el dato era del 66,7 %.
- 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 (20,0% mujeres y 80,0% hombres) que dentro de los puestos técnicos en EJIE tienen una relación menos cercana a la clientela, están muy masculinizados, sin haber habido variaciones respecto al diagnóstico del V Plan en estos perfiles profesionales.
- El perfil profesional de Preparador/a de procesos (100,00% mujeres y 00,00% hombres) se encuentra muy feminizado, en mayor medida que el diagnóstico del V Plan en el que el porcentaje de distribución de mujeres era del 75%.
- El perfil profesional de Operador/a ha sido amortizado, en base a un proceso de reorganización interno, habiendo habido un cambio de adscripción de las personas que ocupaban este perfil profesional al de Técnico/a de Sistemas.
- El perfil profesional de Técnico/ de servicio a usuarios/as (37,5% mujeres y 62,5% hombres), está masculinizado, al igual que en V Plan.
- Los perfiles profesionales de Técnicos/as de mantenimiento, administración y recursos humanos se encuentran muy feminizados (75,0% mujeres y 25,0 % hombres), habiéndose incrementado el % de distribución de mujeres respecto al diagnóstico del V Plan de igualdad, en el que el dato era del 66,7%

### 3.2.11 Distribución por niveles retributivos y clasificación profesional

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

EJIE cuenta con un Procedimiento de nóminas y seguros sociales (PTH06.3 v1.5 12/11/2021), un Procedimiento de promoción y desarrollo profesional (PTH06.7 v1.6 28/02/2018), 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 16 del Convenio Colectivo.

**Tabla 18.- Personal de EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, distribución por niveles retributivos, según sexo, a 31/12/2022. 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	3	2	1	1,3	2,0	0,8
Nivel 3	11	4	7	4,8	4,0	5,3
Nivel 4x	38	19	19	16,5	19,2	14,5
Nivel 4y	19	11	8	8,3	11,1	6,1
Nivel 5	70	33	37	30,4	33,3	28,2
Nivel 6	37	14	23	16,1	14,1	17,6
Nivel 7	11	4	7	4,8	4,0	5,3
Nivel 8	30	11	19	13,0	11,1	14,5
Dirección Técnica	6	1	5	2,6	1,0	3,8
Dirección de Área	4	0	4	1,7	0,0	3,1
Dirección General	1	0	1	0,4	0,0	0,8
<b>TOTAL</b>	<b>230</b>	<b>99</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

**Conclusiones:** El nivel con mayor índice de concentración de mujeres es el nivel 5 con un 33,3%, al igual que en el caso de los hombres, con un 28,2%. 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 de Dirección de Área y de Dirección General (0%).

En términos de nivel relativo de feminización, se puede observar que los niveles retributivos 2 y 4Y se encuentran muy feminizados, los niveles retributivos 4X y 5 feminizados, los niveles retributivos 3, 6, 7 y 8 se

encuentran masculinizados, y los niveles retributivos de Dirección Técnica, Dirección Área y Dirección General se encuentran muy masculinizados ([anexo 30](#))

Comparativamente con el Diagnóstico del V Plan el nivel 7 cuenta con un menor índice de distribución de mujeres, ya que entonces el porcentaje de mujeres en dicho nivel era del 41,7%, frente al 36,4 % actual. Sin embargo, el nivel 8 ha visto incrementado el índice de distribución de mujeres de un 30,8% a un 36,7. El nivel de Dirección Técnica cuenta ha visto disminuido el índice de distribución de mujeres de un 33,3% a un 16,7%. Por último, el nivel de Dirección de Área mantiene el índice de distribución en 0%. ([Anexo 30](#))

### 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 (...).”***

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 2022, con todos los conceptos retributivos efectivamente percibidos en dicho mes, según lo regulado en el artículo 35 del Convenio Colectivo, incluido el concepto de antigüedad, y de acuerdo a los niveles retributivos recogidos en el Anexo III del mismo.

La información desagregada por sexo que se desprende a modo de resumen general del citado registro, correspondiente al mes de diciembre de 2022, 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 la media del otro sexo
<b>Hombres</b>	126	1.021.475,70	62.176,12	46,74	87,74
<b>Mujeres</b>	100	774734,52	70.860,42	53,26	113,97
	226	1796210,22	133036,54		

La información desagregada por sexos que se desprende a modo de resumen general del citado registro, correspondiente al mes de diciembre de 2022, 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
<b>Director/a General</b>	1	0	11885,43	0	11486,07	0
<b>Director/a de Área</b>	4	0	11486,07	0	11885,44	0
<b>Director/a Técnico/a</b>	5	1	11.449,77	11.072,81	11218,98	11072,81
<b>NIVEL 2</b>	1	2	1.706,27	6.548,06	1706,27	6548,06
<b>NIVEL 3</b>	7	4	4.149,94	4.826,35	5135,78	5123,63
<b>NIVEL 4X</b>	19	20	5.815,91	6.012,44	6003,63	6022,24
<b>NIVEL 4Y</b>	8	11	7.111,75	7.207,43	6905,04	6775,67
<b>NIVEL 5</b>	37	33	7.627,01	7.873,80	7923,14	8097,01
<b>NIVEL 6</b>	23	14	7.905,21	9.465,29	8904,24	9773,53
<b>NIVEL 7</b>	7	4	5.730,62	8.145,22	2678,62	9623,76
<b>NIVEL 8</b>	19	11	10.679,64	9.709,03	10521,02	11101,09
<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>100</b>				

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.

### **Auditoria retributiva desde perspectiva de género.**

Las empresas que cuentan con Plan de Igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad. Dicha auditoría tiene por

objeto comprobar si el sistema retributivo cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

La auditoría retributiva implica obligaciones para la empresa como la realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. Este diagnóstico requiere la evaluación de los puestos de trabajo. La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo.

En el caso de EJIE, la auditoría retributiva se ha realizado en el año 2022 y ha sido guiada por Areté Activa, Consultoría de Organización, Estrategia y Personas. El modelo seguido de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), establece los siguientes factores y subfactores con su correspondiente ponderación.

FACTORES	Descripción	PONDERACIÓN
<b>Conocimiento y aptitudes</b>	Designan los conocimientos y las aptitudes necesarios para desempeñar un determinado empleo, que pueden adquirirse de distintas maneras: formación académica o profesional acreditada por un diploma, experiencia remunerada en el mercado de trabajo, formación no institucionalizada, experiencia voluntariado, etc.	20-35 %
<b>Responsabilidad</b>	Se refiere a las tareas que repercuten en los objetivos de la empresa, como su rentabilidad, su solidez financiera, la amplitud de sus mercados y la seguridad y salud de su clientela	25-40%
<b>Esfuerzo</b>	Designan la dificultad, el cansancio y la tensión que conlleva la ejecución de las tareas.	15-25%
<b>Condiciones de trabajo</b>	Designa las condiciones ambientales y el clima psicológico en que se realiza el trabajo	5-20%

Areté Activa propuso a Ejje el modelo VPT partiendo del modelo de la OIT. En la próxima tabla se recogen los factores y subfactores identificados, categorizándolos desde el punto de vista de género en neutro, feminizado o masculinizado.

Factores	Subfactores	Género	Puntos
<b>CONOCIMIENTO Y APTITUDES</b> 240	Preparación académica: Titulaciones requeridas para desempeñar el puesto	NEUTRO	0-50
	Experiencia relevante: Experiencia exigida	NEUTRO	5-50

	Competencias interpersonales y de comunicación (comunicación con otras personas, capacidad de influencia sobre ellas, asertividad requerida, entrevistas, asesoramiento, vender, evaluar necesidades de clientes, formar, ...)	FEMENIN	5-50
	Razonamiento y análisis (dificultad técnica, solucionar situaciones, diversidad y complejidad de la información a evaluar; autonomía en el desempeño de su labor).	NEUTRO	5-50
	Conocimiento de idiomas (euskera, inglés y otros idiomas) y nivel de dominio.	NEUTRO	0-40
<b>RESPONSABILIDAD AD 400</b>	Planificación de la organización productiva: Iniciativa y proactividad; incidencia del puesto en el conjunto; consecuencias de sus actos y errores.	NEUTRO	5-100
	Responsabilidad sobre otras personas	NEUTRO	5- 100
	Responsabilidad por inversiones o gastos (contrataciones de personas, proveedores-subcontratas, etc.)	NEUTRO	5- 100
	Criticidad: Grado de importancia del puesto o de las tareas desarrolladas para la actividad de la empresa	NEUTRO	5-100
<b>ESFUERZO 210</b>	Esfuerzo físico	MASCUL	5-70
	Concentración mental y esfuerzo sensorial: variedad de tareas simultáneas, intensidad y frecuencia	NEUTRO	5-70
	Esfuerzo emocional	FEMENIN	5-70
<b>CONDICIONES DE TRABAJO 150</b>	Condiciones del entorno psicológico del trabajo: encargos urgentes e imprevistos, stress continuo, disponibilidad, penosidad, calor-frío, ruidos, etc.	NEUTRO	5-50
	Condiciones del entorno físico del trabajo (Exposición a ruidos, temperaturas, químicos, etc.).	MASCUL	5-50
	Riesgos residuales para la salud y seguridad inherentes al puesto y evidenciados por estudios científicos.	NEUTRO	5-50
<b>1.000</b>		<b>TOTAL</b>	<b>1.000.</b>

El cronograma seguido para la realización de la auditoría retributiva desarrollada en 2022 comenzó en junio, con el análisis de documentación de EJIE, la planificación del proceso y la propuesta y validación de la matriz VPT y ficha DPT con la Comisión Negociadora. Durante el mes de julio, se realizaron las entrevistas. En los meses de agosto y septiembre se procesaron y analizaron los datos obtenidos. En octubre, se revisaron y contrastaron los resultados, analizando las posibles brechas. En noviembre, terminó el proceso con el contraste y validación de los resultados con la Comisión Negociadora.

El proceso realizado durante los 5 meses consta de 52 entrevistas realizadas, 27 puestos descritos y valorados y 231 retribuciones analizadas. Atendiendo a los resultados del VPT se presentan las siguientes agrupaciones:

GV1: Direcciones de Área	GV2: Jefaturas y direcciones técnicas	GV3: Responsables de servicio
Dirección de Servicios Convergentes	Responsable de RRHH	Responsable de operación
Dirección de Gestión Avanzada	Jefaturas de proyecto	Responsable de servicio
Dirección de Administración y Personal	Jefatura de servicio a usuario	
Dirección de Gobierno Digital	Jefatura de organización y calidad	
Dirección de Soporte al Negocio	Responsable de compras	
Dirección General	Jefatura de soporte Soft	
	Jefatura de explotación	
	Jefatura de administración	
	Dirección Técnica	

GV4: Técnicos/as I	GV5: Técnicos/as II	GV6: Administración
Técnico/a de organización, calidad y seguridad	Preparador/a de procesos	Soporte administrativo del área
Aesor/a legal	Técnico/a de Recursos Humanos	Oficial administración
Técnico/a de análisis	Técnico/a de administración	Secretaría dirección
Consultor/a de sistemas	Técnico/a de Desarrollo	
Técnico/a comunicaciones y seguridad	Técnico/a de sistemas	
	Técnico/a de SAU	
	Técnico/a de mantenimiento	

En cuanto a los resultados de la auditoría por las agrupaciones de puestos anteriormente indicadas, son los siguientes:

Subdivisión	% mujeres	Salario Base + Complem	Salario Base	Comptos Sal.	Complementos salariales sin antigüedad	Antigüedad
Total 1	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Total 2	34%	0%	0%	-1%	3%	-19%
Total 3	0%	0%	0%	0%		
Total 4	40%	-3%	0%	-4%	2%	-28%
Total 5	51%	0%	0%	-1%	4%	10%
Total 6	64%	-9%	0%	-21%	-14%	-33%
Total general	42%	5%	0%	8%	12%	-7%

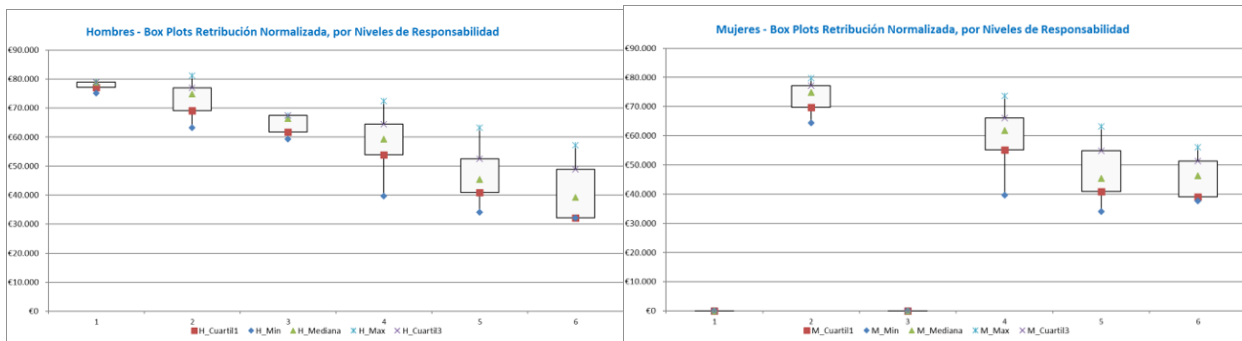
Como se puede observar, la diferencia en salario base es nula, y la única diferencia que merece ser analizada es la relativa al grupo 6.

Tras, por tanto, analizarla de manera detallada, se observa que dicha diferencia en beneficio de las mujeres es causada tanto por haber distintos niveles dentro del grupo de valoración (desde el 2 al 4Y) como por la antigüedad promedio mayor de las mujeres en dicho nivel.

En cuanto a la diferencia retributiva de la organización, se puede observar cómo claramente hay menos porcentaje de mujeres cuanto más alto es el nivel de valoración, y por tanto, el sueldo. No es por tanto una discriminación retributiva, sino una dificultad para acceder a los puestos de mayor responsabilidad.

Atendiendo a los resultados de auditoría niveles retributivos específicos, los resultados de la auditoría son los siguientes

Diferencia Salarial						
Subdivisión	% mujeres	Salario Base + Complem	Salario Base	Comptos Sal.	salariales sin antigüedad	Antigüedad
Total DIRECTOR/A AREA	0%	0%	0%	0%		
TOTAL DIRECCIÓN TÉCNICA	33%	-1%	0%	-2%		
Total NIVEL 2	40%	-16%	0%	-45%	-1%	-125%
Total NIVEL 3	53%	8%	0%	20%	0%	74%
Total NIVEL 4X	44%	4%	0%	9%	3%	28%
Total NIVEL 4Y	71%	-3%	0%	-6%	0%	-29%
Total NIVEL 5	45%	-3%	0%	-6%	0%	-26%
Total NIVEL 6	33%	-6%	0%	-9%	0%	-44%
Total NIVEL 7	40%	0%	0%	0%	0%	-1%
Total NIVEL 8	33%	-3%	0%	-4%	-1%	-19%
Total NIVEL DI	0%	0%	0%	0%		
Total general	42%	5%	0%	8%	12%	-7%



### INFORMACIÓN SALARIAL

Etiquetas de fila	HOMBRE	MUJER
Grupo 1 – Direcciones de Área	77.669,69	
GRUPO 2 – Jefaturas y Direcciones Técnicas	73.069,58	73.339,07
GRUPO 3 - Responsables de Servicio	64.426,92	
GRUPO 4 – Técnicos/as I	59.110,58	60.608,96
GRUPO 5 – Técnicos/as II	47.115,54	47.347,88
GRUPO 6 - Administración	41.931,12	45.852,46
<b>Total general</b>	<b>58.949,86</b>	<b>56.175,38</b>

### INFORMACIÓN SALARIAL

Etiquetas de fila	HOMBRE	MUJER
Nivel 2	36.823,14	42.795,06
Nivel 3	38.140,24	35.163,83
Nivel 4X	45.651,29	43.679,21
Nivel 4Y	47.848,11	49.240,12
Nivel 5	56.787,04	57.588,57
Nivel 6	61.251,00	64.604,23
Nivel 7	70.036,35	70.194,22
Nivel 8	72.149,12	74.071,83
<b>Total General</b>	<b>58.949,86</b>	<b>56.175,38</b>

Las principales conclusiones obtenidas de la auditoría retributiva son:

- El sistema retributivo de EJIE cumple, de manera transversal y completa, con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.
- En base al análisis realizado, no se observa ningún tipo de discriminación en el diseño de la política salarial en la empresa entre mujeres y hombres.
- La diferencia salarial existente en EJIE está motivada fundamentalmente por la menor representación de las mujeres en los grupos de valoración de puestos más altos.

En cuanto a las recomendaciones sugeridas por la auditoría:

- Por un lado, Ejje debe mantener actualizado el Registro salarial de toda su plantilla, a fin de garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de la empresa, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.
- Por otro lado, debe realizarse periódicamente una valoración de todos los puestos de trabajo de la empresa en base a los factores previstos en las recomendaciones nacionales e internacionales y en el Convenio Colectivo de aplicación.

La mesa negociadora del futuro convenio colectivo o pacto de empresa de aplicación debe asegurarse de que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, en los términos establecidos en el artículo 4 del Real Decreto 902/2020. Para ello se recomienda realizar una valoración de puestos de trabajo previa a la negociación colectiva.

### 3.2.13 Promoción y desarrollo profesional

La promoción y el desarrollo profesional están reguladas en el Convenio Colectivo en los artículos 16 y 37.

EJIE cuenta con un Procedimiento de promoción y desarrollo profesional (PTH06.7 v1.6 28/02/2018), 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 2022, salvo en los años 2011 y 2012. En los años 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014 no se materializaron promociones derivadas del mismo por razones presupuestarias.

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 2004-2022 son los siguientes:

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

<b>Tabla 19.- Personal promocionado en EJIE-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 2004-2022. Valores absolutos e índice de concentración.</b>						
	<b>Absolutos</b>			<b>INDICE DE CONCENTRACION - % (*)</b>		
<b>Año</b>	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
2004	3	2	1	4,9	8,0	2,9
2005	6	2	4	9,8	8,0	11,4
2006	3	2	1	4,9	8,0	2,9
2007	4	2	2	6,6	8,0	5,7
2008	8	3	5	13,1	12,0	14,3
2009	3	2	1	4,9	8,0	2,9
2010	10	5	5	16,4	20,0	14,3
2011	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2012	1	1	0	1,6	4,0	0,0
2013	1	1	0	1,6	4,0	0,0
2014	1	0	1	1,6	0,0	2,9

2015	4	1	3	6,6	4,0	8,6
2016	9	2	7	14,8	8,0	20,0
2017	1	0	1	1,6	0,0	2,9
2018	1	0	1	1,6	0,0	2,9
2019	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2020	2	0	2	3,3	0,0	5,7
2021	2	2	0	3,3	8,0	0,0
2022	2	1	1	3,3	4,0	2,9
<b>TOTAL</b>	<b>61</b>	<b>25</b>	<b>35</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**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:** El mayor índice de concentración de mujeres se encuentra en los años 2010 (20,0%) y 2008 (12,0%). El menor índice de concentración de mujeres se encuentra en los años 2011, 2014, 2017, 2018, 2019 y 2020(0%). En los años 2004, 2006, 2007, 2009, 2010, 2012 y 2013, 2021 y 2022 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 (20%), 2008 (14,3%) y 2010 (14,3%). El menor índice de concentración de hombres se encuentra, en los años 2011, 2012, 2013, 2019 y 2021(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 44,9% y de 55,1% en el caso de los hombres [ver anexo 31](#) con mayor índice de distribución en mujeres en los años 2004, 2006, 2009, 2012, 2013 y 2021 y con mayor índice de distribución en hombres en los años 2005, 2008, 2011, 2014, 2015, 2016 y 2020 siendo el mismo en hombres y mujeres en el resto de los años analizados

En cuanto al nivel relativo de feminización del personal promocionado en procesos de selección interna, se encuentra equilibrado (44,9%), en el período 2004-2022.

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

**Tabla 20.- Personal promocionado en EJJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco mediante proceso de evaluación del desempeño con cambio de nivel, según sexo, en el período 2004-2022. Valores absolutos e índice de concentración.**

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	41	22	19	12,5	12,9	12,0
2005	11	2	9	3,4	1,2	5,7
2006	10	5	5	3,0	2,9	3,2
2007	12	5	7	3,7	2,9	4,4
2008	16	10	6	4,9	5,9	3,8
2009	17	7	10	5,2	4,1	6,3
2010	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2011	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2012	9	4	5	2,7	2,4	3,2
2013	7	3	4	2,1	1,8	2,5
2014	16	4	12	4,9	2,4	7,6
2015	17	10	7	5,2	5,9	4,4
2016	15	13	2	4,6	7,6	1,3
2017	16	9	7	4,9	5,3	4,4
2018	16	9	7	4,9	5,3	4,4
2019	24	15	9	7,3	8,8	5,7
2020	29	15	14	8,8	8,8	8,9
2021	41	18	23	12,5	10,6	14,6
2022	31	19	12	9,5	11,2	7,6
<b>TOTAL</b>	<b>328</b>	<b>170</b>	<b>158</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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



**Conclusiones:** El mayor índice de concentración de mujeres se encuentra en los años 2004 (12,9%) y 2022 (11,2%). 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, 2019 y 2022 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 2021 (14,6%) y 2004 (12,0%). 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 periodo analizado en el caso de las mujeres es de 51,8 % y de 48,2 % en el caso de los hombres ([ver anexo 32](#)), con mayor índice de distribución en mujeres en los años 2004, 2008, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 y 2022 y con mayor índice de distribución en hombres en los años 2005, 2007, 2009, 2012, 2013, 2014 y 2021, siendo el mismo en hombres y mujeres en el resto de los 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 (51,8 %), en el periodo 2004-2022.

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

**Tabla 21.- 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 2004-2022. Valores absolutos e índice de concentración.**

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	8	3	5	8,3	6,5	10,0
2005	2	1	1	2,1	2,2	2,0
2006	6	4	2	6,3	8,7	4,0
2007	5	2	3	5,2	4,3	6,0
2008	10	4	6	10,4	8,7	12,0
2009	4	2	2	4,2	4,3	4,0
2010	6	6	0	6,3	13,0	0,0
2011	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2012	1	0	1	1,0	0,0	2,0

2013	3	1	2	3,1	2,2	4,0
2014	6	4	2	6,3	8,7	4,0
2015	2	1	1	2,1	2,2	2,0
2016	5	2	3	5,2	4,3	6,0
2017	7	3	4	7,3	6,5	8,0
2018	2	0	2	2,1	0,0	4,0
2019	7	4	3	7,3	8,7	6,0
2020	4	2	2	4,2	4,3	4,0
2021	15	6	9	15,6	13,0	18,0
2022	3	1	2	3,1	2,2	4,0
<b>TOTAL</b>	<b>96</b>	<b>46</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

**Conclusiones:** El mayor índice de concentración de mujeres se encuentra en los años 2010 (13%) y 2021 (13%). El menor índice de concentración de mujeres se encuentra en los años 2011 (0%), 2012 (0%) y 2018 (0%). En los años 2005, 2006, 2010, 2014, 2015, 2019 y 2020 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 2021 (18%) y 2008 (12%). El menor índice de concentración de hombres se encuentra en los años 2010 (0%) y 2011 (0%).

Se observa en términos globales que la distribución de los procesos de evaluación del desempeño con cambio de perfil profesional en el período analizado en el caso de las mujeres es de 47,9 % y de 52,1 % en el caso de los hombres ([ver anexo 33](#)), 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, 2017, 2018, 2021 y 2022 siendo el mismo en hombres y mujeres en el resto de los 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 feminizado (47,9 %), en el período 2004-2022.

### 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 2004-2022. Valores absolutos e índice de concentración.**

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2004	52	27	25	10,7	11,2	10,2
2005	19	5	14	3,9	2,1	5,7
2006	19	11	8	3,9	4,5	3,3
2007	21	9	12	4,3	3,7	4,9
2008	34	17	17	7,0	7,0	7,0
2009	24	11	13	4,9	4,5	5,3
2010	16	11	5	3,3	4,5	2,0
2011	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2012	11	5	6	2,3	2,1	2,5
2013	11	5	6	2,3	2,1	2,5
2014	23	8	15	4,7	3,3	6,1
2015	23	12	11	4,7	5,0	4,5
2016	29	17	12	6,0	7,0	4,9
2017	24	12	12	4,9	5,0	4,9
2018	19	9	10	3,9	3,7	4,1
2019	31	19	12	6,4	7,9	4,9
2020	35	17	18	7,2	7,0	7,4
2021	58	26	32	11,9	10,7	13,1
2022	37	21	16	7,6	8,7	6,6

<b>TOTAL</b>	<b>486</b>	<b>242</b>	<b>244</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
--------------	------------	------------	------------	--------------	--------------	--------------

**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:** El mayor índice de concentración de mujeres se encuentra en los años 2004 (11,2%) y 2021 (10,7%). El menor índice de concentración de mujeres se encuentra en el año 2011 (0%). En los años 2004, 2006, 2010, 2015, 2016, 2017, 2019 y 2022 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 (10,2%) y 2021 (13,1%). El menor índice de concentración de hombres se encuentra en el año 2011 (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 34](#)), siendo mayor en las mujeres en los años 2004, 2006, 2010, 2015, 2016, 2019, 2020 y 2022 y en los hombres en los años 2005, 2007, 2009, 2012, 2013, 2014, 2018 y 2021 siendo el mismo en hombres y en mujeres en el resto de los años analizados.

En cuanto al nivel relativo de feminización del personal total promocionado, se encuentra feminizado (50,0 %), en el período 2004-2022.

### 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
- Personal administrativo: incluye los perfiles profesionales del área administrativa.

<b>Tabla 23.- Personal de EJJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por agrupaciones de puestos, según sexo, a 31/12/2022. Valores absolutos e índice de concentración.</b>						
<b>Agrupación de puestos</b>	<b>Absolutos</b>			<b>INDICE DE CONCENTRACION - % (*)</b>		
	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>

Direcciones	11	1	10	4,8	1,0	7,6
Jefatura/ Responsable	40	15	25	17,4	15,2	19,1
Personal técnico	164	71	93	71,3	71,7	71,0
Personal administrativo	15	12	3	6,5	12,1	2,3

<b>TOTAL</b>	<b>230</b>	<b>99</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
--------------	------------	-----------	------------	--------------	--------------	--------------

**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 la agrupación de puestos Personal técnico (71,7%), y el menor en la agrupación de puestos Direcciones (1,0%). El mayor índice de concentración de hombres se encuentra en la agrupación de puestos Personal técnico (71,7%) y el menor, en la agrupación de puestos de personal administrativo (2,3%). El índice de concentración en la agrupación de puestos Jefatura/Responsable en el caso de las mujeres es un 15,2 % y en el caso de los hombres con un 19,1%.

En términos de nivel relativo de feminización (ver anexo 35) la agrupación de puestos de Direcciones se encuentra muy masculinizada, con una distribución del 9,1% entre mujeres y del 90,9% entre hombres.

La agrupación de puestos de Jefatura/Responsable se encuentra masculinizada, con una distribución del 37,5% entre mujeres y del 62,5% entre hombres.

La agrupación de puestos de Personal técnico se encuentra equilibrada con una distribución del 43,3% entre mujeres y del 56,7% entre hombres.

La agrupación de puestos de Personal administrativo se encuentra muy feminizada con una distribución del 80% entre mujeres y 20% 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 EJJIE 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 9,1%, apreciándose un retroceso en relación con el Diagnóstico del V Plan, en el que era de un 15,4%. 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 37,5%, apreciándose un incremento en relación con el Diagnóstico del V Plan, en el que era de un 32,1%.

### 3.2.15 Distribución del reconocimiento

EJIE cuenta con un Procedimiento de reconocimiento PTH06.9 v2.3 28/02/2018, 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 2022, ambos inclusive, es la siguiente:

<b>Tabla 24.- Personas reconocidas entre el personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, según sexo, en el período de 2022. Valores absolutos e índice distribución</b>						
	<b>Absolutos</b>			<b>INDICE DE DISTRIBUCIÓN - % (*)</b>		
<b>Personas</b>	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Personas reconocidas	47	19	28	100,0	40,4	59,6

**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 40,4% en el caso de mujeres y un 59,6% en el caso de hombres. Resultando, por lo tanto masculinizado de acuerdo con el índice relativo de feminización.

### 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 31-12-2022, existen tres tipos de jornada básicas, la jornada partida, la jornada continua y la jornada mixta (partida y turno de tarde). La distribución de las mujeres y hombres, en relación a estas tipologías de jornada es la siguiente:

<b>Tabla 25.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por tipo de jornada (partida / turnos), según sexo, a 31/12/2022. Valores absolutos e índice de concentración.</b>		
	<b>Absolutos</b>	<b>INDICE DE CONCENTRACION - % (*)</b>

Tipo de jornada	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Partida	180	75	105	78,3	75,8	80,2
Continua	47	23	24	20,4	23,2	18,3
Mixta (partida y turno de tarde)	3	1	2	1,3	1,0	1,5

TOTAL	230	99	131	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 75,8% en mujeres y un 80,2% en hombres.

En términos de índice relativo de feminización, la modalidad de jornada partida se encuentra equilibrada con un 41,7% de distribución entre mujeres y un 58,3% entre hombres. La modalidad de jornada continua se encuentra feminizada con un 48,9% entre mujeres y un 51,1% 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 35](#)).

El personal de EJIE tiene derecho a solicitar flexibilidad de jornada o jornadas reducidas de 1/8, 1/5, 1/3, o 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 31/12/2021. Valores absolutos e índice de concentración.**

Tipo de jornada	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Jornada Normal	147	63	84	63,9	63,6	64,1
Jornada Flexible	30	8	22	13,0	8,1	16,8
Jornada continua (7 horas)	31	15	16	13,5	15,2	12,2
Jornada flexible (7 horas)	16	8	8	7,0	8,1	6,1

Jornada Reducida (guarda legal-cuidado familiares)	6	5	1	2,6	5,1	0,8
--	---	---	---	-----	-----	-----

<b>TOTAL</b>	<b>230</b>	<b>99</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
--------------	------------	-----------	------------	--------------	--------------	--------------

**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 tanto para mujeres como para hombres se produce en la jornada normal con un 63,3% de mujeres y 63,6% de hombres. En el caso de la jornada reducida es del 5,1% de mujeres, mientras que en los hombres es del 0,8%. El índice de concentración en jornada flexible en mujeres es del 8,2 % y en hombres de 17,1%.

En términos de índice relativo de feminización, la flexibilidad de jornada se encuentra muy masculinizada con un 26,7% de mujeres y 73,3% de hombres mientras que la reducción de jornada está muy feminizada 83,3% en el caso de las mujeres y 16,7% en el de los hombres ([ver anexo 36](#))

### 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 EJJIE es la siguiente:

<b>Tabla 27.- Personal de EJJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por situación familiar, según sexo, a 31/12/2022. Valores absolutos e índice de concentración.</b>						
Situación familiar	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Sin hijos/as ni otras personas a cargo	49	24	25	21,3	24,2	19,1
Con hijos/as y/o otras personas a cargo	181	75	106	78,7	75,8	80,9

<b>TOTAL</b>	<b>230</b>	<b>99</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
--------------	------------	-----------	------------	--------------	--------------	--------------

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

**Conclusiones:** En cuanto al índice de concentración, tanto en mujeres como en hombres hay un mayor índice de concentración en la situación familiar de hijos/as y/o otras personas a cargo con un 75,8% de mujeres y 80,9% en el caso de los hombres, resultando mayor en el caso de los hombres

La distribución de responsabilidades familiares por personas a cargo en cuanto al índice de feminización se encuentra equilibrado entre (43% mujeres y 57% hombres) [\(ver anexo 37\)](#)

### 3.2.18 Distribución de las solicitudes de excedencia

En el período comprendido entre 2004 y 2022, la distribución de las excedencias solicitadas, es la siguiente:

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

2014	2	1	1	7,1	11,1	5,3
2015	1	0	1	3,6	0,0	5,3
2016	2	0	2	7,1	0,0	10,5
2017	1	0	1,0	3,6	0,0	5,3
2018	1	1	0,0	3,6	11,1	0,0
2019	3	0	3,0	10,7	0,0	15,8
2020	3	0	3,0	10,7	0,0	15,8
2021	4	2	2,0	14,3	22,2	10,5
2022	2	2	0,0	7,1	22,2	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

**Conclusiones:** Los mayores índices de concentración se encuentran en los años 2006, 2009, 2011, 2014, 2018, 2021 y 2022 en las mujeres y en los años 2004, 2005, 2010, 2013, 2015, 2016, 2017, 2019 y 2020 en los hombres.

La distribución de las excedencias en el período analizado ha sido de un 32,1% entre las mujeres y de un 67,9% 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 38](#))

### 3.2.19 Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral

El Convenio Colectivo de EJIE regula en su artículo 20 las licencias y los permisos, así como el conjunto de medidas para favorecer la conciliación familiar y laboral. EJIE cuenta con un procedimiento de gestión del Convenio (PTH06.4 v1.2 28/02/2018), 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 41 a 47, 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.

Anexo 41: permiso de maternidad

Anexo 42: permiso de paternidad

Anexo 43: permiso por riesgo durante el embarazo

Anexo 44: permiso por lactancia

Anexo 45: permiso reducción de jornada

Anexo 46: permiso flexibilidad horaria

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 sociolaborales 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 (2018-2020).

Con posterioridad se firmó un nuevo Convenio Colectivo (2021-2022), actualmente en situación de prórroga automática a la espera de negociación de un nuevo Convenio Colectivo. En dicho Convenio Colectivo y como consecuencia de la actividad E1.2 recogida en el V Plan consistente en 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, se incorporó la regulación de la figura del teletrabajo y de la desconexión digital. Así el artículo 14 regula la figura de teletrabajo y en artículo 15 la desconexión digital. El artículo 14 establece la posibilidad de realizar dos días de teletrabajo a la semana con carácter voluntario para todo el personal.

Dado que el Convenio Colectivo 2021-2022 se firmó a comienzos del 2022, este fue el primer año de aplicación práctica de esta modalidad de teletrabajo de conformidad con el artículo 14 del mismo.

A continuación, se incluye una tabla con el detalle del personal que durante 2022 ha optado por una jornada híbrida semanal de dos días de teletrabajo y tres días de jornada presencial y del personal que ha optado por una jornada únicamente presencial.

**Tabla 29.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, según sexo, con jornada de presencial + teletrabajo según art. 14 Convenio Colectivo o sólo con jornada presencial a 31/12/2022. Valores absolutos e índice de concentración.**

Tipo de contrato	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Presencial + teletrabajo	187	92	95	81,3	92,9	72,5
Sólo Presencial	43	7	36	18,7	7,1	27,5

<b>TOTAL</b>	<b>230</b>	<b>99</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
--------------	------------	-----------	------------	--------------	--------------	--------------

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

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

**Conclusiones:** En el período analizado 2004-2022, ningún empleado de EJIE ha ejercido el derecho a disfrutar una parte del permiso por maternidad ([ver anexo 39](#))

En el período analizado un 20,5% de los permisos de lactancia han sido solicitados por hombres ([ver anexo 40](#))

En el período analizado el 81,9% de los permisos por reducción de jornada han sido solicitados por mujeres y el 18,1% por hombres ([ver anexo 41](#))

En el período analizado el 40,9% de solicitudes de flexibilidad de jornada han sido solicitadas por mujeres y el 59,1% por hombres ([ver anexo 42](#))

En cuanto a la elección de la modalidad de trabajo entre híbrida (teletrabajo + presencial) o sólo presencial, se aprecia que el mayor índice de distribución en el caso de las mujeres es la modalidad híbrida con un 92,9%, al igual que en el caso de los hombres, con un 72,5%.

La modalidad de trabajo híbrida (teletrabajo + presencial) se encuentra feminizada, con una 49,2% de elección de la misma por las mujeres y un 50,8% por los hombres. Sin embargo, la modalidad de trabajo sólo presencial se encuentra muy masculinizada, con una 16,3% de elección de la misma por las mujeres y un 83,7% por los hombres ([ver anexo 43](#))

Durante la vigencia del V plan se han desarrollado las siguientes actividades contenidas en el mismo:

- Actividad E1.4 que tenía por objeto enriquecer próximos diagnósticos incorporando nuevos indicadores, tales como promociones anuales en supuestos de conciliación, embarazo, paternidad, para su incorporación a próximos diagnósticos, desagregados por puesto de trabajo para estudiar el techo de cristal.
- Actividad E1.5 que tenía por objeto enriquecer próximos diagnósticos incorporando nuevos indicadores, como por ejemplo en el ámbito de la corresponsabilidad, indicadores de disfrute del nuevo permiso de paternidad, para su incorporación a próximos diagnósticos.

En relación con la actividad E1.4 se han analizado los permisos tanto de maternidad como de paternidad en el período 2018-2022 y las promociones experimentadas por las personas que han utilizado dichos permisos durante el período de duración de los mismos, así como en los años inmediatamente anterior y posterior al año del permiso, habida cuenta de que los procesos de evaluación de desempeño se realizan del mes de mayo de un año al mes de mayo del año siguiente. Además, se ha analizado el perfil profesional y nivel retributivo de cada persona en el momento del permiso.

A continuación se incluye una tabla del análisis realizado de los permisos de maternidad y otra de los permisos de paternidad.

Año permiso	Año incorporación	Permiso		Perfil y nivel a fecha de inicio de permiso	Año de Última promoción antes del permiso	Año de Primera promoción tras el permiso.	Observaciones	Promoción en el año del permiso o en el año anterior o posterior
		Fecha inicio	Fecha fin					
2018	2013	21/03/2018	10/07/2018	TD4x	2016	2019	Alta en 2013 contrato temporal. Promoción en 2016. Conversión en indefinido en 2017. Promoción en 2019	si
	2013	08/05/2018	27/08/2018	TD4x	2017	2020	Alta en 2013 contrato temporal. Promoción en 2017. Conversión en indefinido en 2017. Promoción en 2020	si
	2014	28/01/2018	19/05/2018	TD4X	2017	2020	Alta en 2014 contrato temporal. Promoción en 2017. Conversión en indefinido en 2018. Promoción en 2020	si
2019	2017	21/12/2019	10/04/2020	TD3	2019	2021	Alta en 2017 contrato temporal. Promoción en 2019. Conversión en indefinido en 2021. Promoción en 2022	si
	2013	11/09/2019	31/12/2019	TS4U4X	2017	2020	Alta en 2015 contrato temporal. Conversión en indefinido 2015. Promoción en 2017. Promoción en 2020.	si
2020	-	-	-	-	-	-	-	-
2021	2019	20/03/2021	09/07/2021	TD3	-	2022	Alta en 2019 contrato temporal. Promoción 2022. Conversión en indefinido 2023.	si
	2015	04/10/2021	23/01/2022	TD4Y	2021	2023	Alta en 2015 contrato temporal. Promoción 2018. Conversión en indefinido 2019. Promoción 2021	si
	2013	07/05/2021	26/08/2021	TD4Y	2020	2023	Alta en 2013 contrato temporal. Promoción en 2017. Conversión en indefinido en 2017. Promoción en 2020	si
	2013	27/11/2021	18/03/2022	TD4X	2021	2022	Alta en 2015 contrato temporal. Conversión en indefinido 2015. Promoción en 2017. Promoción en 2020.	si
	2013	23/11/2021	14/03/2022	TD4Y	2019	2023	Alta en 2013 contrato temporal. Promoción en 2016. Conversión en indefinido en 2017. Promoción en 2019. Promoción en 2023	no
	2015	14/12/2021	04/04/2022	TD4X	2019		Alta en 2015 contrato temporal. Promoción 2018. Conversión en indefinido 2019. Promoción en 2023	no
2022	2020	17/02/2022	08/06/2022	TM4X	-	2023	Alta en 2020 contrato indefinido. Promoción en 2023	no

Año permiso	Año incorporación	Permiso		Perfil y nivel a fecha de inicio de permiso	Año de Última promoción antes del permiso	Año de Primera promoción tras el permiso.	Observaciones	Promoción en el año del permiso o en el año anterior o posterior
		Fecha inicio	Fecha fin					
2018	2017	05/01/2018	01/02/2018	TCYS5	-	2020	Alta 2017 contrato temporal. Conversión en indefinido 2020. Promoción 2020.	no
2019	2010	30/06/2019	24/08/2019	T55	2018	2022	Alta 2010. Promoción en 2013. Promoción en 2018. Promoción en 2022.	si
	2009	19/09/2019	20/01/2020	TA5	2017	-	Alta 2009 contrato temporal. Promoción 2012. Conversión en indefinido 2014. Promoción 2015. Promoción 2017.	no
	2015	02/01/2019	17/03/2019	TD4X	2019	2022	Alta 2015 contrato temporal. Promoción en 2018. Conversión en indefinido 2019. Promoción en 2021. Promoción en 2022.	si
	2017	14/12/2019	07/02/2020	TD4X	2019	2022	Alta 2017 contrato temporal. Promoción 2019. Conversión en indefinido 2021. Promoción 2022	si
	2018	28/10/2019	05/01/2020	TD3	-	2020	Alta 2018 contrato temporal. Promoción 2020. Conversión en indefinido 2022.	si
2020	2018	05/09/2020	27/11/2020	TCYS6R7	2020	2021	Alta 2018 contrato indefinido. Promoción 2020. Promoción 2021. Promoción 2023	si
	2015	02/08/2020	11/11/2020	TD3	2019	2021	Alta 2015 contrato temporal. Conversión en indefinido 2019. Promoción 2018. Promoción 2021.	si
2021	2021	24/05/2021	31/07/2021	TD3	-	2022	Alta 2021 contrato indefinido. Promoción 2022.	si
2022	2022	04/07/2022	31/07/2022	TD3	-	2023	Alta 2022 contrato indefinido. Promoción 2023	si
	2018	18/07/2022	06/11/2022	TD3	2022	2023	Alta 2018 contrato temporal. Promoción 2020. Conversión en indefinido 2022. Promoción 2023	si

Fuente: RRHH

Del análisis realizado se concluye que de los 12 permisos de maternidad durante el período 2018-2022, en 9 de las situaciones la persona ha resultado promocionada en el año del permiso o en el año anterior o posterior al mismo, lo que representa una 75%. En dos de los casos en los que no se da esta circunstancia, las personas han tenido promociones en años anteriores al permiso, concretamente 3, contando entre ellas la conversión de un contrato temporal en indefinido, así como con posterioridad en 2023. El tercer caso en el que no se ha dado dicha circunstancia se trata de una incorporación en diciembre de 2020 y la persona ha resultado promocionada en 2023.

Del análisis realizado se concluye que de los 11 permisos de paternidad durante el período 2018-2022, en 9 de las situaciones la persona ha resultado promocionada en el año del permiso o en el año anterior o posterior al mismo, lo que representa una 81,82%. En uno de los casos en los que no se da esta circunstancia, la persona solicitante del permiso se incorporó en 2017, en un nivel retributivo 5, solicitó el permiso en 2018 y fue promocionado en 2020. En el otro caso en el que no se da esta circunstancia, la persona que lo solicitó se incorporó en 2009, disfrutando el permiso en 2020 y habiendo sido objeto de promoción en 4 ocasiones antes del disfrute del permiso, contando entre ellas la conversión de un contrato temporal en indefinido.

**Conclusiones:** Del análisis realizado se concluye que el disfrute de los permisos de maternidad y paternidad no suponen ningún menoscabo en las opciones de promoción para el personal que solicita los mismos, apreciándose un alto nivel de promociones entre dicho personal en los períodos temporales de dichos permisos, así como en los años cercanos a los mismos.

En relación con la actividad E1.5 se han analizado los casos de comunicación de casos de paternidad en el período 2021 y 2022 y si en dichos casos los empleados que han comunicado esta situación han disfrutado el permiso de paternidad en toda su extensión.

Análisis de los empleados que en el período 2021-2022 han comunicado su paternidad y que han disfrutado del permiso		
Año	Han disfrutado el permiso de paternidad en toda su extensión	
	Han sido padres	
2021	0	0
2022	2	2
<b>Total</b>	2	2

Fuente: RRHH

**Conclusiones:** El 100% de los hombres que han sido padres en 2022 han disfrutado del permiso de paternidad en toda su extensión. En el caso de uno de ellos, al tratarse de una nueva incorporación en plantilla, ya había disfrutado parte del permiso en la empresa en la que trabajaba, y tras su incorporación a la plantilla, disfrutó del periodo restante del permiso.

### 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 30.- Grado de cumplimiento del plan de comunicación interna desde 2009 hasta 2022. Valores absolutos**

Año	Total
2009	80,7%
2010	98,8%
2011	95,5%
2012	100,0%
2013	99,6%
2014	100,0%
2015	97,6%
2016	98,6%
2017	91,3%
2018	98,1%
2019	98,3%
2020	97,8%
2021	100,0%
2022	100,0%

Fuente: RRHH

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 31.- Hitos en materia de igualdad incluidos en los planes anuales de comunicación interna desde 2009 hasta 2022. Valores absolutos**

Año	Total	% cumplimiento
2009	2	100%
2010	10	100%
2011	7	100%
2012	11	100%
2013	16	100%
2014	24	100%
2015	29	100%
2016	11	100%
2017	18	100%
2018	16	100%
2019	17	100%
2020	12	100%
2021	24	100%
2022	10	100%

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

**Tabla 32.- % de satisfacción con la comunicación interna de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco en encuestas de clima laboral**

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

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

Los resultados alcanzados en la encuesta de clima laboral en materia de comunicación interna (cambio de escala de puntuación de 1 a 10), los años 2018, 2019, 2020, 2021 2022 son los siguientes:

**Tabla 33. - % de satisfacción con la comunicación interna de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco en encuestas de clima laboral**

Año	% satisfacción
-----	----------------

2018	5,86
2019	5,96
2020	6,26
2021	6,26
2022	6,20
<b>Media</b>	<b>6,11</b>

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 2021. La comparativa del índice de satisfacción en el apartado de comunicación interna ha sido el siguiente:

QEPEA	6,18 (escala de 1 a 10)
EJIE	6,26 (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 tanto en el anterior plan de igualdad como en este y más concretamente por la Comisión de Negociadora y por la Comisión de Igualdad, 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 y la Comisión Negociadora 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

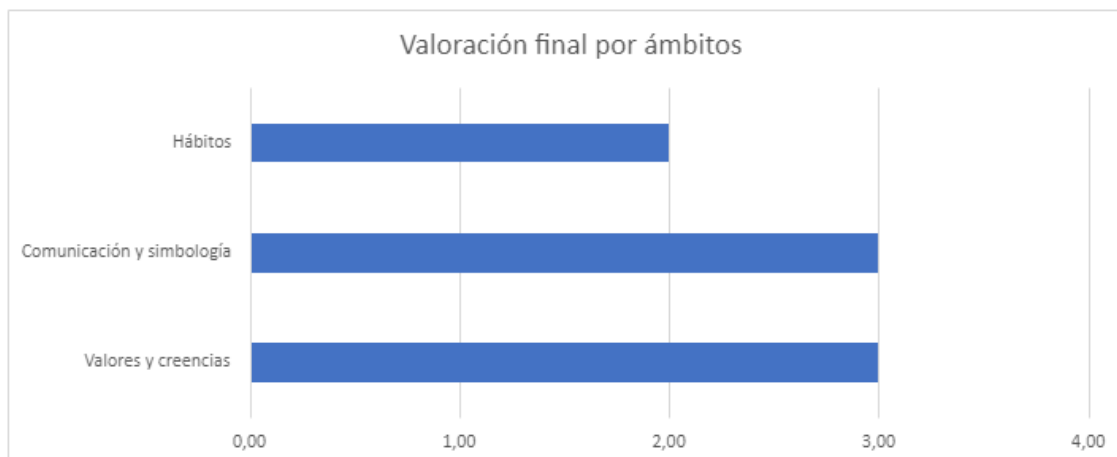
Los resultados obtenidos en EJIE han sido los siguientes en base a la escala de puntuaciones de 0 a 4, en la que 0 indica aún no desarrollado, 1 mínimo desarrollo, 2 desarrollo regular, 3 buen desarrollo y 4 alto desarrollo. Han participado un total de 13 personas integrantes de la Comisión Negociadora y de la Comisión de Igualdad, concretamente 7 mujeres y 5 hombres.

#### 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)													VALORACION MEDIA TOTAL SUBÁMBITOS / ÁMBITOS	VALORACIÓN FINAL CONSENSUADA SUBÁMBITOS / ÁMBITOS		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13				
		Puesto de trabajo	Puesto de trabajo	Puesto de trabajo	Puesto de trabajo	Puesto de trabajo	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	2	2	2	2	2	2	2	4	0	4	1	2	1	2,84615385	3		
	Modelo de buen o buena trabajadora	3	2	3	2	3	4	3	4	0	4	4	2	3				
	Segregación de puestos / tareas/ Responsabilidades por sexo	4	1	1	3	2	4	2	4	2	4	2	3	3			2,69230769	3
	Usos del tiempo	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	1			2,76923077	3
	<i>Media individual ámbito:</i>	<b>3,00</b>	<b>2,00</b>	<b>2,00</b>	<b>2,50</b>	<b>2,25</b>	<b>3,25</b>	<b>2,50</b>	<b>3,75</b>	<b>1,25</b>	<b>4,00</b>	<b>2,50</b>	<b>2,50</b>	<b>2,00</b>			<b>2,58</b>	<b>2</b>
Comunicación y simbología	Comunicación formal	3	2	3	2	2	4	2	3	1	4	3	4	4	2,84615385	3		
	Comunicación informal	3	3	3	2	3	3	1	3	4	3	3	3	1			2,69230769	3
	Simbología	3	2	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	4			3	3
	<i>Media individual ámbito:</i>	<b>3,00</b>	<b>2,33</b>	<b>2,67</b>	<b>2,00</b>	<b>2,33</b>	<b>3,67</b>	<b>1,67</b>	<b>3,00</b>	<b>3,00</b>	<b>3,67</b>	<b>3,00</b>	<b>3,67</b>	<b>3,00</b>			<b>2,85</b>	<b>3</b>
Hábitos	Externos	2	1	1	1	2	3	3	3	1	3	1	2	0	1,76923077	1		
	Internos formales	3	1	1	2	2	4	3	4	0	4	1	3	3			2,38461538	2
	Internos informales	3	1	1	2	2	4	3	3	0	3	2	2	3			2,23076923	2
	<i>Media individual ámbito:</i>	<b>2,67</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,67</b>	<b>2,00</b>	<b>3,67</b>	<b>3,00</b>	<b>3,33</b>	<b>0,33</b>	<b>3,33</b>	<b>1,33</b>	<b>2,33</b>	<b>2,00</b>			<b>2,13</b>	<b>2</b>

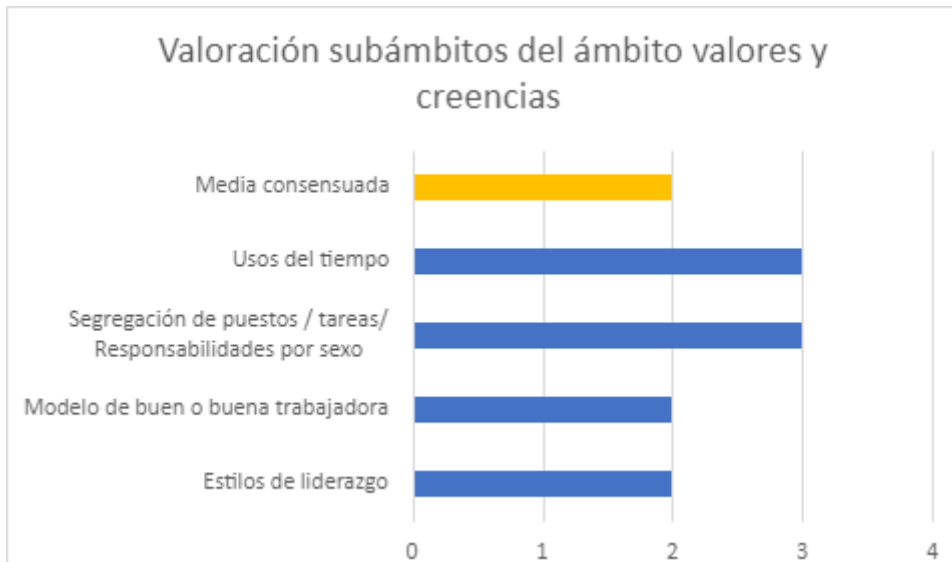
Fuente: EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Comisión de Igualdad

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



Fuente: EJE-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**



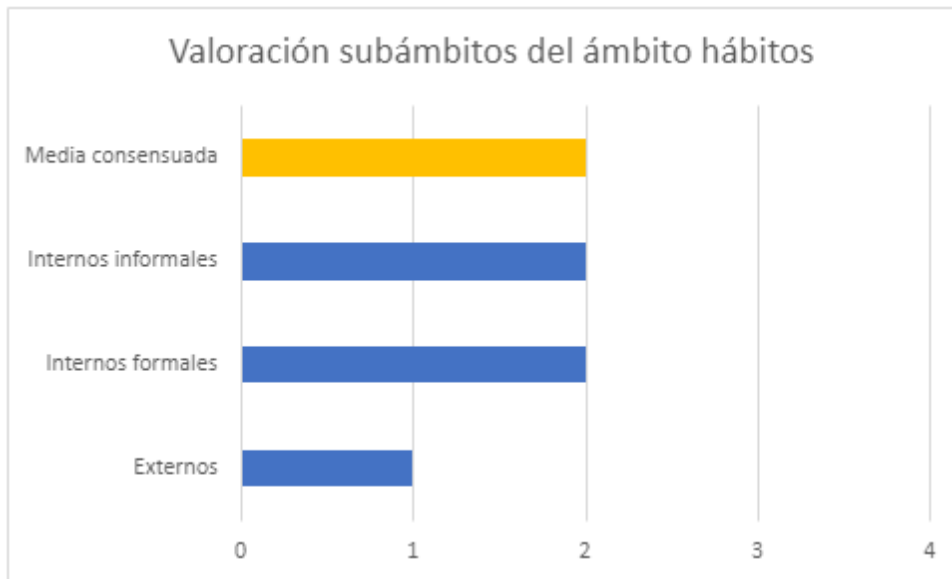
Fuente: EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Comisión de Igualdad

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



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

### Conclusiones:

El diagnóstico cualitativo realizado con la herramienta de autodiagnóstico de cultura organizacional indica que el ámbito de valores y creencias tiene un buen desarrollo, al igual que el ámbito de simbología, siendo el ámbito de hábitos el que tiene un desarrollo regular.

### 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 2022, el aspecto de igualdad de mujeres y hombres, a los efectos de obtener información útil para el diagnóstico cualitativo.

Las encuestas se realizaron durante el mes de diciembre de 2022 en modalidad on line, impulsadas por el Área de Gestión Avanzada, que estableció una escala de puntuación de muy satisfechos, satisfechos, indiferentes, insatisfechos y muy insatisfechos. Se procedió a medir con arreglo a esta escala la satisfacción general, así como la satisfacción en distintos aspectos. Concretamente los siguientes:

- Igualdad de mujeres y hombres
- Euskara
- Compensación
- Promoción
- Liderazgo
- Relaciones interpersonales
- Condiciones laborales
- Comunicación interna
- Seguridad y promoción de la salud en el trabajo
- Formación
- Reconocimiento
- Organización del trabajo.

Para cada uno de estos aspectos, también se procedió a medir la importancia que el personal le daba a cada uno de ellos.

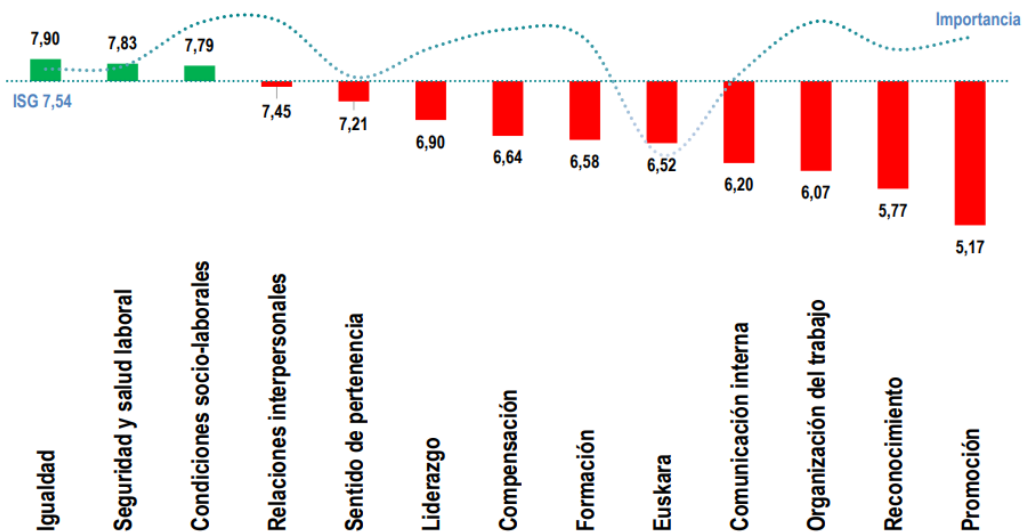
El índice de satisfacción general fue de 7,54.

El resultado de satisfacción obtenido en el aspecto de Igualdad de mujeres y hombres fue de 7,90 entre el total del personal participante, de 7,86 entre las mujeres y del 8,28 en los hombres.

La importancia dada al aspecto de Igualdad de mujeres y hombres fue de 7,74 entre el total de la plantilla, de 8,16 entre las mujeres y de 7,48 entre los hombres.

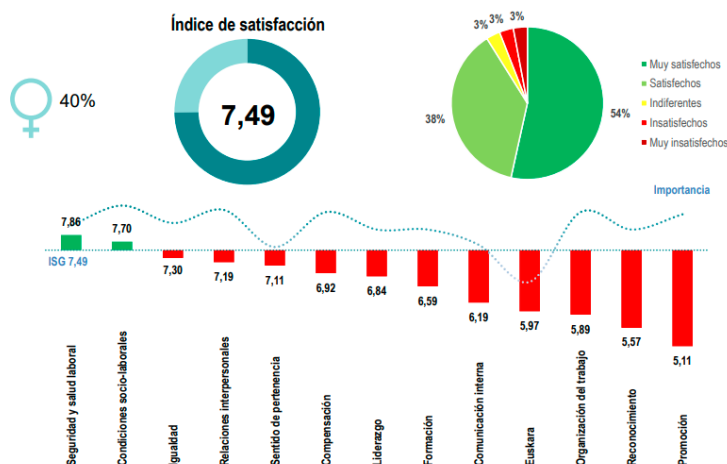
El resultado de satisfacción en el aspecto de igualdad de mujeres y hombres fue el mejor resultado de los 13 aspectos valorados.

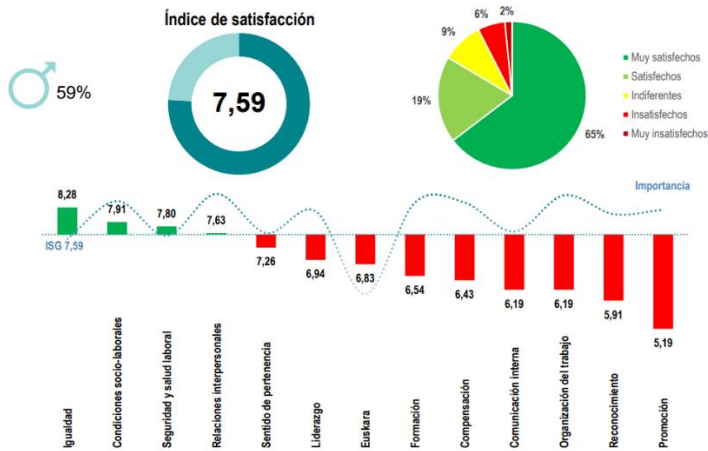
**Gráfico 7: Resultados de satisfacción e importancia de la encuesta de clima laboral 2022 en total (hombres y mujeres)**



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

**Gráfico 8 : Resultados de satisfacción e importancia de la encuesta de clima laboral 2022 por sexos**





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

**Cuadro 5: Resultado de importancia en cada uno de los ámbitos por sexo y a nivel global**

IMPORTANCIA	Igualdad de mujeres y hombres	Euskara	Compensación	Promoción	Liderazgo	Relaciones interpersonales	Condiciones socio-laborales	Comunicación interna	Seguridad y promoción de la salud en el trabajo	Sentido de pertenencia	Formación	Reconocimiento	Organización del trabajo
Global	7,74	6,33	8,39	8,26	8,09	8,54	8,50	7,65	7,78	7,61	8,24	8,07	8,52
Hombres	7,48	6,07	8,41	8,22	8,19	8,63	8,44	7,67	7,56	7,63	8,41	8,11	8,59
Mujeres	8,16	6,70	8,43	8,38	8,00	8,49	8,59	7,62	8,11	7,57	8,00	8,00	8,43

### Conclusiones:

En lo referente a satisfacción, se aprecia que el a nivel global aspecto de igualdad de mujeres y hombres es el aspecto mejor valorado por el personal en 2022 (7,90), por encima del índice de satisfacción general (7,59).

En los resultados desagregados por sexo se aprecia que el nivel de satisfacción en el aspecto de igualdad de mujeres y hombres es mayor en los hombres (8,28), que en las mujeres (7,86).

En lo referente a importancia, se aprecia que a nivel global el aspecto de igualdad de mujeres y hombres ocupa el décimo puesto en importancia de los trece aspectos valorados.

En los resultados desagregados por sexo, se aprecia que las mujeres dan mayor importancia al aspecto de igualdad de mujeres y hombres (8,16) que los hombres (7,48). Ocupando en el caso de las mujeres el sexto lugar en importancia y en el caso de los hombres el décimo segundo lugar en importancia.

### 3.2.23 Composición de los órganos de representación del personal

El Comité de Empresa está compuesto, a fecha 31/12/2022 en un 33,3 % por mujeres y en un 66,7% por hombres ([ver anexo 44](#))

El Comité de Seguridad y Salud está compuesto por 16,7% mujeres y 83,3% hombres ([ver anexo 45](#))

**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 procedió 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 creó 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 llevó 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 incluyeron, 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 que 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 llevó el enfoque de género para la prevención de casos de acoso a algunos de los servicios prestados. Así resultó 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 por la Dirección de Servicios del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno 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, habiéndose obtenido la aprobación a fecha 28 de junio de 2023 un total de 131 convenios con diferentes Ayuntamientos, así como un convenio de colaboración entre EUDEL y el Departamento de Gobernanza del Gobierno Vasco.

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 ha sido renovado en 2023 y se basa en un modelo de empresa saludable de la OMS. Para la obtención de dicho reconocimiento y su renovación, EJIE elaboró sendas memorias, en las 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 1



Eusko Jaurkitaren Informatika Elkarteak  
Sociedad Informática del Gobierno Vasco

EJIE entidad pública dependiente del Gobierno Vasco.  
Actividad: Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones

Pirámide de edad ABRIL 2023:

Edad	Hombres	Mujeres	TOTAL	%
menos de 30	1	1	2	0,87
de 31 a 40	8	20	28	12,12
de 41 a 50	55	31	87	37,66
de 51 a 60	45	37	82	35,50
más de 60	20	12	32	13,85
Total	130	101	231	100,00



### MOTIVACIÓN DEL PROYECTO

- EJE 1 ESIRA EGIA
- EJE 2 CUENNES
- EJE 3 PERSONAS**
- EJE 4 SOCIEDAD
- EJE 5 INNOVACION

PLAN ESTRATÉGICO 2024 =  
> EJE PERSONAS =  
> OBJETIVOS

- Incrementar la satisfacción de las personas
- Asegurar la salud y el bienestar laboral
- Normalizar la modalidad de teletrabajo
- Reducir los conflictos inter-area

### RESPONSABLES DE LA INTERVENCIÓN

Equipo responsable de la gestión de proyecto:  
RRHH, PRL, RSC, representantes de los trabajadores.  
IMQ Prevención - Solutia GHS - Ergoactiv

### INDICADOR SATISFACCIÓN CON LAS ACTUACIONES SALUD

Índice de satisfacción de los trabajadores con el área de seguridad y promoción de la salud en el trabajo



### PUNTOS FUERTES DEL PROYECTO

- Compromiso explícito y público de la dirección.
- Gestión basada en sistemas certificados y mejora continua que vinculan a las 4 áreas de la OMS.
- Compromiso y reconocimiento a través de premios y reconocimientos públicos.
- Transversalidad de la intervención en 4 áreas de la OMS.
- Mecanismos de participación de grupos de interés.
- Plan de comunicación específico en materia de SSRT.
- Equipo de gestión de proyecto estructurado, multidisciplinar y transversal.
- Intervención en salud estructurada, integrada, periódica multidisciplinar, transferible y sostenible.

### SOSTENIBILIDAD Y TRANSFERIBILIDAD

- SOSTENIBILIDAD**
  - Estudio de nuevos programas e iniciativas de PST.
  - Mantener y mejorar los niveles de participación y satisfacción alcanzados.
  - Incorporar nuevos indicadores de salud en el apartado de vigilancia de la salud.
  - Mantenimiento de reconocimiento buenas prácticas por parte del INSST (trianual)
- TRANSFERIBILIDAD**
  - Medidas de conciliación y flexibilidad horaria.
  - Principios y valores universales sobre los que se construye la intervención.
  - Gestión a través de sistemas de gestión: procedimiento específico de gestión de pst.
  - Participación voluntaria en los pst.

## 4 ESCENARIOS

### 1. AMBIENTE FÍSICO

- OHSAS 18001
- Inventario de riesgos y lesiones aprendidas
- CAE: plataformas documental electrónicas
- ISO 45001
- Seguridad vial: planteamos una reducción de los accidentes linéares; campañas de seguridad en el uso de la bicicleta "Oso nos vaia" y campañas de formación en conducción segura de vehículos a motor, plan de movilidad, Hm a Carta Europea de la Seguridad Vial.

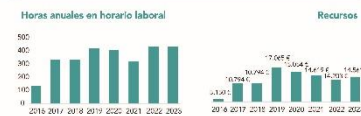
- Igualdad de género:
  - I, II, III, IV Plan de Igualdad.
  - Incorporación al SSRT de datos de salud desagregados por sexo.
  - Nuevo procedimiento de resolución de conflictos y protocolos de acceso introduciendo la figura de la Asesora Conciliadora.
  - V plan de Igualdad.
  - Revisión de los protocolos de acceso y de resolución de conflictos.

### 3. RECURSOS PERSONALES DE SALUD

- Servicio médico asistencial.
- Recomendaciones médicas personalizadas: edad y sexo
- Talleres de sensibilización (tabaco, alcohol, mandos)
- Campaña de cuidado de la espalda.
- Disfrazador y formación en su manejo.
- Voluntarios para la promoción de la actividad física.
- Programa salud activa: Cardiovascular, lesiones músculo-esqueléticas, salud mental.
- Programa piloto de exámenes ginecológicos 2022.
- Cuestionario de hábitos: estilos de vida, recomendaciones médicas ampliadas.
- Adaptamos: campañas a nivel de distrito.
- Alimentación: ensayos, desayuno saludable, celeritas.
- Campaña de vacunación contra la gripe.
- Planes activos en el trabajo.
- Adhesión e intervención activa en GOSASUN.

### 2. AMBIENTE PSICOSOCIAL

- Evaluación de riesgos psicosociales.
- Procedimientos de gestión de personas: Selección, Contratación, Acogida, Formación, Comunicación, Promoción y Desarrollo Profesional, Reconocimiento, resolución de conflictos, protocolo de acceso, especialmente a ser b.
- Código de Conducta aceptado expresamente por toda la plantilla.
- Encuesta Clima Laboral.
- Convenio Colectivo 2022 aprobado por unanimidad de la representación social de los trabajadores y trabajadoras.
- Guía de conciliación.
- Evaluación de riesgos psicosociales.
- Planes de igualdad.
- Reconocimiento, miembros y colaboraciones: A de platu conforma un estudio de gestión avanzada de Eusair, Uepasa, Club de gestión avanzada, SS Klub, vinculados a Euzakit, Encuentro Colaboradora Emakunde.



### 4. COMUNIDAD

- Portal de Transparencia.
- Certificación Foscan de Sistema de Gestión Ambiental.
- Sistema de Gestión Energética ISO 50001.
- Convenio con la Universidad de Mondragón.
- Campañas de Donación de Sangre.
- Rac Ral Sarea y Red de Entidades públicas por la Igualdad y Foro Emakunde con la Igualdad.
- Promoción del euzkera.
- Patrocinios cooperativos.



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:

<b>Analítica</b>	<b>Ámbito personal por sexo</b>	<b>Ámbito personal por edad</b>
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.

En relación con los reconocimientos médicos en el presente diagnóstico se ha incluido por primera vez un nuevo enfoque de género en el eje de salud y bienestar, con el dato correspondiente al ejercicio del derecho de renuncia a los reconocimientos médicos desagregado por sexo, como se puede apreciar en la siguiente tabla.

**Tabla 34.- Renuncias a los reconocimientos médicos anuales (período 2017-2022), según sexo. Valores absolutos e índice de concentración**

<b>Año</b>	<b>Absolutos</b>			<b>INDICE DE CONCENTRACION - % (*)</b>		
	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
2017	16	2	14	9,6	3,7	12,5
2018	11	3	8	6,6	5,6	7,1
2019	18	4	14	10,8	7,4	12,5
2020	35	12	23	21,1	22,2	20,5
2021	55	18	37	33,1	33,3	33,0
2022	31	15	16	18,7	27,8	14,3
<b>TOTAL</b>	<b>166</b>	<b>54</b>	<b>112</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>	<b>100</b>

**Fuente:** EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco. Departamento de Recursos Humanos. **(\*) Índice de concentración:** El porcentaje vertical mide el índice de concentración, es decir, indica el porcentaje en relación a un determinado grupo sexual (intra-sexo), tomando como referencia cada sexo por separado. Es útil para conocer cómo se concentra cada uno de los sexos en las diferentes categorías que puede ofrecer una misma variable y ofrece una

información muy rica en términos de género. Se calcula dividiendo el Nº de mujeres en una categoría/ Total de mujeres y lo mismo con los hombres: Nº de hombres en una categoría / Total de hombres.

**Conclusiones:** En lo relativo al ejercicio del derecho de renuncia al reconocimiento médico se observa un incremento del número de renunciaciones a partir del año 2020, circunstancia achacable al COVID-19.

En cuanto al nivel de feminización del ejercicio de dicho derecho se observa que se encuentra muy masculinizado con el 67,5% de renunciaciones en hombres y el 32,5% en mujeres ([ver anexo 48](#))

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

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 6.3.2 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 EJIE 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.

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

Desde el año 2010, EJIE 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 tu?*

*\* 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. Concretamente los círculos de prevención realizados en 2018 estuvieron conformados por 13 mujeres (48%) y 14 hombres (52%). En el año 2023 se han constituido nuevos círculos de prevención para analizar los resultados de la encuesta de riesgos psicosociales realizada en 2022 y en este caso la participación de mujeres ha disminuido, ya que del total de 10 personas participantes 4 han sido mujeres (40%) y 6 hombres (60%).

Por otro lado, los resultados de las encuestas de riesgos psicosociales forman parte del diagnóstico de los planes de igualdad de EJE 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 sociolaborales reguladas en Convenio Colectivo.

De forma similar, el V Plan de Igualdad incluyó como actividad la de analizar la viabilidad de la implantación de la modalidad de teletrabajo, como consecuencia de la acción derivada de los círculos de prevención implantados en 2018 para analizar los resultados de la encuesta de riesgos psicosociales realizada en 2017, en relación con los resultados obtenidos en la dimensión de doble presencia. Como resultado de esta propuesta finalmente se incorporó en el Convenio Colectivo 2021-2022 la modalidad de teletrabajo, así como una regulación de la desconexión digital.

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

Desde el año 2016 EJE 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 ha sido muy reseñable, teniendo en cuenta el porcentaje de hombres y mujeres en plantilla (43,04% mujeres y 56,96% 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

2020	Hombres	Mujeres	Total
Cardiovascular	7	9	16
Musculo esqueléticas	6	18	24
Salud mental	7	4	11

2021	Hombres	Mujeres	Total
Cardiovascular	7	7	14
Musculo esqueléticas	6	9	15
Salud mental	4	7	11

2022	Hombres	Mujeres	Total
Cardiovascular	7	8	15
Musculo esqueléticas	9	16	25
Salud mental	4	8	12

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 34.- 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	9,4	11,1	6,7

2017-2018	46	26	20	17,3	16,0	19,2
2019	52	32	20	19,5	19,8	19,2
2020	51	31	20	19,2	19,1	19,2
2021	40	23	17	15,0	14,2	16,3
2022	52	32	20	19,5	19,8	19,2
<b>TOTAL</b>	<b>266</b>	<b>162</b>	<b>104</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>	<b>100</b>

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

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.

**Conclusiones:** La participación en programas de promoción de la salud se encuentra muy feminizada con una participación de mujeres del 60,9% (ver [Anexo 46](#))

- **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 por causa de enfermedad o accidente 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 y siguientes, tanto del índice de absentismo como de utilización del servicio de asistencia sanitaria existente en EJIE.

**Tabla 35.- Porcentaje de absentismo por enfermedad y accidente por años (período 2018-2022), 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	16,9	16,2	17,4
2019	4,11	2,4	1,71	22,2	28,3	17,0
2020	3,21	0,97	2,24	17,3	11,5	22,3
2021	2,88	1,04	1,84	15,6	12,3	18,3
2022	5,19	2,69	2,5	28,0	31,8	24,9
<b>TOTAL</b>	<b>18,51</b>	<b>8,47</b>	<b>10,04</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

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

**Tabla 36- Consultas médicas por sexo valores absolutos e índice de concentración durante el periodo 2018-2022**

Año	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2018	234	142	92	30,7	31,6	29,3
2019	191	109	82	25,0	24,3	26,1
2020	144	82	62	18,9	18,3	19,7
2021	103	69	34	13,5	15,4	10,8
2022	91	47	44	11,9	10,5	14,0
<b>TOTAL</b>	<b>763</b>	<b>449</b>	<b>314</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

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

**Conclusiones:** El índice de absentismo en mayor en los hombres que en las mujeres en todos los años analizados salvo en el año 2019.

En cuanto al índice relativo de feminización se aprecia que el índice de absentismo se encuentra muy masculinizado, con un 71,1 % ([ver anexo 49](#))

En cuanto al índice relativo de feminización se aprecia que la utilización de las consultas médicas en EJIE se encuentra muy feminizada con un 58,8 % (ver anexo [Anexo 47](#))

Una vez analizados los diferentes aspectos del sistema de seguridad, salud y bienestar en el trabajo de EJIE se puede concluir a nivel general que 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 y la obtención de indicadores desagregados por sexo en el ámbito de absentismo o de utilización de los recursos de promoción de la salud que proporciona EJIE.

## 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 y que ha sido nuevamente revisado en 2023, reformulado como Código ético y de conducta, habiendo sido aprobado, como en las versiones anteriores por el Consejo de Administración en el mes de marzo de 2023

La última versión del Código ético y de conducta recoge una serie de deberes, entre los que se encuentra el de respetar los derechos fundamentales y libertades, evitando toda actuación que pueda producir cualquier tipo de discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

**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 mediante comunicación del director general. En caso de modificación del código de conducta se deberá proceder a su difusión.

### 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.

Una de dichas políticas es la política de igualdad de mujeres y hombres, cuya versión en vigor es la siguiente:

*“La Dirección General de Ejie quiere hacer público su compromiso para con la Igualdad de Mujeres y Hombres, un compromiso que, si bien no es nuevo, es preciso visibilizarlo como muestra de garantía para su cumplimiento y como agente tractor frente a otras organizaciones y el conjunto de la Sociedad.*

*Mantener el principio de igualdad y objetividad en las distintas actuaciones que puedan desarrollarse en Ejie, favoreciendo la instauración de una cultura empresarial basada en el respeto y la igualdad, será el elemento cohesionador del resto de objetivos que la Dirección se ha marcado dentro del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres.*

*En este sentido, y bajo ese compromiso genérico, Ejie contará con la existencia y/o vigencia, según proceda, de un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres incluso aunque pudiera darse por alcanzada dicha igualdad en todas sus formas y maneras.*

*Dicho Plan para la igualdad de mujeres y hombres habrá de tener un enfoque transversal, de manera que el principio de igualdad se incorpore en aquellos Planes o Acciones Estratégicas que sean definidas desde la Dirección y, para su puesta en marcha y evaluación, se creará y dotará de recursos a un Grupo de Igualdad que será convocado para tales fines.*

*El alcance de una igualdad real y efectiva, de mujeres y hombres, vendrá apoyada por el aseguramiento de una presencia equilibrada de ambos sexos en los distintos procesos participativos que puedan ser abordados por Ejie en un futuro. Y será también un objetivo asumido por la Dirección de la Empresa la formulación de propuestas concretas para la implementación de cuantas medidas sea requeridas para actuar frente a aquellas situaciones en las que se interprete que se puedan estar perpetuando relaciones y/o posiciones de desigualdad dentro de la gestión de personal y de los ejes de intervención que contemple el plan de igualdad de mujeres y hombres, así como en los servicios y productos de EJIE.*

*Es deseo de la Dirección poder contar con el apoyo de los distintos agentes presentes dentro de la Empresa en la puesta en marcha e implantación del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.*

*En esta tarea de la puesta en escena del compromiso, sin embargo, es preciso también involucrar a la Cadena de Valor de Ejje -empresas proveedoras, colaboraciones, etc.- y a los distintos Grupos de Interés que han sido identificados dentro de nuestro modelo de Excelencia para la Gestión. Sólo de este modo, implicando en el proceso a otras organizaciones y personas, estaremos revertiendo en la Sociedad un valor que ahora manifestamos como central en nuestra propia gestión.*

*En el año 2008 comenzó la aplicación sistemática de planes para la igualdad de mujeres y hombres que ha tenido el reflejo en el reconocimiento como entidad colaboradora en materia de igualdad de mujeres y hombres otorgado por Emakunde, de forma ininterrumpida desde 2008, así como en la participación de forma activa en las redes surgidas e impulsadas desde Emakunde, tales como son la Red de Entidades Públicas por la Igualdad de Mujeres y Hombres y BAI SAREA-Red de Entidades Colaboradoras para la igualdad de mujeres y hombres, debiendo ser éste, el camino a seguir en el futuro.”*

**Conclusiones:** EJIE cuenta con diversas políticas y compromisos, entre ellas las de igualdad de mujeres y hombres.

La Política de Igualdad debería ser actualizada en lo concerniente a:

- la sustitución de la mención en la misma del grupo de mejora de igualdad por la comisión negociadora y la comisión de igualdad
- la eliminación de la referencia a la Red de Entidades Públicas por la Igualdad de Mujeres y Hombres que ya no se encuentra activa
- la inclusión de una mención a la incorporación de perspectiva de género en políticas de contratación y en los servicios prestados

### 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 3.8.6 de 12 de marzo de 2023.

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

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

- Planes de igualdad anteriores, memorias de ejecución de los mismos y Política de Igualdad actualmente en vigor.
- Código ético y 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”, tal y como se recoge en el Plan General de Calidad 2023 de fecha 07/06/2023.

Nivel M	Descripción	Requisitos
M0	Sin implementar	No se conocen o no se alcanzan los resultados que se pretenden con el proceso
M1	Proceso inicial	Se evidencia la obtención de unos resultados acordes con el propósito del proceso
M2	Proceso gestionado	Se evidencia que el proceso se lleva a cabo según lo planificado y que se realizan acciones correctivas cuando no se cumplen los objetivos o cuando los resultados no cumplen sus especificaciones
M3	Proceso establecido	El proceso gestionado se ha incorporado al SGQ y está referenciado en el mapa de procesos, utiliza cuando es necesario la herramienta mideNet, y es auditado y revisado anualmente como los demás procesos del SGQ
M4	Proceso predecible	Se han implementado límites de control acordes a los objetivos del proceso en los indicadores clave. Evidencia, en su caso, el análisis de los incumplimientos de metas en la herramienta mideNet y referencia las acciones llevadas a cabo para eliminar las causas de los incumplimientos de dichas metas durante al menos un año (o 6 meses, si al menos 2/3 de los indicadores son mensuales)
M5	Proceso optimización en	Para alcanzar el nivel debe evidenciarse que se ha mantenido durante un año el nivel anterior, y que ha planificado y registrado al menos 6 acciones de mejora de proceso en 3 años. Además, al menos una de estas acciones debe haber finalizado en los 2 últimos años y al menos 2 estar activas en el último año Para mantener el nivel debe evidenciar al menos 3 acciones de mejora de proceso en 3 años. Además, al menos una de estas acciones debe haber finalizado en los 2 últimos años y al menos una estar activa en el último año

**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.

EJIE cuenta con la experiencia de 5 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 en todas las ediciones celebradas del 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. Además, y desde su constitución en el año 2018, EJIE forma parte de la red BAI SAREA

Durante los últimos años EJIE ha venido realizando diferentes actividades de fomento de la igualdad

- Participación en ediciones anuales del Foro por la Igualdad de Emakunde (2008-2019)
- Incorporación como entidad y participación activa en la red BAI SAREA (2018-2023)

- Participación del responsable de RRHH de EJIE en representación de EJIE en las asamblea sde BAI SAREA
- Participación de responsable de RRHH de EJIE en representación de EJIE en el grupo motor de BAI SAREA desde febrero 2020
- 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 en representación de EJIE como miembro del Jurado del Premio Emakunde 2016 a propuesta de esta entidad
- El responsable de RRHH de EJIE participó en representación de EJIE en el proyecto de evaluación de la Ley 4/2005 para la Igualdad de mujeres y hombres (2015)
- El responsable de RRHH de EJIE ha participado en representación de EJIE en grupos de trabajo y de contraste promovidos por Emakunde, así como por los Grupos Técnicos Departamentales de los Departamentos del Gobierno Vasco, a los que ha estado adscrito EJIE en cada momento.
- El responsable de RRHH de EJIE ha participado en representación de EJIE en el Observatorio Vasco sobre acoso y discriminación (2023)

**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.

Para facilitar su gestión, los servicios del catálogo han sido agrupados en bloques o Líneas de Servicio que representan actividades y productos de características similares, o centrados en un mismo ámbito de actuación:

- Asistencia técnica y consultoría
- Comunicaciones
- Infraestructuras
- Proyectos
- Puesto de trabajo
- Servicios corporativos unificados
- Servicios en retiro
- Otros servicios

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.

Hasta la fecha se ha trabajado en la inclusión de perspectiva de género en los servicios de asistencia técnica y consultoría.

Durante el III y el IV plan se establecieron 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, actividad incluida en el V plan de igualdad y que finalmente no se ha realizado.

Durante la vigencia del IV plan se materializaron 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 incluyó en su plan de formación una formación específica de estadísticas con perspectiva de género que ha sido impartida a un total de 36 personas

Durante el año 2021, de un total de 26 encargos, la totalidad de los mismos incluyó la cláusula tipo. Durante el 2022, la totalidad de los 21 encargos la incluyeron.

### **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 alcanzándose resultados muy positivos en los últimos años.

A raíz del III plan hay evidencias de la inclusión de la perspectiva de género en el diseño, prestación y seguimiento en los servicios de asistencia técnica y consultoría, aunque no se han finalizado todas las actividades planificadas en este ámbito. El resto de los servicios no se han analizado con perspectiva de género.

## 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

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

### 5.1 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 VI Plan.	Continua	RRHH	Internos
E1.2	Diseñar un procedimiento para asignación de complementos de responsabilidad para direcciones de área, subdirecciones y jefaturas con perspectiva de género.	31-12-2024	RRHH	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 VI plan.	Continua	RRHH	Internos
E1.4	Elaborar un plan de actuación para la implantación de las medidas recogidas en el documento "El abordaje del sexismo en la comunicación externa de EJIE", en su apartado "Política de EJIE para favorecer la presencia y visibilidad de las mujeres en su ámbito de actuación para una comunicación no sexista".	31-12-2024	RRHH	Internos
E1.5	Elaborar un informe del grado de ejecución del plan de actuación recogido en la actividad E1.4.	31-01-2025	RRHH	Internos

E1.6	Elaborar un plan de actuación para la implantación de las medidas recogidas en el documento "El abordaje del sexismo en la comunicación externa de EJIE", en su apartado "Requisitos para el plan de acogida".	30-09-2024	RRHH	Internos
E1.7	Elaborar un informe del grado de ejecución del plan de actuación recogido en la actividad E1.6.	31-10-2024	RRHH	Internos
E1.8	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.	30-06-2024	RRHH	Internos
E1.9	Incluir en el plan de formación anual formación específica en materia de igualdad para el personal incorporado en 2023, tomando como referencia la formación impartida al personal en años anteriores. La formación se impartirá en formato presencial, fomentando la participación del personal y estableciendo pautas para que los días en los que sea convocada la formación el personal convocado deba hacer jornada presencial y no de teletrabajo.	31-03-2024	RRHH	Consultoría externa especializada en igualdad
E1.10	Incluir en el plan de formación anual formación específica en materia de igualdad para el personal de incorporada en 2024, tomando como referencia la formación impartida al personal en años anteriores. La formación se impartirá en formato presencial, fomentando la participación del personal y estableciendo pautas para que los días en los que sea convocada la formación el personal convocado deba hacer jornada presencial y no de teletrabajo.	31-03-2025	RRHH	Consultoría externa especializada en igualdad
E1.11	Incluir en el plan de formación anual formación específica en materia de igualdad para el personal de incorporada en 2025, tomando como referencia la formación impartida al personal en años anteriores. La formación se impartirá en formato presencial, fomentando la participación del personal y estableciendo pautas para que los días en los que sea convocada la formación el personal convocado deba hacer jornada presencial y no de teletrabajo.	31-03-2026	RRHH	Consultoría externa especializada en igualdad
E1.12	Configurar un grupo de trabajo con personal de EJIE para la identificación de situaciones con sesgos de género o sexistas en la vida diaria de EJIE para servir de base para diseñar una formación al respecto.	31-03-2024	Comisión de igualdad	Consultoría externa especializada en igualdad
E1.13	Obtener un entregable de la actividad E1.12.	31-12-2024	Comisión de igualdad	Consultoría externa especializada en igualdad
E1.14	Incluir en el plan de formación 2025, formación específica para todo el personal en materia situaciones con sesgos de género o sexistas en la vida diaria. La formación se impartirá en formato presencial, fomentando la participación del personal y estableciendo pautas para que los días en los que sea convocada la formación el personal convocado deba hacer jornada presencial y no de teletrabajo.	31-03-2025	RRHH	Consultoría externa especializada en igualdad

E1.15	Configurar un grupo de trabajo con personal CI y CN para desarrollar la idea de liderazgo feminista.	31-03-2025	Comisión de igualdad	Consultoría externa especializada en igualdad
E1.16	Obtener un entregable de la actividad E1.15.	31-12-2025	Comisión de igualdad	Consultoría externa especializada en igualdad
E1.17	Incluir en el plan de formación 2026, formación específica para todo el personal en materia liderazgo feminista. La formación se impartirá en formato presencial, fomentando la participación del personal y estableciendo pautas para que los días en los que sea convocada la formación el personal convocado deba hacer jornada presencial y no de teletrabajo.	31-03-2026	RRHH	Consultoría externa especializada en igualdad
E1.18	Incluir en los planes de formación durante la vigencia del plan formación para la Asesoría Confidencial. La formación se impartirá en formato presencial, fomentando la participación del personal y estableciendo pautas para que los días en los que sea convocada la formación el personal convocado deba hacer jornada presencial y no de teletrabajo.	Continua	RRHH	Consultoría externa especializada en igualdad
E1.19	Incluir en los planes de formación durante la vigencia del plan formación para la Comisión de Igualdad. La formación se impartirá en formato presencial, fomentando la participación del personal y estableciendo pautas para que los días en los que sea convocada la formación el personal convocado deba hacer jornada presencial y no de teletrabajo.	Continua	RRHH	Consultoría externa especializada en igualdad
E1.20	Incluir en los planes de formación durante la vigencia del plan formación para la Comisión Negociadora. La formación se impartirá en formato presencial, fomentando la participación del personal y estableciendo pautas para que los días en los que sea convocada la formación el personal convocado deba hacer jornada presencial y no de teletrabajo.	Continua	RRHH	Consultoría externa especializada en igualdad
E1.21	Elaborar un plan de actuación para la renovación y/o incremento de personas componentes de la Comisión de Igualdad.	31-12-2024	Comisión de igualdad	Internos
E1.22	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.	31-03-2025	RRHH	Internos
E1.23	Realizar durante la vigencia del plan una nueva auditoría retributiva con perspectiva de género, para el próximo estudio diagnóstico.	30-06-2026	Comisión Negociadora	Consultoría externa especializada en igualdad
E1.24	Mantener actualizado anualmente el registro salarial con perspectiva de género.	Continua	RRHH	Internos
E1.25	Fomentar la participación de las mujeres de EJIE en las formaciones que se planifiquen para el desarrollo de	Continua	RRHH	Internos

	habilidades vinculadas al desarrollo y mejora del liderazgo durante toda la vigencia del VI plan.			
E1.26	Garantizar la existencia de acciones de comunicación en materia de igualdad en los planes de comunicación anuales, durante toda la vigencia del VI plan	Continua	RRHH	Internos
E1.27	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 VI plan.	Continua	RRHH	Internos
E1.28	Mantener y velar por el sistemático cumplimiento de las buenas prácticas que, asumidas por EJIE, regulan los procesos de reclutamiento y selección tanto internos como delegados en empresas proveedoras de servicios en este campo durante toda la vigencia del VI plan, analizando la viabilidad de implantar más acciones positivas de las ya existentes en el ámbito de la selección interna.	Continua	RRHH	Internos
E1.29	Asegurar que pueda darse una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las distintas acciones formativas que contemple el Plan de Formación de EJIE, con especial atención a aquella formación que pueda suponer, en el medio o largo plazo, oportunidades de promoción a puestos de responsabilidad.	Continua	RRHH	Internos
E1.30	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 VI plan	Continua	RRHH	Internos
E1.31	Recordar al personal las condiciones de cotización en supuestos de guarda legal en los planes de comunicación anuales durante toda la vigencia del VI plan	Continua	RRHH	Internos
E1.32	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 VI plan.	Continua	RRHH	Internos
E1.33	Realizar campañas de corresponsabilidad.	Continua	RRHH	Internos
E1.34	Realizar la difusión del presente plan entre el personal de EJIE.	30-04-2024	RRHH	Internos
E1.35	Difundir anualmente los resultados y las actividades más importantes derivadas de la implantación del plan de igualdad durante toda la vigencia del VI plan	Continua	RRHH	Internos
E1.36	Utilizar la herramienta de diagnóstico BAI SAREA sobre cultura organizacional para la elaboración del siguiente estudio diagnóstico de cara a la elaboración del próximo plan de igualdad	31-12-2025	Comisión Negociadora y Comisión de Igualdad	Internos

E1.37	Elaborar un plan de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el entorno laboral de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.	28-02-2024	Comisión Negociadora	Consultoría externa especializada en igualdad
E1.38	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 VI plan	Continua	RRHH	Internos

## 5.2 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 VI 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 VI 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	Internos
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	Continua	RRHH	Internos

	asistencia sanitaria y otros posibles relacionados con aspectos de prevención y de seguridad y salud laboral			
E2.8	Identificar organización, entidad o entidades para realizar comparativa de indicadores de SSBT con perspectiva de género.	30-09-2024	RRHH	Internos
E2.9	Garantizar la perspectiva de género en la encuesta de riesgos psicosociales	Continua	RRHH	Internos Externos (Servicio de Prevención ajeno)
E2.10	Garantizar la perspectiva de género en el plan de mejora derivado de la encuesta de riesgos psicosociales que se realice durante la vigencia del plan de igualdad.	31-12-2025	RRHH	Internos Externos (Servicio de Prevención ajeno)
E2.11	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)
E2.12	Garantizar la implantación de un canal de denuncias para casos de acoso.	31-03-2024	Dirección General	
E2.13	Dotar a la Asesoría Confidencial de un apoyo o asistencia técnica.	30-06-2024	RRHH	Consultoría externa especializada en igualdad
E2.14	Revisar el contenido del protocolo durante la vigencia del plan tomando como referencia los trabajos al respecto que pueda desarrollar EMAKUNDE	31-12-2026	Comisión Negociadora	Internos
E2.15	Aprobar el Reglamento Interno de funcionamiento de la Asesoría Confidencial	31-03-2024	Asesoría Confidencial	Internos
E2.16	Analizar la viabilidad de renovación de la composición de la Asesoría Confidencial atendiendo la solicitud de la Asesoría Confidencial.	31-12-2024	Dirección Comité Empresa Y de	Internos
E2.17	Actualizar los actuales protocolos contra el acoso o elaborar nuevos protocolos con la finalidad de garantizar la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.	28-02-2024	Comisión Negociadora	Consultoría externa especializada en igualdad
E2.18	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

### 5.3 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, servicios relacionados con SSBT y otros servicios relacionados con el ámbito de RRHH en los que por razón del objeto resulte procedente	Continua	RRHH	Internos
E3.2	Dar continuidad al cumplimiento, desde el proceso de contratación de EJIE, a la actuación G.4.2.6 de la Planificación 2017 para la igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno, que tiene como objeto el asesoramiento a EJIE para que incorpore, en las subcontratas resultantes de las encomiendas de gestión que le hace GV, una cláusula por la que todas las bases de datos, aplicaciones, plataformas y herramientas tecnológicas deben ser diseñadas con fines estadísticos, deben incorporar la variable sexo cuando los campos o datos se refieran a personas, y debe poder cruzarse el campo sexo con el resto de campos significativos. Para ello, EJIE deberá revisar sus pliegos de contratación, incorporar las cláusulas oportunas y capacitar a su personal responsable de proyectos y de contratación en dichas directrices.	Continua	Contratación	Internos
E3.3	Mantener las buenas prácticas ya implantadas por EJIE en cuanto a la inclusión de cláusulas para promover la igualdad entre mujeres y hombres en los pliegos de contratación	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.	31-12-2024	Dirección de Gestión Avanzada	Internos
E3.5	Implantar las acciones que puedan resultar del análisis derivado de la actividad E3.4 anterior	30-09-2026	Contratación	Internos
E3.6	Garantizar que la perspectiva de género sea tenida en cuenta en cualquier revisión del Proceso de Contratación durante la vigencia del VI plan.	Continua	Dirección de Gestión Avanzada	Internos
E3.7	Garantizar que la perspectiva de género sea tenida en cuenta en cualquier revisión del Documento Proceso de	Continua	Dirección General	Internos

	Contratación aprobado por el Consejo de Administración.			
--	---	--	--	--

## 5.4 Gestión de Servicios

Código	Actividad	Horizonte temporal	Responsable ejecución	Recursos
E4.1	Obtener el indicador anual de los datos de cumplimiento de la Circular 03-2018 de la DIT, en lo relativo a los encargos recibidos relativos desarrollo de sistemas de información.	Continua	Administración	Internos
E4.2	Proponer a calidad la inclusión dentro del sistema de calidad de los indicadores de cumplimiento de los 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).	30-06-2024	Dirección de Soporte al Negocio	Internos
E4.3	Incorporar los indicadores derivados de la actividad E4.2 en el sistema de calidad.	30-09-2024	Calidad	Internos
E4.4	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.	30-09-2024	Dirección de Soporte al Negocio	Consultoría externa especializada en igualdad
E4.5	Elaborar un plan de actuación para la implantación de las medidas recogidas en el documento "El abordaje del sexismo en la comunicación externa de EJE", en el apartado "Requisitos para el ámbito social Media (KZGUNE)".	31-12-2024	KZGUNE	Internos
E4.6	Elaborar un informe del grado de ejecución del plan de actuación recogido en la actividad E4.5	31-12-2025	KZGUNE	Internos
E4.7	Impulsar la finalización de 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.	Continua	KZGUNE	Internos
E4.8	Elaborar un informe de la aplicación del Plan de Prevención de actitudes violentas para el personal de atención al público, por parte de los Ayuntamientos de la CAE que tengan convenios de colaboración con EJE en el marco del proyecto KZGunea,	31-12-2025	KZGUNE	Internos

E4.9	Garantizar que la perspectiva de género sea tenida en cuenta en cualquier revisión del Catálogo de Servicios y/o de los procedimientos en él recogidos.	Continua	Dirección de Soporte al Negocio	Internos
------	---	----------	---------------------------------	----------

## 5.5 Gobierno Responsable

Código	Actividad	Horizonte temporal	Responsable ejecución	Recursos
E5.1	Actualizar la guía de comunicación no sexista de acuerdo con las recomendaciones recogidas en el documento “El abordaje del sexismo en la comunicación externa de EJIE”, en sus apartados “Requisitos en la organización de un evento o jornada propio”, “Requisitos al tomar parte en actividades externas en representación de EJIE”.	30-09-2024	Imagen y comunicación	Internos
E5.2	Actualizar el Manual de imagen y comunicación de acuerdo con las recomendaciones recogidas en el documento “El abordaje del sexismo en la comunicación externa de EJIE”, en el apartado “Requisitos para el uso de la marca e imagen e EJIE”.	30-06-2025	Imagen y comunicación	Internos
E5.3	Establecer un objetivo para el indicador de mujeres en puestos de Dirección, Subdirección, Jefaturas durante el VI plan para la inclusión como indicador estratégico.	31-12-2024	Comisión Negociadora	Internos
E5.4	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 VI plan.	Continua	RRHH	Internos
E5.5	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 VI plan.	Continua	Dirección de Gestión avanzada	Internos
E5.6	Garantizar la participación de la Comisión de Igualdad y/o de la Comisión Negociadora en los procesos de reflexión estratégica que tengan lugar durante la vigencia del VI plan.	Continua	Dirección General	Internos
E5.7	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 VI plan.	Continua	RRHH	Internos
E5.8	Incorporar como parte integrante del presente plan los planes de acción aprobados por la Asamblea de BAI SAREA, durante la vigencia del presente plan, previa validación por parte de la Comisión Negociadora del mismo.	Continua	Comisión Negociadora	Internos

E5.9	Mantener el reconocimiento de EJIE como entidad colaboradora durante toda la vigencia del VI plan en base a lo establecido en el Decreto 11/2014 de 11 de febrero.	Continua	RRHH	Internos
E5.10	Publicar el VI Plan de Igualdad en <a href="http://www.ejie.eus">www.ejie.eus</a>	30-04-2024	RRHH	Internos
E5.11	Difundir el VI Plan de Igualdad en la Red de BAI SAREA.	31-05-2024	RRHH	Internos
E5.12	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 en referencia a los artículos 3 y 16 de la Ley 4/2005.	31-07-2024	RRHH	Internos
E5.13	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
E5.14	Analizar los resultados en materia de igualdad en las encuestas dirigidas a los diferentes grupos de interés y proponer las actuaciones que se consideren adecuadas en función de los resultados	Continua	RRHH	Internos
E5.15	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 toda la vigencia del VI plan.	Continua	Dirección General	Internos

## 6 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%

## 7 Seguimiento y procedimiento de modificación

### 7.1 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
	Director General
	Director Área de Administración y Personal
	Subdirectora Plataformas
	Responsable Innovación
	Técnica de Organización, Calidad y Seguridad
	Subdirector Infraestructuras
	Técnica de Desarrollo
	Jefa de Servicio a Usuario

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
	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

### 7.2 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.

### 7.3 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

### 7.4 Procedimiento de modificación

El presente plan podrá ser objeto de modificación, a propuesta de la Comisión Negociadora o 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.

## 8 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 sexto plan, contaba con el conocimiento y experiencia necesarios para ello, 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	Horizonte temporal	Importe previsto	Observaciones
E1.9	Incluir en el plan de formación anual formación específica en materia de igualdad para el personal incorporado en 2023, tomando como referencia la formación impartida al personal en años anteriores. La formación se impartirá en formato presencial, fomentando la participación del personal y estableciendo pautas para que los días en los que sea convocada la formación el personal convocado deba hacer jornada presencial y no de teletrabajo.	31-03-2024	1.500 €	
E1.10	Incluir en el plan de formación anual formación específica en materia de igualdad para el personal de incorporada en 2024, tomando como referencia la formación impartida al personal en años anteriores. La formación se impartirá en formato presencial, fomentando la participación del personal y estableciendo pautas para que los días en los que sea convocada la formación el personal convocado deba hacer jornada presencial y no de teletrabajo.	31-03-2025	1.500 €	
E1.11	Incluir en el plan de formación anual formación específica en materia de igualdad para el personal de incorporada en 2025, tomando como referencia la formación impartida al personal en años anteriores. La formación se impartirá en formato presencial, fomentando la participación del personal y estableciendo pautas para que los días en los que sea convocada la formación el personal convocado deba hacer jornada presencial y no de teletrabajo.	31-03-2026	1.500 €	
E1.12	Configurar un grupo de trabajo con personal de EJIE para la identificación de situaciones con sesgos de género o sexistas en la vida diaria de EJIE para servir de base para diseñar una formación al respecto.	31-03-2024	2.500 €	
E1.13	Obtener un entregable de la actividad E1.12.	31-12-2024		
E1.14	Incluir en el plan de formación 2025, formación específica para todo el personal en materia situaciones con sesgos de género o sexistas en la vida diaria. La formación se impartirá en formato presencial, fomentando la participación del personal y estableciendo pautas para que los días en los que sea convocada la formación el	31-03-2025		

	personal convocado deba hacer jornada presencial y no de teletrabajo.			
E1.15	Configurar un grupo de trabajo con personal CI y CN para desarrollar la idea de liderazgo feminista.	31-03-2025	2.500 €	
E1.16	Obtener un entregable de la actividad E1.15.	31-12-2025		
E1.17	Incluir en el plan de formación 2026, formación específica para todo el personal en materia liderazgo feminista. La formación se impartirá en formato presencial, fomentando la participación del personal y estableciendo pautas para que los días en los que sea convocada la formación el personal convocado deba hacer jornada presencial y no de teletrabajo.	31-03-2026		
E1.18	Incluir en los planes de formación durante la vigencia del plan formación para la Asesoría Confidencial. La formación se impartirá en formato presencial, fomentando la participación del personal y estableciendo pautas para que los días en los que sea convocada la formación el personal convocado deba hacer jornada presencial y no de teletrabajo.	Continua	3.000 €	
E1.19	Incluir en los planes de formación durante la vigencia del plan formación para la Comisión de Igualdad. La formación se impartirá en formato presencial, fomentando la participación del personal y estableciendo pautas para que los días en los que sea convocada la formación el personal convocado deba hacer jornada presencial y no de teletrabajo.	Continua		
E1.20	Incluir en los planes de formación durante la vigencia del plan formación para la Comisión Negociadora. La formación se impartirá en formato presencial, fomentando la participación del personal y estableciendo pautas para que los días en los que sea convocada la formación el personal convocado deba hacer jornada presencial y no de teletrabajo.	Continua		
E1.23	Realizar durante la vigencia del plan una nueva auditoría retributiva con perspectiva de género, para el próximo estudio diagnóstico.	30-06-2026	15.000 €	
E1.37	Elaborar un plan de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el entorno laboral de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.	28-02-2024	1.500 €	
E2.13	Dotar a la Asesoría Confidencial de un apoyo o asistencia técnica.	30-06-2024	3.000 €	
E2.17	Actualizar los actuales protocolos contra el acoso o elaborar nuevos protocolos con la finalidad de garantizar la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los	28-02-2024	1.500 €	

	derechos de las personas LGTBI. Así mismo actualizar los actuales protocolos contra el acoso o elaborar nuevos protocolos para evitar la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual de conformidad con lo establecido en el artículo 12 de la Ley 20/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.			
E4.4	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.	30-09-2024	2.500 €	

Para el conjunto 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 Negociadora.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

## **ANEXOS DEL DIAGNÓSTICO DEL VI PLAN DE ACTUACION EN MATERIA DE IGUALDAD DE EJIE**

<b>Anexo 01.- Vocales del Consejo de Administración de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, según sexo, años 2009, 2012, 2017 y 2022. Valores absolutos e índice distribución</b>						
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
2022	9	4	5	100,0	44,4	55,6

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.

[Volver](#)

**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 de distribución**

Personas	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCIÓN - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Personas con facultades	3	0	3	100,0	0	100

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.

[Volver](#)

**Anexo 03.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por rangos de edades, según sexo, a 31/12/2022. 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	28	19	9	100,0	67,9	32,1
De 41 a 50 años	88	31	57	100,0	35,2	64,8
De 51 a 60 años	82	38	44	100,0	46,3	53,7
61 años o más	32	11	21	100,0	34,4	65,6

<b>TOTAL</b>	230	99	131	100,0	43,0	57,0
--------------	-----	----	-----	-------	------	------

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.

[Volver](#)

**Anexo 04.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por niveles de estudios, según sexo, a 31/12/2022. Valores absolutos e índice de distribución.**

Titulación	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCIÓN - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Licenciatura / Ingeniería	182	75	107	100,0	41,2	58,8

FPII / Estudios Técnicos	36	21	15	100,0	58,3	41,7
FPI / Otros	12	3	9	100,0	25,0	75,0

<b>TOTAL</b>	<b>230</b>	<b>99</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>	<b>43,0</b>	<b>57,0</b>
--------------	------------	-----------	------------	--------------	-------------	-------------

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

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

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

[Volver](#)

#### Anexo 05.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, distribución por Áreas, según sexo, a 31/12/2022. Valores absolutos e índice de distribución.

Area	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCIÓN - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Dirección General	2	1	1	100,0	50,0	50,0
Administración y Personal	11	6	5	100,0	54,5	45,5
Soporte al Negocio	85	47	38	100,0	55,3	44,7
Servicios Convergentes	80	23	57	100,0	28,8	71,3
Gestión Avanzada	20	7	13	100,0	35,0	65,0
Gobierno Digital	32	15	17	100,0	46,9	53,1

<b>TOTAL</b>	<b>230</b>	<b>99</b>	<b>131</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
--------------	------------	-----------	------------	------------	------------	------------

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

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

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

[Volver](#)

#### Anexo 06.- Curriculum recibidos en procesos de selección internos, según sexo, en el período 2007-2021. Valores absolutos y % horizontal

Curriculum recibidos	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Curriculum recibidos	127,00	54,00	42,52%	73,00	57,48%

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

[Volver](#)

#### Anexo 07.- Entrevistas realizadas en procesos de selección internos, según sexo, en el período 2007-2022. Valores absolutos y % horizontal

Entrevistas realizadas	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Entrevistas realizadas	115,00	49,00	42,61%	66,00	57,39%

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

[Volver](#)

**Anexo 08.- Candidaturas finalistas en procesos de selección internos, según sexo, en el período 2007-2022. Valores absolutos y % horizontal**

Candidaturas finalistas	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Candidaturas finalistas	115,00	48,00	41,74%	67,00	58,26%

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

[Volver](#)

**Anexo 09.- Personas seleccionadas en procesos de selección internos, según sexo, en el período 2007-2022. Valores absolutos y % horizontal**

Personas seleccionadas	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Personas seleccionadas	49,00	21,00	42,86%	28,00	57,14%

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

[Volver](#)

**Anexo 10.- Curriculum recibidos en procesos de selección externos, según sexo, en el período 2007-2022. Valores absolutos y % horizontal**

Curriculum recibidos	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Curriculum recibidos	9.211,00	3.245,00	35,2	5.966,00	64,8

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

[Volver](#)

**Anexo 11.- Entrevistas realizadas en procesos de selección externos, según sexo, en el período 2007-2022. Valores absolutos y % horizontal**

Entrevistas realizadas	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Entrevistas realizadas	1.269,00	458,00	36,1	811,00	63,9

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

[Volver](#)

**Anexo 12.- Candidaturas finalistas en procesos de selección externos, según sexo, en el período 2007-2022. Valores absolutos y % horizontal**

Candidaturas finalistas	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Candidaturas finalistas	449,00	163,00	36,3	286,00	63,7

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

[Volver](#)

**Anexo 13.- Personas seleccionadas en procesos de selección externos, según sexo, en el período 2007-2022. Valores absolutos y % horizontal**

Personas seleccionadas	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Personas seleccionadas	131,00	61,00	46,6	70,00	53,4

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

[Volver](#)

**Anexo 14.- Curriculum recibidos en procesos de selección internos y externos, según sexo, en el período 2007-2022. Valores absolutos y % horizontal**

Curriculum recibidos	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Curriculum recibidos	9.338,00	3.299,00	35,3	6.040,00	64,7

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

[Volver](#)

**Anexo 15.- Entrevistas realizadas en procesos de selección internos y externos, según sexo, en el período 2007-2022. Valores absolutos y % horizontal**

Entrevistas realizadas	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Entrevistas realizadas	1.384,00	507,00	36,6	877,00	63,4

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

[Volver](#)

**Anexo 16.- Candidaturas finalistas en procesos de selección internos y externos, según sexo, en el período 2007-2022. Valores absolutos y % horizontal**

Candidaturas finalistas	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Candidaturas finalistas	564,00	211,00	37,4	353,00	62,6

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

[Volver](#)

**Anexo 17.- Personas seleccionadas en procesos de selección internos y externos, según sexo, en el período 2007-2021. Valores absolutos y % horizontal**

Personas seleccionadas	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Personas seleccionadas	180,00	82,00	45,6	98,00	54,4

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

[Volver](#)

**Anexo 17 bis.- Personal con complementos de responsabilidad del artículo 16 del Convenio Colectivo mediante libre designación de Dirección General, según sexo, desde 2008 a 2022. 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	-	-	-
2020	8	2	6	100,0	25,0	75,0
2021	18	7	11	100,0	38,9	61,1
2022	3	1	2	100,0	33,3	66,7
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>24</b>	<b>46</b>	<b>100,0</b>	<b>34,3</b>	<b>65,7</b>

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

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

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

[Volver](#)

**Anexo 18 .-Alumnado matriculado en universidades de la Comunidad Autónoma de Euskadi en la rama Ingeniería y Arquitectura (2020-2021). Valores absolutos e índice de distribución**

Tipo de estudios	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCIÓN - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
<b>Grado</b>	13.001	3.660	9.341	100,0	28,2	71,8

<b>Masteres oficiales</b>	2.333	696	1.637	100,0	29,8	70,2
---------------------------	-------	-----	-------	-------	------	------

<b>TOTAL</b>	<b>15.334</b>	<b>4.356</b>	<b>10.978</b>	<b>100,0</b>	<b>28,4</b>	<b>71,6</b>
--------------	---------------	--------------	---------------	--------------	-------------	-------------

Fuente: EUSTAT

[Volver](#)

**Anexo 18 bis -Alumnado matriculado en universidades de la CAE en el sector de Tecnologías de la Información y las comunicaciones TIC (2020-2021). Valores absolutos y % horizontal**

Tipo de estudios	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Grado TIC	1983	329	16,6	1654	83,4
Masteres oficiales TIC	172	54	31,4	118	68,6
Doctorado TIC	152	47	30,9	105	69,1
<b>TOTAL</b>	<b>2307</b>	<b>430</b>	<b>18,6</b>	<b>1877</b>	<b>81,4</b>

Fuente: EUSTAT

[Volver](#)

**Anexo 19 .-Alumnado que finalizó sus estudios en universidades de la Comunidad Autónoma de Euskadi en la rama Ingeniería y Arquitectura (2020-2021). Valores absolutos e índice de distribución**

Tipo de estudios	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCIÓN - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
<b>Grado</b>	2.159	584	1575	100,0	27,0	73,0
<b>Masteres oficiales</b>	1.082	334	748	100,0	30,9	69,1

<b>TOTAL</b>	<b>3.241</b>	<b>918</b>	<b>2.323</b>	<b>100,0</b>	<b>28,3</b>	<b>71,7</b>
--------------	--------------	------------	--------------	--------------	-------------	-------------

Fuente: Eustat

[Volver](#)

**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 (2020-2021). Valores absolutos y % horizontal**

Tipo de estudios	Total	Mujeres	% horizontal	Hombres	% horizontal
Ingeniería en informática	210	35	16,7	175	83,3

Ingeniería en sistemas de telecomunicación	12	3	25,0	9	75,0
Ingeniería en Telecomunicaciones	11	4	36,4	7	63,6
Ingeniería en Informática de Gestión y Sistemas de Información	67	15	22,4	52	77,6
<b>TOTAL</b>	<b>300</b>	<b>57</b>	<b>19,0</b>	<b>243</b>	<b>81,0</b>
Fuente: EUSTAT					
<a href="#">Volver</a>					

**Anexo 20.-Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por tipo de contrato, según sexo, a 31/12/2022. Valores absolutos e índice de distribución.**

Tipo de contrato	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCIÓN - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Contrato Fijo	187	81	106	100,0	43,3	56,7
Contrato de Relevo (duración indefinida)	20	12	8	100,0	60,0	40,0
Contrato Temporal (jubilación parcial y otros)	23	6	17	100,0	26,1	73,9

<b>TOTAL</b>	<b>230</b>	<b>99</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>	<b>43,0</b>	<b>57,0</b>
--------------	------------	-----------	------------	--------------	-------------	-------------

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

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

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

[Volver](#)

**Anexo 21.- Distribución de las contrataciones por tramos de años, según sexo, desde 1982 a 2022. 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	13	6	7	100,0	46,2	53,8
De 2018 a 2020	26	10	16	100,0	38,5	61,5
De 2021 a 2022	32	13	19	100,0	40,6	59,4
<b>TOTAL</b>	<b>287</b>	<b>117</b>	<b>170</b>	<b>100,0</b>	<b>40,8</b>	<b>59,2</b>

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

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

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

[Volver](#)

**Anexo 22.- Distribución de las altas en plantilla de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por años, según sexo, desde 1982 a 2022. 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
2020	13	4	9	100,0	30,8	69,2
2021	15	5	10	100,0	33,3	66,7
2022	18	7	11	100,0	38,9	61,1
<b>TOTAL</b>	<b>159</b>	<b>66</b>	<b>93</b>	<b>100,0</b>	<b>41,5</b>	<b>58,5</b>

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

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

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

[volver](#)

**Anexo 23.- Distribución de las bajas en plantilla de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por años, según sexo, desde 1982 a 2022. 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
2020	9	1	8	100,0	11,1	88,9
2021	7	3	4	100,0	42,9	57,1
2022	11	3	8	100,0	27,3	72,7

<b>TOTAL</b>	<b>88</b>	<b>26</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>	<b>29,5</b>	<b>70,5</b>
--------------	-----------	-----------	-----------	--------------	-------------	-------------

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

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

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

[Volver](#)

**Anexo 24.- Convocatorias de formación al personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, según sexo, en el período 2007-2018. 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	1003	469	534	100,0	46,8	53,2
2020	1114	513	601	100,0	46,1	53,9
2021	1264	582	682	100,0	46,0	54,0
2022	1536	648	888	100,0	42,2	57,8

<b>TOTAL</b>	<b>16529</b>	<b>7029</b>	<b>9500</b>	<b>100,0</b>	<b>42,5</b>	<b>57,5</b>
--------------	--------------	-------------	-------------	--------------	-------------	-------------

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

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

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

[Volver](#)

**Anexo 25.- Horas de formación recibidas por el personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, según sexo, en el período 2007-2018. Valores absolutos e índice de distribución.**

Año	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2007	6975	2824	4150	100,0	40,5	59,5
2008	8891	3622	5269	100,0	40,7	59,3
2009	8710	3383	5327	100,0	38,8	61,2
2010	4242	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	6363	2786	3577	100,0	43,8	56,2
2018	6401	2890	3511	100,0	45,1	54,9
2019	6010	2628	3382	100,0	43,7	56,3
2020	5930	2799	3131	100,0	47,2	52,8
2021	6785	3489	3296	100,0	51,4	48,6
2022	6183	2384	3799	100,0	38,6	61,4

<b>TOTAL</b>	<b>96.148</b>	<b>40.810</b>	<b>55.338</b>	<b>100,0</b>	<b>42,4</b>	<b>57,6</b>
--------------	---------------	---------------	---------------	--------------	-------------	-------------

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

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

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

[Volver](#)

**Anexo 26.- Convocatorias de formación en materia de igualdad recibidas por el personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, según sexo, en el período 2007-2022. 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	35	16	19	100,0	45,7	54,3
2009	12	6	6	100,0	50,0	50,0
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	17	12	5	100,0	70,6	29,4
2014	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2015	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2016	10	5	5	100,0	50,0	50,0
2017	1	0	1	0,0	0,0	0,0
2018	1	0	1	100,0	0,0	100,0
2019	101	42	59	100,0	41,6	58,4
2020	76	33	43	100,0	43,4	56,6
2021	161	68	93	100,0	42,2	57,8
2022	151	72	79	100,0	47,7	52,3

<b>TOTAL</b>	<b>565</b>	<b>254</b>	<b>311</b>	<b>100,0</b>	<b>45,0</b>	<b>55,0</b>
--------------	------------	------------	------------	--------------	-------------	-------------

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.

[Volver](#)

**Anexo 27.- Personal de EJJIE-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 Seguridad / 115responsables Compras /Servicios / Operación, Seguridad	22	4	18	12,4	6,2	16,1
Técnico/a de Análisis	43	12	31	24,3	18,5	27,7
Técnico/a de Desarrollo	36	21	15	20,3	32,3	13,4
Técnico/a de Organización, Calidad y Seguridad	5	3	2	2,8	4,6	1,8
Técnico/a Comunicaciones y Seguridad	1	0	1	0,6	0,0	0,9
Consultor/a de Sistemas	13	3	10	7,3	4,6	8,9
Técnico/a de Sistemas	13	3	10	7,3	4,6	8,9
Preparador/a de Procesos	3	1	2	1,7	1,5	1,8
Operador/a	13	3	10	7,3	4,6	8,9
Técnico/a de Servicios a Usuarios/as	5	2	3	2,8	3,1	2,7
Técnico/a de Mantenimiento / RRHH / de Administración	4	2	2	2,3	3,1	1,8

<b>TOTAL</b>	<b>177</b>	<b>65</b>	<b>112</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
--------------	------------	-----------	------------	--------------	--------------	--------------

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

[volver](#)

**Anexo 28.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco ,por perfiles profesionales, según sexo, en el diagnóstico del V 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	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 / 116responsables 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
<b>TOTAL</b>	<b>212</b>	<b>92</b>	<b>120</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

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

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

[volver](#)

**Anexo 29.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por perfiles profesionales, según sexo, a 31/12/2022. 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 y Direcciones Técnicas	10	1	9	100,0	10,0	90,0
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 / 117responsables Compras /Servicios / Operación, Seguridad	40	15	25	100,0	37,5	62,5
Técnico/a de Análisis	48	26	22	100,0	54,2	45,8
Técnico/a de Desarrollo	36	21	15	100,0	58,3	41,7
Técnico/a de Organización, Calidad y Seguridad	4	2	2	100,0	50,0	50,0
Técnico/a Comunicaciones y Seguridad	3	0	3	100,0	0,0	100,0
Consultor/a de Sistemas	35	7	28	100,0	20,0	80,0

Técnico/a de Sistemas	24	8	16	100,0	33,3	66,7
Preparador/a de Procesos	3	3	0	100,0	100,0	0,0
Operador/a	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Técnico/a de Servicios a Usuarios/as	8	3	5	100,0	37,5	62,5
Técnico/a de Mantenimiento / RRHH / de Administración	8	6	2	100,0	75,0	25,0

<b>TOTAL</b>	<b>230</b>	<b>99</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>	<b>43,0</b>	<b>57,0</b>
--------------	------------	-----------	------------	--------------	-------------	-------------

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

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

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

[volver](#)

**Anexo 30.- Personal de EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, distribución por niveles retributivos, según sexo, a 31/12/2022. 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	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Nivel 2	3	2	1	100,0	66,7	33,3
Nivel 3	11	4	7	100,0	36,4	63,6
Nivel 4X	38	19	19	100,0	50,0	50,0
Nivel 4Y	19	11	8	100,0	57,9	42,1
Nivel 5	70	33	37	100,0	47,1	52,9
Nivel 6	37	14	23	100,0	37,8	62,2
Nivel 7	11	4	7	100,0	36,4	63,6
Nivel 8	30	11	19	100,0	36,7	63,3
Director Técnico	6	1	5	100,0	16,7	83,3
Nivel Directivo	4	0	4	100,0	0,0	100,0
Dirección General	1	0	1	100,0	0,0	100,0

<b>TOTAL</b>	<b>230</b>	<b>99</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>	<b>43,0</b>	<b>57,0</b>
--------------	------------	-----------	------------	--------------	-------------	-------------

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

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

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

[volver](#)

**Anexo 31.-Personal promocionado en EJIE-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 2004-2022. Valores absolutos e índice de concentración. Valores absolutos e índice de distribución.**

Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCION - % (*)		
Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
3	2	1	100	66,7	33,3
6	2	4	100	33,3	66,7
3	2	1	100	66,7	33,3
4	2	2	100	50	50
8	3	5	100	37,5	62,5
3	2	1	100	66,7	33,3
10	5	5	100	50	50
0	0	0	0	0	0
1	1	0	100	100	0
1	1	0	100	100	0
1	0	1	100	0	100
4	1	3	100	25	75
9	2	7	100	22,2	77,8
10	5	5	100	50	50
0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0
2	0	2	100	0	100
2	2	0	100	100	0
2	1	1	100	50	50
<b>69</b>	<b>31</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>44,9</b>	<b>55,1</b>

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

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

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

[Volver](#)

**Anexo 32.-Personal promocionado en EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco mediante proceso de evaluación del desempeño con cambio de nivel, según sexo, en el período 2004-2022. 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	53,7	46,3
2005	11	2	9	100	18,2	81,8
2006	10	5	5	100	50	50
2007	12	5	7	100	41,7	58,3
2008	16	10	6	100	62,5	37,5
2009	17	7	10	100	41,2	58,8
2010	0	0	0	0	0	0
2011	0	0	0	0	0	0
2012	9	4	5	100	44,4	55,6
2013	7	3	4	100	42,9	57,1
2014	16	4	12	100	25	75
2015	17	10	7	100	58,8	41,2
2016	15	13	2	100	86,7	13,3
2017	16	9	7	100	56,3	43,8
2018	16	9	7	100	56,3	43,8
2019	24	15	9	100	62,5	37,5
2020	29	15	14	100	51,7	48,3
2021	41	18	23	100	43,9	56,1
2022	31	19	12	100	61,3	38,7
<b>TOTAL</b>	<b>328</b>	<b>170</b>	<b>158</b>	<b>100</b>	<b>51,8</b>	<b>48,2</b>

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

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

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

[volver](#)

**Anexo 33.-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 2004-2022. 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
2020	4	2	2	100,0	50,0	50,0
2021	15	6	9	100,0	40,0	60,0
2022	3	1	2	100,0	33,3	66,7
<b>TOTAL</b>	<b>96</b>	<b>46</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>47,9</b>	<b>52,1</b>

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

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

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

[Volver](#)

**Anexo 34.-Personal total promocionado en EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco , según sexo, en el período 2004-2022. 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
2020	35	18	17	100,0	51,4	48,6
2021	58	26	32	100,0	44,8	55,2
2022	37	21	16	100,0	56,8	43,2
<b>TOTAL</b>	<b>486</b>	<b>243</b>	<b>243</b>	<b>100,0</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>

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

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

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

[volver](#)

**Anexo 35. Personal de EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por tipo de jornada (partida / turnos), según sexo, a 31/12/2022. Valores absolutos e índice de distribución.**

Tipo de jornada	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCIÓN - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Partida	180	75	105	100,0	41,7	58,3
Continua	47	23	24	100,0	48,9	51,1
Mixta	3	1	2	100,0	33,3	66,7

<b>TOTAL</b>	<b>230</b>	<b>99</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>	<b>43,0</b>	<b>57,0</b>
--------------	------------	-----------	------------	--------------	-------------	-------------

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

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

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

[volver](#)

**Anexo 38.-Personal de EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por tipo de jornada (normal / flexible / reducida), según sexo, a 31/12/2022. Valores absolutos e índice de distribución.**

Tipo de jornada	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCIÓN - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Jornada Normal	147	63	84	100,0	42,9	57,1
Jornada Flexible	30	8	22	100,0	26,7	73,3
Jornada continua (7 horas)	31	15	16	100,0	48,4	51,6
Jornada Flexible (7 horas)	16	8	8	100,0	50,0	50,0
Jornada Reducida (guarda legal-cuidado familiares)	6	5	1	100,0	83,3	16,7

<b>TOTAL</b>	<b>230</b>	<b>99</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>	<b>43,0</b>	<b>57,0</b>
--------------	------------	-----------	------------	--------------	-------------	-------------

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

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

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

**Anexo 37.-Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por situación familiar, según sexo, a 31/12/2022. 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	49	24	25	100,0	49,0	51,0
Con hijos/as y/o otras personas a cargo	181	75	106	100,0	41,4	58,6

<b>TOTAL</b>	<b>230</b>	<b>99</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>	<b>43,0</b>	<b>57,0</b>
--------------	------------	-----------	------------	--------------	-------------	-------------

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

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

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

[Volver](#)

**Anexo 38.- Distribución de las excedencias entre el personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por años, según sexo, en el período 2004-2022. 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	3	0	3	100,0	0,0	100,0
2020	3	0	3	100,0	0,0	100,0
2021	4	2	2	100,0	50,0	50,0
2022	2	2	0	100,0	100,0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>100,0</b>	<b>32,1</b>	<b>67,9</b>

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

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

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

[volver](#)

**Anexo 39.- Personal de EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco que se ha acogido al permiso por maternidad, según sexo, en el período 2004-2022. 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
2020	1	1	0	100,0	100,0	0,0
2021	6	6	0	100,0	100,0	0,0
2022	5	5	0	100,0	100,0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>

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

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

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

[Volver](#)

**Anexo 40.-Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco que ha acogido al permiso por lactancia, según sexo, en el período 2004-2022. 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	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
2018	0	0	0	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
2019	1	0	1	100,0	0,0	100,0
2020	5	2	3	100,0	40,0	60,0
2021	4	2	2	100,0	50,0	50,0
2022	6	5	1	100,0	83,3	16,7
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>31</b>	<b>8</b>	<b>100,0</b>	<b>79,5</b>	<b>20,5</b>

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

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

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

[volver](#)

**Anexo 41.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco que ha acogido al permiso por reducción de jornada, según sexo, en el período 2004-2022 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	0	0	0	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
2018	0	0	0	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
2019	9	7	2	100,0	77,8	22,2
2020	8	7	1	100,0	87,5	12,5
2021	6	5	1	100,0	83,3	16,7
2022	7	6	1	100,0	85,7	14,3
<b>TOTAL</b>	<b>116</b>	<b>95</b>	<b>21</b>	<b>100,0</b>	<b>81,9</b>	<b>18,1</b>

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

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

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

[Volver](#)

**Anexo 42.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco que ha acogido al permiso de flexibilidad horaria, según sexo, en el período 2004-2022. 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	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
2018	0	0	0	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
2019	35	9	26	100,0	100,0	100,0
2020	47	17	30	100,0	100,0	100,0
2021	51	21	30	100,0	100,0	100,0
2022	36	13	23	100,0	100,0	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>464</b>	<b>190</b>	<b>274</b>	<b>100,0</b>	<b>40,9</b>	<b>59,1</b>

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

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

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

[Volver](#)

**Anexo 43.- Personal de EJE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, según sexo, con jornada de presencial + teletrabajo según art. 14 Convenio Colectivo o sólo con jornada presencial a 31/12/2022. Valores absolutos e índice de distribución.**

Tipo de contrato	Absolutos			INDICE DE DISTRIBUCION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Presencial + teletrabajo	187	92	95	100,0	49,2	50,8
Sólo Presencial	43	7	36	100,0	16,3	83,7

<b>TOTAL</b>	<b>230</b>	<b>99</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>	<b>43,0</b>	<b>57,0</b>
--------------	------------	-----------	------------	--------------	-------------	-------------

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

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

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

[volver](#)

**Anexo 44.- Personas integrantes del Comité de Empresa de EJE-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: 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.

[volver](#)

**Anexo 45.- Personas integrantes del Comité de Seguridad y Salud de EJE-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

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

Fuente: 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.

[volver](#)

#### Anexo 46- 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 DISTRIBUCION- % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2016-2017	25	18	7	100	72	28
2017-2018	46	26	20	100	56,52	43,48
2019	52	32	20	100	61,54	38,46
2020	51	31	20	100	60,78	39,22
2021	40	23	17	100	57,50	42,50
2022	52	32	20	100	61,54	38,46
<b>TOTAL</b>	<b>266</b>	<b>162</b>	<b>104</b>	<b>100</b>	<b>60,90</b>	<b>39,10</b>

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

[Volver](#)

#### Anexo 47- Consultas médicas por sexo valores absolutos e índice de distribución durante el periodo 2018-2022

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

Año	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2018	234	142	92	100,0	60,7	39,3
2019	191	109	82	100,0	57,1	42,9
2020	144	82	62	100,0	56,9	43,1
2021	103	69	34	100,0	67,0	33,0
2022	91	47	44	100,0	51,6	48,4
<b>TOTAL</b>	<b>763</b>	<b>449</b>	<b>314</b>	<b>100,0</b>	<b>58,8</b>	<b>41,2</b>

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

[volver](#)

#### Anexo 48.- Renuncias a los reconocimientos médicos anuales (período 2017-2022), 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
2020	35	12	23	100,0	34,3	65,7
2021	55	18	37	100,0	32,7	67,3
2022	31	15	16	100,0	48,4	51,6
<b>TOTAL</b>	<b>166</b>	<b>54</b>	<b>112</b>	<b>100,0</b>	<b>32,5</b>	<b>67,5</b>

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

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

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

[volver](#)

#### Anexo 49.- Porcentaje de absentismo por enfermedad y accidente por años (período 2018-2022), 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
2020	35	12	23	100,0	34,3	65,7
2021	55	18	37	100,0	32,7	67,3
<b>TOTAL</b>	<b>135</b>	<b>39</b>	<b>96</b>	<b>100,0</b>	<b>28,9</b>	<b>71,1</b>

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

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

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

[volver](#)

XX