Eusko Jaurlaritzaren
Informatika Elkartea

Sociedad Informática
del Gobierno Vasco

EJIEren Berdintasunaren alorreko VI. Jarduera Plana (2024-2026)

Mediterraneo 14 • 01010 Vitoria-Gasteiz • Posta-kutxatila / Apartado: 809 • 01080 Vitoria-Gasteiz • Tel. 945 01 73 00* • Fax. 945 01 73 01 • www.ejie.eus

Dokumentu hau EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartearen jabetzakoa da, eta KONFIDENTZIALA da haren edukia. Ezin da osorik edo zatika kopiatu, beste batzuei erakutsi, edo sorrera-helburuetatik at dauden bestelako helburuekin erabili, EJIEk lehenago idatzizko baimenik eman gabe. Kontratu baten araupean entregatzen bada dokumentu hau, kontratu horrek berariaz adierazten duen moduan erabili beharko da, eta ezingo da erabilera-esparru horretatik irten. EJIEk ez du erantzukizunik izango dokumentuaren edizioan akatsak edo omisioak badaude.

Bertsioa	Data	Aldaketen laburpena	Egilea:	Nork onartua:
1.0 1.1	2023-11-29 2024-12-18	Lehenengo bertsioa Akatsen zuzenketa		Negoziazio Batzordea

Aurkibidea

1 **Aurrekariak** 4
2 **Erabilitako lan-metodologia** 6
2.1 Berdintasun Batzordea eta Berdintasuneko Negoziazio Batzordea 6
2.2 Diagnostikoa egiteko erabilitako metodologia 10
3 **Emakumeen eta gizonen berdintasun-egoeraren diagnostikoa EJIEn** 13
3.1 Erakundearen profila, jarduketa-esparrua eta ingurunearekin dituen harremanak 13
3.2 Emakumeen eta gizonen lan-baldintzak EJIEn 18
3.3 Izan litezkeen genero-indarkeria eta lan- zein sexu-jazarpen kasuak 72
3.4 Laneko segurtasuna, osasuna eta ongizatea 73
3.5 Kultura- eta kudeaketa-elementuak 81
4 **Jarduketa-ardatzak** 87
5 **Helburuak** 88
5.1 Pertsonen kudeaketa 88
5.2 Laneko segurtasun, osasun eta ongizatearen kudeaketa 91
5.3 Kontratazioaren kudeaketa 93
5.4 Zerbitzuen kudeaketa 94
5.5 Gobernu arduratsua 95
6 **Adierazleak** 98
7 **Jarraipena eta aldaketak egiteko prozedura** 99
7.1 Erantzukizuna 99
7.2 Aldizkakotasuna 99
7.3 Dokumentazioa 100
7.4 Aldaketak egiteko prozedura 100
8 **Baliabide ekonomikoak** 101

1 Aurrekariak

EJIE 2002an hasi zen garai hartan Eusko Jaurlaritzak Ekintza Planean biltzen zituen helburuen barruko jarduerak egiten. Gerora ekin zion, 2007an, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alorreko ibilbide sistematikoari. Bide horretan izandako mugarri nagusi gisa, honako hauek nabarmenduko genituzke:

- EJIEn Emakumeen eta Gizonen Berdintasuna Sustatzeko I. Plana (2008-2011)
- Emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunerako lankidetza-erakunde modura aitortzea (2008-12-15eko EHAA)
- EJIEn Emakumeen eta Gizonen Berdintasuna Sustatzeko II. Plana (2012-2013).
- EJIEren Berdintasunaren alorreko III. Jarduera Plana (2014-2016)
- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako lankidetza-erakunde modura aitortzea, otsailaren 11ko 11/2014 Dekretuaren arabera (Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakundearen aitorpena arautzen duena; 2015-07-31ko EHAA)
- EJIEren Berdintasunaren alorreko IV. Jarduera Plana (2018-2020)
- EJIEren Berdintasunaren alorreko V. Jarduera Plana (2021-2023)
- Ebazpena, 2018ko azaroaren 29koa, Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendariarena, zeinaren bitartez xedatzen baita EJIE SA - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteak jarraitzen duela Emakume eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakundearen bereizgarria edukitzen.
- Ebazpena, 2020ko apirilaren 27koa, Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendariarena, zeinaren bitartez xedatzen baita EJIE SAk jarraitzen duela Emakume eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakunde izaten.
- Ebazpena, 2022ko abenduaren 29koa, Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendariarena, zeinaren bitartez xedatzen baita EJIE SAk jarraitzen duela Emakume eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakunde izaten.

EJIEn orain artean ezarritako berdintasun-planen gauzatze-maila honako hau izan da:

- 2008-2011 aldiko plana: % 87,00
- 2012-2013 aldiko plana: % 90,48
- 2014-2016 aldiko plana: % 96,88
- 2018-2020 aldiko plana: % 94,62
- 2021-2023 aldiko plana: % 93,33 (2022. urteko jarraipen-txostenaren arabera)

EJIEn orain artean ezarri diren 5 berdintasun-planen indarraldian, EJIEk besteak beste jarraian adierazita dauden tresnak izan ditu, eta, horiei guztiei esker, hobekuntza lortu da pertsonen kudeaketa-prozesuan, kontratazio-prozesuan, zerbitzuak kudeatzeko sisteman eta gizarte-erantzukizuneko eta gobernu arduratsuaren alorreko alderdietan:

- Berdintasun-planak, ekintza zehatzak sustatuta, gauzatuta eta haien segimendua eginda.
- Laneko sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloa.
- Berdintasun-politika sozietatearen jokabide-kodean txertatzea.
- Berdintasuneko prestakuntza txertatzea urteko prestakuntza-planetan.
- Langileak aukeratzeko iragarkiak inklusiboago egitea.
- Genero-aldagaia txertatzea, laneko giroari eta arrisku psikosozialei buruzko inkestetan.
- Berdintasuna kudeatzeko adierazleak txertatzea.
- Kontziliazioaren alorreko hobekuntzak hitzarmen kolektiboan.
- Jardunbide egokiak hizkuntza ez-sexistaren erabileran.
- Jardunbide egokiak prestakuntzako eta bileren ordutegietan.
- Berdintasuna sustatzeko ekintzetan parte hartzea.
- Berdintasunari eskainitako atal berezi bat sortzea barne-komunikazioko planean.
- Berdintasunaren aldagaia txertatzea kudeaketan.

- Genero-irizpideak txertatzea segurtasuna eta osasuna kudeatzeko sistemetatik eratorritako prozeduretan, hasieran OHSAS 18001 arauarekin egiaztatuta eta, gerora, ISO 450001 arauarekin (arriskuen ebaluazioa, arrisku psikosozialei buruzko inkestak, genero-ikuspegitik osasuna sustatzeko programak,...).
- Genero-irizpideak txertatzea kontratazio-prozesuan.
- Genero-irizpideak txertatzea emandako hainbat zerbitzutan.
- Parte hartzea erakunde publikoen sarean.
- Aktiboki parte hartzea BAISAREA sarean.
- Berdintasunaren arloko Hobekuntza Taldea sortzea, eta, ondoren, Berdintasun Batzordea
- 2022ko Hitzarmen Kolektiboan telelanaren modalitatea eta deskonexio digitalerako eskubidea arautzea
- Negoziazio Batzordea jartzea

Berdintasun-plan honek Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea bigarrenez aldatzen duen martxoaren 3ko 1/2022 Legean jasotako arau-aginduari erantzuten dio. Izan ere, lege horren hogeita hemezortzigarren artikuluak honela dio: "Honela geratuko da Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 40. artikulua:

“40. artikulua. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak eta politikak.

> *1. Gehienbat EAEko erakunde publikoen partaidetza duten partzuergoek, fundazioek eta enpresek, kasu guztietan, eta 50 langiletik gorako enpresa pribatuek, Estatuaren araudiak ezarritakoari jarraikiz, planak landuko dituzte, eta horietan neurri zehatz eta eraginkorrak jasoko dituzte, beren barne-funtzionamenduan eta kanpora begirako jardueran emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko, bai eta jarraipena eta ebaluazioa egiteko behar diren mekanismoak ere...”*

Era berean, berdintasun-plan honek Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako Legearen —martxoaren 22ko 3/2007 Legearen— aginduari erantzuten dio. Horren harira, hauxe xedatzen du aipatutako legearen 45. artikuluak:

“*45. artikulua. Berdintasunerako planak egitea eta aplikatzea.*

> *1. 1. Enpresa guztiak daude behartuta lan-esparruan tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatzera, eta, helburu horrekin, neurriak hartu beharko dituzte emakumeen eta gizonen artean lan-arloko edozein bereizkeria mota saihesteko; halako neurriak negoziatu beharko dituzte, eta, hala denean, adostu, langileen lege-ordezkariekin, lan-legerian ezarritakoaren arabera...”*

Berdintasun-plan hau egiterakoan, kontuan hartu da urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretua, Berdintasun-planak eta haien erregistroa arautzen dituena eta laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua moldatzen duena; eta kontuan hartu da, halaber, urriaren 13ko 902/2020 Errege Dekretua, Emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunari buruzkoa (zehazki, haren 7. artikuluan araututakoa).

2 Erabilitako lan-metodologia

Berdintasun-plana prestatzeko partaidetza-metodologia erabili da.

Giza Baliabideen Sailak, berdintasun-planak bultzatzeaz arduratzen den unitatea denez, diagnostiko kuantitatiboa egin du, 2022ko abenduaren 31ko datuak erreferentziatzat hartuta.

Negoziazio Batzordea eta Berdintasun Batzordea osatzen duten pertsonek BAISAREAk diseinatu eta garatutako erakunde-kulturari buruzko autodiagnostikorako tresnaren aplikazio praktikoan parte hartu dute, diagnostiko kualitatiboa egiteko.

Berdintasun Plan honetan jarduerak ezartzeko Negoziazio Batzordeak bi diagnostiko horiek aztertu ditu, eta batzorde horretan bertan negoziatu da, indarrean dagoen araudiaren arabera.

2.1 Berdintasun Batzordea eta Berdintasuneko Negoziazio Batzordea

2.1.1 Berdintasun Batzordearen osaera

Gaur egun, honako hauek osatzen dute Berdintasun Batzordea:

Izen-abizenak	Lanpostua
	Zuzendari nagusia
	Administrazio eta Langileriaren Arloko zuzendaria
	Plataformen zuzendariordea
	Berrikuntza-arloko arduraduna
	Antolamendu, Kalitate eta Segurtasuneko teknikaria
	Azpiegituren zuzendariordea
	Garapeneko teknikaria
	Erabiltzaileentzako Zerbitzuko burua

Gainera, Berdintasun Batzordeko bileretarako deia egin zaio Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saileko Berdintasuneko teknikariari. Horrekin lotuta, 2021ean aldaketa bat egon da, Izaskun Guarrotxena Martínez bajan izan baita zeregin horretan, eta Olga Bayón Pascualek ordezkatu baitu. Azken hori deitu da, beraz, Berdintasun Batzordearen bileretara, 03-2021 zenbakiko bileratik. Olga Bayónek 2023ko hasieran utzi zion Berdintasun Batzordearen bileretara joateari, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailari atxikita egoteari utzi baitzion. Orain arte ez du beste pertsona batek bete batzorde horretan zuen postua.

Berdintasun Batzordeak V. Berdintasun Planaren jarraipena egin behar du hiru hilean behin. Batzordearen osaera aldatu egin da 2022an. Alex Etxeberria Aranburu zuzendari nagusiak kargua utzi ondoren, Asier Sáez de Vicuña Ortuetak ordezkatu du, eta Marian Garro Urruelaren ordez Susana Santa Cruz Aberasturi jarri da, Eva Linaje Fernandezen ordez Itziar Arriortua Peña eta Gurutze Marijuan Anguloren ordez Iratxe Montoya Matia.

Berdintasun Batzordeak honako funtzio hauek izan ditu:

- Hiru hilean behin berdintasun-planaren zaintza eta jarraipena egitea.
- Berdintasuna sustatzeko ekintzetan eta foroetan parte hartzea.
- Barne-komunikazioko planean esku hartzea.
- Berdintasunaren ataria mantentzen laguntzea.
- Negoziazio Batzordeari laguntzea.

- Beharrezkotzat jotzen diren beste funtzio batzuk, baldin eta Negoziazio Batzordearen funtzioen artean jasota ez badaude.

2.1.2 Berdintasun Batzordearen plangintza

Berdintasun Batzordeak V. Berdintasun Planaren indarraldian zehar, eta, gaur arte, guztira 18 lan-bilera egin ditu, honako data hauetan:

2021-01-15

2021-04-16

2021-06-25

2021-10-01

2021-02-12

2022-01-28

2022-04-05

2022-06-24

2022-07-06

2022-10-21

2022-12-02

2023-01-19

2023-04-21

2023-05-17

2023-06-07

2023-07-14

2023-10-20

2023-12-15

Bilera horietako bakoitzean honako gai hauek jorratu dira:

Data	Gaiak
2021-01-15	IV. Berdintasun Planaren azken txostena berrikusi eta onartzea (2018-2020)
2021-04-16	V. Planaren bertsio onartua eta Negoziazio Batzordearen jardueren laburpena
2021-06-25	V. Planaren hiruhilekoko jarraipena
2021-10-01	V. Planaren hiruhilekoko jarraipena
2021-12-02	V. Planaren hiruhilekoko jarraipena
2022-01-28	2022ko lehen hiruhilekoan planifikatutako jardueren jarraipena

2022-04-05	2022ko lehen hiruhilekoan planifikatutako jardueren jarraipena
2022-06-24	2022ko bigarren hiruhilekoan planifikatutako jardueren jarraipena
2022-07-06	Berdintasun Planaren zeharkakotasuna.
2022-10-21	2022ko hirugarren hiruhilekoan planifikatutako jardueren jarraipena
2022-12-02	2022ko laugarren hiruhilekoan planifikatutako jardueren jarraipena
2023-01-19	Emakunderen aitortza berritzea, 2022ko V. Planaren jarraipen-txostena, 2023ko lehen hiruhilekoan planifikatutako jarduerak
2023-04-21	2023ko lehen hiruhilekoan planifikatutako jardueren jarraipena
2023-05-17	Diagnostiko kualitatiboa. Erakunde-kulturaren tresna
2023-06-07	Diagnostiko kualitatiboa. Erakunde-kulturaren tresna
2023-07-14	2023ko bigarren hiruhilekoan planifikatutako jardueren jarraipena
2023-10-20	2023ko hirugarren hiruhilekoan planifikatutako jardueren jarraipena
2023-12-15	2023ko laugarren hiruhilekoan planifikatutako jardueren jarraipena

2.1.3 Berdintasuneko Negoziazio Batzordearen osaera

Urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuaren (berdintasun-planak eta haien erregistroa arautzen dituenaren eta Laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroari eta gordailuari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua aldatzen duenaren) 4. eta 5. artikuluetan xedatutakoa betetze aldera, 2020ko abenduaren 18an Berdintasuneko Negoziazio Batzordea sortu zen, EJIEren Enpresa Batzordearen eta EJIEren Zuzendaritzaren ordezkariek osatuta.

Gaur egun, honako hauek osatzen dute Negoziazio Batzordea:

Izen-abizenak	Oharrak
	Zuzendaritzaren ordezkari gisa
	Zuzendaritzaren ordezkari gisa
	Enpresa Batzordeko ordezkari gisa
	Enpresa Batzordeko ordezkari gisa
	Enpresa Batzordeko ordezkari gisa

2023. urtearen hasieran, Negoziazio Batzordearen osaera aldatu da, Enpresa Batzordearen ordezkaritzan, 2023ko urtarrilaren 11ko hauteskunde sindikalen emaitzaren ondorioz, eta baja eman zaie Gloria Barceló del Campo eta Asun Muñoz Barriori, Edurne Martínez Martínezek eta Alfredo Heras Fernándezek ordeztuta.

Negoziazio Batzordeak V. Berdintasun Planaren indarraldian zehar, eta, gaur arte, guztira 11 bilera egin ditu, honako data hauetan:

Data	**Gaiak**
2021-10-14	EJIEren V. Berdintasun Planaren zirriborroaren berrikuspena helaraztea
2021-12-21	Berdintasun-planaren urteko jarraipena
2022-05-02	Zenbait jardueratan arduradunak berresleitzea eta 2022an Negoziazio Batzordeari agindutakoen egoera berrikustea
2022-11-17	Berdintasun Planeko E1.30 jarduera egikaritzea eta egikaritza planifikatzea
2022-12-15	Ordainsarien ikuskaritzako emaitzen aurkezpena eta kontrastea.
2023-01-09	Zenbait jardueratan arduradunak berresleitzea eta 2022an Negoziazio Batzordeari agindutakoen egoera berrikustea
2023-05-03	Diagnostiko kualitatiboa. Erakunde-kulturaren tresna. Berdintasun-plana egiteko plangintza
2023-07-10	Diagnostiko kualitatiboa. VI. Planerako jardueren proposamenak.
2023-10-30	VI. Planerako jardueren proposamenak.
2023-11-29	VI. Plana onartzea
2023-12-18	VI. Plana onartzea

Negoziazio Batzordearen eskumenak 901/2020 Errege Dekretuaren 6. artikuluan jasota daude. Berau osatzen duten ordezkaritzen artean eskumenok zehaztu eta horiek beteko direla bermatze aldera, honako eskumen-banaketa hau adostu zen:

Zeregina	**Erantzukizuna**
6.1.a) artikulua - Diagnostikoa egitea.	Enpresaren ordezkaria
6.1.a) artikulua - Diagnostikoa negoziatzea, baita berdintasun-plana osatuko duten neurriak ere.	Kide guztiak
6.1.b) artikulua - Diagnostikoaren emaitzei buruzko txostena egitea.	Enpresaren ordezkaria

6.1.c) artikulua - Lehentasunezko neurriak identifikatzea, honako hauek kontuan hartuta: diagnostikoa, aplikazio-eremua, plana ezartzeko beharrezkoak diren baliabide materialak eta giza baliabideak, ardura duten pertsona edo organoak eta jarduketen kronograma.	Kide guztiak
6.1.d) artikulua - Berdintasun-planaren ezarpena sustatzea enpresan.	Enpresaren ordezkaria
6.1.e) artikulua - Neurketa-adierazleak definitzea, baita informazioa biltzeko, jarraipena egiteko eta berdintasun-planean ezarritako neurrien betetze-maila ebaluatzeko beharrezkoak diren tresnak definitzea ere.	Kide guztiak
6.1.f) artikulua - Aplika daitekeen araudi eta hitzarmen kolektiboak egotz diezazkiokeen gainerako funtzio guztiak, edota batzordeak berak adostutakoak.	Kide guztiak, kasu jakin bakoitzean pertsona berberak esleitu daitezkeen arren.
6.1.f) artikulua - Onartutako berdintasun-plana bidaltzea lan-arloko agintaritza eskudunari, erregistratu, gordailutu eta argitaratu dadin.	Enpresaren ordezkaria
6.2. artikulua - Langileak informatu eta sentsibilizatzeko lehendabiziko jarduerak sustatzea.	Enpresaren ordezkaria
Jarduera-planean jasotako jarduera espezifikoak, 6. apartatukoak.	6. apartatuan adierazitakoaren arabera.

2.2 Diagnostikoa egiteko erabilitako metodologia

Bildutako datuak lehenagoko 5 berdintasun-planetan egindako azterketa diagnostikoei eta plantillaren 2022ko abenduaren 31ko egoerari dagozkie. Informazio hori EJIEren Giza Baliabideen Sailetik jaso da.

Tauletan eta eranskinetan langileei buruzko zenbakizko datuak jaso dira, sexuaren arabera banatuta. Datu guztiak dagokien aztergaiarekin lotu dira. Taula eta eranskin batzuetan ehuneko horizontalak jaso dira. Horien bidez, banaketa-indizea neurtu da, eta aztertu den kategoria bakoitzean irudikatu dira sexu bakoitzaren ehunekoak (sexu-artekoa), erkatuta. Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsona guztien kopurua. Bestalde, beste taula eta eranskin batzuetan ehuneko bertikalak agertuko dira, kontzentrazio-indizea neurtzen dutenak. Horrek adierazten du, aldagai bati dagokionez, zer ehuneko hartzen duen kategoria bakoitzak sexu talde jakin batekiko, horretarako sexu bakoitzaren erreferentzia bere aldetik hartuta. Baliagarria da jakiteko nola banatzen den sexu bakoitza aldagai berberak eman ditzakeen kategoria desberdinetan. Horrez gain, generoari buruzko datu oso interesgarriak ematen ditu. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati aldagaiko sexu horretako pertsona guztien kopurua.

Planean zehar hainbat definizio ematen dira, EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartera egokituta, zeinak Administrazio orokorreko eta haren erakunde autonomoetako emakumeen eta gizonen berdintasunerako I. Planean (2016-2018) erabiltzen baitira:

- BANAKETA-INDIZEA (SEXU-ARTEKOA) Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-artekoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.

- KONTZENTRAZIO-INDIZEA (SEXU-BARNEKOA) Ehuneko bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion ehunekoa adierazten du (sexu-barnekoa), sexu bakoitza bereizita hartuta. Baliagarria da jakiteko nola kontzentratzen den sexu bakoitza aldagai berberak eman ditzakeen kategoria desberdinetan. Horrez gain, generoari buruzko datu oso interesgarriak ematen ditu. Honela zenbatesten da: kategoria bateko emakume-kopurua zati emakumeen guztizkoa; eta gauza bera gizonen kasuan ere: kategoria bateko gizon-kopurua zati gizonen guztizkoa.

- ARRAKASTA-TASA: Adierazlearen balioa interpretatzeko, kontuan hartu behar da < 1 eta 0 arteko balioek zera esan nahi dutela: emakumeen hautagaitzek gizonenek baino arrakasta txikiagoa izan dutela. Balioa 1ekoa bada, berdintasuna dagoela esan nahi du (Diagnostikoa eta Berdintasunerako Plana egiteko Metodologia. EMAKUNDE).

- GENERO-ARRAKALA: Aldagai baten kategorian emakumezkoen eta gizonezkoen ehunekoaren edo tasaren artean dagoen aldea da. Honela zenbatesten da: aldagai bateko emakumezkoen ehuneko edo tasa ken aldagai horretako gizonezkoen ehuneko edo tasa. Emaitza hori ehuneko puntutan neurtzen da. Generoen arteko aldea zenbat eta zerotik hurbilago egon, orduan eta hurbilago egongo gara berdintasunetik. (Egitura-funtsen eta kohesio-funtsaren bidez finantzaketa lagunduta duten eragiketen esparruan genero-arrailak aztertzeko estatistika-iturrien eta adierazleen gida. Emakumearen Institutua)

Koadroetan, ordea, informazio sistematizatua bildu da, daturik ez, eta grafikoek, noski, bildu diren datuak irudikatzen dituzte, datuon gaineko irudia berehala osatu ahal izateko.

Bestalde, 5 maila sortu ditugu 2022ko abenduaren 31n plantillan zegoen emakumeen ehunekotik abiatuta (% 43,04), horien bidez neurtu ahal izateko **feminizazio-maila erlatiboa** diagnostikoan zehar.

Honako hauek dira 5 mailak: **oso maskulinizatuta, maskulinizatuta, orekatuta, feminizatuta eta oso feminizatuta**. Horietako bakoitza puntuazio-tarte bati lotuta dago, eta tarte horien arteko aldea 5 puntu baino txikiagoa izango da beti.

1. koadroa - Feminizazio-maila eta feminizazio-maila erlatiboa zehazteko tarteak

FEMINIZAZIO-MAILA ERLATIBOA				
Mailak	**Tarteak**	**Min.**	**Max.**	**Batezbestekoa**
Oso maskulinizatuta	< 35	30,84	35,64	
Maskulinizatuta	35-40,54	35,74	40,54	
Orekatuta	40,64-45,44	40,64	45,44	43,04
Feminizatuta	45,54-50,34	45,54	50,34	
Oso feminizatuta	> 50,34	50,44	55,24	

Tarte horiek mailekin lotuta daude, eta, tarte bakoitzaren ehunekoa zein den, hauxe zehatz dezakegu: ikergaia (mailak, postuak, etab.) oso maskulinizatuta, maskulinizatuta, orekatuta, feminizatuta edo oso feminizatuta dagoen.

Beraz, plan honetan feminizazio-maila erlatiboa aipatzen dugun bakoitzean, azaldu berri dugun irizpide hori aplikatuta lortu dela ulertu behar da.

3 Emakumeen eta gizonen berdintasun-egoeraren diagnostikoa EJIEn

3.1 Erakundearen profila, jarduketa-esparrua eta ingurunearekin dituen harremanak

3.1.1 Plan Estrategikoa

Berdintasun-plan honen helburuak lortzeko, indarreko esparru estrategikoa hartu da kontuan, hain zuzen ere, 2024 Plan Estrategikoaren 1.0 bertsioa.

Honako hauek dira planaren xedea eta ikuspegia:

- Xedea: EJIE da Eusko Jaurlaritzaren organo kudeatzaile teknologikoa, zerbitzu publikoen digitalizazioa errazten du, eta zerbitzu horien euskarri diren informazioaren eta komunikazioaren teknologien kalitatea, segurtasuna eta jarraitutasuna bermatzen ditu.

- Ikuspegia: Gure kudeaketa-sistemari esker, EAEko Sektore Publikoak eskatzen dituen zerbitzuen katalogo osoaren eta zerbitzu aurreratuen mailen arabera hedatu ahal izango dira IKT zerbitzuak, talde profesional trebe eta osasuntsu baten laguntzaz, gizartearekin daukagun konpromisoari eutsiz eta berrikuntza erakundearen prozesu eta zerbitzu guztietara eramanez

Plan horretan jasotako balioen artean, genero-berdintasuna dago: pertsonen tratu-berdintasuna sustatzea, egoera berdinen aurrean tratu bera emateko eta egoera desorekatuetan tratu desberdina ahalbidetzeko. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari dagokionez, nabarmendu behar da genero-ikuspegia sartu dela, hizkera ez-sexista erabili dela eta emakumeek IKT sektorean parte hartu dutela.

Pertsonen ardatzeko helburu estrategikoen artean ez dago emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko aipamenik. AMIAn, indarguneen atalean, honako hau jasotzen da: Emakundek aitortutako Berdintasun Plan bat hedatu da sistematikoki. Adierazle estrategikoen atalean, E24-I302 adierazlean ("Berdintasun Plana ez betetzea"), helburu hau ezarri da: Berdintasun Planeko ekintzen artean planifikatutako ekintza guztietatik atzeratutako ekintzen ehunekoa % 10etik gorakoa ez izatea.

EJIEren V. Berdintasun Planak gobernu arduratsuaren ardatzaren barruko jarduera gisa jasotzen du "genero-ikuspegia bermatzea plan estrategikoetan eta horietatik eratorritako kudeaketa-planetan, V. Planaren indarraldi osoan, eta jarduera hori estrategiaren kudeaketa-prozesuari esleitzea." (E5.6 jarduera) Gainera, ardatz berean E5.7 jarduera sartzen da (Zuzendaritza Nagusiari esleitua): "Berdintasun Batzordearen eta Negoziazio Batzordearen parte-hartzea bermatzea V. Planaren indarraldian gertatzen diren hausnarketa estrategikoko prozesuetan". Era berean, ardatz bereko jarduera gisa sartu da E5.8, hau da, Negoziazio Batzordeak berdintasunarekin lotutako adierazle estrategikoen proposamen bat egitea, hurrengo plan estrategikoetan sartzea baloratzeko.

Ondorioak: Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa gaur egun indarrean den plan estrategikoan eta kudeaketa-planean jasota dago, eta etorkizunekoetan ere bermatu beharko da. Hala eta guztiz ere, etorkizuneko plan estrategikoetara begira, komenigarria litzateke presentzia eta zehaztasun handiagoa izatea plan honetan ezarri diren jarduera- eta hobekuntza-esparru espezifikoekin erlazionatutako helburu eta adierazle estrategikoek. E5.8 jarduerari dagokionez, bukatutzat ematea erabaki zen, adierazle estrategikoen proposamenarekin, Zuzendaritza Nagusiak azter dezan, EJIEren Plan Estrategikoaren hurrengo berrikuspenetan.

E5.6 jardueratik eratorrita, AMIAn eta adierazle estrategikoetan berdintasun-alderdiak aipatzen dira, baina ez helburu edo ekimen estrategikoen mailan. E5.7 planari dagokionez, ez dago jasota Berdintasun Batzordeak eta

Negoziazio Batzordeak V. Plana indarrean egon den bitartean egin diren hausnarketa estrategikoko prozesuetan parte hartu dutenik.

3.1.2 Estatutu Sozialak: araubide juridikoa eta helburu soziala

Egungo Estatutu Sozialak.

Indarrean dauden Estatutu Sozialen 1.3. artikuluan xedatutakoaren arabera, «*Sektore Publikoko Kontratuei buruzko azaroaren 8ko 9/2017 Legeak 32.2 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea SA Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren bitarteko propio pertsonifikatua da, baita Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoa osatzen duten gainerako erakundeena ere, baldin eta kontratazio publikoko araudiak horretarako ezartzen dizkien betekizunak betetzen badituzte.*

Sozietatearen kapital sozial osoa titulartasun publikokoa izango da; sozietateak bere jardueraren % 80 baino gehiago bitarteko propio pertsonifikatutzat duten erakundeekin egingo du.

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren sailek eta sozietatea bitarteko propio pertsonifikatutzat duten gainerako erakundeek beren helburu sozialarekin lotura duten lanak, hornidurak, zerbitzuak eta beste edozein jardun egiteko agindua eman diezaiokete sozietateari, betiere horrek administrazio-ahalmenak gauzatzea ez badakar.

Sozietateak, bitarteko propio pertsonifikatutzat duen sailak edo erakundeak alde bakarrez ezarritako jarraibideen arabera, kasuan kasuko enkarguaren bidez agintzen zaizkion lanak egin beharko ditu.

Aipatu enkarguak nahitaez egin beharko ditu sozietateak, eta instrumentalak dira, kontratuz kanpokoak, beraz, barneko eta mendeko izaera dute ondorio guztietarako».

Era berean, 2022ko uztailaren 12ko estatutu sozialen azken aldaketaren ondorioz, Estatutu Sozialen 3. artikuluan ezarritakoaren arabera, honako hau da EJIEren helburu soziala:

a) *«Informatika- eta teknologia-zerbitzuak eskaintzea Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrari zein Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoko gainerako erakundeei, sareen eta sistemen bateragarritasuna, komunikagarritasuna eta segurtasuna bermatze aldera, baita informazioaren osotasuna, fidagarritasuna eta konfidentzialtasuna ere, informazioaren eta komunikazioaren teknologien bitartez.*
b) *Datuak prozesatzeko teknikak aztertzea eta garatzea.*
c) *Aurreko letretan adierazitako zerbitzuak Euskal Autonomia Erkidegoaz besteko pertsona edo entitate publiko zein pribatuei eskaintzea, baldin eta horrela erabakitzen badu sozietatearen administrazio-kontseiluak.*
d) *IKT tresnak, lizentziak eta ekipamendua hornitzea.*
e) *Informazio-sistemen ikuskaritzak garatzea.*

EJIEren V. Berdintasun Planak, E5.15 jardueran, gobernu arduratsuaren ardatzaren barruan, honako ekintza hau jasotzen du jada egindako ekintza gisa: " Zuzendariari eta kontseiluko idazkariari Estatutu Sozialen etorkizuneko berrikusketetan emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa barne hartzeko gomendioa luzatzea, bereziki 4/2005 Legearen 3. eta 16. artikuluen erreferentziak.

Ondorioak: Egun indarrean dauden Estatutuetan ez dira aipatzen helburu sozialak lortzeko eskaintzen diren zerbitzuei lotutako berdintasun-politikak edota genero-ikuspegia, ezta sozietateko organoen osaeran berdintasun-irizpideak txertatzea edota berdintasun-politika edo/eta -planei lotuta Administrazio Kontseiluak dituen eskumenak ere. Hala, etorkizunean Estatutuak berrikusten direnean, Administrazio Kontseiluko presidenteak alderdi horiek guztiak aztertzea komeni litzateke, Eusko Jaurlaritzaren berdintasun-politikei jarraikiz.

3.1.3 Eusko Jaurlaritzaren emakumeen eta gizonen berdintasunerako politika eta planak

EJIEren berdintasun-plana Eusko Jaurlaritzaren berdintasun-politiken artean jasota dago, zeintzuk 2018ko ekainaren 19ko Gobernu Kontseiluan eragingarri bihurtu baitziren, Euskal Autonomia Erkidegoko Emakumeen eta Gizonen arteko VII. Berdintasun Plana onartzearekin batera. Plan horretatik eratorri dira sailetako

plangintzak, emakumeen eta gizonen berdintasunerako legea bigarrenez aldatzen duen martxoaren 3ko 1/2022 Legearen bidez aldatutako 4/2005 Legearen 15. artikuluak xedatzen duenez, eta, horietatik, gaur-gaurkoz, EJIEren ondorioetarako, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plangintza nabarmentzen da, horretan jasotzen baitira EJIEk parte hartzea behar duten helburuak. Berdintasunerako 4/2005 Legeak xedatzen duenez, Eusko Jaurlaritzak plan berri bat onartu behar du legegintzaldi bakoitzean.

Ondorioak: Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak egin duen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plangintzak helburu espezifiko jakin batzuk ezartzen dizkio EJIEri, eta horiek ez daude eguneratuta plan hau egiterako orduan.

3.1.4 Enpresei zerbitzuak kontratatzea

EJIEren EJIE-SPKL (Sektore Publikoko Kontratuen Legea) kontratazio-prozesua izeneko barne-dokumentuaren azken bertsioa onartu zuen Sozietatearen Administrazio Kontseiluak 2018ko martxoan, hala xedatzen baitu 9/2017 Legeak, azaroaren 8koak, Sektore Publikoko Kontratuenak. Era berean, kontratazio-prozesu bat ere badu, egiten diren kontratazio-espedienteak definitzea eta sistematizatzea helburu duena. EJIE-SPKL kontratazio-prozesua izeneko barne-dokumentuaren printzipio arautzaileen artean jasota dago ingurumen-, gizarte- eta lan-arloko klausulak txertatzea, modu honetan berariaz adierazita: «*Era berean, EJIEk gizarte-irizpideak txertatzea balioetsiko du; horien artean,* ***emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea****. Halaber, ingurumen- eta berrikuntza-irizpideak ere kontuan izango ditu, kontratazio publikoko prozeduretan alderdi positibotzat jota, eta enpresa txikiek eta ertainek parte hartzea sustatuko du, baita informazioa kosturik gabe eskuragarri ipintzea ere, Sektore Publikoko Kontratuen Legean ezarritako baldintzetan*».

III. Berdintasun Planean, EJIEk lehendabiziko aldiz sartu zituen kontratazio-prozesuei lotutako berdintasun-jarduerak, eta Euskalitek jardunbide egokitzat hautatu zituen kudeaketa aurreratuaren ereduaren barnean. Hala, IV. Planak gai horretan sakondu du, hainbat jardueraren bitartez.

Plan hau egin den unean, oraindik ez zaio plana aurkeztu sozietateko Administrazio Kontseiluari, hala badagokio, EJIE-SPKL kontratazio-prozesua izeneko barne-dokumentua 42/2019 Ebazpenera egokitzeko proposamena onar dezan; izan ere, 42/2019 Ebazpenak, Jaurlaritzaren Idazkaritzako eta Legebiltzarrarekiko Harremanetarako zuzendariarenak, honako erabaki hau argitara ematen du: soldata-arrakalaren aurkako neurriak eta emakumeen eta gizonen ordainsari-berdintasunerako klausulak kontratazio publikoan sartzeko jarraibidea onartzen duen erabakia, EJIEko Berdintasun Batzordeak 2020ko urtarrilean egindakoa. Dokumentu horretan jasota daude Berdintasun Batzordeak arlo horretan egindako proposamenak.

V. Planaren indarraldian, pertsonak kudeatzeko prozesuarekin lotutako zerbitzuen kontratazio garrantzitsuenek genero-ikuspegia eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sartu dituzte beren xedean, bai eta formulen mendeko balorazio-irizpideetan ere. Adibidez, langileak hautatzeko zerbitzu profesionalak kontratatzea, kanpoko prebentzio-zerbitzua kontratatzea eta osasuna sustatzeko programak kontratatzea.

Ondorioak: EJIEk jarraitu behar du berdintasun-planetan kanpo-enpresen kontratazioari lotutako berdintasun-klausulak eta hori sustatzeko jarduerak txertatzen, behar diren segurtasun juridikoko bermeekin. Jarduera horietatik, EJIE-SPKL kontratazio-prozesua izeneko barne-dokumentua egokitzeko proposamena (EJIEko Berdintasun Batzordeak egina) sozietateko Administrazio Kontseiluari aurkeztea nabarmentzen da. Gainera, pertsonak kudeatzeko prozesuarekin lotutako zerbitzu-kontratazioen xedean genero-ikuspegia txertatzen jarraitu beharko da, eta irizpide hori beste zerbitzu-kontratazio batzuetan sartzeko aukera aztertu beharko da.

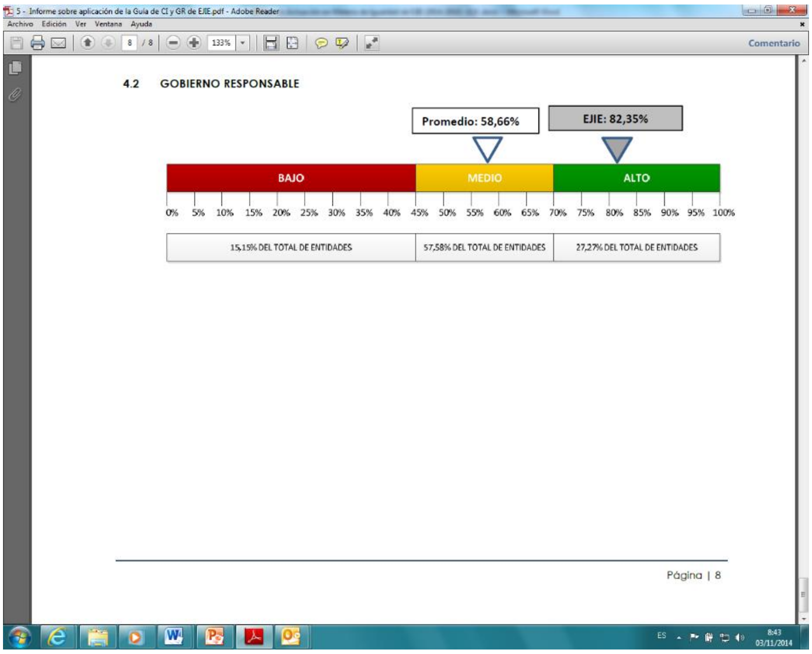
3.1.5 Gobernu arduratsua

3.1.5.1 Gobernu arduratsuaren gida

EJIEk urteak daramatza gobernu arduratsuaren arloko jarduerak egiten, eta 2009. urtean sistematizatu zuen funtzio hori, Eusko Jaurlaritzako Kontrol Ekonomikoko Bulegoak egindako Gobernu Arduratsuaren Gida betez.

Kontrol Ekonomikoko Bulegoak 2016. urtean gobernu arduratsuari lotuta egindako azken ikuskaritzan, honako balorazio hau eskuratu zuen EJIEk:

01 grafikoa



Egilea: KEB

Gida honek, gobernu arduratsuaren osagaitzat hartzen du berdintasun-arloko adierazle jakin batzuen betetze-maila, oinarrizko mailan eta maila aurreratuan sailkatuta adierazleok; adibidez, berdintasun-plan bat garatzea, Administrazio Kontseiluan ordezkaritza orekatua izatea, kontziliazio-neurriak sustatzea, soldata-berdintasuna sustatzea, eta berdintasunean aurrera egiteko ekintza eta programak garatzea.

Gobernu Arduratsuaren Gidak hainbat galdera barne hartzen ditu berdintasunaren inguruan, eta jarraian ageri da galdera horien erantzuna, EJIEri dagokionez (2011. eta 2016. urteetan).

Galdera	**2011ko erantzuna**	**2016ko erantzuna**
Kontseiluko zenbat kide dira emakumeak?	6	6
Ba al dago berdintasun-planik?	Bai	Bai
Jarri al da martxan, beharrezkoa bada, gizonen eta emakumeen soldatak berdintzeko prozedurarik?	Bai	Bai
Egin al da ekintzarik eta programarik genero-berdintasunaren alde?	Bai	Bai
Ba al dago neurririk lan-bizitza eta familia-bizitza kontziliatzea sustatzeko?	Bai	Bai

Gaur-gaurkoz, Eusko Jaurlaritzako Kontrol Ekonomikoko Bulegoak ez du gai honen inguruko informazio berririk eskatu. Hala eta guztiz ere, EJIEk Gobernu Arduratsuaren Gidan jasota dauden jardunbide egokiei eusten die, eta haiek hobetzen dihardu, hainbat kudeaketa-sistemaren bitartez.

Ondorioak: Gobernu arduratsuaren esparruan, EJIE erreferente da Eusko Jaurlaritzaren sektore publikoko erakundeen artean. EJIEk gobernu arduratsuaren funtzioa garatzen jarraitu behar du alderdi guztietan, eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean bereziki. Gidara era bikain eta jarraituan egokitzen da.

3.1.5.2 Administrazio Kontseilua

Eusko Jaurlaritzako Gobernu Kontseiluak zehazten du EJIEko Administrazio Kontseiluaren osaera, sozietateko Akziodunen Batzar Nagusi gisa jardunez.

Hauxe zen Administrazio Kontseiluaren osaera 2022-12-31n:

01. taula - EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko Administrazio Kontseiluko bokalak, sexuaren arabera, 2022-12-31n. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
Kargua	Guztira	emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Presidentetza	1	0	1	9,10	0,0	14,3
Presidenteordetza	1	0	1	9,10	0,0	14,3
Kontseilukideak	9	4	5	81,80	100,0	71,4
GUZTIRA	**11**	**4**	**7**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila. (*) Kontzentrazio-indizea: Ehuneko bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion ehunekoa adierazten du (sexu-barnekoa), sexu bakoitza bereizita hartuta. Baliagarria da jakiteko nola kontzentratzen den sexu bakoitza aldagai berberak eman ditzakeen kategoria desberdinetan. Horrez gain, generoari buruzko datu oso interesgarriak ematen ditu. Honela zenbatesten da: kategoria bateko emakume-kopurua zati emakumeen guztizkoa; eta gauza bera gizonen kasuan ere: kategoria bateko gizon-kopurua zati gizonen guztizkoa.

2022ko abenduaren 31n, gizon bat zen presidente eta gizon bat presidenteorde. Emakume bat zen idazkari ez kontseilaria.

Administrazio Kontseiluan honako bilakaera hau izan du emakumeen presentziak, azken urteetan izan dituen aldaketak kontuan hartuta: 2009. urtean % 58,3, 2012. urtean % 33,3, 2017. urtean % 55,6 , eta 2022. urtean % 44,4 (ikusi 01. eranskina).

Ondorioak: Administrazio Kontseiluaren osaerari dagokionez, aztertutako urteetan aldaketak izan direla ikusi da; izan ere, honela aldatu baita emakumeen banaketa-indizea: % 58,3 2009. urtean, % 33,3 2012. urtean, % 55,6 2017. urtean eta % 44,4 2022. urtean. Hala, komeni da datuak Administrazio Kontseiluko presidenteari jakinaraztea, etorkizunean Administrazio Kontseiluaren osaera zehazteko eskumena duen organoak kontuan izan ditzan.

3.1.5.3 Ahalmenak eskuordetuta dituzten pertsonak

Administrazio Kontseiluak hiru pertsonari eskuordetu dizkie, ahalordetze-eskritura beharrezkoen bidez, ordezkaritza-ahalmenak, hots, Administrazio Kontseiluko presidenteari, Administrazio Kontseiluko presidenteordeari eta zuzendari nagusiari. Alegia, ahalmenak eskuordetuta dituzten pertsonen % 100 gizonak dira (ikusi 02. eranskina).

V. planaren azterketa diagnostikoa egiteko unean ahalmenak eskuordetuta zituzten pertsonei dagokienez, aldaketak daude; izan ere, une hartan, eskuordetutako ahalmenak zituzten emakumeen ehunekoa % 33,3koa zen, 2017ko IV. Berdintasun Planarekin alderatuta, ez dago aldaketarik, ezta 2014ko III. Berdintasun Planarekin alderatuta ere, bi kasuetan banaketan % 0 baitziren emakumeak, eta % 100a, berriz, gizonak.

Ondorioak: Ahalordetzeen banaketa maskulinizatuta dago, eta EJIEko Administrazio Kontseiluko eta Zuzendaritza Nagusiko presidente zein presidenteordearen karguak betetzen dituzten pertsonen araberakoa da.

3.1.5.4 EJIEren Zuzendaritza Batzordea

EJIEren Zuzendaritza Batzordea hauek osatzen dute: sozietatea atxikita dagoen Eusko Jaurlaritzaren saileko kideak, EJIEko Zuzendaritza Nagusikoak (aipatu sailak proposatuta), baita sozietate publikoko arloko zuzendaritzak ere (EJIEko Zuzendaritza Nagusiak proposatuta).

2022ko abenduaren 31n honela zegoen osatuta Batzordea:

- Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saileko Administrazio eta Zerbitzuen sailburuordea
- Eusko Jaurlaritzako Informatika eta Telekomunikazio zuzendaria
- EJIEko zuzendari nagusia
- IKTZko arduradun informatikoa
- Kudeaketa Aurreratuaren Arloko zuzendaria
- Zerbitzu Bateratuen Arloko zuzendaria
- Negozioari Laguntzeko Arloko zuzendaria
- Administrazio eta Langileriaren Arloko zuzendaria

Hori horrela, 2022-12-31n, Zuzendaritza Batzordean 0 emakume (% 0) eta 8 gizon (% 100) zeuden eta, ondorioz, oso maskulinizatuta zegoen.

Ondorioak: Zuzendaritza Batzordearen banaketa oso maskulinizatuta dago, eta sozietatea atxikita dagoen Eusko Jaurlaritzako sailak edo EJIEko Zuzendaritza Nagusiak izendatutako pertsonen araberakoa da. 3.2.10 eta 3.2.11 apartatuetan zehaztuta dago EJIEren Zuzendaritzei dagokien apartatua.

3.2 Emakumeen eta gizonen lan-baldintzak EJIEn

EJIEko emakumeen eta gizonen lan-baldintzen egoera aztertze aldera, pertsonak kudeatzeko prozesuei lotutako prozedurak eta adierazleak aztertu dira, baita diagnostiko hau egiteko beste zenbait adierazle espezifiko ere.

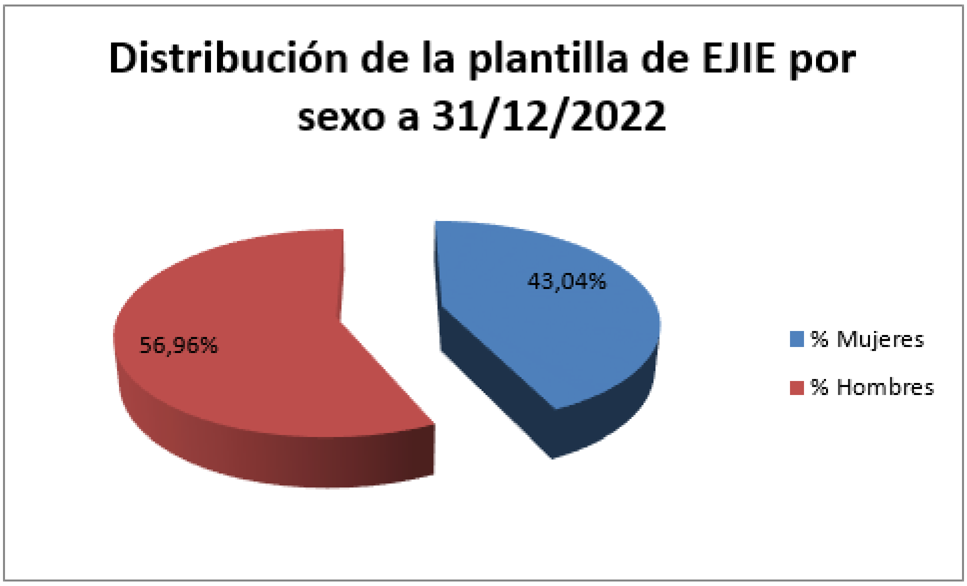
2022ko abenduaren 31ko langileen egoera islatzen dute zifrek.

Plantillari dagokionez, 2022ko abenduaren 31n zeuden 230 lan-kontratuak hartu dira kontuan, nahiz eta lanaldi osoan ziharduten langileak 223 izan; izan ere, erretiro partziala sustatzeko plana indarrean zen une hartan (2022-01-01etik 2022-12-31ra), eta, ondorioz, lanaldia % 75ean murriztuta zuten hainbat pertsonak.

3.2.1 Langileen banaketa, sexuaren arabera

EJIEko plantilla 230 pertsonak osatzen zuten 2022ko abenduaren 31n; horietatik, % 43,04 emakumeak ziren, eta % 56,96 gizonak.

02. grafikoa.



Hauxe izan da plantillaren banaketaren bilakaera:

02. taula - EJIEko langileen banaketa, sexuaren arabera, 2008 eta 2022 artean egin diren berdintasun-planen diagnostikoetan. Balio absolutuak eta % horizontala.

Diagnostikoa egindako plana	Guztira	Emakumeak	% horizontala	Gizonak	% horizontala
I. Planaren diagnostikoa. 2008	178	65	% 36,52	113	% 63,48
II. Planaren diagnostikoa. 2012	192	74	% 38,54	118	% 61,46
III. Planaren diagnostikoa. 2014	205	81	% 39,51	124	% 60,49
IV. Planaren diagnostikoa. 2016	207	82	% 39,61	125	% 60,39
V. Planaren diagnostikoa. 2019	212	89	% 41,98	123	% 58,02
VI. Planaren diagnostikoa. 2022	230	99	% 43,04	131	% 56,96

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea - Giza Baliabideen Saila

Ondorioak: 02. taulatik ondorioztatu denez, 2007ko abenduan egindako lehen diagnostikoaren datuen arabera, honako hau zen plantillako emakumeen eta gizonen banaketa: % 63,48 gizonezkoak ziren, eta % 36,52 emakumeak. Egun, ordea, % 56,96 gizonak dira eta % 43,04 emakumeak. Hortaz, % 6,52 handitu da emakumeen presentzia 14 urtean, hain zuzen ere, EJIEko plantillan berdintasun-planak daudenetik.

3.2.2 Langileen banaketa, sexuaren eta adinaren arabera

EJIEn lan egiten duten pertsonen adinari dagokionez, honako hau antzeman da:

03. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, adin-tarteen eta sexuaren arabera, 2022-12-31n. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.						
	Absolutuak			**KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)**		
Adin-tartea	**Guztira**	**Emakume ak**	**Gizonak**	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**
30 urte edo gutxiago	0	0	0	0	0	0
31-40 urte	28	19	9	100,00	67,9	32,1
41 - 50 urte	88	31	57	100,00	35,2	64,8
51 - 60 urte	82	38	44	100,00	46,3	53,7
61 urte edo gehiago	32	11	21	100,00	34,4	65,6
GUZTIRA	**230**	**99**	**131**	**100,00**	**100,00**	**100,00**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila. **(*) Kontzentrazio-indizea:** Ehuneko bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion ehunekoa adierazten du (sexu-barnekoa), sexu bakoitza bereizita hartuta. Baliagarria da jakiteko nola kontzentratzen den sexu bakoitza aldagai berberak eman ditzakeen kategoria desberdinetan. Horrez gain, generoari buruzko datu oso interesgarriak ematen ditu. Honela zenbatesten da: kategoria bateko emakume-kopurua zati emakumeen guztizkoa; eta gauza bera gizonen kasuan ere: kategoria bateko gizon-kopurua zati gizonen guztizkoa.

Ondorioak: Ez da plantilla gaztea, baina hainbat ekimen abiatu dira lantaldea gaztetzeko; horien artean azpimarra daiteke erretiro partziala sustatzeko plana, 2022ko Hitzarmen Kolektiboan jasotakoa. Plan hori 2022ko abenduaren 31n amaitu zen, eta, gaur egun, automatikoki luzatu da, negoziazio kolektiboaren beste prozesu batean garatzeko. 2023an, Zuzendaritzaren eta EJIEko Enpresa Batzordearen artean erretiro partzialerako akordio bat lortu da, urte horretarako indarrean egongo dena, Eusko Jaurlaritzako Funtzio Publikoko Sailburuordetzaren arabera.

03. taulatik ondorioztatzen dugunez, emakumeen kontzentrazio-indizerik handiena 31 eta 40 urte arteko tartean ageri da (% 67,9), eta gizonen kasuan, aldiz, 61 urte edo gehiago dituztenen artean (% 65,6). Emakumeen kontzentrazio-indizerik txikiena 30 urte edo gutxiagoko adin-tartean dago (% 0), baita 61 urte edo gehiagoko tartean ere (% 34,4). Gizonen kasuan, kontzentrazio-indizerik txikienak 30 urte edo gutxiagoko edota 31 eta 40 urte arteko tartean daude (% 0 eta % 32,1, hurrenez hurren).

Banaketa-indizeari dagokionez (ikusi 03. eranskina), 61 urte edo gehiagoko adin-tartean handiagoa da gizonen ehunekoa emakumeena baino (% 65,6 eta % 34,4, hurrenez hurren), eta 31 urte edo 40 urte bitarteko adin-tartean handiagoa da emakumeen ehunekoa gizonena baino (% 67,9 eta % 32,1, hurrenez hurren). Feminizazio-maila erlatiboari dagokionez, 31 eta 40 urte arteko tartea oso feminizatuta dago; 41 eta 50 urte artekoa, oso maskulinizatuta; 51 eta 60 urte artekoa, feminizatuta; eta 61 urte edo gehiagokoa, oso maskulinizatuta.

3.2.3 Langileen banaketa, sexuaren eta ikasketa-mailaren arabera

EJIEko plantillari dagokionez, honako hauek dira titulazio multzo nagusiak:

04. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, ikasketa-maila eta sexuaren arabera, 2022-12-31n. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.						
	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
Titulazioa	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Lizentzia / Ingeniaritza	182	75	107	100	41,2	58,8
Goi-mailako Lanbide Heziketa / Ikasketa teknikoak	36	21	15	100	58,3	41,7
Erdi-mailako Lanbide Heziketa / Beste batzuk	12	3	9	100	25,0	75,0
GUZTIRA	**230**	**99**	**131**	**100**	**100**	**100**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.**(*) Kontzentrazio-indizea:** Ehuneko bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion ehunekoa adierazten du (sexu-barnekoa), sexu bakoitza bereizita hartuta. Baliagarria da jakiteko nola kontzentratzen den sexu bakoitza aldagai berberak eman ditzakeen kategoria desberdinetan. Horrez gain, generoari buruzko datu oso interesgarriak ematen ditu. Honela zenbatesten da: kategoria bateko emakume-kopurua zati emakumeen guztizkoa; eta gauza bera gizonen kasuan ere: kategoria bateko gizon-kopurua zati gizonen guztizkoa. **Langileak:** Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldeko langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.

Titulazioari buruzko informazioa ez dago eguneratuta langile guztien kasuan.

Ondorioak: 04. taulatik ondoriozta daiteke emakumeen kontzentrazio-indizerik handiena Goi-mailako Lanbide Heziketa multzoan dagoela (% 58,3), eta gizonen kontzentrazio-indizerik handiena Erdi-mailako Lanbide Heziketa/Beste batzuk multzoan (% 75). Emakumeen kontzentrazio-indizerik txikiena Erdi-mailako Lanbide Heziketa/Beste Batzuk multzoan dago (% 25), eta gizonen kontzentrazio-indizerik txikiena Goi-mailako Lanbide Heziketa/Ikasketa teknikoak multzoan (% 41,7).

Feminizazio-maila erlatiboari dagokionez, eta 04. eranskineko datuetan oinarrituta, zera ondorioztatu da: Lizentzia/Ingeniaritza titulazio-multzoa orekatuta dago (% 41,2 emakumeak eta % 58,8 gizonak), Goi-mailako Lanbide Heziketa/Ikasketa teknikoak titulazio-multzoa oso feminizatuta dago (% 58,3 emakumeak eta % 41,7 gizonak), eta Erdi-mailako Lanbide Heziketa/Beste batzuk oso maskulinizatuta dago (% 25 emakumeak eta % 75 gizonak).

3.2.4 Langileen banaketa, sexuaren eta arloaren arabera

Langileen banaketa honako hau da, 2022-12-31n EJIEren barnean dauden arloei erreparatuta:

05. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, arloen eta sexuaren arabera, 2022-12-31n. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.						
	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
Arloa	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Zuzendaritza Nagusia	2	1	1	100,0	50,0	50,0
Administrazioa eta Langileria	11	6	5	100,0	54,5	45,5
Negozioari laguntza	85	47	38	100,0	55,3	44,7
Zerbitzu bateratuak	80	23	57	100,0	28,8	71,3
Kudeaketa aurreratua	20	7	13	100,0	35,0	65,0
Gobernu digitala	32	15	17	100,0	46,9	53,1

GUZTIRA	230	99	131	100,0	100,0	200,0

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.
(*) Kontzentrazio-indizea: Ehuneko bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion ehunekoa adierazten du (sexu-barnekoa), sexu bakoitza bereizita hartuta. Baliagarria da jakiteko nola kontzentratzen den sexu bakoitza aldagai berberak eman ditzakeen kategoria desberdinetan. Horrez gain, generoari buruzko datu oso interesgarriak ematen ditu. Honela zenbatesten da: kategoria bateko emakume-kopurua zati emakumeen guztizkoa; eta gauza bera gizonen kasuan ere: kategoria bateko gizon-kopurua zati gizonen guztizkoa.

Langileak: Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldeko langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.

Ondorioak: 05. taula aztertuta, ondorioztatu da emakumeen kontzentrazio-indizerik handiena Negozioari Laguntzeko Arloan dagoela (% 55,3); haren atzetik dago Administrazioaren eta Langileriaren Arloa (% 54,5), eta kontzentrazio-indizerik txikienak dituzte Zerbitzu Bateratuen arloak eta Kudeaketa Aurreratuenak (% 28,8 eta % 35, hurrenez hurren). Gizonen kontzentrazio-indizerik handiena Zerbitzu Bateratuen arloan dago (% 71,3), haren atzetik dago Kudeaketa Aurreratuaren arloa (% 65), eta gizonen kontzentrazio-indizerik txikienak Negozioari Laguntzeko eta Administrazioa eta Langileria arloetan daude (% 44,7 eta % 45,5, hurrenez hurren).

Feminizazio-maila erlatiboari dagokionez, eta 05. eranskineko datuetan oinarrituta, zera ondorioztatu da: Zerbitzu Bateratuen, Gobernu Digitalaren eta Kudeaketa Aurreratuaren arloak oso maskulinizatuta daude, Administrazioa eta Langileriaren arloa eta Negozioari Laguntzeko arloa oso feminizatuta daude, eta Zuzendaritza Nagusia feminizatuta.

3.2.5 Langileen hautaketa

Langileen hautaketa EJIEren Hitzarmen Kolektiboko 16. artikuluan araututa dago, eta langileak hautatzeko zein mailaz igotzeko barneko prozeduran jasota dago (PTH06.6 v1.6 2022-12-18), zeinaren helburua baita hautaketa-prozesuak definitu eta sistematizatzea, Hitzarmen Kolektiboan xedatuari jarraikiz. Prozedura hori pertsonen kudeaketa-prozesuaren parte da, zeina EJIEko kalitatea kudeatzeko sisteman txertatuta baitago.

Hitzarmen Kolektiboaren arabera, hautaketa-prozesuetan, lehenik, barneko fasea egiten da EJIEko langileekin, eta fase horretan izendapenik ez badago, bigarren fasea egiten da, kanpokoa.

Praktikan, langile-hautaketako enpresa bat kontratatzen da, hautaketa-prozesuaren faseak (barne- zein kanpo-fasea) aurrera eramateaz ardura dadin. Zerbitzu horiek kontratatzeko kontratazio-espedienteen pleguetan (EJIE-122-2021 eta EJIE-140-2022), emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak txertatu dira, baita kontratatuko den zerbitzua genero-ikuspegiaren arabera emateko klausula ere. Kontratuaren xedean, EJIEren berdintasun-planaren eta berdintasun-politiken erreferentziak sartu dira, baita langileak hautatzeko jardunbide egokiak ere, genero-ikuspegia dutenak. Eskaintzak baloratzeko irizpideen artean, zerbitzuaren kalitatearekin lotutako irizpide objektibo gisa sartu da enpresa lizitatzaileek esleitutako lantaldeak berdintasunaren arloan duen prestakuntza.

2007. urtetik 2022. urtera bitarte egin diren hautaketa-prozesu guztiak aztertu dira, hala barnekoak nola kanpokoak, kontuan hartuta honako faktore hauek:

- Hautaketa-mota: barnekoa / kanpokoa
- Presentzia, sexuen arabera banatuta, prozesuaren unea adierazita:
    - Jasotako hautagaitzak
    - Egindako elkarrizketa pertsonalak
    - Hautagaitza finalisten txostenak
    - Azkenik hautatutako pertsonak

Hona hemen aztertu den informazioaren bolumena:

- 180 hautaketa-prozesu (50 barnekoak eta 130 kanpokoak)
- 9.338 hautagaitza (127 barnekoak eta 9.211 kanpokoak)
- 1.382 elkarrizketa pertsonal (113 barnekoak eta 1.269 kanpokoak)

Sexuaren arabera bereizitako datuak txosten honen eranskinen atalean jasota daude (06.etik 17.era arteko eranskinak, biak barne)

Barne zein kanpoko hautaketa-prozesuak aztertze aldera, eta horien multzo osoa aztertze aldera, 2.2 apartatuan adierazitako arrakasta-tasaren eta genero-arrakalaren definizioak erabili dira.

3.2.5.1 Barneko hautaketa-prozesuen azterketa

Honako hau da barneko hautaketa-prozesuen azterketatik eskuratutako informazioaren laburpena:

06. taula - Hautatutako pertsonen ratioa eta %-a, sexuka, barneko hautaketa-prozesuetako hautagaien aldean. Genero-arrakala eta arrakasta-tasa 2007-2022 aldia

2007-2022	Emakumeak	Gizonak	Genero-arrakala	Arrakasta-tasa
Absolutua	3	2	0,21	
Ehunekoa	% 38,89	% 42,42	-% 3,54	0,92

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.

Barneko hautaketa-prozesuetan, emakumeen ratioa 3 da, eta gizonena 2; hau da, aurkezten diren 3 emakumetatik bat hautatzen dute (aurkezten diren emakumeen % 38,89), eta aurkezten diren 2 gizonetatik bat (aurkezten diren gizonen % 42,42). Hori dela eta, emakumeen arrakasta-tasa 0,92 da; 1etik hurbil dago (balio horrek berdintasuna adieraziko luke).

Barneko hautaketa-prozesuetan bada arrakala bat (-% 3,54).

V. Planaren diagnostikoko datuek agerian utzi zuten emakumeen arrakasta-tasa 0,94 zela, eta genero-arrakala -% 2,26. Hortaz, barneko hautaketa-prozesuetan emakumeen arrakasta-tasak apur bat gora egin duela ikusi da, eta emakumeen kalterako genero-arrakala apur bat handitu dela.

Ondorioak:

Aztertutako aldian, barneko hautaketa-prozesuen emaitzen arabera, prozesuen % 42,86tan hautatzen dituzte emakumeak, eta % 57,14tan gizonak (ikusi 09. eranskina).

Ikusi da, halaber, prozesuen faseetan, fase bakoitza gainditzen duen emakumeen ehunekoak lotura duela aurkeztu diren emakumeen ehunekoarekin. Jaso diren curriculumen ehunekoa % 42,52 da, egin diren elkarrizketena % 42,61 eta hautagaitza finalisten ehunekoa % 41,74. Gizonetan ere antzeko zerbait gertatzen da; jaso diren curriculumen ehunekoa % 57,48 da, egin diren elkarrizketena % 57,39 eta finalista suertatu diren hautagaitzen ehunekoa % 58,26 (ikusi 06., 07. eta 08. eranskinak).

Emakumeen arrakasta-tasa (0,92) gizonena baino txikiagoa da. Barneko hautaketa-prozesuetan bada genero-arrakala bat (-% 3,54). Adierazle biak okertu egin dira V. Planaren diagnostikoarekin alderatuta. Hala ere, emakumeen arrakasta-tasa 1etik hurbil dago (balio horrek berdintasuna adieraziko luke).

3.2.5.2 Kanpoko hautaketa-prozesuen azterketa

Honako hau da kanpoko hautaketa-prozesuetan egindako azterketatik eskuratutako informazioaren laburpena:

07. taula - Hautatutako pertsonen ratioa eta %-a, sexuka, kanpoko hautaketa-prozesuetako hautagaien aldean. Genero-arrakala eta arrakasta-tasa 2007-2022 aldia

2007-2022	Emakumeak	Gizonak	Genero-arrakala	Arrakasta-tasa
Absolutua	53	85	-32	
Ehunekoa	% 1,88	% 1,17	% 0,71	1,60

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.

Kanpoko hautaketa-prozesuetan, emakumeen ratioa 53 da, eta gizonena 85; hau da, aurkezten diren 53 emakumetatik bat hautatzen dute (% 1,88), eta aurkezten diren 85 gizonetatik bat (% 1,17). Hori dela eta, emakumeen arrakasta-tasa 1,60koa da.

Kanpoko hautaketa-prozesuetan ez dago genero-arrakalarik (% 0,71).

V. planaren diagnostikoko datuek agerian utzi zuten emakumeen arrakasta-tasa 2,27 zela eta ez zegoela genero-arrakalarik. Hortaz, kanpoko hautaketa-prozesuetan emakumeen arrakasta-tasak behera egin duela ikusi da, nahiz eta oraindik gizonen tasaren gainetik egon.

Ondorioak:

Aztertutako aldian, kanpoko hautaketa-prozesuen emaitzen arabera, prozesuen % 46,6tan hautatzen dituzte emakumeak, eta % 53,4tan gizonak (ikusi 13. eranskina).

Ikusi da, halaber, prozesuen faseetan, fase bakoitza gainditzen duen emakumeen ehunekoa apur bat igotzen dela aurkeztutako emakumeen ehunekoaren aldean. Jaso diren curriculumen ehunekoa % 35,2 da, egin diren elkarrizketena % 36,1 eta hautagaitza finalisten ehunekoa % 36,3. Gizonei dagokienez, ordea, faseek aurrera egin ahala, horiek gainditzen dituzten gizonen ehunekoak apur bat behera egiten du, aurkeztu diren curriculumen ehunekoarekin alderatuta; hala, jaso diren curriculumen ehunekoa % 64,8 da, egin diren elkarrizketena % 63,9 eta finalista izan diren hautagaitzen ehunekoa % 63,7 (ikusi 10., 11. eta 12. eranskinak).

Emakumeen arrakasta-tasa (1,60) gizonena baino handiagoa da. Emakumeen eta gizonen berdintasun-terminoetan, ez dago genero-arrakalarik; alderantziz, emakumezkoen tasa gizonezkoena baino handiagoa da, eta horrek, bere horretan eutsiz gero, lagun dezake etorkizunean plantilla parekidea lortzen. Hala ere, tasa hori azken berdintasun-planetan alderatuz gero, beheranzko joera argia ikusten da. Hala, IV. Planean tasa 2,95ekoa zen eta V. Planean 2,27koa.

3.2.5.3 Hautaketa-prozesu guztien azterketa, barnekoak eta kanpokoak kontuan hartuta

Honako hau da barne zein kanpoko hautaketa-prozesuetan egindako azterketatik eskuratutako informazioaren laburpena:

08. taula - Hautatutako pertsonen ratioa eta %-a, sexuka, barruko eta kanpoko hautaketa-prozesuetako hautagaien aldean. Genero-arrakala eta arrakasta-tasa 2007-2022 aldia

2007-2022	Emakumeak	Gizonak	Genero-arrakala	Arrakasta-tasa
Absolutua	40	62	-21	
Ehunekoa	% 2,49	% 1,62	% 0,86	1,53

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.

Barneko zein kanpoko hautaketa-prozesuak aztertuta, emakumeen ratioa 40 da, hau da, aurkezten diren 40 emakumetatik bat hautatzen dute (% 2,49); eta gizonen ratioa 62, hau da, aurkezten diren 62 gizonetatik bat hautatzen dute (% 1,62). Hori dela eta, emakumeen arrakasta-tasa gizonena baino handiagoa da (1,53).

Hautaketa-prozesuetan (barnekoak gehi kanpokoak) ez dago genero-arrakalarik (% 0,86).

V. Planaren diagnostikoko datuek agerian utzi zuten emakumeen arrakasta-tasa 1,90 zela eta ez zegoela genero-arrakalarik (% 1,09). Hortaz, kanpoko eta barruko hautaketa-prozesuetan emakumeen arrakasta-tasak behera egin duela ikusi da, nahiz eta oraindik gizonen tasaren gainetik egon.

Ondorioak:

Aztertutako aldian, kanpoko zein barneko hautaketa-prozesuen emaitzen arabera, prozesuen % 45,6tan hautatzen dituzte emakumeak, eta % 54,4tan gizonak (ikusi 17. eranskina).

Ikusi da, halaber, prozesuen faseetan, fase bakoitza gainditzen duen emakumeen ehunekoa apur bat igotzen dela aurkeztutako emakumeen ehunekoaren aldean. Jaso diren curriculumen ehunekoa % 35,3 da, egin diren elkarrizketena % 36,6 eta hautagaitza finalisten ehunekoa % 37,4. Gizonei dagokienez, ordea, faseek aurrera egin ahala, horiek gainditzen dituzten gizonen ehunekoak apur bat behera egiten du, aurkeztu diren curriculumen ehunekoarekin alderatuta; hala, jaso diren curriculumen ehunekoa % 64,7 da, egin diren elkarrizketena % 63,4 eta hautagaitza finalisten ehunekoa % 62,6 (ikusi 14., 15. eta 16. eranskinak).

Emakumeen arrakasta-tasa (1,53) gizonena baino handiagoa da. Emakumeen eta gizonen berdintasun-terminoetan, ez dago genero-arrakalarik; alderantziz, emakumezkoen tasa gizonezkoena baino handiagoa da, eta horrek, bere horretan eutsiz gero, lagun dezake etorkizunean plantilla parekidea lortzen. Hala ere, tasa hori azken berdintasun-planetan alderatuz gero, beheranzko joera argia ikusten da. Hala, IV. Planean tasa 2,33koa zen eta V. Planean 1,90ekoa.

Emakumeen arrakasta-tasa hobea izaten da kanpoko prozesuetan barnekoetan baino, baina ez da horretarako kausa zehatzik antzeman. Kasu bietan parte hartzen du kanpoko hautaketa-enpresa batek hautagaitzen balorazioan. Kanpoko eta barruko hautaketa-prozesuak bereizten dituen datua honako hau da: termino absolutuetan, aurkeztutako hautagaien batez besteko kopurua nabarmen handiagoa dela kanpoko hautaketa-prozesuetan.

3.2.5.4 Hitzarmen kolektiboaren 16. artikuluan jasota dauden erantzukizun-osagarrien banaketa, Zuzendaritza Nagusiaren izendapen aske bidez esleituta.

Hitzarmen kolektiboaren 16. artikuluak arautzen du taldeen edo/eta proiektuen zuzendaritza eskatzen duten lanpostuen barne-estaldura. Lanpostu horiek, Zuzendaritza Nagusiaren izendapen aske bidez esleitzen dira, eta aldi baterako ordainsari-osagarrien bitartez gauzatzen. Ondoren, 2008-2022 aldian esleitutako osagarri horien banaketa aztertzen da.

8.bis taula - Hitzarmen kolektiboaren 16. artikuluan jasota dauden erantzukizun-osagarriak dituzten langileak, Zuzendaritza Nagusiaren izendapen aske bidez esleituta, sexuaren arabera (2008-2022). Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
Urtea	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
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
GUZTIRA	**70**	**24**	**46**	**100,0**	**34,3**	**65,7**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila. **(*) Kontzentrazio-indizea:** Ehuneko bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion ehunekoa adierazten du (sexu-barnekoa), sexu bakoitza bereizita hartuta. Baliagarria da jakiteko nola kontzentratzen den sexu bakoitza aldagai berberak eman ditzakeen kategoria desberdinetan. Horrez gain, generoari buruzko datu oso interesgarriak ematen ditu. Honela zenbatesten da: kategoria bateko emakume-kopurua zati emakumeen guztizkoa; eta gauza bera gizonen kasuan ere: kategoria bateko gizon-kopurua zati gizonen guztizkoa.

Ondorioak: 08.bis taula aztertuta, ondorioztatu da emakumeen kontzentrazio-indizerik handiena 2021. urtean erregistratu zela (% 29,2); haren atzetik daude 2018. (% 9,8) eta 2008. eta 2017. urteak (% 7,3), eta kontzentrazio-indizerik txikienak 2012., 2013., 2014., 2015., 2016., eta 2019. urteetan erregistratu ziren (guztietan % 0). Gizonen kontzentrazio-indizerik handiena 2021. urtean erregistratu zen (% 23,9); atzetik, 2009. (% 14,6), 2008 eta 2017. urteak (% 12,2), eta gizonen kontzentrazio-indizerik txikienak 2014., 2015. eta 2019. urteetan erregistratu ziren (guztietan % 0).

Feminizazio-maila erlatiboen terminoetan, eta 17.bis eranskinaren datuetan oinarrituta, ondorioztatu da izendapen aske bidezko erantzukizun-osagarrien banaketa maskulinizatuta dagoela aztertutako aldi osoan; prozedura hori aplikatu den urte batzuetan maskulinizatuta egon da eta beste batzuetan oso maskulinizatuta, 2018. urtean izan ezik, zeinetan oso feminizatuta egon baita.

3.2.5.5 Euskal Autonomia Erkidegoko unibertsitateetako ikasleen banaketaren azterketa (2020-2021), ingeniaritza eta arkitektura adarrean eta IKT sektoreko titulazioetan

EJIEk hautatzen dituen langileen profil profesionalera gehien hurbiltzen den adarra Ingeniaritza eta Arkitektura da eta, horrekin lotuta, honako banaketa hau egin du EUSTATek Euskal Autonomia Erkidegoko unibertsitateetako ikasleei dagokienez (2020-21).

2020/2021 ikasturtean Ingeniaritza eta Arkitektura adarretako ikasketetan (gradua eta masterra) matrikulatutako pertsona guztietatik (15.334) % 28,4 emakumeak ziren eta % 71,6 gizonak (ikusi 18. eranskina).

Aztertutako adarraren barnean, Informazioaren eta Komunikazioaren Teknologien sektoreak du (IKT) EJIEren jardunarekin loturarik zuzenena, zeinaren inguruan honako datu hauek erregistratu baitziren 2020/2021 ikasturtean. 2020/2021 ikasturtean, 2.307 pertsona matrikulatu ziren aipatu sektorean; horien % 18,6 emakumeak ziren, eta % 81,4 gizonak (ikusi 18.bis eranskina).

2020/2021 ikasturtean Ingeniaritzako eta Arkitekturako ikasketak amaitu zituzten ikasle guztietatik (3.241), % 28,3 emakumeak ziren eta % 71,7 gizonak (ikusi 19. eranskina).

2020/2021 ikasturtean IKT sektorearekin lotutako titulazio jakin batzuetan ikasketak amaitu zituzten ikasleei dagokienez, 300 pertsona aritu ziren 19.bis eranskinean adierazitako titulazioetan; horien % 19 emakumeak ziren, eta % 81 gizonak.

Ondorioak

EJIEren jarduerarekin lotura zuzenena duten adar eta titulazioetan matrikula egin eta ikasketak amaitzen dituzten emakumeen ehunekoa txikia da (are txikiagoa IKT arloko titulazioetan); eta txikia da, orobat, IKT sektorearekin lotura duten titulazioetan ikasketak amaitzen dituzten emakumeen kopurua.

IKT arloko ikasketei lotuta eman diren kopuru absolutuei dagokienez, aipatu ikasketak amaitzen dituzten gizonen kopurua ere txikia da.

Inguruabar horiek oztopo izan daitezke gizonak zein emakumeak EJIEko plantillan sartzeko, baina, bereziki, emakumeak.

3.2.6 Langileen banaketa kontratu-motaren arabera

Honako hau da langileen banaketa, kontratu-motaren arabera:

09. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, kontratu-motaren eta sexuaren arabera, 2022-1 31n. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (		
Kontratu-mota	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**
Kontratu finkoa	187	81	106	81,3	81,8	80,9
Errelebo-kontratua (iraupen mugagabea)	20	12	8	8,7	12,1	6,1
Aldi baterako kontratua (erretiro partziala eta beste batzuk)	23	6	17	10,0	6,1	13,0
GUZTIRA	**230**	**99**	**131**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila. **(*) Kontzentrazio-indizea:** Ehuneko bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion ehunekoa adierazten du (sexu-barnekoa), sexu bakoitza bereizita hartuta. Baliagarria da jakiteko nola kontzentratzen den sexu bakoitza aldagai berberak eman ditzakeen kategoria desberdinetan. Horrez gain, generoari buruzko datu oso interesgarriak ematen ditu. Honela zenbatesten da: kategoria bateko emakume-kopurua zati emakumeen guztizkoa; eta gauza bera gizonen kasuan ere: kategoria bateko gizon-kopurua zati gizonen guztizkoa.

V. Plana indarrean egon den bitartean, aurreko urteetan bezala, erretiro partzialeko hainbat akordio formalizatu dira Zuzendaritzaren eta Enpresa Batzordearen artean, laneko eta Gizarte Segurantzako araudiarekin bat etorriz. Akordio horiek erretiro partziala hartzeko eskubidea duten pertsonen kontratu mugagabeak lanaldi partzialeko aldi baterako kontratu bihurtzeko aldaketa ezartzen dute, borondatez hala eskatzen badute, lanaldia % 75 murriztuta, 65 urtera iritsi arte, bai eta iraupen mugagabeko txanda-kontratuak formalizatzeko aukera ere, pertsona horien ordez. Adostutako azken akordioetan kontratuen iraupen mugagabea ezarri da. 2022ko abenduaren 31n, aldi baterako 23 kontratu zeuden soilik, eta horietatik 21 erretiro partzialeko pertsonan zeuden pertsonak ziren eta 2 bitartekotasun-kontratuak.

Ondorioak:

09. taula ikusita, kontratu mugagabeen kontzentrazio-indizea oso antzekoa da gizonen (% 81,8) eta emakumeen (% 80,9) artean.

Iraupen mugagabeko errelebo-kontratuetako kontzentrazio-indizea altuagoa da emakumeen kasuan (% 12,1), gizonen aldean (% 6,1). Alde hori azaltzen du aplikatutako kontratu-figurak, erretiro partzialaren gaineko akordioen eta enpresako errelebo-kontratuaren arabera.

Aldi baterako kontratuetako kontzentrazio-indizea altuagoa da gizonen kasuan (% 13,0), emakumeen aldean (% 6,1). Erretiro partziala duten langileen kasuan, alde hori adin-tarte altuenetako gizonen ehuneko handiagoak

azaltzen du. Bitartekotasuneko bi kontratuak gizonek formalizatu zituzten, gaixotasunaren ziozko iraupen luzeko baja bat eta adingabeen zaintzagatiko eszedentzia bat ordezteko.

20. eranskinean agerian geratu da kontratu mugagabeen multzoa orekatuta dagoela (% 43,3 emakumeak eta % 56,7 gizonak). Errelebo-kontratuetatik eratorritako kontratuen banaketa oso feminizatuta dago (% 60,0 emakumeak eta % 40,0 gizonak). Erretiro partziala sustatzeko aldi baterako kontratuetatik eta bitartekotasunetik eratorritako kontratuen banaketa oso maskulinizatuta dago (% 26,1 emakumeak eta % 73,9 gizonak).

Erretiroa sustatzeko aldi baterako kontratuen maskulinizazioak lotura zuzena du 61 urtetik gorako adin-tartean gizonak nagusi izatearekin, edo, bestela esanda, erretiro partziala eskatzeko eskubidearekin.

3.2.7 Langileen banaketa, erakundean hasteko urtearen arabera

Honako hau da langileen banaketa, erakundean hasteko urtearen arabera (1982-2022):

10. taula - Kontratazioaren banaketa, urte-tarteen eta sexuaren arabera, 1982tik 2022ra bitarte. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
Urtea	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
1982tik 1986ra	64	23	41	22,3	19,7	24,1
1987tik 1991ra	72	32	40	25,1	27,4	23,5
1992tik 1996ra	5	2	3	1,7	1,7	1,8
1997tik 2002ra	9	1	8	3,1	0,9	4,7
2003tik 2009ra	28	9	19	9,8	7,7	11,2
2010etik 2011ra	14	7	7	4,9	6,0	4,1
2012tik 2013ra	13	7	6	4,5	6,0	3,5
2014tik 2015era	11	7	4	3,8	6,0	2,4
2016tik 2017ra	13	6	7	4,5	5,1	4,1
2018tik 2020ra	26	10	16	9,1	8,5	9,4
2021etik 2023ra	32	13	19	11,1	11,1	11,2
GUZTIRA	**287**	**117**	**170**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila. **(*) Kontzentrazio-indizea:** Ehuneko bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion ehunekoa adierazten du (sexu-barnekoa), sexu bakoitza bereizita hartuta. Baliagarria da jakiteko nola kontzentratzen den sexu bakoitza aldagai berberak eman ditzakeen kategoria desberdinetan. Horrez gain, generoari buruzko datu oso interesgarriak ematen ditu. Honela zenbatesten da: kategoria bateko emakume-kopurua zati emakumeen guztizkoa; eta gauza bera gizonen kasuan ere: kategoria bateko gizon-kopurua zati gizonen guztizkoa.

Ondorioak: Emakumeen kontzentrazio-indizerik handienak 1987. eta 1991. urteen artean (% 27,4) eta 1982. eta 1986. urteen artean (% 19,7) erregistratu ziren. Gizonen kasuan, kontzentrazio-indizerik handienak 1982. eta 1986. urteen artean (% 24,1) eta 1987. eta 1991. urteen artean (% 23,5) erregistratu ziren. 2010etik 2017ra erakundean sartu ziren pertsonen indizea handiagoa izan zen emakumeen artean gizonen artean baino.

Aztertutako adin-tarteetan emakumeen eta gizonen kontratazioaren banaketari dagokionez, gizonen kontratazio handiagoa antzematen da urte-tarte batzuetan, 2009. urtera arte; banaketa parekidea nabari da 2010. eta 2011. urte artean; emakumeen kontratazioa handiagoa izan zen 2012. eta 2015. urte artean; eta gizonen nagusitasuna nabari da 2016. urtetik 2022ra arte (ikusi 21. artikulua).

3.2.8 Langileen banaketa, alta eta bajei dagokienez

EJIEk Harrera-prozedura (PTH06.1 v1.6 2021-03-01) eta Bereizte-prozedura (PTH06.5 v1.7 2018-02-28) ditu, eta horietan jasotzen dira langileen alta- zein baja-prozesuetan egin beharreko tramiteak. Prozedura horiek Pertsonen kudeaketa-prozesuaren parte dira, zeina EJIEko Kalitatea kudeatzeko sisteman txertatuta baitago.

EJIEn langileen mugikortasun-indizea ez da bereziki handia. Berezko duen lan-egonkortasunaren eta egitura finkatuaren ondorioz, ez da alta eta baja askorik erregistratzen; hau da, erretiro arruntek eta erretiro partzialek edo eszedentziek eragiten dute mugikortasunaren zatirik handiena.

Jarraian ageri dira 2004-2022 aldian enpresan izan diren alta eta bajei dagozkien datuak:

3.2.8.1 Langileen banaketa, altei dagokienez

11. taula - Langileen alten banaketa, urtearen eta sexuaren arabera, 1982tik 2022ra bitarte. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
Urtea	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
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
GUZTIRA	**159**	**66**	**93**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila. **(*) Kontzentrazio-indizea:** Ehuneko bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion ehunekoa adierazten du (sexu-barnekoa), sexu bakoitza bereizita hartuta. Baliagarria da jakiteko nola kontzentratzen den sexu bakoitza aldagai berberak eman ditzakeen kategoria desberdinetan. Horrez gain, generoari buruzko datu oso interesgarriak ematen ditu. Honela zenbatesten da: kategoria bateko emakume-kopurua zati emakumeen guztizkoa; eta gauza bera gizonen kasuan ere: kategoria bateko gizon-kopurua zati gizonen guztizkoa.

Ondorioak: Emakumeen alten kontzentrazio-indizerik handiena 2013. urtean erregistratu zen (% 12,1), eta gizonena 2022an (% 11,8), urte haietan izan baitziren aztertutako aldiko alta kopururik handienak.

Aztertutako aldian izan diren emakumeen eta gizonen alten banaketari dagokionez, gizonen alta gehiago egon ziren 2004., 2005., 2006., 2007., 2009., 2010., 2013., 2016., 2018., 2020., 2021., eta 2022. urteetan, eta emakumeen alta gehiago 2008., 2011., 2012., 2014., 2015., 2017. 2019., eta 2020. urteetan. (ikusi 22 eranskina)

Aztertutako aldian izan den guztizkoari erreparatuz gero, emakumeen alten indizea (% 41,5) eta gizonena (% 58,5) orekatua da (ikusi 22. eranskina).

3.2.8.1 Langileen banaketa, bajei dagokienez

12. taula - Langileen bajen banaketa, urtearen eta sexuaren arabera, 1982tik 2022ra bitarte. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
Urtea	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**
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
GUZTIRA	**88**	**26**	**62**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila. **(*) Kontzentrazio-indizea:** Ehuneko bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion ehunekoa adierazten du (sexu-barnekoa), sexu bakoitza bereizita hartuta. Baliagarria da jakiteko nola kontzentratzen den sexu bakoitza aldagai berberak eman ditzakeen kategoria desberdinetan. Horrez gain, generoari buruzko datu oso interesgarriak ematen ditu. Honela zenbatesten da: kategoria bateko emakume-kopurua zati emakumeen guztizkoa; eta gauza bera gizonen kasuan ere: kategoria bateko gizon-kopurua zati gizonen guztizkoa.

Ondorioak: Emakumeen bajen kontzentrazio-indizerik handiena 2010. urtean erregistratu zen (% 15,4). Gizonen kontzentrazio-indizerik handiena 2020. eta 2022. urteetan erregistratu zen (% 12,9).

Baja gehienak langileak erretiro-adinera iristen direlako gertatzen direnez, bajen indize erlatiboa oso maskulinizatuta dago aztertu den aldian. Hala, gizonen bajen ehunekoa handiagoa da emakumeena baino (% 70,5 eta % 29,5, hurrenez hurren), eta horrek lotura zuzena dauka adin handieneko tartean gizonak nagusi izatearekin (ikusi 23. eranskina)

Emakumeen eta gizonen arteko bajen banaketari dagokionez, aztertutako aldian bajen indize erlatiboa oso maskulinizatuta dago, % 70,5ekin gizonen kasuan eta % 29,5ekin emakumeen kasuan. Horrek harremana dauka gizonek adin-tarte altuenean duten presentzia handiagoarekin (ikusi 23. eranskina).

3.2.9 Prestakuntzaren banaketa

EJIEk prestakuntza-prozedura bat dauka (PTH06.11 v6.8 2022-10-20). Prozedura hori pertsonen kudeaketa-prozesuaren parte da, zeina EJIEko kalitatea kudeatzeko sisteman txertatuta baitago.

Prozedura honetan, prestakuntza-beharrak antzematen dira, prestakuntza-plana egin eta onartzen da, hura betearazi eta haren jarraipena egiten da, prestakuntza erregistratzen da, eta, azkenik, haren gogobetetasuna eta eraginkortasuna baloratzen dira.

Diagnostikoa egiteko, 2007-2022 aldian honako parametro hauek aztertu dira:

- Deialdien araberako banaketa; prestakuntzara deitutako pertsonen kopuruei buruzko datuak, sexuaren arabera sailkatuta.
- Prestakuntza-orduen araberako banaketa; jasotako prestakuntza-orduen kopuruei buruzko datuak, sexuaren arabera sailkatuta.

Datu hauek eskuratu dira:

3.2.9.1 Prestakuntza-deialdiak

13. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileentzako prestakuntza-deialdiak, sexuaren arabera, 2007-2022 aldian. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
Urtea	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
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
GUZTIRA	**16529**	**7029**	**9500**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila. **(*) Kontzentrazio-indizea:** Ehuneko bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion ehunekoa adierazten du (sexu-barnekoa), sexu bakoitza bereizita hartuta. Baliagarria da jakiteko nola kontzentratzen den sexu bakoitza aldagai berberak eman ditzakeen kategoria desberdinetan. Horrez gain, generoari buruzko datu oso interesgarriak ematen ditu. Honela zenbatesten da: kategoria bateko emakume-kopurua zati emakumeen guztizkoa; eta gauza bera gizonen kasuan ere: kategoria bateko gizon-kopurua zati gizonen guztizkoa.

Ondorioak: Emakumeen artean, kontzentrazio-indizerik altuena 2022an izan da (emakumeen % 9,2), eta, gizonen kasuan, 2008an (% 11).

Egindako deialdiei dagokienez, termino globaletan aztertuta ondorioztatu da aztertutako aldian honako hau izan dela banaketa: % 42,5 emakumeak eta % 57,5 gizonak. Aztertutako aldian, gizonen ehunekoa handiagoa izan da urte guztietako deialdietan (ikusi 24. eranskina). Hortaz, aztertu den aldian feminizazio-indize erlatiboa orekatua da.

3.2.9.2 Prestakuntza-orduak

14. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileek jasotako prestakuntza-orduak, sexuaren arabera, 2007-2022 aldian. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
Urtea	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**
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
GUZTIRA	**96.148**	**40.810**	**55.338**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila. **(*) Kontzentrazio-indizea:** Ehuneko bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion ehunekoa adierazten du (sexu-barnekoa), sexu bakoitza bereizita hartuta. Baliagarria da jakiteko nola kontzentratzen den sexu bakoitza aldagai berberak eman ditzakeen kategoria desberdinetan. Horrez gain, generoari buruzko datu oso interesgarriak ematen ditu. Honela zenbatesten da: kategoria bateko emakume-kopurua zati emakumeen guztizkoa; eta gauza bera gizonen kasuan ere: kategoria bateko gizon-kopurua zati gizonen guztizkoa.

Ondorioak: Emakumeen artean, kontzentrazio-indizerik altuena 2008an izan da (emakumeen % 8,9), eta, gizonen kasuan, 2009an (% 9,6). 2008a izan zen prestakuntza-ordu gehien izan zuen urtea. Aztertutako aldian, zazpi urtetan emakumeen kontzentrazio-indizea handiagoa izan da gizonena baino (2014, 2015, 2017, 2018, 2019, 2020 eta 2021); gainerakoetan alderantziz izan da.

Egindako prestakuntza-orduei dagokienez, termino globaletan aztertuta ondorioztatu da aztertutako aldian honako hau izan dela banaketa: % 42,4 emakumeak eta % 57,6 gizonak. Aztertutako aldian, gizonen ehunekoa handiagoa izan da urte guztietako deialdietan, 2021. urtean izan ezik (ikusi 25. eranskina).). Beraz, aztertutako aldian, feminizazioaren indize erlatiboa orekatua da.

3.2.9.3 Prestakuntza espezifikoa berdintasunean

Gainera, berdintasun-arloan prestakuntza espezifikoa zenbat pertsonak jaso duten aztertu da, sexuaren arabera, eta honako hau izan da emaitza:

15. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileek berdintasun-gaietan jasotako prestakuntza-deialdiak, sexuaren arabera, 2007-2022 aldian. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
Urtea	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**
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
GUZTIRA	**565**	**254**	**311**	**100**	**100**	**100**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila. **(*) Kontzentrazio-indizea:** Ehuneko bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion ehunekoa adierazten du (sexu-barnekoa), sexu bakoitza bereizita hartuta. Baliagarria da jakiteko nola kontzentratzen den sexu bakoitza aldagai berberak eman ditzakeen kategoria desberdinetan. Horrez gain, generoari buruzko datu oso interesgarriak ematen ditu. Honela zenbatesten da: kategoria bateko emakume-kopurua zati emakumeen guztizkoa; eta gauza bera gizonen kasuan ere: kategoria bateko gizon-kopurua zati gizonen guztizkoa.

Ondorioak: Emakumeen kontzentrazio-indize altuena 2022an dago, % 28,3ko balioarekin gizonen kasuan. Kontzentrazio-indize altuena izan duen urtea 2021a izan da (% 29,9). Prestakuntza-deialdi gehien izan dituen urtea 2021a da.

Berdintasun-arloan egindako deialdiei dagokienez, termino globaletan aztertuta, ondorioztatu da aztertutako aldian honako hau izan dela banaketa: % 45 emakumeak eta % 55 gizonak (ikusi 26. eranskina). Hortaz, feminizazio-indize erlatiboaren arabera, mota horretako deialdiak orekatuta daude.

3.2.10 Langileen banaketa, profil profesionalaren arabera

Hitzarmen kolektiboaren I. Eranskinean («Profil eta mailen diagrama») araututa daude profil profesionalak.

Pertsona bakoitza profil profesional bati atxikita dago. Hitzarmen kolektiboaren 14. artikuluan araututa dago, besteak beste, taldeen edo/eta proiektuen zuzendaritza dakarten lanpostuen tratamendua.

Honako hau da langileen banaketa, esleituta dituen profil profesionalen arabera:

16. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, profil profesionalaren eta sexuaren arabera, 2022-12-31n. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
Lanbide-profilak	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**
Zuzendaritza Nagusia	1	0	1	0,4	0,0	0,8

Arloko zuzendaritza eta Zuzendaritza teknikoak	10	1	9	4,3	1,0	6,9
Zuzendaritzako idazkaria	1	1	0	0,4	1,0	0,0
Proiektu burua eta arduraduna	28	11	17	12,2	11,1	13,0
Analisi-teknikaria	48	26	22	20,9	26,3	16,8
Garapeneko teknikaria	36	21	15	15,7	21,2	11,5
Antolakuntzako eta Kalitateko burua	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Antolamendu, Kalitate eta Segurtasuneko teknikaria	4	2	2	1,7	2,0	1,5
Telekomunikazio eta Segurtasun burua	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Komunikazio eta Segurtasuneko teknikaria	3	0	3	1,3	0,0	2,3
Sistema-arloko aholkularia	35	7	28	15,2	7,1	21,4
Sistema-arloko teknikaria	24	8	16	10,4	8,1	12,2
Segurtasun-arduraduna	2	0	2	0,9	0,0	1,5
Ezarpen, Soft euskarri, KZGune eta Aldaketa-kudeaketen arloko burua	1	1	0	0,4	1,0	0,0
Erosketa-arloko arduraduna	1	1	0	0,4	1,0	0,0
Ustiapen-burua	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Eragiketa-arloko arduraduna	2	0	2	0,9	0,0	1,5
Prozesu-prestatzailea	3	3	0	1,3	3,0	0,0
Operadorea	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Erabiltzaileentzako Zerbitzuetako burua	2	2	0	0,9	2,0	0,0
Erabiltzaileentzako Zerbitzuetako teknikaria	8	3	5	3,5	3,0	3,8
Administrazio-burua	1	0	1	0,4	0,0	0,8
Lege-aholkularia	0	0	0	0,0	0,0	0,0

Administrazioko teknikaria	4	4	0	1,7	4,0	0,0
Giza Baliabideetako teknikaria	1	1	0	0,4	1,0	0,0
Mantentze-lanetako teknikaria	3	1	2	1,3	1,0	1,5
Administrazioko ofiziala	7	4	3	3,0	4,0	2,3
Arloko laguntza administratiboa	2	2	0	0,9	2,0	0,0
Zerbitzuko arduraduna	3	0	3	1,3	0,0	2,3
GUZTIRA	**230**	**99**	**131**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila. **(*) Kontzentrazio-indizea:** Ehuneko bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion ehunekoa adierazten du (sexu-barnekoa), sexu bakoitza bereizita hartuta. Baliagarria da jakiteko nola kontzentratzen den sexu bakoitza aldagai berberak eman ditzakeen kategoria desberdinetan. Horrez gain, generoari buruzko datu oso interesgarriak ematen ditu. Honela zenbatesten da: kategoria bateko emakume-kopurua zati emakumeen guztizkoa; eta gauza bera gizonen kasuan ere: kategoria bateko gizon-kopurua zati gizonen guztizkoa. **Langileak:** Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldeko langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.

Profil profesional ugari dagoenez, ibilbide-mailaren arabera multzokatu dira. Multzokatze horri esker, ordainsarien ebaluazioa egin ahal izango da, «balio bereko lanari soldata bera» printzipioa oinarri hartuta. Hartara, NEOTEK kanpo-aholkularitza enpresak (emakumeen eta gizonen berdintasun-arloan Emakundek 2007. urtean homologatutakoak) egin zuen I. Berdintasun Planaren diagnostikoan ezarritako irizpideak hartu dira kontuan.

17. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, profil profesionalaren eta sexuaren arabera, 2022-12-31n. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
Lanbide-profilak	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**
Zuzendaritza Nagusia	1	0	1	0,4	0,0	0,8
Arloko zuzendaritza eta Zuzendaritza teknikoak	10	1	9	4,3	1,0	6,9
Zuzendaritzako idazkaria / Arloko laguntza administratiboa / Arloko laguntza teknikoa / Administrazioko ofiziala	10	7	3	4,3	7,1	2,3
Proiektu-buruak: Proiektuak / Ezarpen-arloa / Ustiapen-arloa / Erabiltzaileentzako zerbitzuak / Administrazioa / Giza Baliabideen Saila / Antolamendu, Kalitate, Telekomunikazio eta Segurtasun-arloa /	40	15	25	17,4	15,2	19,1

Erosketa-arloa / Zerbitzuak / Eragiketa, Segurtasuna						
Analisi-teknikaria	48	26	22	20,9	26,3	16,8
Garapeneko teknikaria	36	21	15	15,7	21,2	11,5
Antolamendu, Kalitate eta Segurtasuneko teknikaria	4	2	2	1,7	2,0	1,5
Komunikazio eta Segurtasuneko teknikaria	3	0	3	1,3	0,0	2,3
Sistema-arloko aholkularia	35	7	28	15,2	7,1	21,4
Sistema-arloko teknikaria	24	8	16	10,4	8,1	12,2
Prozesu-prestatzailea	3	3	0	1,3	3,0	0,0
Operadorea	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Erabiltzaileentzako Zerbitzuetako teknikaria	8	3	5	3,5	3,0	3,8
Mantentze-lanetako teknikaria / Giza Baliabideen Saileko teknikaria / Administrazioko teknikaria	8	6	2	3,5	6,1	1,5
GUZTIRA	**230**	**99**	**131**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila. Kontzentrazioa: Ehuneko bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion ehunekoa adierazten du (sexu-barnekoa), sexu bakoitza bereizita hartuta. Baliagarria da jakiteko nola kontzentratzen den sexu bakoitza aldagai berberak eman ditzakeen kategoria desberdinetan. Horrez gain, generoari buruzko datu oso interesgarriak ematen ditu. Honela zenbatesten da: kategoria bateko emakume-kopurua zati emakumeen guztizkoa; eta gauza bera gizonen kasuan ere: kategoria bateko gizon-kopurua zati gizonen guztizkoa. Langileria: Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldeko langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.

itzuli

Ondorioak: Zuzendaritza Nagusiaren lanpostua gizon batek bete izan du, EJIEren ibilbide osoan zehar.

Zuzendaritzako gainerako lanpostuak, 2022ko abenduaren 31n, bai Arloko Zuzendaritzetakoak, bai Zuzendaritza Teknikoetakoak gehien bat gizonek okupatzen zituzten. Arloko lau zuzendaritzak gizonek okupatzen zituzten eta 6 zuzendaritza teknikoetatik bost gizonek eta bat emakume batek.

Arloko Zuzendaritzetarako eta Zuzendaritza Teknikoetarako esleitutako pertsonen sexuaren araberako banaketa 2023-12-31n honako hau zen:

Zuzendaritza	Sexua
Zuzendaritza Nagusia	Gizona
Kudeaketa Aurreratua Arloko Zuzendaritza	Gizona
Negozioari Laguntzeko Arloko Zuzendaritza	Gizona
Zerbitzu Bateratuen Arloko Zuzendaritza	Gizona
Ogasuneko eta Funtzio Publikoko Zuzendaritza Teknikoa	Gizona
Zuzendaritza Tekniko Soziosanitario Hezigarria	Gizona
Sektore eta Lanbide Zuzendaritza Teknikoa	Emakumea
Administrazio Digitaleko Zuzendaritza Teknikoa	Gizona
Eraldaketa Digitaleko Zuzendaritza Teknikoa	Gizona
Azpiegituren Zuzendaritza Teknikoa	Gizona

Aurreko taulan, ez da sartzen Gobernu Digitalaren Arloko Zuzendaritza. Zuzendaritza Nagusia betetzen zuen pertsona berbera dago bertara zuzendari moduan atxikita.

Emakumeen kontzentrazio-indizerik handienak analisi-teknikariaren eta garapeneko teknikariaren profiletan daude (% 26,3 eta % 21,2, hurrenez hurren). Gizonen kontzentrazio-indize altuena sistemen aholkulariaren lanpostuan (% 21,4) eta Burutza eta Arduradunen lanpostuen multzoan dago (% 19,1).

2007ko I. Berdintasun Planaren diagnostikoarekin alderatuta, handitu egin da emakumeen kontzentrazio-indizea buru eta arduradunaren postuetan; izan ere, 2007. urtean % 6,2 izatetik 2022an % 15,2 izatera pasa zen (ikusi 27. eranskina eta 17. taula).

V. Berdintasun Planaren diagnostikoarekin alderatuta, kontzentrazio-indizea jaitsi egin da Arloko Zuzendaritzen eta Zuzendaritza Teknikoen multzoan, % 2,2tik % 1,0ra, eta apur bat igo da emakumeen kontzentrazio-indizea Burutza eta Arduradunen lanpostuetan, une hartan ehunekoa % 14,1 baitzen eta diagnostiko hau egin den unean % 15,2. (ikusi 28. eranskina)

29. eranskinean mailen ibilbideen homogeneotasunaren zioz egindako profilen multzoetan, honako ondorio hauek atera daitezke diagnostikoaren datan dagoen feminizazio-maila erlatiboari dagokionez, eta, konparatiboki, V. Berdintasun Planeko datuekin alderatuta.

- Zuzendaritzako postuak (Zuzendaritza Nagusia, Arloko Zuzendaritzak eta Zuzendaritza Teknikoak) oso maskulinizatuta daude. Zuzendaritza Nagusiaren lanpostuan, banaketa-indizearen % 100a gizonena da. Arloko Zuzendaritza eta Zuzendaritza Teknikoen postuetan % 10,0 emakumeak eta % 90,0 gizonak dira, eta, V. Berdintasun Planaren diagnostikoarekin alderatuta, banaketa-ehuneko hori txikitu egin da postu horietan diharduten emakumeei dagokienez, % 16,7 baitziren.
- Administrazio-motako profil profesionalak oso feminizatuta daude (% 70,0 emakumeak eta % 30,0 gizonak, aldaketarik gabe V. Berdintasun Planaren diagnostikoarekiko).
- Buru eta arduradunen postuetako profil profesionalak maskulinizatuta daude (% 37,5 emakumeak eta % 62,5 gizonak), eta, V. Berdintasun Planaren diagnostikoarekin alderatuta, banaketa-ehuneko hori handitu egin da postu horietan diharduten emakumeei dagokienez, V. Planean % 34,2 baitziren.
- Analisi-teknikariaren (% 54,2 emakumeak eta % 45,8 gizonak) eta garapeneko teknikariaren (% 58,3 emakumeak eta % 41,7 gizonak) postuei dagozkien profil profesionalak –EJIEko postu teknikoen artean bezeroekin harreman estuagoa dutenak– oso feminizatuta daude, eta, V. Berdintasun Planaren diagnostikoarekin alderatuta, banaketa-ehuneko hori murriztu egin da garapeko teknikariaren lanpostuetan diharduten emakumeei dagokienez, V. Planean % 66,7 baitziren.

- Antolaketa, kalitate eta segurtasuneko teknikariaren profila feminizatuta dago (% 50,0 emakumeak eta % 50,0 gizonak), eta, V. Berdintasun Planaren diagnostikoarekin alderatuta, banaketa-ehuneko hori murriztu egin da, V. Planean % 66,7 baitziren.
- EJIEren lanpostu teknikoen barruan bezeroekin harreman ez hain estua duten komunikazioetako teknikariaren (% 0,00 emakumeak eta % 100 gizonak), sistemen teknikariaren (% 33,3 emakumeak eta % 66,7 gizonak) eta sistemen aholkulariaren (% 20,0 emakumeak eta % 80,0 gizonak) profil profesionalak oso maskulinizatuta daude. Profil profesional horietan ez da aldaketarik egon V. Planaren diagnostikoari dagokionez.
- Prozesuen prestatzailearen profil profesionala (% 100,00 emakumeak eta % 00,00 gizonak) oso feminizatuta dago, V. Planeko diagnostikoa baino neurri handiagoan, non emakumeen banaketa-ehunekoa % 75ekoa baitzen.
- Operadorearen profil profesionala amortizatu egin da, barneko berrantolaketa-prozesuaren arabera, profil profesional hau betetzen zuten pertsonen atxikipena sistemen teknikariarenera aldatuta.
- Erabiltzaileentzako zerbitzuetako teknikariari dagokion profil profesionala (% 37,5 emakumeak eta % 62,5 gizonak) maskulinizatuta dago, V. Planean bezalaxe.
- Mantentze-lanetako, administrazioko eta giza baliabideetako teknikariaren postuetako profil profesionalak oso feminizatuta daude (% 75,0 emakumeak eta % 25,0 gizonak), eta, V. Berdintasun Planaren diagnostikoarekin alderatuta, banaketa-ehuneko hori handitu egin da postu horietan diharduten emakumeei dagokienez, V. Planean % 66,7 baitziren.

3.2.11 Langileen banaketa, ordainsari-mailaren eta sailkapen profesionalaren arabera

EJIEko hitzarmen kolektiboak 35. eta 36. artikuluetan arautzen ditu ordainsariei dagozkien alderdiak, eta 9. eta 37. artikuluetan eta I. eranskinean sailkapen profesionalari dagozkienak.

EJIEk nominen eta gizarte-aseguruen prozedura bat (PTH06.3 v1.5 2021-11-12) eta sustapen eta garapen profesionaleko prozedura bat (PTH06.7 v1.6 2018-02-28) dauzka. Prozedura hori pertsonen kudeaketa-prozesuaren parte da, zeina EJIEko kalitatea kudeatzeko sisteman txertatuta baitago.

Jarraian ageri da emakumeen eta gizonen banaketa, profil profesionalaren eta ordainsari-mailaren arabera, hitzarmen kolektiboaren 16. artikulua aplikatzearen ondoriozko kasuistika kontuan hartuta.

18. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, ordainsari-mailaren eta sexuaren arabera, 2022-12-31n. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea

	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
Urtea	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
A+ maila	0	0	0	0,0	0,0	0,0
1. maila	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2. maila	3	2	1	1,3	2,0	0,8
3. maila	11	4	7	4,8	4,0	5,3
4x maila	38	19	19	16,5	19,2	14,5
4y maila	19	11	8	8,3	11,1	6,1

5. maila	70	33	37	30,4	33,3	28,2
6. maila	37	14	23	16,1	14,1	17,6
7. maila	11	4	7	4,8	4,0	5,3
8. maila	30	11	19	13,0	11,1	14,5
Zuzendaritza teknikoa	6	1	5	2,6	1,0	3,8
Arloko Zuzendaritza	4	0	4	1,7	0,0	3,1
Zuzendaritza Nagusia	1	0	1	0,4	0,0	0,8
GUZTIRA	**230**	**99**	**131**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila. **(*) Kontzentrazio-indizea:** Ehuneko bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion ehunekoa adierazten du (sexu-barnekoa), sexu bakoitza bereizita hartuta. Baliagarria da jakiteko nola kontzentratzen den sexu bakoitza aldagai berberak eman ditzakeen kategoria desberdinetan. Horrez gain, generoari buruzko datu oso interesgarriak ematen ditu. Honela zenbatesten da: kategoria bateko emakume-kopurua zati emakumeen guztizkoa; eta gauza bera gizonen kasuan ere: kategoria bateko gizon-kopurua zati gizonen guztizkoa.

Ondorioak: Emakumeen kontzentrazio-ehunekorik handieneko maila 5.a da (% 33,3), baita gizonen kasuan ere (% 28,2). A+ eta 1. mailetan izan ezik (ez dago inor), Arloko Zuzendaritzari eta Zuzendaritza Nagusiari dagozkion mailak dira emakumeen kontzentrazio-indizerik txikiena dutenak (% 0).

Feminizazio-indize erlatiboaren terminoetan, ikus dezakegu 2 eta 4Y ordainsari-mailak oso feminizatuta daudela; 4X eta 5. ordainsari-mailak feminizatuta daudela; 3., 6., 7., eta 8. ordainsari-mailak maskulinizatuta daudela, eta Zuzendaritza Teknikoko, Arloko Zuzendaritzako eta Zuzendaritza Nagusiko ordainsari-mailak oso maskulinizatuta daudela (ikusi 30. eranskina).

V. Planaren diagnostikoarekin alderatuta, 7. ordainsari-mailak emakumeen banaketa-indize baxuagoa dauka; izan ere, garai hartan, emakumeen ehunekoa % 41,7 zen maila horretan, eta egun % 36,4 da. Hala ere, 8. mailan igo egin da emakumeen banaketa-indizea: % 30,8tik % 36,7ra. Zuzendaritza Teknikoaren mailan murriztu egin da emakumeen banaketa-indizea, % 33,3tik % 16,7ra. Azkenik, Arloko Zuzendaritzaren mailan banaketa-indizeak % 0an jarraitzen du. (30. eranskina)

3.2.12 Ordainsarien ikuskaritza

Egun indarrean dagoen hitzarmen kolektiboan jasota dagoen profil eta mailen diagrama 2000. urtean ezarri zen, lanpostuen balorazioa egin ondoren. Profil eta mailen diagrama aztertu egin da 3.2.10 eta 3.2.11 ataletan, eta ez du ordutik aldaketarik izan.

EJIEko I. Berdintasun Planaren diagnostikoan (2008-2011), Emakundek emakumeen eta gizonen berdintasun-arloan homologatutako NEOTEK kanpo-aholkularitzak egindakoan, egin zen dagoeneko ordainsarien lehendabiziko ikuskaritza, genero-ikuspegia txertatuta, eta honako hau ondorioztatu zen 34. orrialdetik 37.enera: *«EJIEko hitzarmen kolektiboan definituta dagoenez, profil profesional bakoitzak egitura bera du kide guztientzat, honako hauek osatuta: oinarrizko soldata (berdina da enpresako profil profesional guztientzat), mailako soldata (unean-unean pertsona bakoitzaren profil-ibilbideari dagokion mailaren araberakoa) eta, azkenik, soldata-osagarria, profil bakoitzaren barneko mailaren araberakoa (…). Era berean, hitzarmen kolektiboan definituta dagoenez, EJIEko pertsona bakoitzak profil profesional jakin bat du esleituta, zein jardueratan lan egiten duen. EJIEn dagoen profil profesional bakoitzak maila-ibilbide jakin bat du. Pertsona bati*

profil bat esleitzen zaionean, jakinarazi egiten zaio zer nolako maila-ibilbidea dakarren profil horrek berekin, baita horren baitan zer puntutan dagoen ere; eta, era berean, profilaren funtzioen gida ematen zaio. Esleitutako funtzioetan edo profil eta mailan aldaketa nabarmenik baldin badago, indarreko araudiaren arabera, eraginpeko pertsonek eskubidea dute beren profil profesionala eta hari dagokion maila berrikus daitezen eskatzeko. Jarraian ageri da emakumeen eta gizonen banaketa, kasu bakoitzean dagokion profil eta mailetan. ***Ordainsarien azterketa errazteko, eta «balio bereko lanari soldata bera» printzipioa bermatzeko, ibilbide –eta, ondorioz, balio– antzekoa duten profil profesional jakin batzuk multzokatu egin dira.*** *Multzokatzeko orduan, zenbait profil ezin izan dira alderatu, pertsona nahikorik ez zegoelako; hala ere, sexuaren arabera banatu dira, baita emaitza adierazgarriak lortu ere.* ***Ezein profil profesionalen kasuan ezin da esan sexuan oinarritutako diskriminaziorik dagoenik. Jarraian ikus daitekeenez, emakumeen/gizonen banaketak ez du eredu identifikagarririk betetzen profil-tipologia bakoitzean dauden pertsonen sexuari dagokionez (…)»***

Bestalde, EJIEk bete izan du ordainsarien erregistroa, Langileen Estatutuaren 28.2 artikuluan xedatu legez. Diagnostiko honen helburuetarako, 2022ko abenduko erregistroa hartu da erreferentzia gisa, eta kontuan hartu dira hilabete hartan jasotako ordainsari-kontzeptu guztiak, hitzarmen kolektiboaren 35. artikuluan arautu legez (baita antzinatasunaren kontzeptua ere) eta haren III. Eranskinean jasotako ordainsari-mailen arabera.

Aipatu erregistroaren laburpenetik hartutako informazioa, sexuaren arabera bereizita, 2022ko abenduari dagokio, eta honako koadro honetan adierazita daude jasotako gordin osoa eta gordin osoaren batezbestekoa:

2. koadroa:

	Pertsona-kopurua	Gordina, guztira	Batez besteko gordina, guztira	Guztirako batezbestekoaren gaineko %a	Beste sexuaren batezbestekoaren gaineko %a
Gizonak	126	1.021.475,70	62.176,12	46,74	87,74
Emakumeak	100	774734,52	70.860,42	53,26	113,97
	226	1796210,22	133036,54		

Aipatu erregistroaren laburpenetik hartutako informazioa, sexuaren arabera bereizita, 2022ko abenduari dagokio, eta honako koadro honetan adierazita daude batezbesteko aritmetikoa eta mediana:

3. koadroa:

			Batezbesteko aritmetikoa		Mediana	
	Gizonak	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak
Zuzendari nagusia	1	0	11885,43	0	11486,07	0
Arloko zuzendaria	4	0	11486,07	0	11885,44	0
Zuzendari teknikoa	5	1	11.449,77	11.072,81	11218,98	11072,81
2. MAILA	1	2	1.706,27	6.548,06	1706,27	6548,06
3. MAILA	7	4	4.149,94	4.826,35	5135,78	5123,63
4X MAILA	19	20	5.815,91	6.012,44	6003,63	6022,24
4Y MAILA	8	11	7.111,75	7.207,43	6905,04	6775,67
5. MAILA	37	33	7.627,01	7.873,80	7923,14	8097,01

6. MAILA	23	14	7.905,21	9.465,29	8904,24	9773,53
7. MAILA	7	4	5.730,62	8.145,22	2678,62	9623,76
8. MAILA	19	11	10.679,64	9.709,03	10521,02	11101,09
Guztira	**126**	**100**				

Datuak ordainsari-mailaren arabera aztertuta, honako hauek dira neurri aritmetikoan aldeak eragiten dituzten faktoreak:

- Antzinatasun-kontzeptua da langileen ordainsari-elementu bereizle bakarra ordainsari-mailaren arabera eta, hortaz, ezberdintasunak sortzen dituen faktoreetako bat da. 3.2.7 ataleko ondorioetan ikus daitekeenez, gizonak izan ziren 2009. urtera arte sartu ziren langile gehienak; horrek gizonezkoei dagozkien hirurteko kopurua handitzen du eta, ondorioz, baita antzinatasun-kontzeptuaren menpe jasotako zenbatekoa ere.
- Benetan egin den lanaldiaren ehunekoa eta horrek jasotako ordainsarietan duen efektua da ordainsari-maila berean ezberdintasunak sortzen dituen beste faktoreetako bat. 3.2.6 ataleko ondorioetan ikus daitekeenez, erretiro partzialei lotutako kontratuen arloa maskulinizatuta dago, eta horrek ondorioak ditu bai lanaldiaren murrizketan, bai ordainsarien murrizketa proportzionalean. Legezko zaintzagatiko murriztapena, ordea, feminizatuta dago; halaxe islatzen da 3.2.19 atalean, eta aurretik adierazi diren ondorioak ditu horrek ere.
- Arloko Zuzendaritzei eta Zuzendaritza Nagusiari dagokienez, maila horietan emakumerik ez egoteak emakumeen aritmetika zero izatea dakar.

Hori dela eta, faktore horiek guztiek aipatutako desberdintasunak eragiten dituzte.

Ordainsarien ikuskaritza, genero-ikuspegitik

Berdintasun Plana duten enpresek ordainsarien ikuskaritza jaso beharko dute bertan, Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 46.2.e) artikuluaren arabera, berdintasun-plan horiek behar duten negoziazioaren ostean. Ikuskaritza horren helburua da egiaztatzea ea ordainsari-sistemak betetzen ote duen ordainsarien gainean emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa eraginkortasunez aplikatzeko irizpidea.

Ordainsarien ikuskaritzak betebeharrak ezartzen dizkio enpresari, besteak beste enpresan ordainsarien egoeraren diagnostikoa egitea. Diagnostikoa egiteko, lanpostuak ebaluatu behar dira. Lanpostuen balorazioaren helburua lanpostuan dauden edo egon daitezkeen faktore guztien balioespen orokorra egitea da, kontuan hartuta horien intzidentzia eta puntuazio edo zenbakizko balio bat emanik hari.

EJIEren kasuan, ordainsarien ikuskaritza egin da 2022. urtean, eta Areté Activa izeneko erakunde, estrategia eta pertsonen aholkularitzak gidatu du. Laneko Nazioarteko Bulegoak jarraitu duen ereduak honako faktore edo azpi-faktore hauek ezartzen ditu, dagokien haztapenarekin.

FAKTOREAK	Deskribapena	HAZTAPENA
Ezagutza eta gaitasunak	Enplegu jakin bat betetzeko beharrezko ezagutzak eta gaitasunak izendatzen dituzte, hainbat modutan eskuratzeko modukoak: prestakuntza akademikoa edo profesionala, diploma baten bidez egiaztatua; lan-merkatuko esperientzia ordaindua; prestakuntza ez-instituzionalizatua, boluntariotza-esperientzia...	% 20-35

Erantzukizuna	Enpresaren helburuetan eragina duten zereginei buruzkoa da, besteak beste horien errentagarritasuna, irmotasun finantzarioa, merkatuen handitasuna eta bezeroen segurtasuna eta osasuna	% 25-40
Esfortzua	Zereginak betetzeak dakartzan zailtasun, neke eta tentsioa izendatzen ditu	% 15-25
Lan-baldintzak	Lanpostuaren ingurumen-baldintzak eta giro psikologikoa izendatzen ditu.	% 5-20

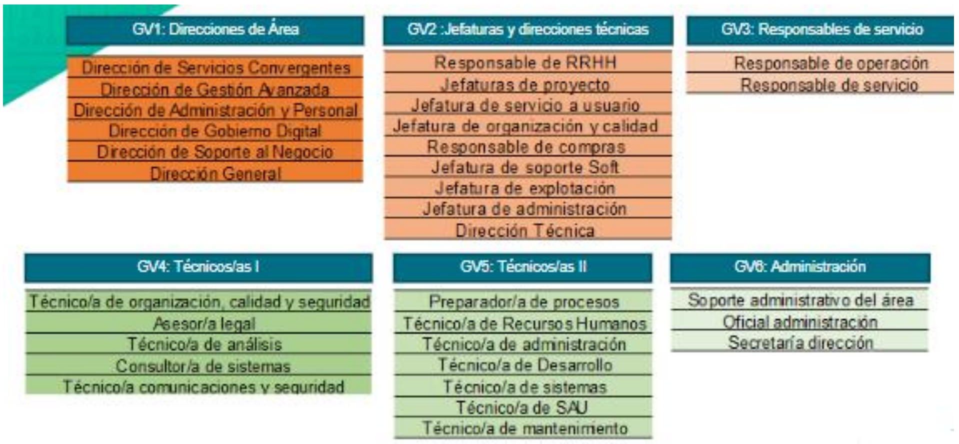
Areté Activak VPT eredua proposatu zion Ejieri, Lanaren Nazioarteko Erakundearen ereduan oinarrituta. Hurrengo taulan, identifikatutako faktore eta azpi-faktoreak jasotzen dira, generoaren ikuspegitik kategorizatuta: neutroa, feminizatua edo maskulinizatua.

Faktoreak	Azpi-faktoreak	Generoa	Puntuak
EZAGUTZA ETA GAITASUNAK 240	Prestaketa akademikoa: Lanpostua betetzeko eskatutako titulazioak	NEUTROA	0-50
	Esperientzia esanguratsua: Eskatutako esperientzia	NEUTROA	5-50
	Gaitasun interpertsonalak eta komunikazioari lotuak (beste pertsona batzuekiko komunikazioa, horien gainean eragiteko gaitasuna, eskatutako asertibotasuna, elkarrizketak, aholkularitza, salmenta, bezeroen beharrizanen balorazioa, prestakuntza...)	FEMINIZATUA	5-50
	Arrazoiketa eta analisia (zailtasun teknikoa, egoeren konponketa, ebaluatu beharreko informazioaren aniztasuna eta konplexutasuna, lana egiteko autonomia).	NEUTROA	5-50
	Hizkuntzen ezagutza (euskara, ingelesa eta beste hizkuntza batzuk) eta menperatze-maila.	NEUTROA	0-40
ERANTZUKIZUNA 400	Ekoizpen-antolaketaren planifikazioa: Ekimena eta proaktibotasuna; lanpostuaren eragina multzoan; ekintzen ondorioak eta akatsak.	NEUTROA	5-100
	Beste pertsona batzuen gaineko erantzukizuna	NEUTROA	5-100
	Inbertsioen eta gastuen ziozko erantzukizuna (pertsonen kontratazioak, hornitzaileak-azpikontratak, eta abar)	NEUTROA	5-100
	Kritikotasuna: Enpresaren jardueretarako garatutako zeregin edo lanpostuaren garrantzia-maila	NEUTROA	5-100
ESFORTZUA 210	Esfortzu fisikoa	MASKULINIZATUA	5-70
	Kontzentrazio mentala eta ahalegin sentsoriala: aldi baterako zereginen aniztasuna, intentsitatea eta maiztasuna	NEUTROA	5-70

	Esfortzu emozionala	FEMINIZATUA	5-70
LAN-BALDINTZAK 150	Lanaren inguru psikologikoaren baldintzak: premiazko enkarguak eta ezustekoak, stress jarraitua, prestutasuna, nekea, beroa-hotza, zaratak, eta abar	NEUTROA	5-50
	Laneko ingurune fisikoaren baldintzak (zaratarekiko esposizioa, tenperaturak, kimikoak...)	MASKULINIZATUA	5-50
	Lanpostuari datxezkion eta ikerketa zientifikoek agerian utzitako osasunerako eta segurtasunerako hondar-arriskuak.	NEUTROA	5-50
1.000		GUZTIRA	1.000.

2022an garatutako ordainsarien ikuskaritza egiteko jarraitutako kronograma ekainean hasi zen, EJIEren dokumentazioa aztertuta, prozesua planifikatuta eta VPT matrizea eta DPT fitxa proposatu eta baliozkotuta Negoziazio Batzordearekin. Uztailean, elkarrizketak egin ziren. Abuztuan eta irailean, lortutako datuak prozesatu eta aztertu ziren. Urrian, emaitzak berrikusi eta egiaztatu ziren, arrakala posibleak aztertuz. Azaroan, prozesua amaitu zen, emaitzak Negoziazio Batzordearekin egiaztatu eta baliozkotuta.

5 hilabeteetan egindako prozesuan 52 elkarrizketa gauzatu dira, 27 lanpostu deskribatu eta baloratu, eta 231 ordainsari aztertu. VPTren emaitzei erreparatuz gero, honako talde hauek ageri dira:



Ikuskaritzaren emaitzak lehen aipatutako lanpostuen multzoen arabera aztertuz gero, hona hemen:

Subdivisión	% mujeres	Salario Base + Complem	Salario Base	Compltos 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%

Ikus daitekeen bezala, oinarrizko soldatan aldea deuseza da, eta aztertzea merezi duen alde bakarra 6. taldearena da.

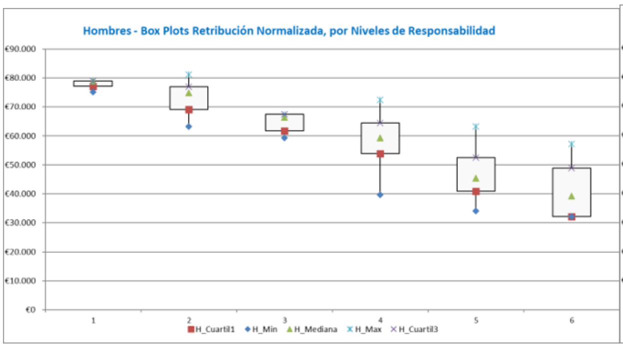
Beraz, zehatz aztertu ondoren, emakumeen mesedetan doan alde horren atzean daude, batetik, balorazio-taldearen barruko maila desberdinak (2 mailatik 4Y mailara) eta, bestetik, maila horretako emakumeen antzinatasunaren batezbesteko altuagoa.

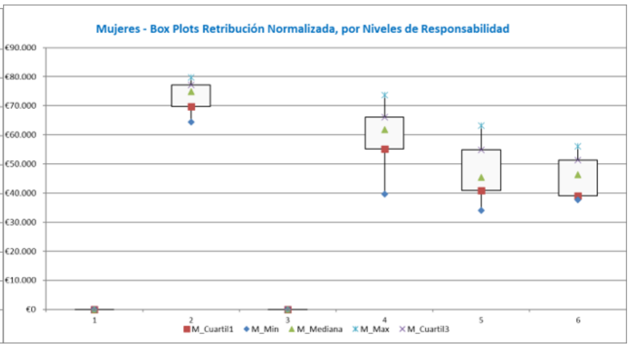
Erakundeko ordainsarien aldeari erreparatuz gero, argi eta garbi emakume gutxiago daude balorazioaren maila eta, beraz soldata zenbat eta altuagoa izan. Beraz, ez da ordainsarien diskriminazioa, baizik eta erantzukizun handiko lanpostuak eskuratzeko zailtasuna.

Ordainsarien maila espezifikoen ikuskaritzaren emaitzak aztertuta, ikuskaritzaren emaitzak honako hauek dira.

Diferencia Salarial

Subdivisión	% mujeres	Salario Base + Complem	Salario Base	Compltos 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	Promedio de Salario Base + Complem NORMALIZADO 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	60.608,95
GRUPO 5 – Técnicos/as II	47.115,54	47.347,88
GRUPO 6 - Administración	41.931,12	45.852,46
Total general	**58.949,86**	**56.175,38**

INFORMACIÓN SALARIAL

Etiquetas de fila	Promedio de Compltos Sal. Total NORMALIZADO HOMBRE	MUJER
Nivel 2	36.823,14	42.795,05
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	55.787,04	57.588,57
Nivel 6	61.251,00	64.694,23
Nivel 7	70.036,35	70.194,22
Nivel 8	72.149,12	74.071,83
Total General	58.949,86	56.175,38

Ordainsarien ikuskaritzan ateratako ondorio nagusiak, hemen:

- EJIEren ordainsari-sistemak bete egiten du ordainsarien gainean emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa eraginkortasunez aplikatzeko irizpidea, zeharka eta osorik.
- Egindako azterketaren arabera, ez da antzeman inolako diskriminaziorik emakumeen eta gizonen artean enpresan soldata-politika diseinatzeko orduan.

- EJIEn dagoen soldata-aldearen atzean, funtsean, emakumeek lanpostu altueneko balorazio-taldeetan duten ordezkaritza baxuagoa dago.

Ikuskaritzak iradokitako gomendioei dagokienez:

- Alde batetik, Ejiek eguneratuta eduki behar du bere plantilla osoko soldata-erregistroa, pertzepzioak osatzeko orduan gardentasuna bermatzeko, leialtasunez eta modu eguneratuan, eta enpresako ordainsariei buruzko informazioa era egokian eskuratzeko, datuak jasota, batezbestekoak eta banakapenak barne.
- Bestalde, aldian-aldian enpresako lanpostu guztien balorazioa egin behar da, estatuko eta nazioarteko gomendioetan eta aplikagarria den hitzarmen kolektiboan aurreikusitako faktoreen arabera.

  Etorkizuneko hitzarmen kolektiboaren edo enpresa-itunaren negoziazio-mahaiak bermatu egin behar du talde profesionalen definizioak bete egiten dituela emakumeen eta gizonen arteko diskriminazio zuzen eta zeharkakorik eza bermatzen dituzten irizpide eta sistemak, eta balio bereko lanen zioz ordainsari berberak aplikatzen direla, 902/2020 Errege Dekretuaren 4. artikuluan ezarritakoaren arabera. Horretarako, lanpostuak baloratu behar dira, negoziazio kolektiboaren ostean.

3.2.13 Mailaz igotzea eta garapen profesionala

Mailaz igotzea eta garapen profesionala hitzarmen kolektiboaren 16. eta 37. artikuluetan araututa dago.

EJIEk mailaz igotzeko eta garapen profesionalerako prozedura du (PTH06.7 v1.6 2018-02-28), mailaz igotzeko eta garapen profesionalerako prozesuak definitu eta sistematizatzeko, hitzarmen kolektiboan arautu legez. Prozedura hori pertsonen kudeaketa-prozesuaren parte da, zeina EJIEko kalitatea kudeatzeko sisteman txertatuta baitago.

EJIEk jarduna ebaluatzeko sistema du 2000. urtetik, mailaz igotzeko eta garapen profesionalerako tresna gisa. Sistema hori 2000tik 2022ra aplikatu zen, 2011. eta 2012. urteetan izan ezik. 2010., 2011., 2012., 2013. eta 2014. urteetan ez zen prozeduraren ondoriozko sustapenik izan, aurrekontu-arrazoiengatik.

Diagnostiko hau egiteko, EJIEn izan diren maila-igoeren eta garapen profesionalaren mota ezberdinei buruzko datu kuantitatiboak aztertu dira:

- Barne-hautaketako prozesu baten ondorioz ordainsari-maila edo/eta profil profesionala aldatzea eragin duten maila-igoerak
- Mailaz igotzea, jardunaren ebaluazioaren ondorioz
- Mailaz igotzea profil profesionalen artean, jardunaren ebaluazioaren ondorioz

2004-2022 aldiko emaitzak hauek dira:

3.2.13.1 Barne-hautaketako prozesu baten ondorioz mailaz igotako langileak (ordainsari-mailaren aldaketarekin)

19. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartean barne-hautaketako prozesu bidez mailaz igotako langileak (ordainketa-mailaren edo profil profesionalaren aldaketarekin), sexuaren arabera, 2004-2022 aldian. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
Urtea	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
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
GUZTIRA	**61**	**25**	**35**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila. **(*) Kontzentrazio-indizea:** Ehuneko bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion ehunekoa adierazten du (sexu-barnekoa), sexu bakoitza bereizita hartuta. Baliagarria da jakiteko nola kontzentratzen den sexu bakoitza aldagai berberak eman ditzakeen kategoria desberdinetan. Horrez gain, generoari buruzko datu oso interesgarriak ematen ditu. Honela zenbatesten da: kategoria bateko emakume-kopurua zati emakumeen guztizkoa; eta gauza bera gizonen kasuan ere: kategoria bateko gizon-kopurua zati gizonen guztizkoa.

Ondorioak: Emakumeen kontzentrazio-indizerik handienak 2010. eta 2008. urteetan erregistratu ziren (% 20,0 eta % 12,0, hurrenez hurren). Emakumeen kontzentrazio-indizerik txikienak 2011., 2014., 2017., 2018, 2019. eta 2020. urteetan erregistratu ziren (guztietan % 0). 2004., 2006., 2007., 2009., 2010., 2012., 2013., 2021. eta 2022. urteetan, emakumeen kontzentrazio-indizea gizonena baino handiagoa izan zen.

Gizonen kontzentrazio-indizerik handienak 2016., 2008. eta 2010. urteetan erregistratu ziren (% 20, % 14,3 eta % 14,3, hurrenez hurren). Gizonen kontzentrazio-indizerik txikienak 2011., 2012., 2013., 2019 eta 2021. urteetan erregistratu ziren (guztietan % 0).

Aztertutako aldian oro har, ikusi da maila-aldaketa dakarten barne-hautaketako prozesuen banaketa emakumeen kasuan % 44,9 dela, eta gizonen kasuan % 55,1 (ikusi 31. eranskina). Emakumeen banaketa-indizerik handienak 2004., 2006., 2009., 2012., 2013. eta 2021. urteetan erregistratu ziren, eta gizonen banaketa-indizerik handienak 2005., 2008., 2011., 2014., 2015., 2016. eta 2020. urteetan; aztertutako gainerako urteetan berdin-berdina izan da gizonen eta emakumeen artean.

Barne-hautaketa prozesu bidez mailaz igo diren langile guztien feminizazio-maila erlatiboari dagokionez, arloa orekatuta dago 2004-2022 aldian (% 44,9).

3.2.13.2 Jardunaren ebaluazio-prozesuetan mailaz igotako langileak (maila-aldaketarekin)

20. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartean jardunaren ebaluazio-prozesu bidez mailaz igotako langileak (maila-aldaketarekin), sexuaren arabera, 2004-2022 aldian. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
Urtea	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
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
GUZTIRA	**328**	**170**	**158**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila. **(*) Kontzentrazio-indizea:** Ehuneko bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion ehunekoa adierazten du (sexu-barnekoa), sexu bakoitza bereizita hartuta. Baliagarria da jakiteko nola kontzentratzen den sexu bakoitza aldagai berberak eman ditzakeen kategoria desberdinetan. Horrez gain, generoari buruzko datu oso interesgarriak ematen ditu. Honela zenbatesten da: kategoria bateko emakume-kopurua zati emakumeen guztizkoa; eta gauza bera gizonen kasuan ere: kategoria bateko gizon-kopurua zati gizonen guztizkoa.

Ondorioak: Emakumeen kontzentrazio-indizerik handienak 2004. eta 2022. urteetan erregistratu ziren (% 12,9 eta % 11,2, hurrenez hurren). Emakumeen kontzentrazio-indizerik txikienak 2010. eta 2011. urteetan erregistratu zen (% 0 bietan); urte horietan ez zen egon jardunaren ebaluazio-prozesu bidezko maila-igoerarik (maila-aldaketarekin). 2004., 2008., 2015., 2016., 2017., 2018., 2019. eta 2022. urteetan, emakumeen kontzentrazio-indizea gizonena baino handiagoa izan zen.

Gizonen kontzentrazio-indizerik handienak 2021. eta 2004. urteetan erregistratu ziren (% 14,6 eta % 12,0 hurrenez hurren). Gizonen kontzentrazio-indizerik txikienak 2010. eta 2011. urteetan erregistratu zen (% 0 bietan); urte horietan ez zen egon ebaluazio-prozesu bidezko maila-igoerarik (maila-aldaketarekin).

Aztertutako aldian, oro har, ikusi da maila-aldaketa dakarten jardunaren ebaluazio-prozesuen banaketa emakumeen kasuan % 51,8 dela, eta gizonen kasuan % 48,2 (ikusi 32. eranskina). Emakumeen banaketa-indizerik handienak 2004, 2008., 2015., 2016. 2017., 2018., 2019., 2020. eta 2022. urteetan erregistratu ziren, eta gizonen banaketa-indizerik handienak 2005., 2007., 2009., 2012., 2013., 2014. eta 2021. urteetan; aztertutako gainerako urteetan berdin-berdina izan da gizonen eta emakumeen artean.

Jardunaren ebaluazio-prozesuetan mailaz igotzea lortu duten langileen feminizazio-maila erlatiboari dagokionez, arloa oso feminizatuta dago 2004-2022 aldian (% 51,8).

3.2.13.3 Jardunaren ebaluazio-prozesuan mailaz igotako langileak (profil profesionalaren aldaketarekin)

21. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartean jardunaren ebaluazio-prozesuan mailaz igotako langileak (profil profesionalaren aldaketarekin), sexuaren arabera, 2004-2022 aldian. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
Urtea	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**
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
GUZTIRA	**96**	**46**	**50**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila. **(*) Kontzentrazio-indizea:** Ehuneko bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion ehunekoa adierazten du (sexu-barnekoa), sexu bakoitza bereizita hartuta. Baliagarria da jakiteko nola kontzentratzen den sexu bakoitza aldagai berberak eman ditzakeen kategoria desberdinetan. Horrez gain, generoari buruzko datu oso interesgarriak ematen ditu. Honela zenbatesten da: kategoria bateko emakume-kopurua zati emakumeen guztizkoa; eta gauza bera gizonen kasuan ere: kategoria bateko gizon-kopurua zati gizonen guztizkoa.

Ondorioak: Emakumeen kontzentrazio-indizerik handienak 2010. eta 2021. urteetan erregistratu ziren (% 13 eta % 13, hurrenez hurren). Emakumeen kontzentrazio-indizerik txikienak 2011., 2012. eta 2018. urteetan erregistratu ziren (guztietan % 0). 2005., 2006., 2010., 2014., 2015., 2019. eta 2020. urteetan, emakumeen kontzentrazio-indizea gizonena baino handiagoa izan zen.

Gizonen kontzentrazio-indizerik handienak 2021. eta 2008. urteetan erregistratu ziren (% 18 eta % 12, hurrenez hurren). Gizonen kontzentrazio-indizerik txikienak 2010. eta 2011. urteetan erregistratu ziren (% 0 bietan).

Aztertutako aldian, oro har, ikusi da maila-aldaketa dakarten jardunaren ebaluazio-prozesuen banaketa emakumeen kasuan % 47,9 dela, eta gizonen kasuan % 52,1 (ikusi 33. eranskina). Emakumeen banaketa-indizerik handienak 2006, 2010., 2014. eta 2019. urteetan erregistratu ziren, eta gizonen banaketa-indizerik handienak 2004., 2007., 2008., 2012., 2013., 2016., 2017., 2018., 2021. eta 2022. urteetan; aztertutako gainerako urteetan berdin-berdina izan da gizonen eta emakumeen artean.

Jardunaren ebaluazio-prozesuaren bidez mailaz igotzea (profil profesionalaren aldaketarekin) lortu duten langileen feminizazio-maila erlatiboari dagokionez, arloa feminizatuta dago 2004-2022 aldian (% 47,9).

3.2.13.4 Mailaz igotako langile guztiak

Jarraian ageri dira maila-igoerei dagozkien datuak guztira, hala barne-hautaketako prozesu bidez mailaz igotakoak nola jardunaren ebaluazio-prozesu bidez mailaz igotakoak.

22. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartean mailaz igotako langileak, sexuaren arabera, 2004-2022 aldian. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
Urtea	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
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
GUZTIRA	**486**	**242**	**244**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila. **(*) Kontzentrazio-indizea:** Ehuneko bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion ehunekoa adierazten du (sexu-barnekoa), sexu bakoitza bereizita hartuta. Baliagarria da jakiteko nola kontzentratzen den sexu bakoitza aldagai berberak eman ditzakeen kategoria desberdinetan. Horrez gain, generoari buruzko datu oso interesgarriak ematen ditu. Honela zenbatesten da: kategoria bateko emakume-kopurua zati emakumeen guztizkoa; eta gauza bera gizonen kasuan ere: kategoria bateko gizon-kopurua zati gizonen guztizkoa.

Ondorioak: Emakumeen kontzentrazio-indizerik handienak 2004. eta 2021. urteetan erregistratu ziren (% 11,2 eta % 10,7, hurrenez hurren). Emakumeen kontzentrazio-indizerik txikiena 2011. urtean erregistratu zen (% 0). 2004., 2006., 2010., 2015., 2016., 2017., 2019. eta 2022. urteetan, emakumeen kontzentrazio-indizea gizonena baino handiagoa izan zen.

Gizonen kontzentrazio-indizerik handienak 2004. eta 2021. urteetan erregistratu ziren (% 10,2 eta % 13,1, hurrenez hurren). Gizonen kontzentrazio-indizerik txikiena 2011. urtean erregistratu zen (% 0).

Aztertutako aldian, oro har, ikusi da mailaz igotzeko prozesu guztien banaketa emakumeen kasuan % 50,0 dela, eta gizonen kasuan % 50,0 (ikusi 34. eranskina). Emakumeen banaketa-indizerik handienak 2004., 2006, 2010., 2015., 2016., 2019., 2020. eta 2022. urteetan erregistratu ziren, eta gizonen banaketa-indizerik handienak 2005., 2007., 2009., 2012., 2013., 2014., 2018. eta 2021. urteetan; aztertutako gainerako urteetan berdin-berdina izan da gizonen eta emakumeen artean.

Mailaz igotako langile guztien feminizazio-maila erlatiboari dagokionez, arloa feminizatuta dago 2004-2022 aldian (% 50,0).

3.2.14 Langileen banaketa, lanpostu-multzoaren arabera

Lanpostuen banaketa 4 multzotan egin da, profil profesional bakoitzari dagokion garapen-mailaren arabera.

- Zuzendariak: Zuzendari nagusia, zuzendari nagusiaren ondokoa, arloetako zuzendariak eta zuzendari teknikoak
- Buruak / Arduradunak: buru edo arduradunen profil profesionalak, eta erantzukizun-osagarria duten profil teknikoetako profesionalak
- Langile teknikoak: profil profesional teknikoak
- Administrazioko langileak: arlo administratiboko profil profesionalak jasotzen ditu.

23. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, lanpostu-multzoaren eta sexuaren arabera, 2022-12-31n. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
Lanpostu-multzoa	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**
Zuzendaritzak	11	1	10	4,8	1,0	7,6
Buruak / Arduradunak	40	15	25	17,4	15,2	19,1
Teknikariak	164	71	93	71,3	71,7	71,0
Administrazio-langileak	15	12	3	6,5	12,1	2,3
GUZTIRA	**230**	**99**	**131**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila. **(*) Kontzentrazio-indizea:** Ehuneko bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion ehunekoa adierazten du (sexu-barnekoa), sexu bakoitza bereizita hartuta. Baliagarria da jakiteko nola kontzentratzen den sexu bakoitza aldagai berberak eman ditzakeen kategoria desberdinetan. Horrez gain, generoari buruzko datu oso interesgarriak ematen ditu. Honela zenbatesten da: kategoria bateko emakume-kopurua zati emakumeen guztizkoa; eta gauza bera gizonen kasuan ere: kategoria bateko gizon-kopurua zati gizonen guztizkoa. **Langileak:** Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldeko langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.

Ondorioak: Emakumeen kontzentrazio-indizerik handiena langile teknikoen multzoan erregistratu da (% 71,7), eta txikiena Zuzendaritzako postuen multzoan (% 1,0). Gizonen kontzentrazio-indizerik handiena langile teknikoen postuetan erregistratu da (% 71,7), eta txikiena Administrazioko langileen postuen multzoan (% 2,3). Buru/arduradunen postuen multzoaren kontzentrazio-indizea % 15,2 da emakumeen kasuan, eta % 19,1 gizonen kasuan.

Feminizazio-maila erlatiboaren terminoetan (ikusi 35. eranskina), zuzendaritza-arloko lanpostuen multzoa oso maskulinizatuta dago (% 9,1 emakumeak eta % 90,9 gizonak).

Zuzendari/arduradunen lanpostuen multzoa maskulinizatuta dago; % 37,5 emakumeak dira, eta % 62,5 gizonak.

Langile teknikoko lanpostuen multzoa orekatuta dago; % 43,3 emakumeak dira, eta % 56,7 gizonak.

Langile administratiboen lanpostuen multzoa oso feminizatuta dago; % 80 emakumeak dira, eta % 20 gizonak.

Laburbilduz, azken urteetan edozein bidetatik egin diren mailaz igotzeko prozesuekin ezin ondorioztatu daiteke emakumeek mailaz igotzeko traba edo oztoporik izan dutenik, baina egia da zeharka ikus daitekeela EJIEn segregazio bertikala dagoela, «kristalezko sabaia» deitua; hau da, erakundearen egituran edo ardura-mailan zenbat eta gorago egin, orduan eta emakume gutxiago dago. Aldatzeko joera nabari da, ordea, aurretik egin diren planen diagnostikoekin alderatuta. I. Planaren diagnostikoan Zuzendaritzako lanpostuetan emakumeen ehunekoa % 0 zen, eta azken diagnostiko honetan % 9,1 da; atzerapena nabaritzen da V. Planaren diagnostikoarekin alderatuta (% 15,4 zen). I. Planaren diagnostikoan buru/arduradunen lanpostuetan, emakumeen ehunekoa % 15,4 zen, eta azken diagnostiko honetan % 37,5 da; ugaritzea antzeman da V. Planaren diagnostikoarekin alderatuta (% 32,1 zen).

3.2.15 Aitortzaren banaketa

EJIEk Aitortza-prozedura du (PTH06.9 v2.3 2018-02-28), aitortza ez-ekonomikoa definitu eta sistematizatzea helburu duena. Prozedura hori pertsonen kudeaketa-prozesuaren parte da, zeina EJIEko kalitatea kudeatzeko sisteman txertatuta baitago.

Bi motatako aitortzak daude: Aitortza informala, buru eta arduradunek egunerokoan erakundeko kideei ematen dietena; eta aitortza formala, Zuzendaritzak pertsona jakin batzuei era argi, publiko eta agerikoan ematen dietena, aitortza merezi duten jokabide gisa identifikatu diren hauen arabera:

- EJIEk sustatutako prestakuntzaren ondorioz kanpoan aitortzen diren ziurtagiriak
- Euskara-maila egiaztatzeko ziurtagiri ofizialak
- Enpresa-ziurtagiri berriak eskuratzeko prozesuan zuzenean parte hartzea
- EJIEko Larrialdi Taldean parte hartzea

Honako hau da 2007 eta 2022 artean (biak barne) aitortza merezi duten jokabideen katalogoaren arabera egindako aitortza formalen banaketa:

24. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileen artean aitortza jaso duten pertsonak, sexuaren arabera, 2007-2022 aldian. Balio absolutuak eta banaketa-indizea

	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
Pertsonak	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**
Aitortza jaso duten pertsonak	47	19	28	100,0	40,4	59,6

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila. **(*) Banaketa-indizea:** Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-artekoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua. **Langileak:** Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldeko langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.

Ondorioak: 24. taula aztertuta, ondoriozta daiteke aztertutako aldian egin diren aitortzen banaketan % 40,4 emakumeak direla eta % 59,6 gizonak. Ondorioz, maskulinizatuta dago, feminizazioaren indize erlatiboaren arabera.

3.2.16 Langileen banaketa, lanaldi-motaren arabera

EJIEn, hitzarmen kolektiboaren 10., 11., 11.bis, 12. eta 13. artikuluetan araututa dago lanaldia. EJIEk presentzia kontrolatzeko prozedura du (PTH06.2 v1.3 2014-12-31) hitzarmen kolektiboaren gai honetako araudia definitu eta sistematizatzen duena. Prozedura hori pertsonen kudeaketa-prozesuaren parte da, zeina EJIEko kalitatea kudeatzeko sisteman txertatuta baitago.

2022-12-31n, hiru oinarrizko lanaldi-mota daude: lanaldi zatitua, lanaldi jarraitua eta lanaldi mistoa (zatitua eta arratsaldeko txanda). Honako hau da emakumeen eta gizonen banaketa, lanaldi-tipologiaren arabera:

25. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, lanaldi-motaren (zatitua / txandakakoa) eta sexuaren arabera, 2022-12-31n. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
Lanaldi-mota	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**
Zatitua	180	75	105	78,3	75,8	80,2
Jarraitua	47	23	24	20,4	23,2	18,3
Mistoa (zatitua eta arratsaldeko txanda)	3	1	2	1,3	1,0	1,5
GUZTIRA	**230**	**99**	**131**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.***) Kontzentrazio-indizea:** Ehuneko bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion ehunekoa adierazten du (sexu-barnekoa), sexu bakoitza bereizita hartuta. Baliagarria da jakiteko nola kontzentratzen den sexu bakoitza aldagai berberak eman ditzakeen kategoria desberdinetan. Horrez gain, generoari buruzko datu oso interesgarriak ematen ditu. Honela zenbatesten da: kategoria bateko emakume-kopurua zati emakumeen guztizkoa; eta gauza bera gizonen kasuan ere: kategoria bateko gizon-kopurua zati gizonen guztizkoa.

Ondorioak: Gizonen zein emakumeen kontzentrazio-indizerik handienak lanaldi zatituaren atalean erregistratu dira (% 75,8 emakumeen artean eta % 80,2 gizonen artean).

Feminizazio-indize erlatiboaren terminoetan, lanaldi zatituaren modalitatea orekatuta dago; % 41,7 emakumeak dira, eta % 58,3 gizonak. Lanaldi jarraituaren modalitatea feminizatuta dago; % 48,9 emakumeak dira, eta % 51,1 gizonak. Txandakako lanaldiaren modalitatea maskulinizatuta dago; % 33,3 emakumeak dira, eta % 66,7 gizonak (ikusi 35. eranskina).

Familia-bizitza eta lana uztartzeko neurrien artean, EJIEko langileek eskubidea dute lanaldi-malgutzea edo lanaldi-murrizketa eskatzeko (lanaldi osoaren 1/8, 1/5, 1/3 edo 1/2).

Jarraian ageri den taulan ikus daiteke lanaldien banaketa, lanaldi zatitua (arrunta, malgua eta murriztua) eta lanaldi jarraitua (arrunta eta malgua) bereizita.

Tabla 26.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por tipo de jornada (normal / flexible / reducida), según sexo, a 31/12/20221. Valores absolutos e índice de concentración.

	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
Tipo de jornada	**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
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. Personal: Incluye todo el personal incluido personal directivo, personal no directivo, personal con contrato indefinido y personal con contrato de duración determinada.

Ondorioak: Kontzentrazio-indizerik altuena, bai emakumeentzat, bai gizonentzat, lanaldi arruntean gertatzen da: emakumeen % 63,3 eta gizonen % 63,6. Lanaldi murriztuaren kasuan, emakumeen artean % 5,1ekoa da eta gizonen artean % 0,8koa. Lanaldi malguan ari diren pertsonen kontzentrazio-indizea % 8,2 da emakumeen artean, eta % 17,1 gizonen artean.

Feminizazio-indize erlatiboa aztertuz gero, lanaldi-malgutasuna oso maskulinizatuta dago: emakumeak % 26,7 dira eta gizonak % 73,3. Aldiz, lanaldi-murrizketa oso feminizatuta dago: emakumeak % 83,3 dira eta gizonak % 16,7 (ikusi 36. eranskina)

3.2.17 Familia-arloko erantzukizunen banaketa

EJIEko langileek adierazitako informazioaren arabera, honako hau da familia-arloko erantzukizunen banaketa (kargura pertsonak izateagatik):

27. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, familiako egoeraren eta sexuaren arabera, 2022-12-31n. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
Familia-egoera	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**
Ardurapean seme-alabarik edo beste pertsonarik ez dutenak	49	24	25	21,3	24,2	19,1
Ardurapean seme-alabak edo/eta beste pertsonak dituztenak	181	75	106	78,7	75,8	80,9
GUZTIRA	**230**	**99**	**131**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila. **(*) Kontzentrazio-indizea:** Ehuneko bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion ehunekoa adierazten du (sexu-barnekoa), sexu bakoitza bereizita hartuta. Baliagarria da jakiteko nola kontzentratzen den sexu bakoitza aldagai berberak eman ditzakeen kategoria desberdinetan. Horrez gain, generoari buruzko datu oso interesgarriak ematen ditu. Honela zenbatesten da: kategoria bateko emakume-kopurua zati emakumeen guztizkoa; eta gauza bera gizonen kasuan ere: kategoria bateko gizon-kopurua zati gizonen guztizkoa. **Langileak:** Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldeko langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.

Ondorioak: Kontzentrazio-indizeari dagokionez, indize hori handiagoa da ardurapean seme-alabak edo/eta beste pertsona batzuk dituzten emakumeen zein gizonen artean (% 75,8 eta % 80,9, hurrenez hurren), gizonen artean handiagoa delarik.

Ardurapean pertsonak izateagatik familia-arloko erantzukizunen banaketa orekatuta dago (% 43 emakumeak eta % 57 gizonak) (ikusi 37. eranskina).

3.2.18 Eszedentzia-eskaeren banaketa

Honako hau da 2004 eta 2022 arteko aldian eskatu diren eszedentzien banaketa:

28. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileen eszedentzien banaketa, urtearen eta sexuaren arabera, 2004-2022 aldian. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
Urtea	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**
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
GUZTIRA	**28**	**9**	**19**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila. **(*) Kontzentrazio-indizea:** Ehuneko bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion ehunekoa adierazten du (sexu-barnekoa), sexu bakoitza bereizita hartuta. Baliagarria da jakiteko nola kontzentratzen den sexu bakoitza aldagai berberak eman ditzakeen kategoria desberdinetan. Horrez gain, generoari buruzko datu oso interesgarriak ematen ditu. Honela zenbatesten da: kategoria bateko emakume-kopurua zati emakumeen guztizkoa; eta gauza bera gizonen kasuan ere: kategoria bateko gizon-kopurua zati gizonen guztizkoa.

Ondorioak: Emakumeen kontzentrazio-indizerik handienak 2006., 2009., 2011, 2014, 2018., 2021. eta 2022. urteetan erregistratu dira, eta gizonenak 2004., 2005., 2010., 2013., 2015., 2016., 2017., 2019. eta 2020. urteetan.

Aztertutako aldian, eszedentzien banaketa % 32,1 izan da emakumeen artean eta % 67,9 gizonen artean; hortaz, oso maskulinizatuta dago, gizonen kasuan funtsezko arrazoiak profesionalak izan dira, eta senideen zaintza emakumeen kasuan (ikusi 38. eranskina).

3.2.19 Familia-bizitza eta lana uztartzeko neurriak

EJIEko hitzarmen kolektiboak 20. artikuluan arautzen ditu familia-bizitza eta lana kontziliatzen laguntzeko lizentziak, baimenak eta neurriak oro har. EJIEk hitzarmena kudeatzeko prozedura bat du (PTH06.4 v1.2 2018-02-28), hitzarmen kolektiboan jasota dauden neurrien eskaerak sistematizatzea helburu duena. Prozedura hori pertsonen kudeaketa-prozesuaren parte da, zeina EJIEko kalitatea kudeatzeko sisteman txertatuta baitago.

41.etik 47.era arteko eranskinetan (biak barne), EJIEko langileek 2004 eta 2016 urteen artean (biak barne) eskatutako hainbat kontziliazio-neurri aztertzen dira.

41. eranskina: amatasun-baimena

42. eranskina: aitatasun-baimena

43. eranskina: haurdunaldiko arriskuaren ondoriozko baimena

44. eranskina: edoskitzeagatiko baimena

45. eranskina: lanaldi-murrizketaren baimena

46. eranskina: ordutegi-malgutasunaren baimena

Egoera hori izanik, eta 2014an lan-arloan egindako inkesten emaitzak zein 2013. urtean arrisku psikosozialei buruz egindako inkesta kontuan hartuta, III. Berdintasun Planean 8 jarduera barne hartu ziren familia-bizitza eta lana kontziliatzen laguntzeko, zeintzuetan 8 neurri zehatz barne hartzen baitziren hitzarmen kolektiboan araututako gizarte- eta lan-arloko baldintzak hobetzeko. 2015ean hitzarmen kolektibo berria onartzeko adostasunik izan ez zenez, EJIEko Zuzendaritzak itun kolektibo bat proposatu zuen, Enpresa Batzordearekin formalizatzeko. Proposamenak zortzi hobekuntza hartzen zituen barnean, kontuan hartuta neurriok III. Berdintasun Planean sartu zirela eta Zuzendaritzak konpromiso irmoa zuela hura ezartzeko. Azkenik, Zuzendaritzaren eta Enpresa Batzordearen arteko akordioa lortu ez zen arren, Zuzendaritzak neurri horiek ezarri egin zituen 2015eko irailean. Neurriak hitzarmen kolektiboan barne hartu ziren azkenean (2018-2020).

Ondoren, beste hitzarmen kolektibo bat sinatu zen (2021-2022), gaur egun automatikoki luzatuta dagoena, beste hitzarmen kolektibo bat negoziatzeko zain. Hitzarmen kolektibo horretan, eta V. planean jasotako E1.2 jardueraren ondorioz (horren arabera, telelanaren modalitatea aplikatzearekin lotutako proposamen bat egingo da, EJIEren zerbitzuaren eta antolakuntzaren ezaugarrien arabera), horren gainean indarrean jar daitekeen araudiaren arabera, eta laneko segurtasun, osasun eta ongizatearen gaineko politikaren arabera, telelanaren eta deskonexio digitalaren figurak sartu ziren araudian. Horrenbestez, 14. artikuluak telelana arautzen du eta 15. artikuluak deskonexio digitala. 14. artikuluak astean bi egunetan telelanean aritzeko aukera ezartzen du, borondatez, langile guztientzat.

2021-2022ko Hitzarmen Kolektiboa 2022aren hasieran sinatu zenez, hura izan zen telelanaren modalitatea aplikatu zen lehen urtea, haren 14. artikuluaren arabera.

Jarraian, taula bat jaso da, 2022an astean bi egunez telelanean aritzeko eta hiru egunez aurrez aurreko lanean aritzeko lanaldi hibridoa aukeratu duten langileen eta soilik aurrez aurreko lanean aritzea aukeratu duten langileen datuekin.

29. taula.- EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, sexuaren arabera, aurrez aurreko + telelaneko lanaldia dutenak, Hitzarmen Kolektiboko 14. artikuluaren arabera edo soilik aurrez aurreko lanaldia dutenak, 2022-12-31n. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

	Absolutuak	KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)

Kontratu-mota	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Aurrez aurrekoa + telelana	187	92	95	81,3	92,9	72,5
Soilik aurrez aurre	43	7	36	18,7	7,1	27,5
GUZTIRA	**230**	**99**	**131**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.
(*) Kontzentrazio-indizea: Ehuneko bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion ehunekoa adierazten du (sexu-barnekoa), sexu bakoitza bereizita hartuta. Baliagarria da jakiteko nola kontzentratzen den sexu bakoitza aldagai berberak eman ditzakeen kategoria desberdinetan. Horrez gain, generoari buruzko datu oso interesgarriak ematen ditu. Honela zenbatesten da: kategoria bateko emakume-kopurua zati emakumeen guztizkoa; eta gauza bera gizonen kasuan ere: kategoria bateko gizon-kopurua zati gizonen guztizkoa.

Ondorioak: Aztertutako aldian (2004-2022), EJIEko ezein langilek ez du amatasun-baimenaren zati bat gozatzeko eskubidea erabili (ikusi 39. eranskina).

Aztertutako aldian, edoskitze-baimenen % 20,5 eskatu dituzte gizonek (ikusi 40. eranskina).

Aztertutako aldian, lanaldia murrizteko baimenen % 81,9 emakumeek eskatu dituzte, eta % 18,1 gizonek (ikusi 41. eranskina).

Aztertutako aldian, lanaldia malgutzeko baimenen % 40,9 emakumeek eskatu dituzte, eta % 59,1 gizonek (ikusi 42. eranskina).

Lanerako modalitate hibridoa (telelana + aurrez aurrekoa) eta soilik aurrez aurrekoa aukeratzean, banaketa-indize altuena emakumeen kasuan modalitate hibridoa da (% 92,9), gizonen kasuan bezala (% 72,5).

Lan-modalitate hibridoa (telelana + aurrez aurrekoa) feminizatuta dago. Emakumeen % 49,2ak eskatzen du eta gizonen % 50,8ak. Hala ere, soilik aurrez aurrezko lan-modalitatea oso maskulinizatuta dago. Emakumeen %16,3k eta gizonen % 83,7k hautatzen dute (ikusi 43. eranskina).

V. planaren indarraldian zehar, bertan jasotako honako jarduera hauek egin dira:

- E1.4 Jarduera. etorkizuneko diagnostikoak aberasteko, adierazle berriak txertatuta; hala nola. kontziliazio, haurdunaldi edo gurasotasuneko egoeretarako urteko sustapenei buruzko datuak, etorkizunean egingo diren diagnostikoetan barne har daitezen, lanpostuaren arabera bereizita, horrela, kristalezko sabaia aztertu ahal izan dadin.
- E1.5 Jarduera, etorkizuneko diagnostikoak aberasteko, adierazle berriak txertatuta; hala nola erantzunkidetasun-arloan aitatasun-baimen berria hartzeari buruzko datuak, etorkizunean egingo diren diagnostikoetan barne har daitezen.

E1.4 Jarduerari lotuta, 2018-2022 aldian amatasun- eta aitatasun-baimenak aztertu dira, bai eta beren iraupenean zehar baimen horiek erabili dituzten pertsonek esperimentatutako sustapenak ere, baimenaren aurreko eta osteko urtetan ere, kontuan hartuta jarduna ebaluatzeko prozedurak urte bateko maiatzetik hurrengo urteko maiatzera bitartean egiten direla. Gainera, pertsona bakoitzaren profil profesionala eta ordainsari-maila aztertu da, baimenaren unean.

Jarraian, amatasun-baimenen gaineko azterketa eta aitatasun-baimenen gaineko azterketa jasotzen dituen taula ageri da.

Año permiso	Año incorporación	Permiso		Perfil y nivel a fecha de inicio de permiso	Año de Ultima 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 tenporal. 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	TSAU4X	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 tenporal. 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 Ultima 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	TS5	2018	2022	Alta 2010. Pormoción 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 e	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

Iturria: Giza baliabideak

Egindako azterketatik ondorioztatzen denez, 2018-2022 aldian 12 amatasun-baimenetatik 9 egoeratan sustatu da pertsona baimenaren urtean edo haren aurreko edo osteko urtean (% 75). Inguruabar hori gertatzen ez den kasuetako bitan, pertsonak sustapenak izan dituzte baimenaren aurreko urteetan (zehazki, hiruk) –horien artean sartzen da aldi baterako kontratu bat kontratu mugagabe bihurtzea–, nahiz ondoren, 2023an. Inguruabar hori gertatu ez den hirugarren kasuan 2020an sartutako pertsona bat da. Pertsona hori 2023an sustatu zen.

Egindako azterketatik ondorioztatzen denez, 2018-2022 aldian 11 aitatasun-baimenetatik 9 egoeratan sustatu da pertsona baimenaren urtean edo haren aurreko edo osteko urtean (% 81,82). Inguruabar hori gertatu ez den kasu batean, baimenaren eskatzailea 2017an sartu zen lanera, 5. ordainsari-mailan, baimena eskatu zuen 2018an eta sustatu egin zen 2020an. Inguruabar hori gertatzen ez den bigarren kasuan, hura eskatu zuen pertsona 2009an sartu zen lanera, baimena izan zuen 2020an eta 4 aldiz sustatu zen baimena hartu aurretik (horien artean sartzen da aldi baterako kontratu bat kontratu mugagabe bihurtzea).

Ondorioak: Egindako azterketaren arabera, amatasun- edo aitatasun-baimenak hartzeak ez ditu kaltetzen langileak sustatzeko aukerak, baimenak eskatu izanagatik. Baimen horien iraunaldietan zehar langileen artean sustapen-maila altua ageri da, bai eta baimenetik hurbil dauden urteetan ere.

E1.5 Jarduerari dagokionez, 2021ean eta 2022an gurasotasun-kasuak komunikatu direneko egoerak aztertu dira, begiratuz ea kasu horietan egoera hori jakinarazi duten langileek aitatasun-baimen osoa gozatu duten.

2021-2022 aldian beren aitatasuna jakinarazi duten eta baimenaz gozatu duten langileen azterketa		
Urtea		
	Aita izan dira	Aitatasun baimen osoa gozatu dute
2021	0	0
2022	2	2
Guztira	2	2
Iturria: Giza baliabideak		

Ondorioak: Aita izan diren gizonen % 100k hartu du aitatasun-baimena osorik 2022an. Horietako baten kasuan, plantillara sartu berri den kidea izanik, lehen lan egiten zuen enpresan hartu zuen baimen horren zati bat eta, plantillara sartu ondoren, geratzen zitzaion zatia amaitu zuen.

3.2.20 Barne-komunikazioko plana

EJIEk barne-komunikazioko plana du (PTH06.8 v1.8 2016-11-30), eta hartatik eratortzen da 2009tik formalizatu den urteko barne-komunikazioko plana. Prozedura hori pertsonen kudeaketa-prozesuaren parte da, zeina EJIEko kalitatea kudeatzeko sisteman txertatuta baitago.

Honako hau izan da Barne-komunikazioko planaren betetze-maila azken urteetan:

30. taula.- Barne-komunikazioko planaren betetze-maila, 2009tik 2022ra. Balio absolutuak

Urtea	Guztira
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

Iturria: Giza baliabideak

2009. urtetik, barne-komunikazioko planak mugarri espezifikoak izan ditu berdintasunari dagokionez. Honako hauek dira urte bakoitzeko jakinarazitako mugarri-kopurua eta horien betetze-mailaren %a:

31. taula - Barne-komunikazioko urteko planetan barne hartu diren berdintasun-arloko mugarriak, 2009tik 2022ra bitarte. Balio absolutuak

Urtea	Guztira	Betetze-maila (%)
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

Honako hauek dira 2013., 2014. eta 2015. urteetan barne-komunikazioari dagokionez laneko giroari buruz egindako inkesten emaitzak:

32. taula - EIJE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko barne-komunikazioaren gaineko gogobetetasun-maila ehunekoetan, laneko giroari buruz egindako inkesten arabera.

Urtea	Gogobetetasun-maila ehunekoetan
2013	67,4
2014	60,3
2015	65,2
Batezbestekoa	64,3

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.

Honako hauek dira 2018., 2019., 2020., 2021. eta 2022. urteetan barne-komunikazioari dagokionez laneko giroari buruz egindako inkesten emaitzak (puntuazio-eskalaren aldaketa, 1etik 10era):

33. taula. - EIJE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko barne-komunikazioaren gaineko gogobetetasun-maila ehunekoetan, laneko giroari buruz egindako inkesten arabera.

Urtea	Gogobetetasun-maila ehunekoetan
2018	5,86
2019	5,96
2020	6,26
2021	6,26
2022	6,20
Batezbestekoa	6,11

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.

EJIEk QEPEAko kide gisa parte hartzen du kudeaketa-arloko hainbat alderdiren gaineko benchmarking batean. Alderaketa hori oinarri hartuta, barne-komunikazioari dagokion atalean, QEPEA osatzen duten zenbait erakundeetako barne-komunikazioari buruzko emaitzak alderatu dira, 2021. urtean laneko giroari buruz egindako inkestak baliatuta. Barne-komunikazioari dagokionez, honako hau izan da gogobetetasun-mailaren alderaketa:

QEPEA 6,18 (eskala: 1etik 10era)

EJIE 6,26 (eskala: 1etik 10era)

Ondorioak: Barne-komunikazioa sistematizatuta dago. EJIEko langileen barne-komunikazioaren gaineko gogobetetasun-maila Euskadiko administrazio publikoan kudeaketa-maila aurreratua duten erakundeen maila bertsuan dago.

EJIEko barne-komunikazioko planean lehentasun gisa barne hartuta dago emakumeen eta gizonen berdintasuna.

3.2.21 Diagnostiko kualitatiboa. Erakundearen berdintasun-kulturari buruzko autodiagnostikoa egiteko tresna

Emakundek sustatzen duen BAI SAREA sareko erakundea da EJIE, 2018ko martxoaren 19an formalki sortu baino lehenagotik.

Erakundeetan genero-ikuspegia kudeatzeko balio dezaketen tresnak garatzen ditu sare horrek eta, besteak beste, erakundeen berdintasun-kulturari buruzko autodiagnostikoa egiteko tresna bat garatu du. Proposatutako metodologiari jarraikiz, bai aurreko berdintasun-planean bai oraingoan, tresna hori erabili du EJIEk (zehazki, EJIEko Berdintasun Batzordeak eta Negoziazio Batzordeak), Berdintasun-plan honen diagnostiko kualitatiboa egiteko baliagarria izan daitekeen informazioa eskuratzeko.

Tresna horren bitartez, erakundearen kulturari lotutako hainbat eremu eta azpi-eremu aztertzen dira genero-ikuspegia oinarri hartuta. Eremu horietako bakoitzerako, EJIEko Berdintasun Batzordea eta Negoziazio Batzordea osatzen duten pertsonek banakako balorazioa egin dute, eta ondoren partekatu, azken balorazio adostua eskuratzeko. Hauek dira eremu horien testuinguruak:

Eremua	**Eremuaren azalpen laburra**	**Eremuaren azalpen zehatza**
Balioak eta sinesmenak	Zer/Nor gara? Zer baloratzen dugu?	Erakunde gisa identifikatzen gaituzten usteen multzoa aztertzen dugu (zer baloratzen den, zer aitortzen eta transmititzen den –era formal edo informalean–); eta sexistak edo berdinzaleak diren baloratzen dugu.
Komunikazioa eta sinbologia	Nola komunikatzen dugu? Zer transmititzen dugu?	Aztertzen dugu ea hizkuntza, irudiak, sinbologia eta espazio formal zein informalak egokiak diren emakumeak eta gizonak ikusgai jartzeko eta genero-estereotipoak ez erreproduzitzeko.
Ohiturak	Nolakoak dira gure ohiturak?	Enpresan sustraituta dauden eta erakundeko kide gehienek onartu dituzten jarduera eta ohiturek, balio sinbolikoa dutenek, genero-joera duten aztertzen dugu.

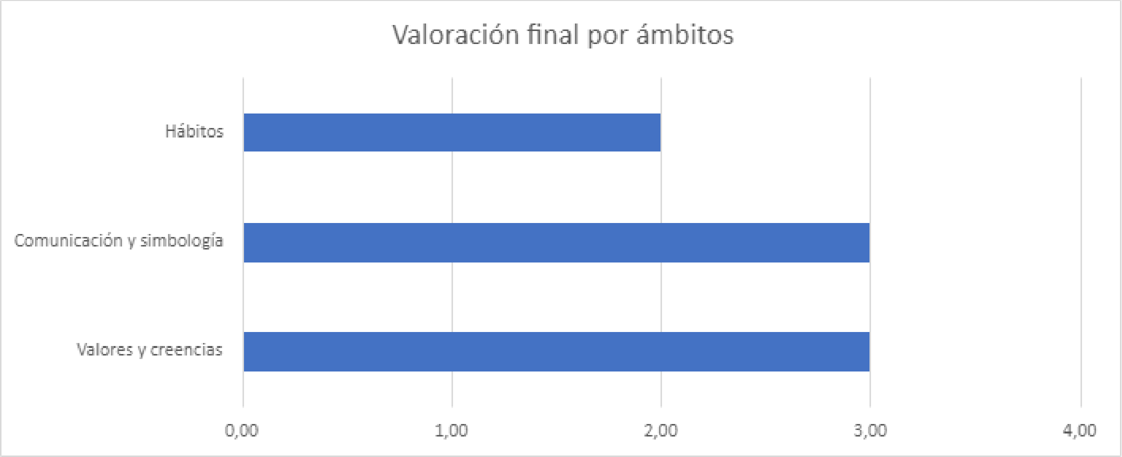
Honako emaitza hauek eskuratu dira EJIEn, 0tik 4ra arteko puntuazio-eskala oinarri hartuta (0 = oraindik garatu gabe; 1 = garapen txikia; 2 = garapen ertaina; 3= garapen egokia; 4= garapen handia). Guztira Negoziazio Batzorde eta Berdintasun Batzordeko kide diren 13 pertsonak parte hartu dute (7 emakume eta 5 gizon).

4. taula. Balorazioaren emaitza orokorrak, erakundearen berdintasun-kulturari buruzko autodiagnostikoa egiteko tresna baliatuta

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	2
	Modelo de buen o buena trabajadora	3	2	3	2	3	4	3	4	0	4	4	2	3	2,84615385	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
	Media individual ámbito:	3,00	2,00	2,00	2,50	2,25	3,25	2,50	3,75	1,25	4,00	2,50	2,50	2,00	2,58	2
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
	Media individual ámbito:	3,00	2,33	2,67	2,00	2,33	3,67	1,67	3,00	3,00	3,67	3,00	3,67	3,00	2,85	3
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
	Media individual ámbito:	2,67	1,00	1,00	1,67	2,00	3,67	3,00	3,33	0,33	3,33	1,33	2,33	2,00	2,13	2

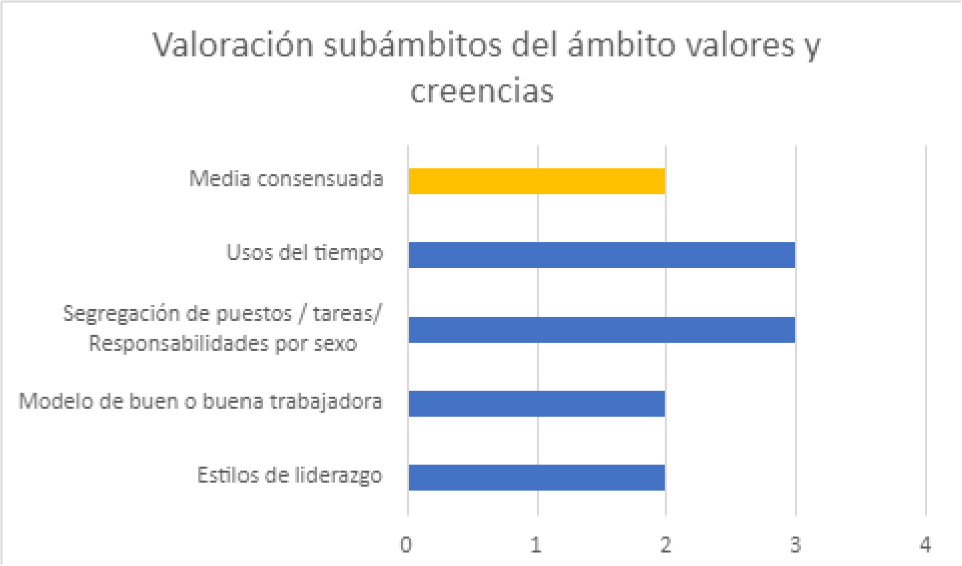
Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Berdintasun Batzordea

3. grafikoa - Emaitzak, balorazio-eremuen arabera, erakundearen berdintasun-kulturari buruzko autodiagnostikoa egiteko tresna baliatuta



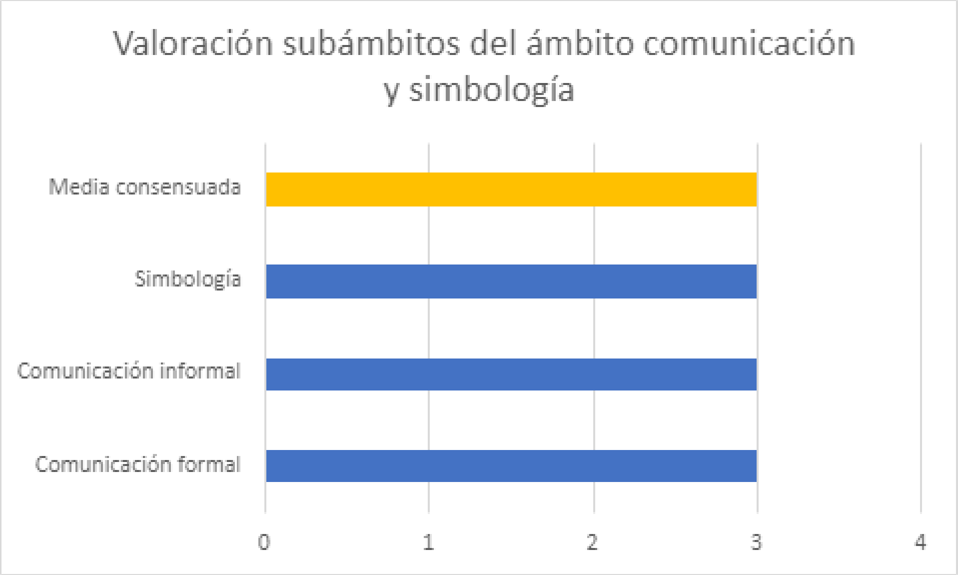
Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Berdintasun Batzordea

4. grafikoa - Emaitzak, balio eta sinesmen eremuko azpi-eremuen arabera, erakundearen berdintasun-kulturari buruzko autodiagnostikoa egiteko tresna baliatuta



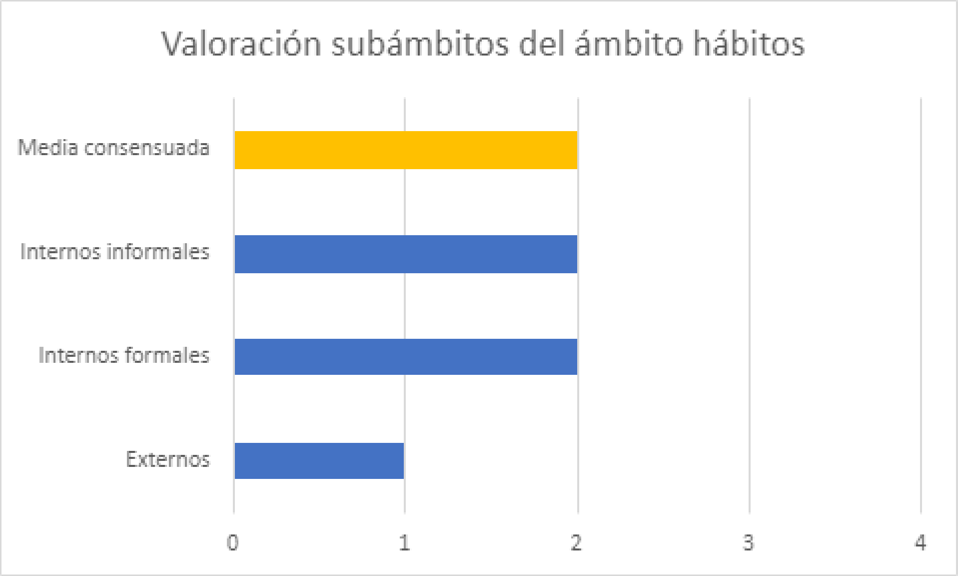
Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Berdintasun Batzordea

5. grafikoa - Emaitza, komunikazio eta sinbologiaren eremuko azpi-eremuen arabera, erakundearen berdintasun-kulturari buruzko autodiagnostikoa egiteko tresna baliatuta



Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Berdintasun Batzordea

6. grafikoa - Emaitzak, ohituraren eremuko azpi-eremuen arabera, erakundearen berdintasun-kulturari buruzko autodiagnostikoa egiteko tresna baliatuta



Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Berdintasun Batzordea

Ondorioak:

Erakundearen kulturaren autodiagnostikoko tresnarekin egindako diagnostiko kualitatiboak adierazten duenez, balio eta sinesmenen eremuak garapen ona du, sinbologiaren eremuak bezala. Ohituren eremua da garapen erregularra duena.

3.2.22 Diagnostiko kualitatiboa. Laneko giroari buruzko inkesten emaitza

Jarraian zehaztuta daude 2022. urtean langileei, emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez, laneko giroari buruz egin zaizkien azken inkesten emaitzak, diagnostiko kualitatiboa egiteko baliagarria izango den informazioa eskuratzeko.

Inkestak 2022ko abenduan egin ziren online modalitatean, Kudeaketa Aurreratuaren Arloak sustatuta. Hala, honako puntuazio-eskala ezarri zuen: oso pozik, pozik, axolagabe, ez pozik eta bat ere pozik. Eskala horren arabera neurtu zen gogobetetasun orokorra, bai eta alderdi desberdinetako gogobetetasuna ere. Zehazki, honako hauek:

- Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna
- Euskara
- Konpentsazioa
- Sustapena
- Lidergoa
- Pertsonen arteko harremanak
- Lan-baldintzak
- Barne-komunikazioa
- Laneko segurtasuna eta osasunaren sustapena
- Prestakuntza
- Aitortza
- Lanaren antolaketa

Alderdi horietako bakoitzari langileek ematen zieten garrantzia ere neurtu zen.

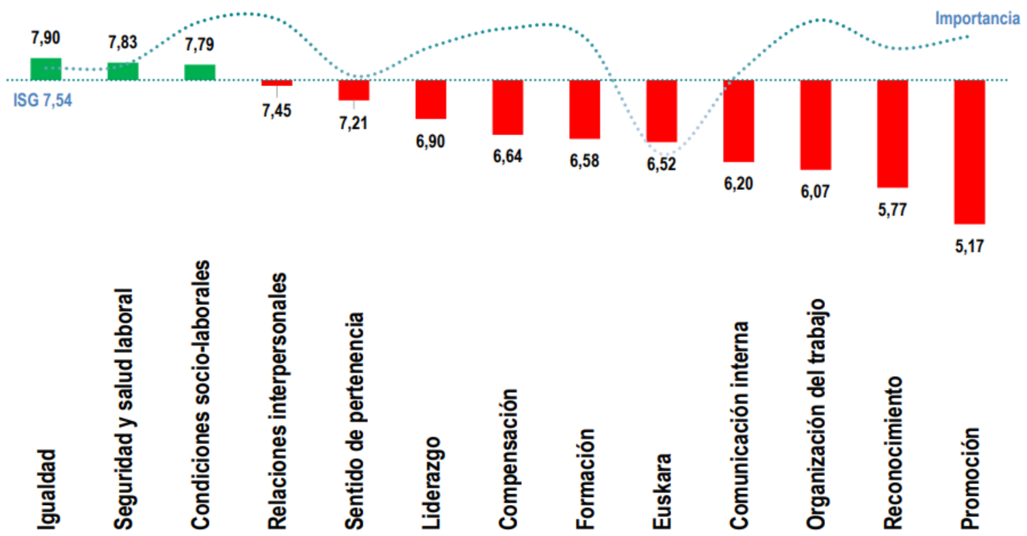
Gogobetetasun orokorraren indizea 7,54koa izan zen.

Emakume eta gizonen arteko berdintasunean lortutako gogobetetasunaren emaitza 7,90ekoa izan zen partaide guztien artean: 7,86koa emakumeen artean eta 8,28koa gizonen artean.

Emakume eta gizonen arteko berdintasunari emandako garrantzia 7,74koa izan zen plantillako langile guztien artean: 8,16koa emakumeen artean eta 7,48koa gizonen artean.

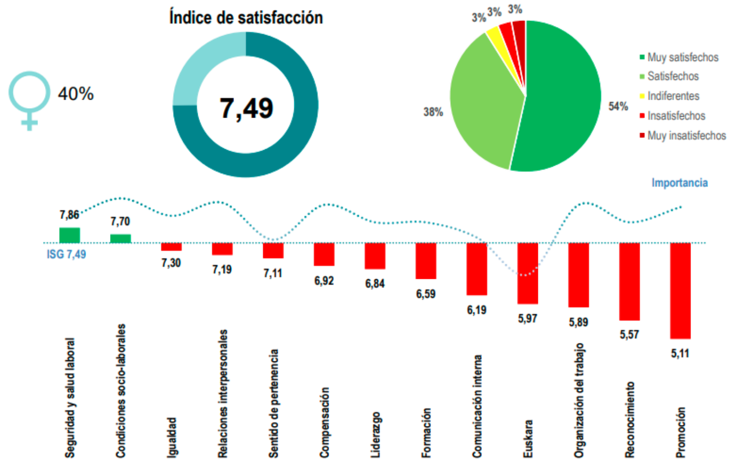
Emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez, gogobetetasunaren emaitza izan zen baloratu zen 13 alderdietatik emaitza onena lortu zuena.

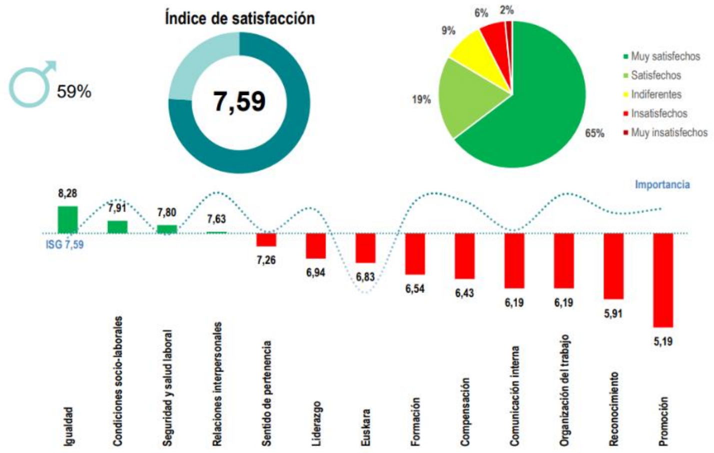
7. grafikoa: Gogobetetasun-mailaren eta garrantziaren emaitzak 2022ko laneko giroari buruzko inkestan, guztira (gizonak eta emakumeak)



Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.

8. grafikoa: Gogobetetasun-mailaren eta garrantziaren emaitzak 2022ko laneko giroari buruzko inkestan, sexuaren arabera





Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Zuzendaritza Nagusiko laguntzailea

5. koadroa: Eremu bakoitzeko garrantziaren emaitza, sexuaren arabera eta maila orokorrean

GARRANTZIA	Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna	Euskara	Konpentsazioa	Sustapena	Lidergoa	Pertsonen arteko harremanak	Gizarte- eta lan-baldintzak	Barne-komunikazioa	Laneko segurtasuna eta osasunaren sustapena	Antolakundeko kide izatearen sentipena	Prestakuntza	Aitortza	Lanaren antolaketa
Orokorra	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
Gizonak	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
Emakumeak	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

Ondorioak:

Gogobetetasunari dagokionez, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alderdia, orokorrean, langileek 2022an ondoen baloratutako alderdia da (7,90), gogobetetasun orokorraren indizearen gainetik (7,59).

Sexuen arabera banatutako emaitzetan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren gaineko gogobetetasun-maila altuagoa da gizonen artean (8,28) emakumeen artean baino (7,86).

Garrantziari dagokionez, orokorrean, emakume eta gizonen arteko berdintasunak hamargarren postua du baloratutako hamahiru alderdien artean.

Sexuen arabera banatutako emaitzetan, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren gaineko garrantzia altuagoa da emakumeen artean (8,16) gizonen artean baino (7,48). Emakumeen kasuan, garrantziari dagokionez seigarren postuan dago eta, gizonen kasuan, hamarren postuan.

3.2.23 Langileen ordezkaritza-organoen eraketa

2022ko abenduaren 31n, Enpresa Batzordearen % 33,3 emakumeak dira, eta % 66,7 gizonak (ikusi 44. eranskina).

Segurtasun eta Osasun Batzordeko kideen % 16,7 emakumeak dira, eta % 83,3 gizonak (ikusi 45. eranskina).

Ondorioak: Enpresa Batzordea maskulinizatuta dago (% 33,33 emakumeak eta % 66,67 gizonak).

Segurtasun eta Osasun Batzordea oso maskulinizatuta dago (% 16,67 emakumeak eta % 83,33 gizonak).

3.3 Izan litezkeen genero-indarkeria eta lan- zein sexu-jazarpen kasuak

EJIEk lan-eremuan jazarpen morala edo/eta sexu-jazarpena prebenitzeko protokoloa eta esku-hartze prozedura ditu 2011. urtetik.

IV. Plana indarrean egon bitartean, berdintasun-arloko hobekuntza-taldeak, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak eta Enpresa Batzordeak berrikusi egin zituzten bai protokoloa, bai gatazkak ebazteko prozedura; hala, Emakundek sortutako gida oinarri hartuta, honako dokumentu hauek sortzeko bidea eman zen:

- Gatazkak ebazteko prozedura
- Sexu-jazarpenaren eta sexu-arrazoiengatiko jazarpenaren aurkako protokoloa
- Lanean jazarpen moralari aurre egiteko protokoloa

Dokumentu horiek guztiak 2018. urtetik daude indarrean

Berrikusketaren ondorioz, Aholkularitza Konfidentzial figura sortu zen; Enpresa Batzordeak proposatutako 4 pertsonak osatzen dute (2 emakume eta 2 gizon), zeintzuek gai honen inguruko prestakuntza espezifikoa jaso baitute eta jasotzen baitute.

Era berean, langileei ere prestakuntza eskaini zaie eta aipatu hiru dokumentuen edukiaren berri zabaldu da, baita Aholkularitza Konfidentziala eratu izanaren eta berau osatzen duten pertsonekin harremanetan jartzeko moduaren berri ere.

Gainera, IV. Plana indarrean egon bitartean, jazarpen kasuak saiheste aldera, EJIEk genero-ikuspegia txertatu zuen beste enpresa batzuei kontratatzen zaizkien zerbitzuetan. Hala, 2018. urtean, jazarpenaren kontrako protokoloak barne hartu ziren kontratazio-prozesuetan eta enpresa-jarduera koordinatzeko prozeduretan. Kanpo-erakundeek ematen dituzten zerbitzuak kontratatzen direnean, EJIEren zuzendaritzapeko bulegoetan ezinbestean ezarri behar dira, EJIEko langileen eta kontratatutako zerbitzuak ematen dituzten erakunde edo enpresen artean izan litezkeen balizko jazarpen-kasuen aurrean.

Gainera, IV. Plana indarrean egon bitartean, jazarpen kasuak saiheste aldera, EJIEk genero-ikuspegia txertatu zuen ematen dituen zerbitzu batzuetan. Horrela, 2018. urtean onartu egin zen EAEko KZGUNE zentroetako arreta-langileen kontrako jarrera oldarkorrak prebenitzeko eta horien aurrean esku hartzeko plana. EJIEko Zuzendaritza Nagusiak, Informatika eta Telekomunikazioetako Zuzendaritzak eta Eusko Jaurlaritzako Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saileko Zerbitzu Zuzendaritzak onartu zuten plana; ondoren, prebentzio-jarduna koordinatzeko prozeduran txertatu zen, eta zerbitzua ematen duten enpresek onartu zuten, baita horietan zerbitzuari lotuta zeuden langileek ere. Aipatu agiria KZGUNE zentroetarako bulegoak laga dituzten EAEko udaletan onartzeke dago. 2023ko ekainaren 28an, 131 hitzarmen onartu dira hainbat udalekin, eta, horrez gain, EUDELen eta Eusko Jaurlaritzako Gobernantza Sailaren arteko lankidetza-hitzarmena onartu da.

Hala, urteetan zehar, EJIEk hainbat tresna sortu ditu jazarpen kasuak saihesteko; azken batean, EJIEko langileen zein interakzioan ari diren erakunde edo enpresetako pertsonen segurtasun, osasun eta ongizatea bermatzeko. Hala, honako prebentzio-neurri hauek hartu dira eremu horretan:

- Jokabide-kodea eta hura zabaldu zein onartzeko plana ezartzea (2008. urtetik)
- Aldian-aldian arrisku psikosozialei buruzko Inkesta egitea (2010. urtetik)
- Prebentzio-zirkuluen figura sortzea, arrisku psikosozialei buruzko inkesten datuak aztertzeko eta horiek hobetzeko planak proposatzeko (2018. urtetik)
- Aholkularitza Konfidentzialaren figura sortzea (2018. urtetik)
- Urtean behin laneko giroari buruzko inkesta egitea (2001. urtetik)
- Prestakuntza Planetan arrisku psikosozialei, berdintasunari eta abarrei buruzko prestakuntza-jarduerak txertatzea (2008. urtetik)
- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak (2008. urtetik)
- Prebentzio-sistemari lotutako ISO45001 ziurtagiria, lehen OHSAS18001 zena (2008. urtetik)
- Emakunderen aitortza (2008. urtetik)
- Berdintasun-arloko urteko komunikazio-plana (2009. urtetik)
- Gatazkak ebazteko prozedura (2015)

- Berdintasun-arloko hobekuntza-taldea sortzea (2008tik 2019ra)
- Berdintasun Batzordea sortzea (2019. urtetik)
- Langile berrientzako Harrera Plana, zeinetan barne hartzen baitira jazarpenaren kontrako prebentzio-neurriak (2014. urtetik)
- EJIEn jazarpenaren kontrako protokoloak txertatzea, kontratazio-prozesuetan eta enpresa-jarduerak koordinatzeko prozeduran (2018. urtetik)
- Jazarpen moralari, sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloak (2011. urtetik)
- Hitzarmen kolektiboaren 16. artikuluan jasota dauden diskriminazio-egoerak prebenitzeko prozedura, besteak beste, sexuan oinarritutako jazarpen-egoerak barne hartzen dituena (2015)
- EAEko KZGUNE zentroetako arreta-langileen kontrako jarrera oldarkorrak prebenitzeko eta horien aurrean esku hartzeko plana (2018)

EJIEn ez da, gaur arte, jazarpen-kasurik deklaratu, ezta genero-indarkeria kasurik ere, eta ez da horrelako egoerarik gertatu denik ezagutu, ez iraganean, ez berriki. Hori ez da oztopo, ordea, prebentzio-elementuei eusteko eta, hala badagokio, alerta eta detekzio elementuak baliatzeko.

Ondorioak: Jazarpen-egoerak saihesteko neurriak daude, eta datuek agerian uzten dute erakundearen kultura kontzientziatuta dagoela horrelako egoerak prebenitzeko beharraren inguruan; gainera, ez da horrelako egoerarik gertatu izanaren daturik. Nolanahi ere, aurretik ere badauden prebentzio-neurriei eutsi behar zaie. Komunikazioa, dibulgazioa eta prestakuntza hobetzeko neurriak ezartzen jarraitu behar da, erakundean jazarpen moralarekiko, sexu-jazarpenarekiko eta sexuan oinarritutako jazarpenarekiko zero tolerantzia sustatzeko.

3.4 Laneko segurtasuna, osasuna eta ongizatea

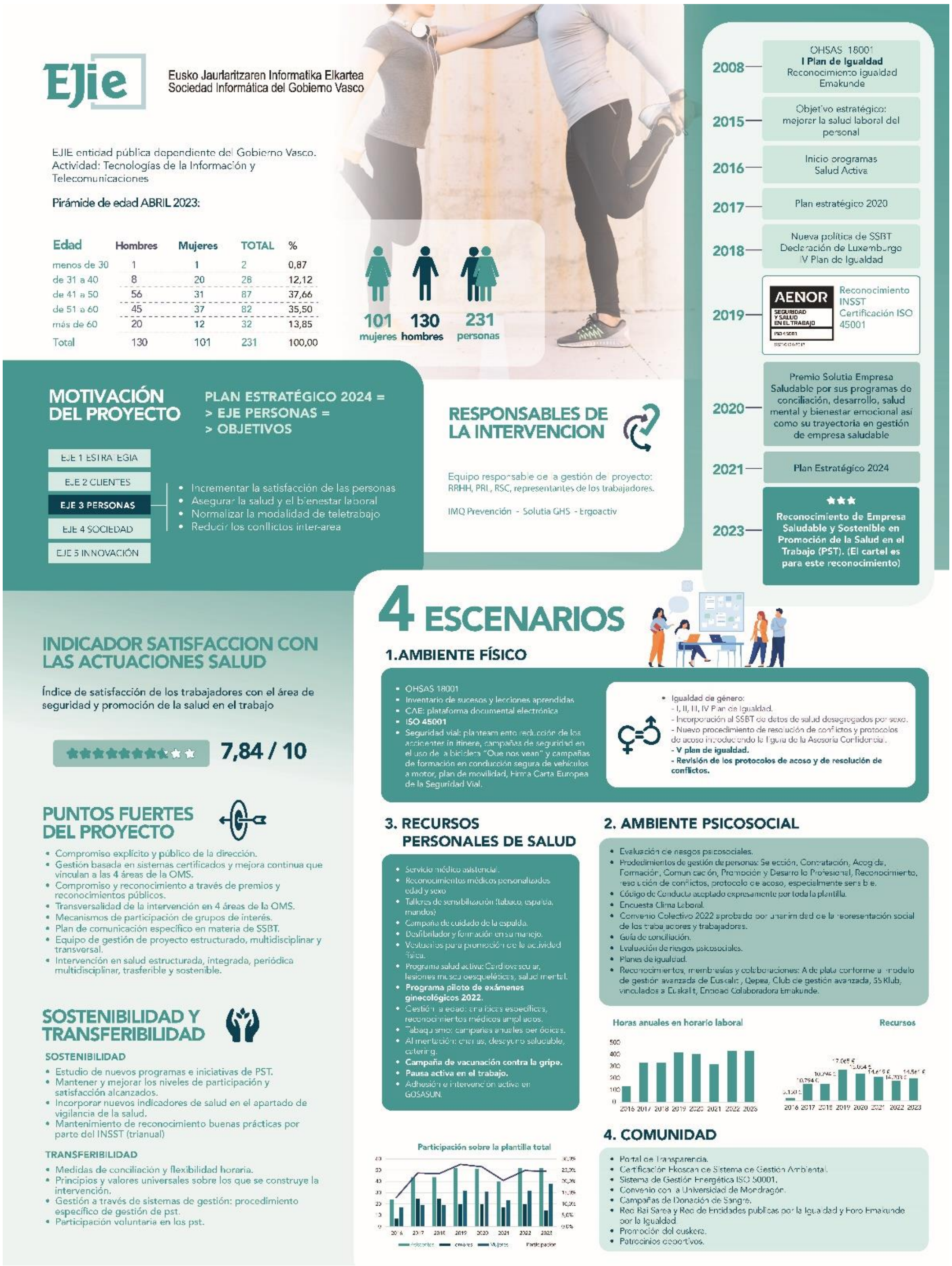
3.4.1 Laneko segurtasun-, osasun- eta ongizate-sistema

EJIEk Laneko segurtasuna, osasuna eta ongizatea kudeatzeko sistema du (SSBT), zeinak OHSAS18001 ziurtagiria baitu 2008. urtetik, baita 2019. urtetik ISO45001 ziurtagiria ere.

EJIEko Zuzendaritzak laneko segurtasun-, osasun- eta ongizate-arloan onartutako politikak funtsezko elementu gisa barne hartzen du genero-ikuspegiaren aplikazioa: *«Gure helburu soziala garatzea eta gure egitekoa betetzea, betiere, erantzukizun sozialeko irizpideak oinarri hartuta eta giza talde aditua ardatz estrategiko gisa ezarrita. Parte-hartzaileek erakundearen estrategiarekin konprometituta egon behar dute, eta lan-giroak segurua, osasungarria eta jasangarria izan behar du, genero-ikuspegia txertatuta, langile kualifikatu, motibatu eta osasuntsuak lortzeko eta horien garapen pertsonal eta profesionala sustatu ahal izateko, guztien ongizate fisiko, sozial eta psikologikoa lortze aldera».*

EJIEko SSBT sistemak laneko osasuna sustatzeko enpresa-jardunbide egokien aintzatespena jaso du 2018ko edizioan, Laneko Segurtasun eta Osasunerako Institutu Nazionalak (INSST) ematen duena, Laneko Osasuna Sustatzeko Europako Sarearekin (ENWHP) lankidetzan. Aitortza hori 2023an berritu egin da eta OMEren enpresa osasungarriaren ereduan oinarrituta dago. Aitortza jasotzeko eta berritzeko, EJIEk memoria bana egin zuen, eta bertan jaso zituen EJIEko SSBT sisteman genero-ikuspegia txertatu izanaren nondik norakoak, sistemaren egiturari eta ereduaren ardatz guztiei zegokienez (inguru fisikoa, faktore psikosozialak, osasun-arloko baliabide pertsonalak, komunitatea).

1. irudia.



Iturria: EJIEko Giza Baliabideen saila

3.4.2 Genero-ikuspegia Laneko Segurtasun, Osasun eta Ongizate Sisteman

Aurretik egin diren berdintasun-planetan jasotako jarduerak ezartzearen ondorioz barne hartu du aipatu sistemak genero-ikuspegia, jarraian adierazita dauden alderdietan

- **Analisi ezberdinak, adin-tarte eta sexuaren arabera**

Dagoeneko EJIEren I. Berdintasun Planean (2008-2011) jaso zen 6.3 helburua (emakumeen eta gizonen desberdintasun fisiko eta psikikoei arreta ematea, baldin eta horiek kolektibo bien osasun integralean eragin

badezakete beren lanaren jardunean), baita 6.3.3 jarduera ere, zeinaren bitartez handitu egiten baita osasun-azterketen estaldura, urteko osasun-azterketetan emakumeentzako eta gizonentzako proba diagnostiko espezifikoak barne hartuta. Horretarako, 2011. urtetik aurrera analisi espezifikoak egin izan zaizkie langileei urteroko osasun-azterketetan, 2017. urtean estaldura berriro handitu zelarik. Gaur egun, honako analisi hauek egiten zaizkie sexu bietako pertsonei, bai urteko osasun-azterketetan, bai langile berrien kasuan:

Analisia	**Eremu pertsonala sexuaren arabera**	**Eremu pertsonala adinaren arabera**
Hemograma eta sedimentazio globularraren abiadura	Gizonak eta emakumeak	Adin guztiak
Odol-biokimika: kreatinina, glukosa, kolesterol osoa. HDL eta LDL, triglizeridoak, azido urikoa, GOT, GPT eta GGT (entzima hepatikoak)	Gizonak eta emakumeak	Adin guztiak
Gernu-analisia: anormalak eta sedimentua	Gizonak eta emakumeak	Adin guztiak
PSA	Gizonak	40 urtetik gorakoak
Burdina	Emakumeak	Adin guztiak
Ferritina	Emakumeak	Adin guztiak
D25 bitamina eta B12 bitamina	Gizonak eta emakumeak	Adin guztiak
T4 askea	Gizonak eta emakumeak	50 urtetik gorakoak
Azido folikoa	Emakumeak	Adin guztiak

Neurri horiek onarpen-maila handia izan dute langileen artean.

Diagnostiko honetako azterketa medikoei dagokienez, lehen aldiz generoaren ikuspegi berri bat sartu da osasunaren eta ongizatearen ardatzean, azterketa medikoak egiteari uko egiteko eskubidea baliatu dutenen datuarekin, sexuaren arabera banatuta. Halaxe ikus daiteke hurrengo taulan.

34. taula - Urteko osasun-azterketei uko egitea (2017-2022 aldia), sexuaren arabera. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea

	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
Urtea	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**
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
GUZTIRA	**166**	**54**	**112**	**100**	**100,0**	**100**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila. **(*) Kontzentrazio-indizea:** Ehuneko bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion ehunekoa adierazten du (sexu-barnekoa), sexu bakoitza bereizita hartuta. Baliagarria da jakiteko nola kontzentratzen den sexu bakoitza aldagai berberak eman ditzakeen kategoria desberdinetan. Horrez gain, generoari buruzko datu oso interesgarriak

ematen ditu. Honela zenbatesten da: kategoria bateko emakume-kopurua zati emakumeen guztizkoa; eta gauza bera gizonen kasuan ere: kategoria bateko gizon-kopurua zati gizonen guztizkoa.

Ondorioak: Azterketa medikoa egiteari uko egiteko eskubidea baliatzean, ukoen kopurua igo egin da 2020. urtetik aurrera. COVID-19aren ondorioa izan daiteke.

Eskubide hori baliatzen dutenen feminizazio-maila oso maskulinizatuta dago. Ukoen % 67,5 gizonenak dira eta % 32,5 emakumeenak (ikusi 48. eranskina).

- **Haurdun dauden pertsonentzako babes berezia, bereziki sentikorrak diren langileak izateagatik**

Dagoeneko EJIEren I. Berdintasun Planean (2008-2011) jaso zen 6.3 helburua (emakumeen eta gizonen desberdintasun fisiko eta psikikoei arreta ematea, baldin eta horiek kolektibo bien osasun integralean eragin badezakete beren lanaren jardunean), baita 6.3.2 jarduera ere, zeinaren bitartez garatu egiten baitira haurdun, edoskitze-aldian edo ugalketa lagunduko prozesuetan dauden emakumeen osasun-arriskuak saihesteko behar beste neurri. Horretarako, bereziki sentikorrak diren langileentzako esku-hartze prozedura txertatu zen SSBT sisteman 2010. urtean, eta kolektibo horretan bildu ziren haurdun edo edoskitze-aldian dauden emakumeak. Gerora, berriro eguneratu da prozedura, eta lanpostuari lotutako arriskuen ebaluazioen parte izatera pasa da.

Urtero, EJIEko Giza Baliabideen Sailak prozedura honen inguruan gogorarazten du, intranet korporatiboan albiste bat argitaratuz, haurdun dauden emakumeek beren egoeraren berri eman dezaten, urtero izaten diren haurdunaldi kasu guztietan prozedura aplikatu ahal izateko.

Prozedura ezartzearen ondorioz, zenbait hobekuntza planteatu dira haurdun dauden emakumeen iradokizunei esker, hala nola irisgarritasun hobea duten aparkaleku-plazak erabiltzeko aukera eskaintzea, edo medikuak adierazitako neurri zehatzak aplikatzea.

- **Arrisku psikosozialei buruzko inkestak, genero-ikuspegiarekin**

2010. urtetik, EJIEk arrisku psikosozialei buruzko inkestak egin izan ditu ISTAS metodoaren bidez. Inkesta horietan oso kontuan hartzen da genero-ikuspegia; alde batetik, galdetegian bertan, inkesta egiten duen pertsonaren sexua identifikatzeko galdera bat txertatzen da, eta, bestetik, genero-ikuspegia islatzen duten zenbait galdera barne hartzen dira, hala nola presentzia bikoitzaren ondorioak antzematera bideratutakoak. Adibide gisa, jarraian zehaztuta dago galdera horietako bat:

16. Familia-arloko eta etxeko lanetatik, zer parte egin ohi duzu?

** Neu arduratzen naiz batez ere, eta familia zein etxeko zeregin gehienak egiten ditut*

** Familia-arloko eta etxeko zereginen erdiak inguru egiten ditut*

** Familia-arloko eta etxeko zereginen laurdenak inguru egiten ditut*

** Oso zeregin puntualak soilik egiten ditut*

** Ez dut arlo horietako zereginik egiten*

Genero-ikuspegia kontuan hartu da, baita, emaitzak aztertzeko eta hobetze-ekintzak ezartzeko orduan. Hala, emaitzak aztertzeko prebentzio-zirkulu deritzenak erabiltzen dira, zeinak plantillako gizon eta emakume boluntarioek osatzen baitituzte. 2018. urtean egin ziren prebentzio-zirkuluak, hain zuzen ere, 13 emakumek (% 48) eta 14 gizonek osatu zituzten (% 52). 2023. urtean, prebentzio-zirkulu berriak eratu dira 2022an egindako arrisku psikosozialen inkestako emaitzak aztertzeko. Kasu honetan, emakumeen eta gizonen partaidetza murriztu egin da. Izan ere, parte hartu duten 10 pertsonatik 4 emakumeak izan dira (% 40) eta 6 gizonak (% 60).

Bestalde, arrisku psikosozialei buruzko inkesten emaitzak EJIEren berdintasun-planen diagnostikoetan jasota daude eta, gainera, plan horietan jarduerak txertatzea eragiten dute. Jarduerak plana osatzen duten ardatz ezberdinetan txertatzen dira, bereziki Pertsonen kudeaketan eta Laneko segurtasun eta osasunaren kudeaketan, arrisku psikosozialei buruzko inkestaren presentzia bikoitzaren dimentsioan eskuratu diren emaitzei esker. Adibide gisa, 2014an lan-giroari buruz egindako inkesten emaitzak eta 2013. urtean arrisku psikosozialei buruz egindako inkesta kontuan hartuta, III. Berdintasun Planean 8 jarduera barne hartu ziren familia-bizitza eta lana kontziliatzen laguntzeko, zeintzuetan 8 neurri zehatz barne hartzen baitziren hitzarmen kolektiboan arautako gizarte- eta lan-arloko baldintzak hobetzeko.

Antzera, V. Berdintasun Planak telelanaren modalitatea ezartzeko bideragarritasuna aztertzea jaso zuen jarduera moduan, 2017an egindako arrisku psikosozialen inkestaren emaitzak aztertzeko 2018an ezarri ziren prebentzio-zirkuluen ziozko ekintzaren ondorioz, presentzia bikoitzaren dimentsioan lortutako emaitzekin lotuta. Proposamen horren ondorioz, azkenean, telelanaren modalitatea eta deskonexio digitalaren erregulazioa sartu ziren 2021-2022 hitzarmen kolektiboan.

- **Genero-ikuspegia oinarri hartuta osasuna sustatzeko programa**

EJIEk zenbait eremutan osasuna sustatzeko programak garatu izan ditu 2016. urtetik. Programa horiek gizon zein emakumeen artean arriskuak saihestera bideratuta egon arren, zenbait kasutan garrantzi berezia eman zaio arrisku jakin batzuen prebentzioari; izan ere, hainbat estatistikak agerian utzi dute arlo jakin batzuetan emakumeen eraginpeko eremua gizonena baino handiagoa izaten dela, hala nola lesio muskulu-eskeletikoen kasuan, arrisku psikosozialetan edota osasun mentalaren arloan.

Azken urteotan oso adierazgarria izan da osasuna sustatzeko programetan parte hartzen duten emakumeen kopura, oso kontuan hartu baitira plantillako emakumeen eta gizonen ehunekoak (% 43,04 emakumeak eta % 56,96 gizonak), jarraian ikus daitekeenez:

2016-2017	Gizonak	Emakumeak	Guztira
Kardiobaskularra	7	18	25

2017-2018	Gizonak	Emakumeak	Guztira
Kardiobaskularra	8	7	15
Muskulu-eskeletikoa	12	19	31

2019	Gizonak	Emakumeak	Guztira
Kardiobaskularra	8	6	14

Muskulu-eskeletikoa	8	21	29
Osasun mentala	4	5	9

2020	Gizonak	Emakumeak	Guztira
Kardiobaskularra	7	9	16
Muskulu-eskeletikoa	6	18	24
Osasun mentala	7	4	11

2021	Gizonak	Emakumeak	Guztira
Kardiobaskularra	7	7	14
Muskulu-eskeletikoa	6	9	15
Osasun mentala	4	7	11

2022	Gizonak	Emakumeak	Guztira
Kardiobaskularra	7	8	15
Muskulu-eskeletikoa	9	16	25
Osasun mentala	4	8	12

Jarraian ageri dira gizonek eta emakumeek osasuna sustatzeko programen edizioetan izan duten parte-hartzeari buruzko datuak:

34. taula - Osasuna sustatzeko programetako parte-hartzea, programen edizioaren eta sexuaren arabera. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea

	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
Urtea	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
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
GUZTIRA	**266**	**162**	**104**	**100**	100,0	**100**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila. **(*)**
Kontzentrazio-indizea: Ehuneko bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion ehunekoa adierazten du (sexu-barnekoa), sexu bakoitza bereizita hartuta. Baliagarria da jakiteko nola kontzentratzen den sexu bakoitza aldagai berberak eman ditzakeen kategoria desberdinetan. Horrez gain, generoari buruzko datu oso interesgarriak ematen ditu. Honela zenbatesten da: kategoria bateko emakume-kopurua zati emakumeen guztizkoa; eta gauza bera gizonen kasuan ere: kategoria bateko gizon-kopurua zati gizonen guztizkoa.

BAISAREA erakundeen sarearen 3. biltzarrak, 2019. urtean, jardunbide egoki gisa aitortu eta saritu zuen EJIEren ibilbidea, genero-ikuspegia SSBT sisteman barne hartzeari dagokionez.

Ondorioak: Osasuna sustatzeko programetako partaidetza oso feminizatuta dago, emakumeen partaidetza % 60,9koa izanik (ikusi 46. eranskina)

- **SSBT sistemaren helburuak, genero-ikuspegia aintzat hartuta**

SSBT sistemaren urteko helburuen artean, 2018an zein 2019an, helburu espezifiko bat barne hartu da SSBTan genero-ikuspegia txertatzearekin lotuta; hain zuzen ere, sexuaren arabera bereizitako osasun-adierazleak eskuratzea da helburua, batez ere istripu edo gaixotasunaren ondoriozko absentismoari eta EJIEko osasun-laguntzako zerbitzuaren erabilerari dagokienez. Ez dago aurreko urteetako adierazlerik, sexuaren arabera banatuta. Ondorioz, jarraian, aipatutako urteetako eta hurrengo urteetako datuak jasotzen dira, bai absentismo-indizekoak, bai EJIEn dagoen osasun-laguntzako zerbitzuaren erabileraren gainekoak.

35. taula - Gaixotasun edo istripuek eragindako absentismoaren ehunekoa (2018-2022 aldia), urtearen eta sexuaren arabera. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea

	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
Urtea	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**
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
GUZTIRA	**18,51**	**8,47**	**10,04**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.
(*) Kontzentrazio-indizea: Ehuneko bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion ehunekoa adierazten du (sexu-barnekoa), sexu bakoitza bereizita hartuta. Baliagarria da jakiteko nola kontzentratzen den sexu bakoitza aldagai berberak eman ditzakeen kategoria desberdinetan. Horrez gain, generoari buruzko datu oso interesgarriak ematen ditu. Honela zenbatesten da: kategoria bateko emakume-kopurua zati emakumeen guztizkoa; eta gauza bera gizonen kasuan ere: kategoria bateko gizon-kopurua zati gizonen guztizkoa.

36. taula- Kontsulta medikoak, sexuaren arabera. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea, 2018-2022 aldian

	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
Urtea	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**
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
GUZTIRA	763	**449**	**314**	**100**	**100**	**100**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila. **(*) Kontzentrazio-indizea:** Ehuneko bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion ehunekoa adierazten du (sexu-barnekoa), sexu bakoitza bereizita hartuta. Baliagarria da jakiteko nola kontzentratzen den sexu bakoitza aldagai berberak eman ditzakeen kategoria desberdinetan. Horrez gain, generoari buruzko datu oso interesgarriak ematen ditu. Honela zenbatesten da: kategoria bateko emakume-kopurua zati emakumeen guztizkoa; eta gauza bera gizonen kasuan ere: kategoria bateko gizon-kopurua zati gizonen guztizkoa.

Ondorioak: Absentismo-indizea handiagoa da gizonen artean emakumeen artean baino, aztertutako urte guztietan, 2019an salbu.

Feminizazio-indize erlatiboari dagokionez, absentismo-indizea oso maskulinizatua dagoela antzeman da, % 71,1eko balioarekin (ikusi 49. eranskina)

Kontsulta medikoetako asistentziari dagokionez, EJIEn asistentziaren ehunekoa nahikoa... da.????

Feminizazio-indize erlatiboari dagokionez, EJIEn kontsulta medikoen erabilera oso feminizatuta dagoela antzeman da, % 58,8ko balioarekin (ikusi 47. eranskina)

EJIEko laneko segurtasun, osasun eta ongizatearen sistemako alderdi desberdinak aztertu ondoren, hona hemen ondorio orokorrak: EJIEk ISO45001n SSBT ziurtagiri bat du eta ezarpen eta eraginkortasuneko ibilbide luzea dauka. Gainera, genero-ikuspegia sartu da. Hala, kanpoko azterketak egin dira, horietakoren bat, zehazki, genero-ikuspegiarekin lotuta.

SSBT sisteman aipatutako genero-ikuspegiaren ebidentzietako batzuk dira urteko osasun-azterketetan sexu eta adin-tartearen arabera analisiak egiteko aukera eskaintzea, edota haurdun dauden emakumeen kasuistika kontuan hartzen duen langile sentikorrentzako prozedura ezartzea, eta sexuaren arabera banatutako adierazleak eskuratzea absentismoaren edo EJIEk sustatzen duen osasuna bultzatzeko baliabideen erabileraren eremuan.

3.5 Kultura- eta kudeaketa-elementuak

3.5.1 Jokabide-kodea

2008tik, EJIEk kode etiko bat dauka. Kode hori 2011n berrikusi zen eta izena aldatu zuen, jokabide-kode bihurtzeko. 2023an, berriz ere berrikusi da, jokabide-kode etiko moduan. Aurreko bertsioak bezala, Administrazio Kontseiluak eman zuen ontzat, 2023ko martxoan.

Jokabide-kode etikoaren azken bertsioak hainbat betebehar jasotzen ditu, tartean oinarrizko eskubideak eta askatasunak errespetatzea eta era guztietako bereizkeriak saihestea, arrazoi hauengatik sor litezkeenak: jaiotza, arraza edo etnia, generoa, sexua edo orientazio sexuala, erlijioa edo sinesmenak, iritzia, desgaitasuna, adina edo bestelako egoera edo inguruabar pertsonal nahiz sozialak.

Ondorioak: Jokabide-kodearen printzipio inspiratzaileetako bat da berdintasunaren garapenean laguntzea, eta, horregatik, langile guztiei helarazten zaie dokumentua, zuzendari nagusiaren bidez. Jokabide-kodea aldatzen bada, horren berri eman behar da.

3.5.2 Zuzendaritzaren politikak eta konpromisoak

EJIEko Zuzendaritzak, gobernu arduratsuaren atalaren barnean, ezarrita dauden kudeaketa-sistemetatik eratorritako hainbat politika eta konpromiso barne hartu ditu. Politika horien betetzea eta horiekin lotutako kudeaketa-sistemen etengabeko hobekuntza ziurtapen-ikuskaritza bidez egiaztatzen dira.

Politika horietako bat emakume eta gizonen arteko berdintasuna da. Hona hemen indarrean dagoen bertsioa:

“Ejie elkarteko Zuzendaritza Nagusiak Emakume eta Gizonen arteko Berdintasunarekin duen konpromisoa agerrarazi nahi du publikoki. Konpromiso hori berria ez bada ere, hura betetzeko berme-froga gisa ikusi behar da eta eragile traktore modura beste erakunde batzuen eta Gizarte osoaren aurrean.

Ejie elkartean gara daitezkeen esku-hartze ezberdinetan berdintasun- eta objektibotasun-printzipioa mantentzea izango da emakume eta gizonen Berdintasunerako Planaren barnean Zuzendaritza honek barneratu dituen gainerako helburuak bateratzeko elementua, errespetuan eta berdintasunean oinarritutako enpresa-kultura bat txertatzea bultzatuz.

Zentzu horretan, eta konpromiso orokor horren baitan, Ejiek emakume eta gizonen arteko berdintasunerako Plan bat egin edota indarrean mantenduko du, bidezkoa denaren arabera, berdintasuna bere osotasunean lortuta ere.

Emakume eta gizonen berdintasunerako Plan horrek zeharkako ikuspegi bat izan beharko du. Modu horretan, berdintasun-printzipioa Zuzendaritza honek zehaztutako Plan edo Ekintza Estrategikoetara gaineratzeko; eta hura abiarazi eta ebaluatzeko, xede horrekin deituko den Berdintasun Talde bati emateko hainbat baliabide sortuko dira.

Emakume eta gizonen berdintasun egiazko eta eraginkorra erdiesten laguntzeko Ejie elkarteak etorkizun batean jorra ditzakeen parte-hartze prozesu ezberdinetan bi sexuen presentzia orekatu bat ziurtatuko da. Halaber, Enpresako Zuzendaritzak bere gain hartu beharreko helburu bat izango da langileen kudeaketaren barnean eta emakume eta gizonen berdintasunerako planean barneratzen diren esku hartzeko ardatzen nahiz Ejie elkartearen zerbitzu eta produktuen kudeaketaren barnean desberdintza-harreman edota -posizioak gauza daitezkeela interpretatzen den egoerei aurre egiteko beharrezkoak diren neurriak finkatzeko proposamen zehatzak eratzea.

Zuzendaritzak Enpresaren barnean dauden eragile ezberdinen babesa izan nahi du Emakume eta Gizonen Berdintasunerako Plana abian jarri eta ezartzerakoan.

Konpromisoa agerrarazteko lanketa honetan, haatik, ezinbestekoa da Ejie elkartearen Balio-katea inplikatzea (enpresa hornitzaileak, kolaborazioak, etab.) eta baita Kudeaketarako gure Bikaintasun-ereduaren barnean identifikatutako Interes Talde ezberdinak ere. Soilik prozesuan beste erakunde eta pertsona batzuk inplikatuz itzuliko diogu Gizarteari oraintxe gure kudeaketaren barnean funtsezkotzat jotzen dugun balio bat.

2008an emakume eta gizonen berdintasunerako planak sistematikoki aplikatzeari ekin zitzaion, eta hori emakumeen eta gizonen berdintasun arloan Emakundek 2008. urtetik aurrera modu jarraituan emandako erakunde kolaboratzailearen aitortzarekin islatu da, eta baita Emakundetik sortu eta bultzatutako sareetan parte-hartze aktiboa izanez (esate baterako, Emakume eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde Publikoen Sarea eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako Erakunde Kolaboratzaileen BAI-SAREA), hori izan behar delarik, etorkizunera so jarraitu beharreko bidea."

Ondorioak: EJIEk zenbait politika eta konpromiso ditu, besteak beste, emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzera bideratutakoak.

Berdintasun-politika eguneratu egin beharko litzateke, honako hauei dagokienez:

- Berdintasuna hobetzeko taldearen aipamenaren ordez, negoziazio-batzordea eta berdintasun-batzordea aipatzea.
- Emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko erakunde publikoen sarearen gaineko erreferentzia kentzea, dagoeneko ez baitago aktibo.
- Kontratazio-politiketan eta emandako zerbitzuetan genero-ikuspegia sartu dela aipatzea.

3.5.3 Kudeaketa-sistemak

EJIEk zerbitzuak ematen dizkie, unean uneko kudeaketa-mandatuen bidez, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrari eta haren kapital sozialean parte hartzen duten gainerako erakundeei, baita erakunde autonomoei eta horien menpeko erakunde publikoei ere.

Aipatu zerbitzuak EJIEren Zerbitzuen Katalogoan daude definituta, zeinaren azken bertsioa 3.8.6 baita –indarrean dagoena–, 2023ko martxoaren 12koa.

EJIEk, zerbitzuak emateko eta bere jarduera betetzeko, zenbait kudeaketa-sistema ditu, honako taula honetan ageri denez:

Kudeaketa Sistema	Erreferentziazko ziurtapen-araua
Berrikuntza eta kalitatearen kudeaketa-sistema	ISO9001 ISO20000
Ingurumena kudeatzeko sistema.	ISO14001 eta ISO50001
Informazioaren segurtasun-sistema	ISO27001
Laneko segurtasuna eta osasuna kudeatzeko sistema	ISO45001
KZGUNEA zerbitzuen karta	UNE93200

Kudeaketa-sistema horietako bakoitzak gai berari dagokion politika bat du, eta bertan jasota dago Zuzendaritzaren konpromisoa.

Berdintasun-arloko diagnostikoa egiteko, kontuan hartu dira, bereziki, honako alderdi hauek:

Kudeaketa Sistema	Prozesua / Prozedura
Kalitatea kudeatzeko sistema	• Pertsonen kudeaketa-prozesua - Prestakuntza-prozedura (PTH06.11) - Harrera-prozedura (PTH06.1) - Presentzia kontrolatzeko prozedura (PTH06.2) - Nomina eta gizarte-aseguruen prozedura (PTH0.3)

	- Hitzarmena kudeatzeko prozedura (PTH06.4) - Bereizte-prozedura (PTH06.5) - Pertsonak hautatzeko zein mailaz igotzeko prozedura (PTH06.6) - Mailaz igotzeko eta garapen profesionalerako prozedura (PTH06.7) - Barne-komunikazioko prozedura (PTH06.8) - Aitortza-prozedura (PTH06.9) ● Kontratazio-prozesua - Barne-dokumentua - EJIE-SPKL kontratazio-prozesua ● Zerbitzuen katalogoa
Laneko segurtasuna eta osasuna kudeatzeko sistema	● Sistemaren prozedurak - Gatazkak ebazteko prozedura - Istripuak eta gertakariak ikertzeko prozedura - Lege-baldintzak identifikatzeko prozedura - NBEak kudeatzeko prozedura - Enpresa-jarduerak koordinatzeko prozedura - Barne-ikuskaritzen prozedura bateratua - Larrialdietako prozedura - Arriskuak ebaluatzeko prozedura - Laneko sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloa. - Lanean jazarpen moralari aurre egiteko protokoloa ● Laneko segurtasun, osasun eta ongizateari buruzko gidaliburua ● Arriskuen ebaluazioa

Aurretik adierazitako kudeaketa-sistemez gain, EJIEk gidetara egokitzeko honako plan, kode eta eredu hauek ere baditu, guztiak diagnostiko honetan kontuan hartu direnak.

- Aurreko berdintasun-planak, horien betearazpen-memoriak eta egun indarrean dagoen berdintasun-politika.
- Etika- eta jokabide-kodea
- Eusko Jaurlaritzaren Ogasun eta Finantza Saileko Kontrol Ekonomikoko Bulegoak emandako jarraibideen arabera, Gobernu Arduratsuaren Gidara eta Barne-kontrolerako eredura egokitzeko eredu bat sortu zen, eta gobernu arduratsuaren eta barne-kontrolari buruzko giden betetze-maila egiaztatzeko txostenean islatu da eredu horrek EJIEn duen ezarpen-maila.

EJIEko Berrikuntza eta kalitatearen kudeaketa-sistemaren barnean, pertsonen kudeaketa-prozesua «optimizazio fasean» dago, prozesuen heldutasun-mailen eskala kontuan hartuta. Halaxe jasotzen da 2023ko Kalitate Plan Orokorrean (2023-06-07).

M maila	Deskribapena	Baldintzak
M0	Ezarri gabe	Ez dira ezagutzen edo ez dira lortu prozesuarekin bete nahi diren emaitzak
M1	Hasierako prozesua	Prozesuaren asmoarekin bat datozen emaitzak lortu dira.
M2	Kudeatutako prozesua	Prozesua planifikatu bezala egin da eta zuzenketa-ekintzak egiten dira, baldin eta helburuak betetzen ez badira edo emaitzak egokiak ez badira

M3	Ezarritako prozesua	Kudeatutako prozesua SGQra sartu da eta prozesuen mapan aipatzen da, behar duenean mideNet tresna erabiltzen du eta urtero ikuskatu eta berrikusten da, SGQko gainerako prozesuak bezala
M4	Prozesu aurreikusgarria	Kontrol-mugak ezarri dira, prozesuko helburuen arabera, adierazle gakoetan. MideNet tresnak xedeen urraketak egon diren jasotzen du, hala badagokio, eta xedeen urraketa horien arrazoiak ezabatzeko gauzatu diren ekintzak aipatzen ditu, gutxienez urtebeteko epean (edo 6 hilabete, adierazleetako 2/3 gutxienez hilekoak badira)
M5	Prozesua hobekuntza-fasean	Maila lortzeko, jasota egon behar da urtebetean aurreko maila lortu dela eta 3 urtetan prozesua hobetzeko gutxienez 6 ekintza erregistratu direla. Gainera, ekintza horietako gutxienez bat amaitu behar izan da azken 2 urteetan eta gutxienez 2 aktibo egon behar dira azken urtean. Mailari eusteko, gutxienez prozesua hobetzeko 3 ekintza gauzatu behar izan dira 3 urtetan. Gainera, ekintza horietako gutxienez bat amaitu behar izan da azken bi urteetan eta gutxienez bat aktibo egon behar da azken urtean.

Ondorioak: EJIEk zenbait kudeaketa-sistema ditu erreferentziazko eredu komunen arabera ziurtatuta. Pertsonen kudeaketa-prozesuak EJIEko kalitatea kudeatzeko sistemak zehaztutako gehieneko heldutasun-maila lortu du.

Kalitatea kudeatzeko sistemaren barnean, EJIEk 5 berdintasun-planen eskarmentua du; guztiak betetze-maila handiarekin eta betetze-adierazle espezifikoak dituztenak. Ikusi aurrekarien atala.

3.5.4 Berdintasuna sustatzeko jarduerak

EJIEn orain arte garatu diren berdintasun-planetan, hainbat jarduera jaso dira emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko eta EJIEk arlo horretan duen portaera aktiboa EJIEtik bertatik kanpo ikusarazteko. Zentzu horretan, EJIEk Emakundek antolatutako Berdintasunaren aldeko Foroaren edizio guztietan parte hartu izan du 2008. urtetik, etenik gabe, eta hainbat jarduera antolatu ditu; horietako batzuk proiektu interesgarrien hazi izan dira, hala nola Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde Publikoen Sarea, zeinaren kide aktibo baita EJIE. Gainera, 2018an sortu zenetik, EJIE BAI SAREAren parte da.

Azken urteetan, berdintasuna sustatzeko hainbat jarduera egin ditu EJIEk.

- Emakundeko berdintasunaren aldeko foroaren urteko edizioetan parte hartu du (2008-2019)
- BAI SAREAn sartu eta era aktiboan parte hartu du erakunde gisa (2018-2023)
    - EJIEko Giza Baliabideen Saileko arduradunak BAI SAREAren biltzarretan parte hartu du
    - EJIEko Giza Baliabideen Saileko arduradunak BAI SAREAren talde eragilean parte hartu du, EJIE ordezkatuz, 2020ko otsailetik
    - EJIEk bete egin ditu urteko jarduera-planetan erakundeek hartutako konpromisoak
- Emakunderen proposamena onartuta, EJIEko Giza Baliabideen Saileko arduraduna 2016ko Emakunde Sariaren epaimahaikide izan zen, EJIE ordezkatuz.
- EJIEko Giza Baliabideen Saileko arduradunak Emakume eta gizonen berdintasunerako 4/2005 Legea ebaluatzeko proiektuan parte hartu zuen, EJIE ordezkatuz (2015)
- EJIEko Giza Baliabideen Saileko arduradunak Emakundek sustatutako lantaldeetan eta kontraste-taldeetan parte hartu du, EJIE ordezkatuz, bai eta Eusko Jaurlaritzako Sailetako lantalde teknikoek sustatutako horietan ere, horietara atxiki baita EJIE unean-unean.
- EJIEko Giza Baliabideen Saileko arduradunak Jazarpenari eta Diskriminazioari buruzko Euskal Behatokian parte hartu du, EJIE ordezkatuz (2023)

Ondorioak: Berdintasuna sustatzeko egin diren jardueren emaitzak positiboak izan dira. Komeni da emakumeen eta gizonen berdintasunaren aldeko jarduerak sustatzen jarraitzea; gobernu arduratsuaren eta gizarte-erantzukizunaren esparruan leudeke sartuta.

3.5.5 Produktu eta zerbitzuen azterketa

EJIEk Zerbitzuen Katalogoa du Kalitatea kudeatzeko sistemaren barruan; bertan jasota daude EJIEk bezeroei eskaintzen dizkien zerbitzuak.

Katalogoko zerbitzuen kudeaketa errazteko, zerbitzuak multzo edo zerbitzu-lerroetan sailkatu dira. Multzo zehatz horiek ezaugarri oso antzekoak dituzten edo jarduketa-eremu berean zentratzen diren jarduerak eta produktuak biltzen dituzte:

- Laguntza teknikoa eta aholkularitza
- Komunikazioak
- Azpiegiturak
- Proiektuak
- Lanpostua
- Zerbitzu korporatibo bateratuak
- Kentzen ari diren zerbitzuak
- Beste zerbitzu batzuk

Katalogoan bertan jasota daude, besteak beste, hura mantentzeko prozedura, bezeroen eskubide eta betebeharrak eta zerbitzuei lotutako adierazleak.

Gainera, zerbitzuen balorazioa egiten dute erabiltzaileek urtero.

Orain arte, laguntza tekniko eta aholkularitzaren zerbitzuetan genero-ikuspegia sartzeko lan egin da.

III. eta IV. Planetan, SQA kalitate-prozeduretan genero-irizpideak txertatuko direla bermatzeko kontrolak ezarri izan dira, hain zuzen ere, aplikazioak garatzean erabili behar den hizkuntzari dagokionez eta datuak sexuaren arabera bereizteko beharra aztertzeari dagokionez. Aplikazio edo garapen guztietatik, oso gutxik barne hartzen dituzte SQA kalitate-prozedurak; ondorioz, ezartzen diren kontrolak ere murritzak dira, eta berrikuntza eta kalitatearen kudeaketa-sisteman egokiak diren adierazleak txertatzearen menpe daude. Jarduera hori V. Berdintasun-planean sartzen da, eta, azkenean, ez da egin.

IV. Plana indarrean egon bitartean, hainbat jarduketa gauzatu ziren Eusko Jaurlaritzako Informatika eta Telekomunikazioetako Zuzendaritzak 3/2018 Zirkularra, tresna teknologikoak genero-ikuspegia barne hartzen duten estatistika eta azterketetara egokitzekoa, argitaratzearen ondorioz. Zirkular haren bitartez, Eusko Jaurlaritzako Sailak premiatzen ziren, EJIEri eska ziezaioten informazio-sistemak eguneratu eta aldatzeko, zegozkion enkarguetan klausula bat barne hartuz hizkuntzaren erabilera ez-sexista eta datuen sexuaren araberako banaketa bermatze aldera. Zirkularrak EJIE bera ere premiatzen zuen, klausula hori zerbitzu-kontratazioetara zabal zezan eta laguntza teknikoko langileak gai honen inguruan treba zitzan.

2019. urtean zehar informazio-sistemak eguneratu edo aldatzeko izan ziren 62 enkarguetatik, % 35,48k barne hartu zuten klausula hori.

2020. urtean, urriaren 26ra arte, informazio-sistemak eguneratu edo aldatzeko izan ziren 72 enkarguetatik, % 83,33k barne hartu zuten klausula hori.

2019. eta 2020. urteetan, azken urte horretako urriaren 31ra arte, informazio-sistemak eguneratu edo aldatzea helburu zuten kontratazio-espedienteen % 100ek barne hartu zuten klausula hori.

2019. eta 2020. urteetan, genero-ikuspegia barne hartzen duen estatistikari buruzko prestakuntza espezifikoa barne hartu zuen EJIEk prestakuntza-planean, eta 36 pertsonari eskaini zitzaien.

2021ean zehar, 26 enkargu egin ziren eta guztietan sartu zen kontratu-klausula egokia. 2022an zehar, 21 enkarguetako bakoitzak sartu zuen.

Ondorioak:

EJIEk zerbitzuen katalogo bidezko kudeaketa sistematizatua du. Eskaintzen diren zerbitzuak kudeaketa-mandatu bidez formalizatzen dira.

EJIEk eskaintzen dituen zerbitzuetan genero-ikuspegia barne hartzeari lotuta gaur arte garatu diren jarduera nagusiak aplikazioen ingurukoak izan dira (aplikazioen garatzea, aplikazioen mantentzea eta laguntza teknikoa).

2016tik 2019ra bitarte, ugaritu egin dira SQAn alta egina duten informazio-sistemen garapen-arloko proiektuak, betekizunen katalogoan edo hizkuntzaren erabilera ez-sexistari eta datuak sexuaren arabera bereizteari buruzko gidaliburuan ezarrita dauden egiaztapenak barne hartu dituztenak; hala eta guztiz ere, SQAn alta egina duten proiektuen kopuruak behera egin du urte horietan, eta, dirudienez, SQAn ez da proiektu guztien alta egiten.

Kudeaketa-sistemak eguneratu edo aldatzeko zerbitzuak eskaintzea helburu duten enkarguetan genero-irizpideak txertatzea sistematizatzeko aukera eman du 3/2018 Zirkularrak, eta azken urteetan emaitza oso positiboak eman ditu.

III. planaren ondorioz, ebidentzia bidez jaso da genero-ikuspegia sartu dela laguntza teknikoaren eta aholkularitzaren zerbitzuak diseinatu, eman eta jarraipena egiteko orduan, baina ez dira eremu honetan planifikatutako jarduera guztiak amaitu. Gainerako zerbitzuak ez dira genero-ikuspegiarekin aztertu.

4 Jarduketa-ardatzak

Egindako diagnostikoa, EJIEn aurretik egin diren berdintasun-planak, Euskal Autonomia Erkidegoko Emakumeen eta Gizonen IV. Berdintasun Plana eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasun-arloko Legegintzaldi Plana kontuan hartuta, honako jarduketa-ardatz hauek definitu dira:

- **E1 Pertsonen kudeaketa** (1)
- **E2 Laneko segurtasun, osasun eta ongizatearen kudeaketa** (2)
- **E3 Kontratazioaren kudeaketa**
- **E4 Zerbitzuen kudeaketa**
- **E5 Gobernu arduratsua**

(1) Pertsonen kudeaketa-prozesuaren heldutasun-maila ikusita, zeinak ikuspegi integrala ematen baitu, aurretik egin diren berdintasun-planetan adierazi ziren zenbait alderdi bateratzea erabaki da (hautaketa, mailaz igotzea eta garapen profesionala, prestakuntza, familia-bizitza eta lanaren kontziliazioa), horiek guztiak biltzen dituen jarduketa-ardatz bakarrean.

(2) Kontuan hartuta EJIEn badela laneko segurtasuna, osasuna eta ongizatearen kudeaketa-sistema espezifiko bat (SSBT), baita gai honen inguruko zein jazarpenari aurre egiteko protokolo espezifiko bat ere, gai honen inguruko ardatz bat ezartzea erabaki da.

5 Helburuak

Aipatu ardatz bakoitzaren helburu espezifikoak honako hauek dira:

Jarduketa-ardatzak	Helburuak
E1 Pertsonen kudeaketa	Pertsonen kudeaketa-prozesuan dauden jardunbide egokiak mantendu eta hobetzen direla bermatzea, betiere, genero-ikuspegia kontuan hartuta
E2 Laneko segurtasun, osasun eta ongizatearen kudeaketa	Laneko segurtasun, osasun eta ongizatearen kudeaketa-sisteman dauden jardunbide egokiak mantendu eta hobetzen direla bermatzea, betiere, genero-ikuspegia kontuan hartuta
E3 Kontratazioaren kudeaketa	EJIEk kontratatzen dituen zerbitzuetan jardunbide egokiak mantendu eta hobetzen direla bermatzea
E4 Zerbitzuen kudeaketa	EJIEk eskaintzen dituen zerbitzuen kudeaketan jardunbide egokiak mantendu eta hobetzen direla bermatzea
E5 Gobernu arduratsua	Gobernu arduratsuaren arloko jardunbide egokiak mantendu eta hobetzen direla bermatzea, betiere, genero-ikuspegia kontuan hartuta

Honako hauek dira aurrez ezarritako jarduketa-ardatz eta helburu bakoitzerako definitutako jarduerak:

5.1 Pertsonen kudeaketa

Kodea	Jarduera	Denbora-muga	Betearazteko arduraduna	Errekurtsoak
E1.1	VI. Plana indarrean egon bitartean, behar izanez gero, kontziliazio-neurriei buruzko egungo gidan barne hartzea negoziazio kolektiboko prozesuetatik erator litezkeen neurriak.	Jarraitua	Giza baliabideak	Barnekoak
E1.2	Genero-ikuspegia duten arloko zuzendaritzei, zuzendariordetzei eta buruzagitzei erantzukizun-osagarriak esleitzeko prozedura diseinatzea.	2024-12-31	Giza baliabideak	Barnekoak
E1.3	VI. Plana indarrean egon bitartean, urteko komunikazio-planean barne hartzea EJIEn familia-bizitza eta lana uztartzeko dauden neurriak.	Jarraitua	Giza baliabideak	Barnekoak
E1.4	"EJIEren kanpo-komunikazioan sexismoari aurre egitea" dokumentuan, "EJIEren politika, emakumeen presentzia eta ikusgarritasuna bultzatzeko bere jarduera-eremuan, komunikazio ez-sexistarako" atalean jasotako neurriak ezartzeko jarduera-plan bat egitea.	2024-12-31	Giza baliabideak	Barnekoak
E1.5	E1.4 jardueran jasotako jarduera-planaren egikaritza-mailaren txostena egitea	2025-01-31	Giza baliabideak	Barnekoak
E1.6	"EJIEren kanpo-komunikazioan sexismoari aurre egitea" dokumentuan, "Harrera-planerako baldintzak" atalean jasotako neurriak ezartzeko jarduera-plan bat egitea.	2024-09-30	Giza baliabideak	Barnekoak

E1.7	E1.6 jardueran jasotako jarduera-planaren egikaritza-mailaren txostena egitea	2024-10-31	Giza baliabideak	Barnekoak
E1.8	Komunikazioa hobetzeko, diagnostikoan eskuratutako datu objektiboak eskaintzea, hala nola emakumeen eta gizonen mailaz igotzeko eta hautatzeko prozesuak, prestakuntza-orduak sexuaren arabera, etab.	2024-06-30	Giza baliabideak	Barnekoak
E1.9	2023an sartutako langileentzat berdintasunaren arloko prestakuntza espezifikoa sartzea urteko prestakuntza-planean, aurreko urteetan langileei emandako prestakuntza erreferentziatzat hartuta. Prestakuntza aurrez aurre emango da, langileen parte-hartzea sustatuz eta jarraibideak ezarriz, prestakuntza deitzen den egunetan langileek lanaldia aurrez aurre egin dezaten, eta ez telelanean.	2024-03-31	Giza baliabideak	Berdintasun-arloan espezializatutako kanpo-aholkularitza
E1.10	2024an sartutako langileentzat berdintasunaren arloko prestakuntza espezifikoa sartzea urteko prestakuntza-planean, aurreko urteetan langileei emandako prestakuntza erreferentziatzat hartuta. Prestakuntza aurrez aurre emango da, langileen parte-hartzea sustatuz eta jarraibideak ezarriz, prestakuntza deitzen den egunetan langileek lanaldia aurrez aurre egin dezaten, eta ez telelanean.	2025-03-31	Giza baliabideak	Berdintasun-arloan espezializatutako kanpo-aholkularitza
E1.11	2025ean sartutako langileentzat berdintasunaren arloko prestakuntza espezifikoa sartzea urteko prestakuntza-planean, aurreko urteetan langileei emandako prestakuntza erreferentziatzat hartuta. Prestakuntza aurrez aurre emango da, langileen parte-hartzea sustatuz eta jarraibideak ezarriz, prestakuntza deitzen den egunetan langileek lanaldia aurrez aurre egin dezaten, eta ez telelanean.	2026-03-31	Giza baliabideak	Berdintasun-arloan espezializatutako kanpo-aholkularitza
E1.12	EJIEko langileekin lantalde bat osatzea, EJIEren eguneroko bizitzan genero-joerak edo joera sexistak dituzten egoerak identifikatzeko, horri buruzko prestakuntza diseinatzeko oinarria izan dadin.	2024-03-31	Berdintasun Batzordea	Berdintasun-arloan espezializatutako kanpo-aholkularitza
E1.13	E1.12 jardueraren entregagarri bat lortzea	2024-12-31	Berdintasun Batzordea	Berdintasun-arloan espezializatutako kanpo-aholkularitza
E1.14	2025eko prestakuntza-planean langile guztientzako prestakuntza espezifikoa txertatzea, erakundeen egunerokoan dagoen genero-joera edo joera sexistako egoerei buruzkoa. Prestakuntza aurrez aurre emango da, langileen parte-hartzea sustatuz eta jarraibideak ezarriz, prestakuntza deitzen den egunetan langileek lanaldia aurrez aurre egin dezaten, eta ez telelanean.	2025-03-31	Giza baliabideak	Berdintasun-arloan espezializatutako kanpo-aholkularitza
E1.15	Lantalde bat osatzea CI eta CN langileekin, lidergo feministaren ideia garatzeko.	2025-03-31	Berdintasun Batzordea	Berdintasun-arloan espezializatutako kanpo-aholkularitza
E1.16	E1.15 jardueraren entregagarri bat lortzea	2025-12-31	Berdintasun Batzordea	Berdintasun-arloan espezializatutako kanpo-aholkularitza

E1.17	2026ko prestakuntza-planean lidergo feministaren arloko prestakuntza espezifikoa sartzea langile guztientzat. Prestakuntza aurrez aurre emango da, langileen parte-hartzea sustatuz eta jarraibideak ezarriz, prestakuntza deitzen den egunetan langileek lanaldia aurrez aurre egin dezaten, eta ez telelanean.	2026-03-31	Giza baliabideak	Berdintasun-arloan espezializatutako kanpo-aholkularitza
E1.18	Plana indarrean egon bitartean, prestakuntza-planetan Aholkularitza Konfidentzialerako prestakuntza barne hartzea. Prestakuntza aurrez aurre emango da, langileen parte-hartzea sustatuz eta jarraibideak ezarriz, prestakuntza deitzen den egunetan langileek lanaldia aurrez aurre egin dezaten, eta ez telelanean.	Jarraitua	Giza baliabideak	Berdintasun-arloan espezializatutako kanpo-aholkularitza
E1.19	Plana indarrean egon bitartean, prestakuntza-planetan Berdintasun Batzorderako prestakuntza barne hartzea. Prestakuntza aurrez aurre emango da, langileen parte-hartzea sustatuz eta jarraibideak ezarriz, prestakuntza deitzen den egunetan langileek lanaldia aurrez aurre egin dezaten, eta ez telelanean.	Jarraitua	Giza baliabideak	Berdintasun-arloan espezializatutako kanpo-aholkularitza
E1.20	Plana indarrean egon bitartean, prestakuntza-planetan Negoziazio Batzorderako prestakuntza barne hartzea. Prestakuntza aurrez aurre emango da, langileen parte-hartzea sustatuz eta jarraibideak ezarriz, prestakuntza deitzen den egunetan langileek lanaldia aurrez aurre egin dezaten, eta ez telelanean.	Jarraitua	Giza baliabideak	Berdintasun-arloan espezializatutako kanpo-aholkularitza
E1.21	Berdintasun Batzordea osatzen duten kideak berritzeko edo/eta areagotzeko jarduera-plana egitea	2024-12-31	Berdintasun Batzordea	Barnekoak
E1.22	Barne-komunikazioko planean barne hartzea intranetean argitaratu beharreko berdintasunari buruzko albisteak (Adib.: emakumeen eta gizonen %a eremu jakin batzuetan), kontzientziatzeko tresna gisa.	2025-03-31	Giza baliabideak	Barnekoak
E1.23	Plana indarrean dagoen bitartean, ordainsariei buruzko ikuskaritza berri bat egitea, genero-ikuspegiarekin, hurrengo azterketa diagnostikorako.	2026-06-30	Negoziazio Batzordea	Berdintasun-arloan espezializatutako kanpo-aholkularitza
E1.24	Soldata-erregistroa urtero eguneratuta edukitzea, genero-ikuspegia barne hartuta	Jarraitua	Giza baliabideak	Barnekoak
E1.25	VI. Plana indarrean egon bitartean, EJIEn lidergoa garatu eta hobetzera bideratuta planifikatzen diren prestakuntzetan emakumeek parte har dezaten sustatzea	Jarraitua	Giza baliabideak	Barnekoak
E1.26	VI. Plana indarrean egon bitartean, berdintasunaren arloko komunikazio-ekintzak bermatzea urteko komunikazio-planetan	Jarraitua	Giza baliabideak	Barnekoak
E1.27	VI. Plana indarrean egon bitartean, familia-bizitza eta lana uztartzeko dauden laguntza publikoen oroigarria barne hartzea urteko komunikazio-planean	Jarraitua	Giza baliabideak	Barnekoak
E1.28	VI. Plana indarrean egon bitartean, jardunbide egokiak sistematikoki betetzen direla zaintzea. EJIEk bere gain hartzen dituen jardunbide egoki horiek bilketa- eta hautaketa-prozesuak arautzen dituzte (bai barnekoak bai zerbitzu-hornitzaileei delegatutakoak), barne-	Jarraitua	Giza baliabideak	Barnekoak

	hautaketaren arloan ekintza positibo gehiago ezartzearen bideragarritasuna aztertze aldera.			
E1.29	EJIEko Prestakuntza-planak aurreikusten dituen prestakuntza-ekintzetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izango dela bermatzea, arreta berezia eskainita epe ertain edo luzera mailaz igotzeko barne-aukerak eragin ditzakeen prestakuntzari.	Jarraitua	Giza baliabideak	Barnekoak
E1.30	VI. Plana indarrean egon bitartean, prestakuntzak parte-hartzaileen erantzunkidetasun-aukeretan izan dezakeen inpaktua minimizatzeko EJIEk definitu dituen jardunbide egokiei eustea (prestakuntza-ordutegiak finkatzea, pertsonen prestasuna kontuan hartzea, deialdietan epe egokiagoak jartzea, senideak zaintzeko eszedentzia hartua duten pertsonei jakinaraztea, etab.).	Jarraitua	Giza baliabideak	Barnekoak
E1.31	VI. Plana indarrean egon bitartean, legezko zaintza egoeretako kotizazio-baldintzak langileei gogoraraztea urteko komunikazio-planetan	Jarraitua	Giza baliabideak	Barnekoak
E1.32	VI. Plana indarrean egon bitartean, intranet korporatiboko berdintasun-ataria eguneratuta edukitzea, berdintasun-arloko eduki espezifikoak barne hartuta eta iradokizunak egiteko aukera eskainita.	Jarraitua	Giza baliabideak	Barnekoak
E1.33	Erantzunkidetasun-kanpainak antolatzea.	Jarraitua	Giza baliabideak	Barnekoak
E1.34	EJIEko langileen artean plan honen berri zabaltzea.	2024-04-30	Giza baliabideak	Barnekoak
E1.35	VI. Plana indarrean egon bitartean, urtero ezagutaraztea berdintasun-plana ezartzearen ondoriozko emaitza eta jarduera garrantzitsuenak	Jarraitua	Giza baliabideak	Barnekoak
E1.36	Erakunde-kulturari buruzko BAI SAREA diagnostiko-tresna erabiltzea hurrengo azterlan diagnostikoa egiteko, hurrengo berdintasun-plana prestatze aldera	2025-12-31	Berdintasun Batzordea eta Negoziazio Batzordea	Barnekoak
E1.37	Lan-ingurunean LGTBI pertsonen berdintasun erreala eta eraginkorra lortzeko neurrien eta baliabideen plan bat egitea, Trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorrerako eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko otsailaren 28ko 4/2023 Legearen 15. artikuluan ezarritakoaren arabera.	2024-02-28	Negoziazio Batzordea	Berdintasun-arloan espezializatutako kanpo-aholkularitza
E1.38	VI. Plana indarrean egon bitartean, Pertsonen kudeaketa-prozesuaren edo/eta bertan jasotako edozein prozeduraren genero-ikuspegia berrikuspen guztietan kontuan hartzen dela bermatzea	Jarraitua	Giza baliabideak	Barnekoak

5.2 Laneko segurtasun, osasun eta ongizatearen kudeaketa

Kodea	Jarduera	Denbora-muga	Betearazteko arduraduna	Errekurtsoak

E2.1	Mugikortasun-plana garatzen duten jardueretan genero-ikuspegia kontuan hartzen dela bermatzea	Jarraitua	Giza baliabideak	Barnekoak Kanpokoak (kanpoko prebentzio-zerbitzua)
E2.2	VI. Plana indarrean egon bitartean egiten diren arriskuen ebaluazio guztietan genero-ikuspegia kontuan hartzen jarraituko dela bermatzea	Jarraitua	Giza baliabideak	Barnekoak Kanpokoak (kanpoko prebentzio-zerbitzua)
E2.3	Arrisku kardiobaskularrak saihesteko programan genero-ikuspegia kontuan hartzen dela bermatzea, VI. Plana indarrean egon bitartean egiten diren edizio guztietan	Jarraitua	Giza baliabideak	Barnekoak
E2.4	Lesio muskulu-eskeletikoak saihesteko programan genero-ikuspegia kontuan hartzen dela bermatzea, V. Plana indarrean egon bitartean egiten diren edizio guztietan	Jarraitua	Giza baliabideak	Barnekoak
E2.5	Osasun mentalaren eta ongizate emozionalaren programan genero-ikuspegia kontuan hartzen dela bermatzea, V. Plana indarrean egon bitartean egiten diren edizio guztietan	Jarraitua	Giza baliabideak	Barnekoak
E2.6	V. Plana indarrean egon bitartean, osasuna zaintzeko egiten diren osasun-azterketen esparruan genero-ikuspegian oinarritutako kontrolak mantenduko direla bermatzea	Jarraitua	Giza baliabideak	Barnekoak Kanpokoak (kanpoko prebentzio-zerbitzua)
E2.7	Istripuekin, gaixotasun arrunten ondoriozko absentismoarekin, osasun-laguntzako zerbitzuaren jarduerekin eta laneko osasun, prebentzio eta segurtasunaren alderdiekin lotuta dauden edo egon daitezkeen adierazleak sexuaren arabera bereizita aztertzea	Jarraitua	Giza baliabideak	Barnekoak
E2.8	Antolakundea, entitatea edo entitateak identifikatzea, SSBT adierazleak genero-ikuspegitik alderatzeko.	2024-09-30	Giza baliabideak	Barnekoak
E2.9	Arrisku psikosozialei buruzko inkestan genero-ikuspegia kontuan hartzen dela bermatzea	Jarraitua	Giza baliabideak	Barnekoak Kanpokoak (kanpoko prebentzio-zerbitzua)
E2.10	Genero-ikuspegia bermatzea berdintasun-plana indarrean dagoen bitartean egiten den arrisku psikosozialei buruzko inkestatik eratorritako hobekuntza-planean.	2025-12-31	Giza baliabideak	Barnekoak Kanpokoak (kanpoko

				prebentzio-zerbitzua)
E2.11	Prebentzio-jarduera koordinatzeko prozeduraren bitartez, KZGunea proiektuari lotutako zerbitzuen esleipendun diren enpresek arreta-langileen kontrako jarrera oldarkorrak prebenitzeko plana aplikatzen dutela bermatzea.	Jarraitua	Giza baliabideak	Barnekoak Kanpokoak (Kanpoko prebentzio-zerbitzua)
E2.12	Jazarpen-kasuetarako salaketa-kanala ezartzen dela bermatzea.	2024-03-31	Zuzendaritza Nagusia	
E2.13	Aholkularitza Konfidentzialari babes edo laguntza teknikoa ematea	2024-06-30	Giza baliabideak	Berdintasun-arloan espezializatutako kanpo-aholkularitza
E2.14	Protokoloaren edukia berrikustea plana indarrean dagoen bitartean, EMAKUNDEk egin ditzakeen lanak erreferentziatzat hartuta	2026-31-12	Negoziazio Batzordea	Barnekoak
E2.15	Aholkularitza Konfidentzialaren funtzionamenduaren barne-araudia onartzea	2024-03-31	Aholkularitza Konfidentziala	Barnekoak
E2.16	Aholkularitza Konfidentzialaren osaera berritzeko bideragarritasuna aztertzea, Aholkularitza Konfidentzialaren eskaerari erantzunez.	2024-31-12	Zuzendaritza eta Enpresa Batzordea	Barnekoak
E2.17	Jazarpenaren aurkako egungo protokoloak eguneratzea edo protokolo berriak egitea LGTBI pertsonen aurkako jazarpenaren edo indarkeriaren arreta bermatzeko, Trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorrerako eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko otsailaren 28ko 4/2023 Legearen 15. artikuluan ezarritakoaren arabera.	2024-02 28	Negoziazio Batzordea	Berdintasun-arloan espezializatutako kanpo-aholkularitza
E2.18	V. Plana indarrean egon bitartean, Laneko segurtasun- eta osasun-sistemaren edo/eta bertan jasotako edozein prozeduraren berrikuspen guztietan genero-ikuspegia kontuan hartzen dela bermatzea.	Jarraitua	Giza baliabideak	Barnekoak

5.3 Kontratazioaren kudeaketa

Kodea	Jarduera	Denbora-muga	Betearazteko arduraduna	Errekurtsoak
E3.1	Berdintasun-klausulak sartzea langileak hautatzeko zerbitzuen, SSBTekin lotutako zerbitzuen eta giza	Jarraitua	Giza baliabideak	Barnekoak

	baliabideen eremuarekin lotutako beste zerbitzu batzuen kontratazioetan, baldin eta xedeagatik bidezkoa bada.			
E3.2	EJIEren kontratazio-prozesuetan, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailaren emakumeen eta gizonen berdintasunerako 2017ko Plangintzaren G.4.2.6 jarduketa betetzen jarraitzea. Horren helburu nagusia da EJIEri aholkularitza eskaintzea, Eusko Jaurlaritzak egiten dizkion kudeaketa-mandatuen ondorioz kolaboratzaile dituen azpikontratek klausula zehatza barne har dezaten, datu-base, aplikazio, plataforma eta tresna teknologiko guztiak helburu estatistikoen arabera definitzeko, datu edo eremuak pertsonei dagozkienean sexu aldagaia barne hartzeko, eta sexuaren aldagaia gainerako eremu adierazgarriekin gurutzatu ahal izateko. Horretarako, EJIEk berrikusi egin beharko ditu kontratazio-pleguak, beharrezkoak diren klausulak txertatu beharko ditu, eta proiektuen zein kontratazioaren arduradunak gaitu beharko ditu gidalerro horien inguruan.	Jarraitua	Kontratazioa	Barnekoak
E3.3	EJIEk ezarritako jardunbide egokiei eustea, kontratazio-pleguetan emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko klausulak txertatzeari dagokionez.	Jarraitua	Kontratazioa	Barnekoak
E3.4	Ezar litezkeen balizko jardunbide egoki berriak aztertzea, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko klausulak kontratazio-pleguetan txertatzeari dagokionez	2024-12-31	Kudeaketa Aurreratuaren Zuzendaritza	Barnekoak
E3.5	Aurretik adierazitako E3.4 jardueratik eratorritako azterketaren emaitzak eragin litzakeen jarduerak ezartzea	2026-09-30	Kontratazioa	Barnekoak
E3.6	VI. Plana indarrean egon bitartean, Kontratazio-prozesuaren berrikuspen guztietan genero-ikuspegia kontuan hartzen dela bermatzea	Jarraitua	Kudeaketa Aurreratuaren Zuzendaritza	Barnekoak
E3.7	Administrazio Kontseiluak onartutako Kontratazio-prozesuen dokumentuaren berrikuspen guztietan genero-ikuspegia kontuan hartzen dela bermatzea	Jarraitua	Zuzendaritza Nagusia	Barnekoak

5.4 Zerbitzuen kudeaketa

Kodea	Jarduera	Denbora-muga	Betearazteko arduraduna	Errekurtsoak

E4.1	Informatika eta Telekomunikazio Zuzendaritzaren 03-2018 Zirkularreko betetze-datuen urteko adierazlea lortzea, informazio-sistemen garapenari buruz jasotako enkarguei dagokienez.	Jarraitua	Administrazioa	Barnekoak
E4.2	Garapen-metodologia eta -prozeduretan barne hartutako kontrol-elementu berrien betetzeari dagozkion adierazleak kalitate-sisteman barne hartu eta finkatzen direla bermatzea (aplikazio berriak garatzean edo horien bilakaera mantentzean hizkuntzaren erabilera ez-sexistaren erabilera aztertzea, eta genero-irizpideak txertatzea, hala nola sexuaren araberako banaketa)	2024-06-30	Negozioari Laguntzeko Zuzendaritza	Barnekoak
E4.3	E4.2 jardueratik eratorritako adierazleak kalitate-sisteman txertatzea.	2024-09-30	Kalitatea	Barnekoak
E4.4	Katalogoan jasotako zerbitzuak genero-ikuspegian oinarrituta aztertzea, horietako batzuetan genero-ikuspegia txertatzeko aukera aztertze aldera.	2024-09-30	Negozioari Laguntzeko Zuzendaritza	Berdintasun-arloan espezializatutako kanpo-aholkularitza
E4.5	"EJIEren kanpo-komunikazioan sexismoari aurre egitea" dokumentuan, "Media eremu sozialerako baldintzak" atalean jasotako neurriak ezartzeko jarduera-plan bat egitea (KZGUNEA)".	2024-12-31	KZGUNEA	Barnekoak
E4.6	E4.5 jardueran jasotako jarduera-planaren egikaritza-mailaren txostena egitea	2025-12-31	KZGUNEA	Barnekoak
E4.7	KZGunea proiektuaren esparruan, EJIErekin lankidetza-hitzarmenak dituzten EAEko udalek arreta-langileen kontrako jarrera oldarkorrak prebenitzeko eta horien aurrean esku hartzeko plana ezar dezaten sustatzea, beharrezkoak diren hitzarmenak sinatuz.	Jarraitua	KZGUNEA	Barnekoak
E4.8	Txosten bat egitea, KZGunea proiektuaren esparruan EJIErekin lankidetza-hitzarmenak dituzten EAEko udalek jendaurreko langileentzako jarrera bortitzak prebenitzeko plana aplikatzeari buruz.	2025-12-31	KZGUNEA	Barnekoak
E4.9	Genero-ikuspegia zerbitzuen katalogoaren edo bertan jasotako edozein prozeduraren berrikuspen guztietan kontuan hartzen dela bermatzea.	Jarraitua	Negozioari Laguntzeko Zuzendaritza	Barnekoak

5.5 Gobernu arduratsua

Kodea	Jarduera	Denbora-muga	Betearazteko arduraduna	Errekurtsoak
E5.1	Komunikazio ez-sexistaren gida eguneratzea, «EJIEren kanpo-komunikazioan sexismoari aurre egitea» dokumentuan, «Ekitaldi edo jardunaldi propio bat antolatzeko baldintzak» eta «EJIEren ordezkari gisa kanpoko jardueretan parte hartzeko baldintzak» ataletan jasotako gomendioen arabera.	2024-09-24	Irudia eta komunikazioa	Barnekoak

E5.2	Irudi eta komunikazioaren eskuliburua eguneratzea, "EJIEren kanpo-komunikazioan sexismoari aurre egitea" dokumentuan, "EJIEren marka eta irudia erabiltzeko baldintzak" atalean jasotako gomendioekin bat.	2025-06-30	Irudia eta komunikazioa	Barnekoak
E5.3	Helburu bat ezartzea zuzendaritzako, zuzendariordetzako eta buruzagitzako lanpostuetan dauden emakumeen adierazlearentzat, adierazle estrategiko gisa sartzeko VI. planean.	2024-12-31	Negoziazio Batzordea	Barnekoak
E5.4	V. Plana indarrean egon bitartean, genero-berdintasunari lotuta EJIEren parte-hartzea duten proiektuei buruzko informazioa eskuratzea eta barnean zabaltzea (Adib.: Emakunderentzat Emakume Adituen aplikazioa garatzea, Gizarte Gaien arloan genero-indarkeriarekin lotutako proiektuak), VI. planaren indarraldi osoan zehar.	Jarraitua	Giza baliabideak	Barnekoak
E5.5	VI. Plana indarrean egon bitartean, plan estrategikoetan eta horien ondoriozko kudeaketa-planetan genero-ikuspegia bermatzea.	Jarraitua	Kudeaketa Aurreratuaren Zuzendaritza	Barnekoak
E5.6	VI. Plana indarrean egon bitartean egiten diren hausnarketa estrategikoko prozesuetan Berdintasun Batzordearen eta Negoziazio Batzordearen parte-hartzea sustatzea.	Jarraitua	Zuzendaritza Nagusia	Barnekoak
E5.7	VI. Plana indarrean egon bitartean, EJIEk BAI SAREA Erakunde Laguntzaileen Sarean parte har dezan sustatzea, sozietate honen eta sareko gainerako parte-hartzaileen arteko parte-hartze eta lankidetzarako foroa izan dadin.	Jarraitua	Giza baliabideak	Barnekoak
E5.8	Plan honek indarrean iraun bitartean, BAISAREA batzarrak onartutako jarduera-planak plan honen parte gisa barne hartzea, haren Negoziazio Batzordeak baliozkotu ondoren.	Jarraitua	Negoziazio Batzordea	Barnekoak
E5.9	VI. Plana indarrean egon bitartean, EJIEk erakunde laguntzaile gisa duen aitortzari eustea, otsailaren 11ko 11/2014 Dekretuan xedatu legez.	Jarraitua	Giza baliabideak	Barnekoak
E5.10	VI. Berdintasun Plana www.ejie.eus webgunean argitaratzea	2024-04-30	Giza baliabideak	Barnekoak
E5.11	VI. Berdintasun Plana BAI SAREAn zabaltzea	2024-05-31	Giza baliabideak	Barnekoak
E5.12	Zuzendariari eta kontseiluko idazkariari Estatutu Sozialen etorkizuneko berrikusketetan emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa barne hartzeko gomendioa luzatzea, bereziki 4/2005 Legearen 3. eta 16. artikuluen erreferentziak.	2024-07-31	Giza baliabideak	Barnekoak
E5.13	Emakundek EAEko botere publiko guztien esku jartzen dituen Emaitzen Ebaluazioa aplikazioko galdetegietan parte hartzea urtero	Jarraitua	Giza baliabideak	Barnekoak
E5.14	Berdintasun-arloko emaitzak aztertzea interes-taldeei zuzendutako inkestetan, eta emaitzen arabera egokitzat jotzen diren jarduketak proposatzea	Jarraitua	Giza baliabideak	Barnekoak

E5.15	VI. Plana indarrean egon bitartean, EJIEko Politiken edo/eta Jokabide-kodearen berrikuspen guztietan genero-ikuspegia kontuan hartzen dela bermatzea.	Jarraitua	Zuzendaritza Nagusia	Barnekoak

6 Adierazleak

Plan honen betetze-mailaren jarraipena egiteko, honako adierazle hauek hautatu dira:

Adierazlea	Helmuga
CMI3-RH-PA007 Berdintasun-planaren barruan ezarri diren jardueren %a, urterako planifikatu diren jarduerekin alderatuta	% 85
CMI3-RH-PA019 Berdintasun-planaren barruan atzeratu diren jardueren %a, planaren jarduera guztiekin alderatuta	% 15

7 Jarraipena eta aldaketak egiteko prozedura

7.1 Erantzukizuna

Berdintasun Batzordeak berdintasun-plan honen zaintza eta jarraipena egingo du hiru hilean behin, behar bezala ezar dadin laguntzeko.

Honako pertsona hauek osatzen dute Berdintasun Batzordea gaur egun:

Izen-abizenak	Lanpostua
	Zuzendari nagusia
	Administrazio eta Langileriaren Arloko zuzendaria
	Plataformen zuzendariordea
	Berrikuntza-arloko arduraduna
	Antolamendu, Kalitate eta Segurtasuneko teknikaria
	Azpiegituren zuzendariordea
	Garapeneko teknikaria
	Erabiltzaileentzako Zerbitzuko burua

Gainera, Negoziazio Batzordeak urtero berrikusiko du jardueren laburpen-memoria, baita biurteko laburpen-memoria ere, 11/2014 Dekretuaren 14.1 artikuluan jaso legez (Plan honen Dokumentazioaren 8.3 atalean jasota daude biak).

Honako pertsona hauek osatzen dute Negoziazio Batzordea gaur egun:

Izen-abizenak	Oharrak
	Zuzendaritzaren ordezkari gisa
	Zuzendaritzaren ordezkari gisa
	Enpresa Batzordeko ordezkari gisa
	Enpresa Batzordeko ordezkari gisa
	Enpresa Batzordeko ordezkari gisa

7.2 Aldizkakotasuna

Berdintasun Batzordea hiru hilean behin elkartuko da planaren jarraipena egiteko, eta, behar izanez gero, bilera espezifikoak egingo ditu planeko jarduera batzuk garatzeko

Negoziazio Batzordea urtean behin elkartuko da, eta, behar izanez gero, bilera espezifikoak egingo ditu planeko jarduera batzuk garatzeko.

7.3 Dokumentazioa

Jarraipena txosten batean egingo da; bertan jaso beharko dira planifikatutako jarduera guztiak, bete direla frogatuta eta beharrezkotzat joten diren oharrak adierazita, eta plan honen 7. atalean zehaztuta dauden adierazleen neurketa ere jaso beharko da.

Egindako jardueren laburpen-memoria egin beharko da urtero.

Bi urterik behin, egin diren jardueren laburpen-memoria egingo da, 11/2014 Dekretuaren 14.1 artikuluan xedatzen denez.

7.4 Aldaketak egiteko prozedura

Plan hau aldatzeko, Negoziazio Batzordeak edo Berdintasun Batzordeak Negoziazio Batzordeari igorri beharko dio plana aldatzeko proposamena, behar bezala justifikatuta, eta azken horrek, egoki baderitzo, onartu egingo du.

Berdintasun Batzordeak Negoziazio Batzordeari bidali beharko dio plan honen aplikazio, jarraipen, ebaluazio edo berrikusketaren inguruan sor litekeen edozein gai edo desadostasunen berri, eta hura arduratuko da horiek ebazteaz.

8 Baliabide ekonomikoak

Plan hau barneko baliabideak erabiliz sortu da oso-osorik, seigarren plana izaki, Giza Baliabideen Saileko taldeak hartarako behar beste ezagutza eta esperientzia zituela uste izan baita. Lan horretarako, baina, beharrezko ezagutza eta esperientzia izan ditu; horiei esker optimizatu ahal izan dira eskura zeuden baliabideak, kanpo-kontratazioek eragingo lituzketen gastuak saihestuta. Plana gauzatzeko, jarduketa-ildo berari ekingo zaio, ezagutza espezializatua behar duten jarduerak garatzeko izan ezik.

Jardueretan esku hartzen duten langileen arduraldia EJIEk eskaintzen duen zerbitzua hobetzera bideratutako lan-denbora gisa hartzen da, Eusko Jaurlaritzak emakumeen eta gizonen berdintasun-arloan dituen planen betekizunean, eta, ondorioz, ez da ekonomikoki kuantifikatzen.

Besteak beste, honako hauek dira ezagutza espezializatuak behar dituzten eta kanpo-baliabideak kontratatzea eragin dezaketen jarduerak:

Kodea	Jarduera	Denbora-muga	Aurreikusitako zenbatekoa	Oharrak
E1.9	2023an sartutako langileentzat berdintasunaren arloko prestakuntza espezifikoa sartzea urteko prestakuntza-planean, aurreko urteetan langileei emandako prestakuntza erreferentziatzat hartuta. Prestakuntza aurrez aurre emango da, langileen parte-hartzea sustatuz eta jarraibideak ezarriz, prestakuntza deitzen den egunetan langileek lanaldia aurrez aurre egin dezaten, eta ez telelanean.	2024-03-31	1.500 €	
E1.10	2024an sartutako langileentzat berdintasunaren arloko prestakuntza espezifikoa sartzea urteko prestakuntza-planean, aurreko urteetan langileei emandako prestakuntza erreferentziatzat hartuta. Prestakuntza aurrez aurre emango da, langileen parte-hartzea sustatuz eta jarraibideak ezarriz, prestakuntza deitzen den egunetan langileek lanaldia aurrez aurre egin dezaten, eta ez telelanean.	2025-03-31	1.500 €	
E1.11	2025ean sartutako langileentzat berdintasunaren arloko prestakuntza espezifikoa sartzea urteko prestakuntza-planean, aurreko urteetan langileei emandako prestakuntza erreferentziatzat hartuta. Prestakuntza aurrez aurre emango da, langileen parte-hartzea sustatuz eta jarraibideak ezarriz, prestakuntza deitzen den egunetan langileek lanaldia aurrez aurre egin dezaten, eta ez telelanean.	2026-03-31	1.500 €	
E1.12	EJIEko langileekin lantalde bat osatzea, EJIEren eguneroko bizitzan genero-joerak edo joera sexistak dituzten egoerak identifikatzeko, horri buruzko prestakuntza diseinatzeko oinarria izan dadin.	2024-03-31	2.500 €	
E1.13	E1.12 jardueraren entregagarri bat lortzea	2024-12-31		
E1.14	2025eko prestakuntza-planean langile guztientzako prestakuntza espezifikoa txertatzea, erakundeen egunerokoan dagoen genero-joera edo joera sexistako egoerei buruzkoa. Prestakuntza aurrez aurre emango da, langileen parte-hartzea sustatuz eta jarraibideak ezarriz,	2025-03-31		

	prestakuntza deitzen den egunetan langileek lanaldia aurrez aurre egin dezaten, eta ez telelanean.			
E1.15	Lantalde bat osatzea CI eta CN langileekin, lidergo feministaren ideia garatzeko.	2025-03-31	2.500 €	
E1.16	E1.15 jardueraren entregagarri bat lortzea	2025-12-31		
E1.17	2026ko prestakuntza-planean lidergo feministaren arloko prestakuntza espezifikoa sartzea langile guztientzat. Prestakuntza aurrez aurre emango da, langileen parte-hartzea sustatuz eta jarraibideak ezarriz, prestakuntza deitzen den egunetan langileek lanaldia aurrez aurre egin dezaten, eta ez telelanean.	2026-03-31		
E1.18	Plana indarrean egon bitartean, prestakuntza-planetan Aholkularitza Konfidentzialerako prestakuntza barne hartzea. Prestakuntza aurrez aurre emango da, langileen parte-hartzea sustatuz eta jarraibideak ezarriz, prestakuntza deitzen den egunetan langileek lanaldia aurrez aurre egin dezaten, eta ez telelanean.	Jarraitua	3.000 €	
E1.19	Plana indarrean egon bitartean, prestakuntza-planetan Berdintasun Batzorderako prestakuntza barne hartzea. Prestakuntza aurrez aurre emango da, langileen parte-hartzea sustatuz eta jarraibideak ezarriz, prestakuntza deitzen den egunetan langileek lanaldia aurrez aurre egin dezaten, eta ez telelanean.	Jarraitua		
E1.20	Plana indarrean egon bitartean, prestakuntza-planetan Negoziazio Batzorderako prestakuntza barne hartzea. Prestakuntza aurrez aurre emango da, langileen parte-hartzea sustatuz eta jarraibideak ezarriz, prestakuntza deitzen den egunetan langileek lanaldia aurrez aurre egin dezaten, eta ez telelanean.	Jarraitua		
E1.23	Plana indarrean dagoen bitartean, ordainsariei buruzko ikuskaritza berri bat egitea, genero-ikuspegiarekin, hurrengo azterketa diagnostikorako.	2026-06-30	15.000 €	
E1.37	Lan-ingurunean LGTBI pertsonen berdintasun erreala eta eraginkorra lortzeko neurrien eta baliabideen plan bat egitea, Trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorrerako eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko otsailaren 28ko 4/2023 Legearen 15. artikuluan ezarritakoaren arabera.	2024-02-28	1.500 €	
E2.13	Aholkularitza Konfidentzialari babes edo laguntza teknikoa ematea	2024-06-30	3.000 €	
E2.17	Jazarpenaren aurkako egungo protokoloak eguneratzea edo protokolo berriak egitea LGTBI pertsonen aurkako jazarpenaren edo indarkeriaren arreta bermatzeko, Trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorrerako eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzeko otsailaren 28ko 4/2023 Legearen 15. artikuluan ezarritakoaren arabera. Halaber, jazarpenaren aurkako egungo protokoloak eguneratzea edo protokolo berriak egitea sexu-askatasunaren aurkako delituak eta bestelako jokabideak saihesteko, Sexu-askatasunaren berme integralari	2024-02-28	1.500 €	

	buruzko irailaren 6ko 20/2022 Legearen 12. artikuluan ezarritakoaren arabera.			
E4.4	Katalogoan jasotako zerbitzuak genero-ikuspegian oinarrituta aztertzea, horietako batzuetan genero-ikuspegia txertatzeko aukera aztertze aldera.	2024-09-30	2.500 €	

Plan honen jarduerak garatzeko, Sozietatea menpean duen Eusko Jaurlaritzaren Saileko Berdintasun Unitate Teknikoaren lankidetza eta babesa planteatu da, baita horrek Negoziazio Batzordean aholkulari gisa parte hartzeko aukera ere.

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

EJIEren BERDINTASUN ARLOKO VI. JARDUKETA PLANAREN DIAGNOSTIKOARI DAGOZKION ERANSKINAK

1 eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko Administrazio Kontseiluko bokalak, sexuaren arabera, 2009., 2012., 2017. eta 2022. urteetan. Balio absolutuak eta banaketa-indizea

	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
Urtea	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
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

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.
(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-artekoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.

Itzuli

02. eranskina.- EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartearen ahalordetze-eskritura bidez eskumenak delegatuta dituzten pertsonak, sexuaren arabera, 2019-12-31n. Balio absolutuak eta banaketa-indizea

	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
Pertsonak	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**
Eskumenak dituzten pertsonak	3	0	3	100,0	0	100

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.
(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-artekoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.

Itzuli

03. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, adin-tarte eta sexuaren arabera, 2022-12-31n. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
Adin-tartea	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
30 urte edo gutxiago	0	0	0	0,0	0,0	0,0
31-40 urte	28	19	9	100,0	67,9	32,1
41 - 50 urte	88	31	57	100,0	35,2	64,8
51 - 60 urte	82	38	44	100,0	46,3	53,7
61 urte edo gehiago	32	11	21	100,0	34,4	65,6
GUZTIRA	230	99	131	100,0	43,0	57,0

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila. **(*)**
Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-artekoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.
Langileria: Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldeko langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.

Itzuli

04. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, ikasketa-maila eta sexuaren arabera, 2022-12-31n. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
Titulazioa	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Lizentzia / Ingeniaritza	182	75	107	100,0	41,2	58,8
Goi-mailako Lanbide Heziketa / Ikasketa teknikoak	36	21	15	100,0	58,3	41,7
Erdi-mailako Lanbide Heziketa / Beste batzuk	12	3	9	100,0	25,0	75,0

GUZTIRA	230	99	131	100,0	43,0	57,0

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila. **(*)**
Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-artekoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.
Langileria: Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldeko langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.

Itzuli

05. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, arloen eta sexuaren arabera, 2022-12-31n. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
Arloa	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Zuzendaritza Nagusia	2	1	1	100,0	50,0	50,0
Administrazioa eta Langileria	11	6	5	100,0	54,5	45,5
Negozioari laguntza	85	47	38	100,0	55,3	44,7
Zerbitzu bateratuak	80	23	57	100,0	28,8	71,3
Kudeaketa aurreratua	20	7	13	100,0	35,0	65,0
Gobernu digitala	32	15	17	100,0	46,9	53,1
GUZTIRA	**230**	**99**	**131**	**100**	**100**	**100**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila. **(*)**
Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-artekoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.
Langileak: Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldeko langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.

Itzuli

06. eranskina - Barneko hautaketa-prozesuetan jaso diren curriculumak, sexuaren arabera, 2007-2021 aldian Balio absolutuak eta % horizontala

Jaso diren curriculumak	Guztira	Emakumeak	% horizontala	Gizonak	% horizontala
Jaso diren curriculumak	127,00	54,00	% 42,52	73,00	% 57,48

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.

Itzuli

07. eranskina - Barneko hautaketa-prozesuetan egin diren elkarrizketak, sexuaren arabera, 2007-2022 aldian. Balio absolutuak eta % horizontala

Egin diren elkarrizketak	Guztira	Emakumeak	% horizontala	Gizonak	% horizontala
Egin diren elkarrizketak	115,00	49,00	% 42,61	66,00	% 57,39

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.

Itzuli

08. eranskina - Barneko hautaketa-prozesuetan finalista izan diren hautagaitzak, sexuaren arabera, 2007-2022 aldian. Balio absolutuak eta % horizontala					
Finalista izan diren hautagaitzak	**Guztira**	**Emakumeak**	**% horizontala**	**Gizonak**	**% horizontala**
Finalista izan diren hautagaitzak	115,00	48,00	% 41,74	67,00	% 58,26

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.

Itzuli

09. eranskina - Barneko hautaketa-prozesuetan hautatu diren pertsonak, sexuaren arabera, 2007-2022 aldian. Balio absolutuak eta % horizontala					
Hautatu diren pertsonak	**Guztira**	**Emakumeak**	**% horizontala**	**Gizonak**	**% horizontala**
Hautatu diren pertsonak	49,00	21,00	% 42,86	28,00	% 57,14

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.

Itzuli

10. eranskina - Kanpoko hautaketa-prozesuetan jaso diren curriculumak, sexuaren arabera, 2007-2022 aldian. Balio absolutuak eta % horizontala					
Jaso diren curriculumak	**Guztira**	**Emakumeak**	**% horizontala**	**Gizonak**	**% horizontala**
Jaso diren curriculumak	9.211,00	3.245,00	35,2	5.966,00	64,8

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.

Itzuli

11. eranskina.- Kanpoko hautaketa-prozesuetan egin diren elkarrizketak, sexuaren arabera, 2007-2022 aldian. Balio absolutuak eta % horizontala					
Egin diren elkarrizketak	**Guztira**	**Emakumeak**	**% horizontala**	**Gizonak**	**% horizontala**
Egin diren elkarrizketak	1.269,00	458,00	36,1	811,00	63,9

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.

Itzuli

12. eranskina - Kanpoko hautaketa-prozesuetan finalista izan diren hautagaitzak, sexuaren arabera, 2007-2022 aldian. Balio absolutuak eta % horizontala					
Finalista izan diren hautagaitzak	**Guztira**	**Emakumeak**	**% horizontala**	**Gizonak**	**% horizontala**
Finalista izan diren hautagaitzak	449,00	163,00	36,3	286,00	63,7

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.

Itzuli

13. eranskina - Kanpoko hautaketa-prozesuetan hautatu diren pertsonak, sexuaren arabera, 2007-2022 aldian. Balio absolutuak eta % horizontala

Hautatu diren pertsonak	Guztira	Emakumeak	% horizontala	Gizonak	% horizontala
Hautatu diren pertsonak	131,00	61,00	46,6	70,00	53,4

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.

Itzuli

14. eranskina - Barneko zein kanpoko hautaketa-prozesuetan jaso diren curriculumak, sexuaren arabera, 2007-2022 aldian. Balio absolutuak eta % horizontala

Jaso diren curriculumak	Guztira	Emakumeak	% horizontala	Gizonak	% horizontala
Jaso diren curriculumak	9.338,00	3.299,00	35,3	6.040,00	64,7

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.

Itzuli

15. eranskina - Barneko zein kanpoko hautaketa-prozesuetan egin diren elkarrizketak, sexuaren arabera, 2007-2022 aldian. Balio absolutuak eta % horizontala

Egin diren elkarrizketak	Guztira	Emakumeak	% horizontala	Gizonak	% horizontala
Egin diren elkarrizketak	1.384,00	507,00	36,6	877,00	63,4

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.

Itzuli

16. eranskina - Barneko zein kanpoko hautaketa-prozesuetan finalista izan diren hautagaitzak, sexuaren arabera, 2007-2022 aldian. Balio absolutuak eta % horizontala

Finalista izan diren hautagaitzak	Guztira	Emakumeak	% horizontala	Gizonak	% horizontala
Finalista izan diren hautagaitzak	564,00	211,00	37,4	353,00	62,6

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.

Itzuli

17. eranskina - Barneko zein kanpoko hautaketa-prozesuetan hautatu diren pertsonak, sexuaren arabera, 2007-2021 aldian. Balio absolutuak eta % horizontala

Hautatu diren pertsonak	Guztira	Emakumeak	% horizontala	Gizonak	% horizontala
Hautatu diren pertsonak	180,00	82,00	45,6	98,00	54,4

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.

Itzuli

17.bis eranskina - Hitzarmen kolektiboaren 16. artikuluan jasota dauden erantzukizun-osagarriak dituzten langileak, Zuzendaritza Nagusiaren izendapen aske bidez esleituta, sexuaren arabera (2008-2022). Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
Urtea	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**
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
GUZTIRA	**70**	**24**	**46**	**100,0**	**34,3**	**65,7**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila
(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-artekoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua. **L**
angileria: Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldeko langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.

Itzuli

18. eranskina - EAEko unibertsitateetan Ingeniaritza eta Arkitektura adarretan matrikulatuta dauden ikasleak (2020-2021). Balio absolutuak eta banaketa-indizea

	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
Ikasketa-mota	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**
Gradua	13.001	3.660	9.341	100,0	28,2	71,8

Master ofizialak	2.333	696	1.637	100,0	29,8	70,2
GUZTIRA	**15.334**	**4.356**	**10.978**	**100,0**	**28,4**	**71,6**

Iturria: EUSTAT

Itzuli

18.bis eranskina - EAEko unibertsitateetan Informazioaren eta Komunikazioen Teknologien (IKT) adarrean matrikulatuta dauden ikasleak (2020-2021). Balio absolutuak eta % horizontala

Ikasketa-mota	Guztira	Emakumeak	% horizontala	Gizonak	% horizontala
IKT gradua	1983	329	16,6	1654	83,4
IKT master ofizialak	172	54	31,4	118	68,6
IKT doktoretza	152	47	30,9	105	69,1
GUZTIRA	**2307**	**430**	**18,6**	**1877**	**81,4**

Iturria: EUSTAT

Itzuli

19. eranskina - EAEko unibertsitateetan Ingeniaritza eta Arkitektura adarretan ikasketak amaitu zituzten ikasleak (2020-2021). Balio absolutuak eta banaketa-indizea

	Absolutuak			**BANAKETA-INDIZEA - % (*)**		
Ikasketa-mota	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**
Gradua	2.159	584	1575	100,0	27,0	73,0
Master ofizialak	1.082	334	748	100,0	30,9	69,1
GUZTIRA	**3.241**	**918**	**2.323**	**100,0**	**28,3**	**71,7**

Iturria: Eustat

Itzuli

19.bis eranskina - EAEko unibertsitateetan Informazioaren eta Komunikazioen Teknologien (IKT) adarretan graduko ikasketak amaitu dituzten ikasleak (2020-2021). Balio absolutuak eta % horizontala

Ikasketa-mota	Guztira	Emakumeak	% horizontala	Gizonak	% horizontala
Informatikako ingeniaritza	210	35	16,7	175	83,3

Telekomunikazio-sistemen ingeniaritza	12	3	25,0	9	75,0
Telekomunikazio Ingeniaritza	11	4	36,4	7	63,6
Informazio-sistemen eta kudeaketaren ingeniaritza informatikoa	67	15	22,4	52	77,6
GUZTIRA	**300**	**57**	**19,0**	**243**	**81,0**

Iturria: EUSTAT

Itzuli

20. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, kontratu-motaren eta sexuaren arabera, 2(12-31n. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*		
Kontratu-mota	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizor**
Kontratu finkoa	187	81	106	100,0	43,3	56,7
Errelebo-kontratua (iraupen mugagabea)	20	12	8	100,0	60,0	40,(
Aldi baterako kontratua (erretiro partziala eta beste batzuk)	23	6	17	100,0	26,1	73,9
GUZTIRA	**230**	**99**	**131**	**100,0**	**43,0**	**57,(**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila. **(*) Banaketa-indizea:** Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-artekoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumee gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen gu kopurua. **Langileak:** Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldek langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.

Itzuli

21. eranskina - Kontratazioaren banaketa, urte-tarteen eta sexuaren arabera, 1982tik 2022ra bitarte. Balio absolutuak eta banaketa-indizea

	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
Urtea	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**
1982tik 1986ra	64	23	41	100,0	35,9	64,1
1987tik 1991ra	72	32	40	100,0	44,4	55,6
1992tik 1996ra	5	2	3	100,0	40,0	60,0
1997tik 2002ra	9	1	8	100,0	11,1	88,9
2003tik 2009ra	28	9	19	100,0	32,1	67,9
2010etik 2011ra	14	7	7	100,0	50,0	50,0

2012tik 2013ra	13	7	6	100,0	53,8	46,2
2014tik 2015era	11	7	4	100,0	63,6	36,4
2016tik eta 2017ra	13	6	7	100,0	46,2	53,8
2018tik 2020ra	26	10	16	100,0	38,5	61,5
2021etik eta 2022ra	32	13	19	100,0	40,6	59,4
GUZTIRA	**287**	**117**	**170**	**100,0**	40,8	**59,2**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.
(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-artekoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.
Langileria: Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldeko langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.

Itzuli

22. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileen alten banaketa, urtearen eta sexuaren arabera, 1982tik 2022ra bitarte. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
Urtea	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
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
GUZTIRA	**159**	**66**	**93**	100,0	41,5	58,5

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.
(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-artekoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.
Langileria: Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldeko langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.

itzuli

23. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileen bajen banaketa, urtearen eta sexuaren arabera, 1982tik 2022ra bitarte. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
Urtea	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
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
GUZTIRA	**88**	**26**	**62**	**100,0**	**29,5**	**70,5**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.
(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-artekoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.
Langileria: Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldeko langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.

Itzuli

24. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileentzako prestakuntza-deialdiak, sexuaren arabera, 2007-2018 aldian. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
Urtea	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**
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
GUZTIRA	**16529**	**7029**	**9500**	**100,0**	**42,5**	**57,5**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.
(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-artekoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.
Langileria: Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldeko langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.

Itzuli

25. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileek jasotako prestakuntza-orduak, sexuaren arabera, 2007-2018 aldian. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
Urtea	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**
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
GUZTIRA	**96.148**	**40.810**	**55.338**	**100,0**	**42,4**	**57,6**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.
(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-artekoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.
Langileria: Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldeko langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.

Itzuli

26. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileek berdintasun-gaietan jasotako prestakuntza-deialdiak, sexuaren arabera, 2007-2022 aldian. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
Urtea	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**
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

GUZTIRA	**565**	**254**	**311**	**100,0**	**45,0**	**55,0**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.
(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-artekoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.
Langileria: Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldeko langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.

Itzuli

27. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, profil profesionalaren eta sexuaren arabera, I. Berdintasun Planaren diagnostikoan (2007). Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
Lanbide-profilak	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**
Zuzendaritza Nagusia	1	0	1	0,6	0,0	0,9
Arloko zuzendaria	4	0	4	2,3	0,0	3,6
Zuzendaritzako idazkaria / Arloko laguntza administratiboa / Arloko laguntza teknikoa / Administrazioko ofiziala	14	11	3	7,9	16,9	2,7
Proiektu-buruak: Proiektuak / Ezarpen-arloa / Ustiapen-arloa / Erabiltzaileentzako zerbitzuak / Administrazioa / Giza Baliabideen Saila / Antolamendu, Kalitate, Telekomunikazio eta Segurtasun-arloa / Erosketa-arloa / Zerbitzuak / Eragiketa, Segurtasuna	22	4	18	12,4	6,2	16,1
Analisi-teknikaria	43	12	31	24,3	18,5	27,7
Garapeneko teknikaria	36	21	15	20,3	32,3	13,4
Antolamendu, Kalitate eta Segurtasuneko teknikaria	5	3	2	2,8	4,6	1,8
Komunikazio eta Segurtasuneko teknikaria	1	0	1	0,6	0,0	0,9
Sistema-arloko aholkularia	13	3	10	7,3	4,6	8,9
Sistema-arloko teknikaria	13	3	10	7,3	4,6	8,9
Prozesu-prestatzailea	3	1	2	1,7	1,5	1,8
Operadorea	13	3	10	7,3	4,6	8,9
Erabiltzaileentzako Zerbitzuetako teknikaria	5	2	3	2,8	3,1	2,7
Mantentze-lanetako teknikaria / Giza Baliabideen Saileko teknikaria / Administrazioko teknikaria	4	2	2	2,3	3,1	1,8

GUZTIRA	177	65	112	100,0	100,0	100,

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.
(*) Kontzentrazio-indizea: Ehuneko bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion ehunekoa adierazten du (sexu-barnekoa), sexu bakoitza bereizita hartuta. Baliagarria da jakiteko nola kontzentratzen den sexu bakoitza aldagai berberak eman ditzakeen kategoria desberdinetan. Horrez gain, generoari buruzko datu oso interesgarriak ematen ditu. Honela zenbatesten da: kategoria bateko emakume-kopurua zati emakumeen guztizkoa; eta gauza bera gizonen kasuan ere: kategoria bateko gizon-kopurua zati gizonen guztizkoa. **Langileak:** Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldeko langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.

itzuli

28. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, profil profesionalaren eta sexuaren arabera, V. Planaren diagnostikoan. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
Lanbide-profilak	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**
Zuzendaritza Nagusia	1	0	1	0,5	0,0	0,8
Arloko zuzendaria	12	2	10	5,7	2,2	8,3
Zuzendaritzako idazkaria / Arloko laguntza administratiboa / Arloko laguntza teknikoa / Administrazioko ofiziala	10	7	3	4,7	7,6	2,5
Proiektu-buruak: Proiektuak / Ezarpen-arloa / Ustiapen-arloa / Erabiltzaileentzako zerbitzuak / Administrazioa / Giza Baliabideen Saila / Antolamendu, Kalitate, Telekomunikazio eta Segurtasun-arloa / Erosketa-arloa / Zerbitzuak / Eragiketa, Segurtasuna	38	13	25	17,9	14,1	20,8
Analisi-teknikaria	46	25	21	21,7	27,2	17,5
Garapeneko teknikaria	30	20	10	14,2	21,7	8,3
Antolamendu, Kalitate eta Segurtasuneko teknikaria	3	2	1	1,4	2,2	0,8
Komunikazio eta Segurtasuneko teknikaria	4	0	4	1,9	0,0	3,3
Sistema-arloko aholkularia	24	5	19	11,3	5,4	15,8
Sistema-arloko teknikaria	15	5	10	7,1	5,4	8,3
Prozesu-prestatzailea	4	3	1	1,9	3,3	0,8
Operadorea	13	4	9	6,1	4,3	7,5
Erabiltzaileentzako Zerbitzuetako teknikaria	6	2	4	2,8	2,2	3,3
Mantentze-lanetako teknikaria / Giza Baliabideen Saileko teknikaria / Administrazioko teknikaria	6	4	2	2,8	4,3	1,7
GUZTIRA	**212**	**92**	**120**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.
(*) Kontzentrazio-indizea: Ehuneko bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion ehunekoa adierazten du (sexu-barnekoa), sexu bakoitza bereizita hartuta. Baliagarria da jakiteko nola kontzentratzen den sexu bakoitza aldagai berberak eman ditzakeen kategoria desberdinetan. Horrez gain, generoari buruzko datu oso interesgarriak ematen ditu. Honela zenbatesten da: kategoria bateko emakume-kopurua zati emakumeen guztizkoa; eta gauza bera gizonen kasuan ere: kategoria bateko gizon-kopurua zati gizonen guztizkoa.
Langileak: Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldeko langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.

itzuli

29. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, profil profesionalaren eta sexuaren arabera, 2022-12-31n. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
Lanbide-profilak	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Zuzendaritza Nagusia	1	0	1	100,0	0,0	100,0
Arloko zuzendaritza eta Zuzendaritza teknikoak	10	1	9	100,0	10,0	90,0
Zuzendaritzako idazkaria / Arloko laguntza administratiboa / Arloko laguntza teknikoa / Administrazioko ofiziala	10	7	3	100,0	70,0	30,0
Proiektu-buruak: Proiektuak / Ezarpen-arloa / Ustiapen-arloa / Erabiltzaileentzako zerbitzuak / Administrazioa / Giza Baliabideen Saila / Antolamendu, Kalitate, Telekomunikazio eta Segurtasun-arloa / Erosketa-arloa / Zerbitzuak / Eragiketa, Segurtasuna	40	15	25	100,0	37,5	62,5
Analisi-teknikaria	48	26	22	100,0	54,2	45,8
Garapeneko teknikaria	36	21	15	100,0	58,3	41,7
Antolamendu, Kalitate eta Segurtasuneko teknikaria	4	2	2	100,0	50,0	50,0
Komunikazio eta Segurtasuneko teknikaria	3	0	3	100,0	0,0	100,0
Sistema-arloko aholkularia	35	7	28	100,0	20,0	80,0
Sistema-arloko teknikaria	24	8	16	100,0	33,3	66,7

Prozesu-prestatzailea	3	3	0	100,0	100,0	0,0
Operadorea	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Erabiltzaileentzako Zerbitzuetako teknikaria	8	3	5	100,0	37,5	62,5
Mantentze-lanetako teknikaria / Giza Baliabideen Saileko teknikaria / Administrazioko teknikaria	8	6	2	100,0	75,0	25,0
GUZTIRA	**230**	**99**	**131**	**100,0**	**43,0**	**57,0**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.
(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-artekoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.
Langileria: Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldeko langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.

itzuli

30. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, ordainsari-mailaren eta sexuaren arabera, 2022-12-31n. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
Urtea	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**
A+ maila	0	0	0	0,0	0,0	0,0
1. maila	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2. maila	3	2	1	100,0	66,7	33,3
3. maila	11	4	7	100,0	36,4	63,6
4X maila	38	19	19	100,0	50,0	50,0
4Y maila	19	11	8	100,0	57,9	42,1
5. maila	70	33	37	100,0	47,1	52,9
6. maila	37	14	23	100,0	37,8	62,2
7. maila	11	4	7	100,0	36,4	63,6
8. maila	30	11	19	100,0	36,7	63,3
Zuzendari teknikoa	6	1	5	100,0	16,7	83,3
Zuzendaritza-maila	4	0	4	100,0	0,0	100,0
Zuzendaritza Nagusia	1	0	1	100,0	0,0	100,0
GUZTIRA	**230**	**99**	**131**	**100,0**	**43,0**	**57,0**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.
(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-artekoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.
Langileria: Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldeko langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.

itzuli

3.1. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartean barne-hautaketako prozesu bidez mailaz igotako eta ordainsari-mailaz edo/eta profil profesionalez aldatutako langileak, sexuaren arabera, 2004-2022 aldian. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
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
69	**31**	**38**	**100**	**44,9**	**55,1**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.
(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-artekoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.
Langileria: Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldeko langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.

Itzuli

32. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartean jardunaren ebaluazio-prozesu bidez mailaz igotako langileak (maila-aldaketarekin), sexuaren arabera, 2004-2022 aldian. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
Urtea	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**
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
GUZTIRA	**328**	**170**	**158**	**100**	**51,8**	**48,2**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.
(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-artekoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.
Langileria: Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldeko langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.

itzuli

33. eranskina - EJIE Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartean jardunaren ebaluazio-prozesu bidez mailaz igotako (profil profesionalaren aldaketarekin) langileak, sexuaren arabera, 2004-2022 aldian. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
Urtea	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
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
GUZTIRA	**96**	**46**	**50**	**100,0**	**47,9**	**52,1**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.
(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-artekoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.
Langileria: Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldeko langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.

Itzuli

34. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartean mailaz igotako langileak, sexuaren arabera, 2004-2022 aldian. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
Urtea	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**
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
GUZTIRA	**486**	**243**	**243**	**100,0**	**50,0**	**50,0**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.
(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-artekoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.
Langileria: Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldeko langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.

itzuli

35. eranskina. EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, lanaldi-motaren (zatitua / txandakakoa) eta sexuaren arabera, 2022-12-31n. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
Lanaldi-mota	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**
Zatitua	180	75	105	100,0	41,7	58,3
Jarraitua	47	23	24	100,0	48,9	51,1
Mistoa	3	1	2	100,0	33,3	66,7
GUZTIRA	**230**	**99**	**131**	**100,0**	**43,0**	**57,0**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila. **(*)**
Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-artekoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.
Langileak: Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldeko langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.

itzuli

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

	Absolutos			INDICE DEDISTRIBUCIÓN - % (*)		
Tipo de jornada	**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

TOTAL	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.

37. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, familiako egoeraren eta sexuaren arabera, 2022-12-31n. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
Familia-egoera	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Ardurapean seme-alabarik edo beste pertsonarik ez dutenak	49	24	25	100,0	49,0	51,0
Ardurapean seme-alabak edo/eta beste pertsonak dituztenak	181	75	106	100,0	41,4	58,6
GUZTIRA	**230**	**99**	**131**	**100,0**	**43,0**	**57,0**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.
(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-artekoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.
Langileak: Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldeko langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.

Itzuli

38. Eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileen eszedentzien banaketa, urtearen eta sexuaren arabera, 2004-2022 aldian. Balio absolutuak eta banaketa-indizea

	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
Urtea	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
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
GUZTIRA	**28**	**9**	**19**	**100,0**	**32,1**	**67,9**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.
(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-artekoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.
Langileria: Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldeko langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.

itzuli

39. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, 2004-2022 aldian amatasun-baimena hartu dutenak, sexuaren arabera. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
Urtea	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak

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
GUZTIRA	**41**	**41**	**0**	**100,0**	**100,0**	**0,0**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.
(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-artekoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.
Langileria: Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldeko langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.

Itzuli

40. Eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, 2004-2022 aldian edoskitze-baimena hartu dutenak, sexuaren arabera. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
Urtea	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**
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	#ZATI/0!	#ZATI/0!	#ZATI/0!
2018	0	0	0	#ZATI/0!	#ZATI/0!	#ZATI/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
GUZTIRA	**39**	**31**	**8**	**100,0**	**79,5**	**20,5**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.
(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-artekoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.
Langileria: Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldeko langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.

itzuli

41. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, 2004-2022 aldian lanaldia murrizteko baimena hartu dutenak, sexuaren arabera. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
Urtea	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
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	#ZATI/0!	#ZATI/0!	#ZATI/0!
2018	0	0	0	#ZATI/0!	#ZATI/0!	#ZATI/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
GUZTIRA	**116**	**95**	**21**	**100,0**	**81,9**	18,1

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.
(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-artekoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.
Langileria: Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldeko langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.

Itzuli

42. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, 2004-2022 aldian ordutegia malgutzeko baimena hartu dutenak, sexuaren arabera. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
Urtea	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
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	#ZATI/0!	#ZATI/0!	#ZATI/0!
2018	0	0	0	#ZATI/0!	#ZATI/0!	#ZATI/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
GUZTIRA	**464**	**190**	**274**	**100,0**	**40,9**	**59,1**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.
(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-artekoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.
Langileria: Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldeko langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.

Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea
Sociedad Informática del Gobierno Vasco

Itzuli

43. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, sexuaren arabera, aurrez aurreko + telelaneko lanaldia dutenak, Hitzarmen Kolektiboko 14. artikuluaren arabera edo soilik aurrez aurreko lanaldia dutenak, 2022-12-31n. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
Kontratu-mota	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**
Aurrez aurrekoa + telelana	187	92	95	100,0	49,2	50,8
Soilik aurrez aurre	43	7	36	100,0	16,3	83,7
GUZTIRA	**230**	**99**	**131**	**100,0**	43,0	**57,0**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.
(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-artekoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.
Langileria: Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldeko langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.

itzuli

44. eranskina.- EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko Enpresa Batzordea osatzen duten kideak, sexuaren arabera, 2019-12-31n. Balio absolutuak eta banaketa-indizea

	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
Enpresa Batzordea	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**
Kideak	9	3	6	100,0	33,3	66,7

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila. **(*)**
Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-artekoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.

itzuli

45. eranskina.- EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko Segurtasun eta Osasun Batzordea osatzen duten kideak, sexuaren arabera, 2019-12-31n. Balio absolutuak eta banaketa-indizea						
	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
Segurtasun eta Osasun Batzordea	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Zuzendaritzak izendatutako kideak	3	1	2	100,0	33,3	66,7
Enpresa Batzordeak izendatutako kideak	3	0	3	100,0	0,0	100,0
GUZTIRA	**6**	**1**	**5**	**100,0**	**16,7**	**83,3**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila. **(*)**
Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-artekoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.

itzuli

46. taula - Osasuna sustatzeko programetako parte-hartzea, programen edizioaren eta sexuaren arabera. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea

	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
Urtea	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
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
GUZTIRA	**266**	**162**	**104**	100	60,90	39,10

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila. (*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-artekoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua. Langileak: Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldeko langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.

Itzuli

47. eranskina- Kontsulta medikoak, sexuaren arabera. Balio absolutuak eta banaketa-indizea, 2018-2022 aldian

	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
Urtea	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**
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
GUZTIRA	763	**449**	**314**	100,0	58,8	41,2

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila. **(*) Banaketa-indizea**: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-artekoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua. **Langileria**: Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldeko langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.

itzuli

48. eranskina - Urteko osasun-azterketei uko egitea (2017-2022 aldia), sexuaren arabera. Balio absolutuak eta banaketa-indizea

	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
Urtea	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**	**Guztira**	**Emakumeak**	**Gizonak**
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
GUZTIRA	**166**	**54**	**112**	**100,0**	**32,5**	**67,5**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.
(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-artekoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.
Langileria: Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldeko langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.

itzuli

49. eranskina - Gaixotasun edo istripuek eragindako absentismoaren ehunekoa (2018-2022 aldia), urtearen eta sexuaren arabera. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
Urtea	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
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
GUZTIRA	**135**	**39**	**96**	**100,0**	**28,9**	**71,1**

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.
(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-artekoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.
Langileria: Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldeko langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.

itzuli

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx