

EJI Eren Berdintasunaren alorreko IV. Jarduera Plana (2018-2020)

Dokumentu hau EJIE Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartearen jabetzakoa da, eta bertako edukia KONFIDENTZIALA da. Ezin da osorik edo zatika koptatu, beste batzuei erakutsi, edo sortu zenerako helburuetatik at dauden bestelako helburuekin erabili, EJIEk lehenago idatzizko baimenik eman gabe. Kontratu baten araupean entregatzen bada agiri hau, kontratu horrek berariaz adierazten duen moduan erabili beharko da, eta ezingo da erabilera-esparru horretatik irten. EJIEk ez du erantzukizunik, dokumentuaren edizioan erroreak edo hutsuneak baleude.

Bertsioa	Data	Aldaketen laburpena	Egilea:	Nork onartua:
5.0	2018/02/22	Behin betiko bertsioa	Iñigo Díaz	Alex Etxeberria

Aurkibidea

1 Aurrekariak	4
2 Erabilitako lan-metodologia	6
2.1 Hobekuntza-taldeak.....	6
2.2 Bileretan kontsultatutako alderdiak.....	7
2.3 Diagnostikoa egiteko erabilitako metodologia	8
3 EJIEko emakumeen eta gizonen berdintasun-egoerari buruzko diagnostikoa	10
3.1 Erakundearen profila, jarduera-eremua eta ingurunearekiko harremanak.....	10
3.2 Emakumeen eta gizonen lan-baldintzak EJIEen	14
3.3 Genero-indarkeriak eta sexu- edota lan-jazarpenak eragindako kasu posibleen analisia.....	55
3.4 Kultura- eta kudeaketa-elementuak.....	55
4 Esku hartzeko ardatzak	62
5 Helburuak	63
6 Jarduera-plana	64
6.1 Pertsonen kudeaketa.....	64
6.2 Laneko segurtasuna eta osasuna kudeatzea	66
6.3 Kontratazioaren kudeaketa.....	68
6.4 Zerbitzuen kudeaketa	69
6.5 Gobernu arduratsua.....	71
7 Adierazleak	74
8 Segimendua	75
8.1 Erantzukizuna	75
8.2 Aldizkakotasuna.....	75
8.3 Dokumentazioa.....	75
9 Baliabide ekonomikoak	76

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.

- EJIE En Emakumeen eta Gizonen Berdintasuna Sustatzeko I. Plana (2008-2011).
- EJIE En Emakumeen eta Gizonen Berdintasuna Sustatzeko II. Plana (2012-2013).
- EJIEko Berdintasunaren alorreko IV. Jarduera Plana (2014-2016).
- Emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunerako lankidetzak-erakundearen errekonozimendua (EHAA, 2008/12/15).
- Emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunerako erakunde kolaboratzailearen errekonozimendua, otsailaren 11ko 11/2014 Dekretuaren arabera (Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzak Erakundearen aitortzea arautzen duena; EHAA, 2015/07/31).

EJIE En 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

EJIE En orain artean ezarri diren hiru berdintasun-planen indarraldian, azken honek hainbat erreminta izan ditu, eta, horiei guztiei esker, hobekuntza lortu da pertsonen kudeaketa-prozesuan, kontratazio-prozesuan, zerbitzuak kudeatzeko sisteman eta gizarte-erantzukizuneko eta gobernu arduratsuen alorrean.

- Berdintasun-planak, ekintza konkretuak sustatuta, gauzatuta eta haien segimendua eginda.
- Jazarpenerako protokoloa.
- Berdintasun-politika sozietatearen jokabide-kodean txertatzea.
- Berdintasunerako prestakuntza txertatzea urteko trebakuntza-planetan.
- Langileen aukeraketako 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-sexistarekin lotuta.
- Jardunbide egokiak prestakuntzako eta bileren ordutegietan.
- Berdintasuna sustatzeko ekintzetan parte hartzea.
- Berdintasunari eskainitako atal berezi bat sortzea barne-komunikazioko planean.
- Berdintasun-irizpideak txertatzea kudeaketan.
- Genero-irizpideak txertatzea segurtasuna eta osasuna kudeatzeko sistemetatik eratorritako prozeduretan, OHSAS 18001:2007 arauarekin lotuta (arriskuen ebaluazioa, arrisku psikosozialei buruzko inkestak...).
- Genero-irizpideak txertatzea barneko kontratazio-jarraibideetan eta kontratazio-prozesuan.
- Genero-irizpideak txertatzea emandako hainbat zerbitzutan.

Berdintasun-plan honek Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legeak (otsailaren 18ko 4/2005) 40. artikuluan bildutako mandatuari erantzuten dio:

«40. artikulua. *Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak eta politikak.*

1. *Partaidetza nagusia kapital publikoarena duten enpresa guztiek, bai eta enplegatutako pertsona-kopuruaren edo beste irizpide batzuen arabera erregelamenduz zehaztuko diren enpresa pribatuek ere, neurri zehatzak eta eraginkorrak biltzen dituzten planak edo programak egin behar dituzte emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko hala enpresa barruan nola kanpoko jardunean».*

2 Erabilitako lan-metodologia

Berdintasun-plana prestatzeko partaidetza-metodologia erabili da.

Horretarako, hobekuntza-talde espezifiko bat sortu da, EJIEko langile boluntarioz osatua; hain zuzen ere, III. Plana prestatzen parte hartu zuten pertsona berberak.

Horrez gain, eztabaida-bilerak ere izan dira barruko zein kanpoko alderdi interesatuekin.

Halaber, berdintasunarekin lotutako inkesta espezifiko bat egin da EJIEko langileen artean.

2.1 Hobekuntza-taldeak

2.1.1 Hobekuntza-taldearen osaera

EJIEren IV. Berdintasun Plana prestatzeko hobekuntza-taldea osatze aldera, hainbat boluntariok parte hartu dute, hain zuzen ere 2014ko ekainean berdintasuna hobetzeko taldekide izateko borondatea agertu zuten pertsona horiek. Honako hauek izan dira.

Kidea	Sexua	Lanbide-profila	Arloa
Andoni Aranzabe	Gizonezkoa	Sistemen teknikaria	Osakidetzarako I&O zerbitzuak eta Batera-rako proiektuak
Asun Muñoz (*)	Emakumezkoa	Analisi-teknikaria	Proiektuak eta AT (Emakunde)
Begoña Gómez	Emakumezkoa	Ofizial administraria	Administrazioa eta langileak (kontratazioa)
Elena Muro	Emakumezkoa	Arloko administrazio-euskarria	Administrazioa eta Langileak (Giza Baliabideak)
Elena Valcarce	Emakumezkoa	Giza Baliabideetako teknikaria	Administrazioa eta Langileak (Giza Baliabideak)
Iñigo Díaz	Gizonezkoa	Giza Baliabideetako arduraduna	Administrazioa eta Langileak
Marta Álvarez	Emakumezkoa	Garapeneko teknikaria	Proiektuak eta AT (IVAP)

(*) Asun Muñoz da Enpresa Batzordeko kideetako bat.

2.1.2 Hobekuntza-taldearen osaera

Hobekuntza-taldeak orotara sei lan-bilera egin ditu, honako egutegi honekin.

2017/1/19

2017/2/1

2017/3/3

2017/3/13

2017/3/31

2017/6/12

Hobekuntza-taldeko bilerez gain, dokumentazioa partekatu eta berrikusi dute posta elektronikoz.

Bilera horietan, honako gai hauek jorratu dituzte.

Data	Gaia
2017/1/19	Lanaren plangintza
2017/2/1	Berdintasun-alorreko inkestaren plangintza eta diseinua
2017/3/3	Pertsonak. Pertsonak kudeatzeko prozesuaren datuen analisia, diagnostiko kuantitatiboa egiteko, eta langileen inkestetako datuen analisia, diagnostiko kualitatiborako.
2017/3/13	Pertsonak. Ekimenen iradokizunak aztertzea, pertsonen esparrurako.
2017/3/31	Zerbitzuen kudeaketa eta kontratazioa. Datuen eta ekimenen analisia, zerbitzuen eta kontratazioaren kudeaketa-esparruan.
2017/6/12	Planean biltzeko jardueri buruzko ideiak guztien aurrean aurkeztea, diagnostikoan eskuratutako datuen arabera.

Nabarmentzekoa da plan honen prestaketa-lanak oso aurreratuta zeudela ekainaren hasierarako, baina enpresarako bi mugarri zehazteke zeuden artean eta horrek atzerapena ekarri du lana egiteko garaian.

Haietako lehendabizikoa, EJI Eren Plan Estrategikoa onartzea; azkenean 2017ko ekainaren 30ean onartu zen, eta, hortaz, plana data horren ostean aztertu behar izan zen.

Bigarren mugarri garrantzitsua 2017an izandako negoziazio kolektiboko prozesua izan da. Aurreko ekainean plan-honen prestaketa oso aurreratuta baldin bazegoen ere, zehazteke zeuden artean lehendik ere martxan ziren kontziliazioaren alorreko jarduerak, kontuan izanda diagnostiko kualitatiboaren faserako langileen artean egindako inkestetatik ateratako ondorioak. Zuzendaritza eta Enpresa Batzordea negoziazio kolektiboko prozesuan buru-belarri ari zirela ikusita (azkeneko hitzarmen kolektiboa 2009an sinatu zen), eta jakinda negoziazio horretan familia-bizitza eta lana kontziliatzearekin lotutako auziak hobetzeraz bideratutako neurriak aurreikusten ari zirela, planaren amaiera atzeratzea aukeratu zen, hitzarmen kolektibo berri bat sinatzeko akordioa lortuko zelakoan. Hitzarmen kolektiboa azkenik 2017ko abenduaren 22an sinatu zen.

Plana beranduago onartu izanak ez du izan eragin kaltegarririk EJI Eren berdintasunaren trataeran; izan ere, 2017an arian-arian egin dira III. Planean aurreikusitako jarduerak –hain zuzen ere, jarduera horiek gehienak IV. Planean ere biltzeko proposamena egin da–, baita 2017rako planean ezarritako bestelako jarduera berriak ere.

Hori guztia dela eta, azkenik, plan honen indarraldia 2018tik 2020ra bitartean luzatzea aukeratu dugu, eta III. Plana, berriz, luzatutzat eman zen 2017an.

2017ko abenduaren 26an, dokumentu honen zirriborroa Gobernantza Sailaren Berdintasuneko Unitate Administratibora helarazi zen, eta 2018ko urtarrilaren 24an txosten bat eman zuen, agirian jaso beharreko hainbat gomendio teknikorekin. Horiek guztiak dokumentuaren behin betiko bertsioan daude bilduta.

2.2 Bileretan kontsultatutako alderdiak

Diagnostikoa egiteko fasean, hainbat alderdirekin egin dira kontsulta-bilerak. Honako hauekin, hain zuzen ere.

- EJI Eren Zuzendaritza Nagusia
- EJI Eren Enpresa Batzordea
- Emakunde (Programen Arloko teknikaria)
- Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila (Berdintasuneko teknikaria)

Alderdi interesdun horiekin eztabaida-bilerak egin dira, diagnostiko kualitatiborako informazioa eskuratzeko xedez, baita plana prestatzeko ere. Hain zuzen ere, honako bilera hauek egin dituzte.

Data	Alderdi interesduna
2017/1/18	Emakunde (Programen Arloko teknikaria)
2017/1/20	Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saila (Berdintasuneko teknikaria)
2017/1/23	EJIEren Zuzendaritza Nagusia
-	EJIEren Enpresa Batzordea Diagnostikoa egiteko fasean, 2018/01/27rako aurreikusitako bilera batean parte hartzeko gonbita egin zen, baina ez zen egin azkenean. Nolanahi ere, 2017 osoan Enpresa Batzordearekin bilerak egin dira negoziazio kolektiboaren esparruan; horietan, besteak beste, familia-bizitza eta lana kontziliatzeko alderdiekin lotutako auziak jorratu dira. Negoziazio-prozesu horrexek luzatu du, hain justu, plan honen onarpena uste baino gehiagoz, guztia ere kontziliatio-neurri hobeak txertatzeko helburuarekin. Izan ere, diagnostikoaren fasean langileekin egindako inkestan agerian geratu zenez, horixe zen emaitzetatik eskuratutako ondorio nagusietako bat.

Bilera horietan hobekuntza-taldeko kideek parte hartu dute, eta haietatik eskuratutako ondorioak gainerako hobekuntza-taldearen esku daude.

2.3 Diagnostikoa egiteko erabilitako metodologia

Diagnostikoa egiteko alderdi metodologiko gisa, Administrazio orokorreko eta haren erakunde autonomoetako emakumeen eta gizonen Berdintasunerako I. Plana hartu da erreferentzia gisa (198. zenbakidun EHAA, 2016/10/19), baita Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailaren Berdintasunerako Unitate Administrazioak plan honen zirriborroari buruz 2018ko urtarrilaren 24an helarazitako gomendio teknikoak ere.

Jasotako datuak aurreko hiru berdintasun-planetan egindako diagnostikoen emaitzei egin diete erreferentzia, baita langile-taldearen 2016ko abenduaren 31ko egoerari ere. Informazio hori EJIEren Giza Baliabideetako Sailetik eskuratu da.

Diagnostikoan 32 taula, 3 koadro, 2 grafiko eta 60 eranskin txertatu dira.

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. Horren bidez banaketa-indizea neurtu da, eta aztertu den kategoria bakoitzean irudikatu dira sexu bakoitzaren ehunekoak (sexu-artekoa), erkatuta. Erabilgarria da aztertutako testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko. Honela zenbatesten da: kategoria bakoitzean sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsona guztien kopurua. Beste taula eta eranskin batzuetan, ordea, kontzentrazio-indizea neurtzen duten ehuneko bertikalak agertuko dira. Aldagai baten multzoan, kategoria guztietan sexu-talde zehatz baten ehunekoa zein den adierazten du (sexu-barnekoa), eta sexu bakoitza bereizita aztertzen da. Baliagarria da ezagutzeko nola banatzen den sexu bakoitza aldagai batek eduki ditzakeen kategorietan, eta oso informazio aberatsa eskaintzen du generoari dagokionez. Hura kalkulatzeko, kategoria batean dauden sexu bateko pertsonen kopurua aldagaiko sexu horretako pertsonen guztizkoarekin zatitu behar da.

Planean hainbat definizio jasotzen dira, ondoren zehaztuta bezala. Guztiak ere Administrazio orokorreko eta haren erakunde autonomoetako emakumeen eta gizonen Berdintasunerako I. Planean erabilitakoak dira, eta EJIE-Eusko Jaurkitzaren Informatika Elkartera egokituta daude, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailaren Berdintasuneko Unitate Administrazioak egindako gomendioari jarraikiz.

- **BANAKETA-INDIZEA (SEXU-ARTEKOA).** Banaketa-indizeak adierazten du zer portzentaje duen sexu batek bestearekiko (sexu-artekoa) aztertutako kategorian. Erabilgarria da aztertutako testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko. Hura kalkulatzeko, kategoria batean dauden sexu bateko pertsonen kopurua kategoria horretako pertsonen guztizkoarekin zatitu behar da.
- **KONTZENTRAZIO-INDIZEA (SEXU-BARRUKOA).** Portzentaje bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion portzentajea adierazten du (sexu-barrukoa), sexu bakoitzak bereizita hartuta. Baliagarria da sexu bakoitza nola kontzentratzen den jakiteko aldagai

batek eduki ditzakeen kategorietan, eta oso informazio aberatsa eskaintzen du generoari dagokionez. Kalkulatzeko, kategoria bateko emakumeen kopurua zati emakumeen guztizko kopurua egiten da. Beste horrenbeste gizonekin ere: kategoria bateko gizonen kopurua zati guztizko gizonen kopurua.

- **ARRAKASTA-TASA.** Adierazlearen balioa interpretatzeko, hau izan behar da kontuan: 1etik beherako eta 0ra bitarteko balioek adierazten dute emakume hautagaiak gizonen baino arrakasta txikiagoa izan dutela. Balioa 1ekoa bada, berdintasuna ageri dela esan nahi du (Berdintasun diagnostikoa eta plana egiteko Metodologia. EMAKUNDE).
- **GENEROEN ARTEKO ALDEA.** Aldagai baten kategorian emakumezkoen eta gizonzkoen ehunekoaren edo tasaren artean dagoen aldea da. Hura kalkulatzeko, aldagai baten portzentaje edo tasa femeninoari aldagai berberaren portzentaje edo tasa maskulinoa kendu behar zaio. Emaitza portzentaje-puntutan neurtzen da. Berdintasunetik hurbilago egongo gara generoen arteko aldea zerotik hurbilago dagoenean. (Egitura-funtsen eta kohesio-funtsaren bidez baterako finantzaketa daukaten eragiketen esparruan genero-tarteak aztertze estatistika-iturrien eta adierazleen gida. Emakumearen Erakundea.)

Koadroetan, ordea, informazio sistematizatua bildu da. Zentzuduna denez bertan ez da daturik edo grafikorik bildu; horren ordez, lortutako datuak irudikaturik daude, eta datuak berehala bistaratzen dira.

Bestalde, 2016ko abenduaren 31n osatu zen emakumezko langileen ehunekoa hartu dugu abiapuntu (02. grafikoaren arabera, % 39,61 zen), eta bost barruti sortu ditugu, diagnostikoa **feminizazio-maila erlatiboa** neurtu ahal izateko.

Hona hemen bost maila horiek: **oso maskulinizatuta, maskulinizatuta, orekatuta, feminizatuta, oso feminizatuta**. Horietako bakoitza puntuazio-tarte bati lotuta egongo da, eta tarte horien arteko aldea bost puntu baino txikiagoa izango da beti.

1. koadroa.- Feminizazioaren-maila erlatiboa zehazteko barrutia eta tarteak.

FEMINIZAZIO-MAILA ERLATIBOA		
Barrutiak	Tarteak	Batezbestekoa
Oso maskulinizatuta	<32,3	
Maskulinizatuta	32,3-37,1	
Orekatuta	37,2-42,0	39,6
Feminizatuta	42,1-46,9	
Oso feminizatuta	> 46,9	

Egilea: Giza Baliabideak

Tarte horiek barrutiek lotuta daude, eta, segun eta tarte bakoitzaren ehunekoa zein den, hauxe zehaztu dezakegu: ikerketa (mailak, postuak eta abar) oso maskulinizatuta, maskulinizatuta, orekatuta, feminizatuta edo oso feminizatuta dagoen.

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

3 EJIEko emakumeen eta gizonen berdintasun-egoerari buruzko diagnostikoa

3.1 Erakundearen profila, jarduera-eremua eta ingurunearekiko harremanak

3.1.1 Plan Estrategikoa

Berdintasun-plan honen ondoreetarako, indarrean den esparru estrategikoa hartu da kontuan; zehazki, 2020ko Plan Estrategikoaren dokumentua, 1. bertsioa (2017/06/30, 341073 dokumentua), EJIEren Administrazio Kontseiluak onartua 2017ko ekainaren 30ean.

Honako hauek dira planaren egitekoaren eta ikuspegiaren deskribapenak.

- Egitekoa. Eusko Jaurkitzako erakunde bat gara, eta EAEko sektore publikoak herritarrei eskaintzen dizkien zerbitzuak teknologia-arloko lidergoaren bidez digitalizatzen ditugu, zerbitzuak hobeto eta eraginkortasun handiagoz betetzeko.
- Ikuspegia. Sektore publikorako erreferente teknologiko izango gara, eta gure egitekoa bezeroek, profesionalak eta informatikaren sektoreko erakundeek errekonozituko dute.

Esandako plan horretan jasotako balioen artean, genero-berdintasuna ageri da.

Erreferentzia horiek Zuzendaritza Nagusiari egindako gomendioaren ostetik bildu ziren III. Planean; gomendio horiek zioten, hain zuzen, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari erreferentzia espezifikoaren bat egiteko hurrengo plan estrategikoan, eta, hala egokituz gero, haren ostetik prestatutako urteko planetan (III. Planeko 5.4 ardatzeko jarduera).

Ondorioak. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa gaur egun indarrean den plan estrategikoan eta kudeaketa-planean jasota dago, eta etorkizunekoetan ere bermatu beharko da.

3.1.2 Estatutu sozialak: araubide juridikoa eta xede soziala

Gaur egungo Estatutu Sozialak 2009koak dira.

Indarrean diren Estatutu Sozialen arabera, 1. artikulua hauxe dio: «*Sektore Publikoaren Kontratuei buruzko urriaren 30eko 30/2007 Legearen 24.6 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, EJIEk berezko tresna eta zerbitzu tekniko izaera du Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorarentzat, sozietatearen kapitalean partaide diren gainerako erakundeentzat, eta haien mendeko erakunde autonomo eta gainerako erakunde publikoentzat.*

Sozietatearen kapital sozial osoa titulartasun publikokoa izango da; sozietateak, bestalde, berau berezko tresna eta zerbitzu teknikotzat duten erakundeekin egingo du bere oinarrizko jarduera.

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokoraren sailek eta sozietatea bitarteko propiotzat eta zerbitzu teknikotzat duten gainerako erakundeek beren helburu sozialarekin egindako jardunak, zerbitzuak eta beste edozein jardun egiteko agindua eman diezaiokete Sozietateari, betiere horrek administrazio-ahalmenak gauzatzea ez badakar.

Sail edo entitateek kasuan kasuko kudeatzeko gomendioaren bidez eskatzen dizkioten lanak nahitaez egin beharko ditu sozietateak, eta egin ere, sail edo entitate horiek euren aldetik finkatutako irizpideen arabera.

Kudeaketa-gomendio horiek instrumentalak dira, kontratuz kanpokoak, eta, hortaz, ondorio guztietarako, barnekoak eta mendekoak dira. Sozietateak nahitaez bete beharko ditu, eta sozietatea atxikita dagoen Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokoraren sailaren arau organikoek adierazitako organoak nahikotasun ekonomiko-finantzarioaren irizpideari jarraikiz ezarritako tarifak aintzat hartuta ordainduko dira, sozietatea bitarteko propiotzat eta zerbitzu teknikotzat duten gainerako erakundeen parte-hartzearekin».

Era berean, Estatutu Sozialen 3. artikuluan ezarritakoarekin bat, EJIEren xede soziala hau izango da:

- a) *Datuak prozesatzeko teknikak aztertzea eta garatzea.*
- b) *Zerbitzu informatikoa eskaintzea Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioari (nagusia, lurraldeetako edo instituzionala).*
- c) *Komunikazioen arloan, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioari segurtasun-zerbitzuak eta zerbitzu tekniko eta administratiboak eskaintzea, teknika eta baliabide elektroniko, informatiko eta telematikoen bidez.*
- d) *Aurreko idatz-zatietan adierazitako zerbitzuak Euskal Autonomia Erkidegoaz besteko pertsona edo entitate publiko zein pribatuei eskaini, baldin eta horrela erabakitzen badu sozietatearen administrazio-kontseiluak.*

Ondorioak. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa kontuan izateko gomendioa helaraztea Administrazio Kontseiluaren Presidentetzari, Estatutu Sozialen etorkizuneko berrikuspenetan.

3.1.3 Eusko Jaurlaritzaren emakumeen eta gizonen berdintasunerako politikak eta planak

EJIEren berdintasun-planak Eusko Jaurlaritzaren berdintasun-politikekin bat egiten du; horiek 2013ko abenduaren 30eko Gobernu Kontseiluan jarri zituzten martxan, Euskal Autonomia Erkidegoko Emakumeen eta Gizonen VI. Berdintasun Plana onartu zutenen. Plan horretatik eratorriak dira sailtako plangintzak, 4/2005 Legearen 15 artikulua jasotzen duen moduan. Hala, gaur egun eta EJIEri dagokionez, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saileko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2017ko Plangintza hartu behar da kontuan, bertan jasotzen baitira EJIEren partaidetza eskatzen duten helburuak.

Ondorioak. Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saileko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 2017ko Plangintzak hainbat helburu espezifiko ezartzen ditu EJIErako, eta horiek kontuan hartu dira plan honetako jarduerak prestatzeko garaian.

3.1.4 Zerbitzuak kontratatzea enpresei

EJIEk kontratazioarako barne-jarraibideak ditu, eta haien bertsiorik berriena 2017ko ekainaren 30eko Administrazio Kontseiluak onartu zuen, azaroaren 14ko 3/2001 Legegintzako Errege Dekretuak (Sektore Publikoko Kontratuen Legearen testu bategina onartzen duena) ezarritakoarekin bat. Era berean, kontratazio-prozesu bat ere badu, egiten diren kontratazio-espeditanteak zehazteko eta sistematizatzeko helburua duena. Jarraibide horietan definitutako antolaketarako kontratazio-printzipio horien artean, 22.a nabarmenduko litzateke (gizarte-klausulak txertatzeari buruzkoa). Hain zuzen ere, hauxe dio: «*Autonomia Erkidegoko administrazioaren eta bere sektore publikoaren kontratazioan **gizarte-irizpideak** eta beste politika publikoak barne hartzeko Jaurlaritzaren Kontseiluak hartutako erabakia argitaratzeko den Jaurlaritzaren Idazkaritzako eta Legebiltzarreko Harremanetarako zuzendariaren ekainaren 2ko 6/2008 Ebazpenaren arabera, zeinaren bidez "Kontratazioan gizarte-irizpideak, ingurumenekoak eta beste politika publikoak barne hartzeko Jarraibidea" argitaratu baitzen, EJIEk gizarte-irizpideak eta ingurumenekoak sartuko ditu, ahal den neurrian, jarraibide horretan ezarritakoaren arabera, kontratuen pleguen aurreikuspenetan, esleipen-prozeduran eta kontratua egikaritzeko orduan, hargatik eragotzi gabe eskaintza aukeratzeko duen askatasun osoa, eta kontratazio-jardueran aplikatu beharreko printzipio orokorrak urratu gabe, bereziki lehia-, berdintasun- eta ez diskriminatuzko printzipioak, eta zerbitzuak emateko eta ondasunak zirkulatzeko askatasuna*».

III. Berdintasun Planean onartu zituen EJIEk lehendabizikoz berdintasun-irizpideak kontratazio-prozesuetarako. Irizpide horiek bildu izana jardunbide egokizat hartu du Euskalitek, kudeaketa aurreratuko ereduaren barruan.

Eusko Jaurlaritzaren esparruan, bada gidaliburu bat, Emakundek argitaratua, kontratazio publikoetan genero-irizpideak txertatzeari buruz.

Ondorioak. EJIEk berdintasun-planetan jarduerak biltzen jarraitu behar du, kanpoko enpresekin egiten dituen kontratazioetan berdintasuna lortzera bideratuta, guztia ere segurtasun juridikoko beharrezko bermeekin.

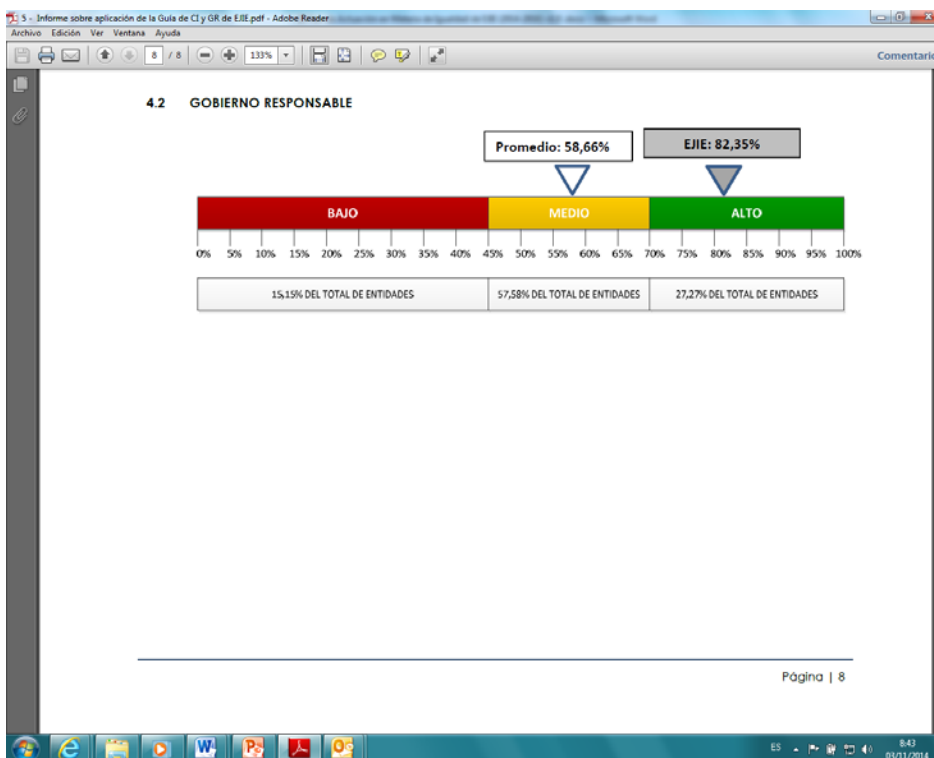
3.1.5 Gobernu arduratsua

3.1.5.1 Gobernu arduratsurako gida

EJIEk urteak daramatza gobernu arduratsuaren esparruan lanean, eta 2009an sistematizatu zen, hain justu, funtzio hori, Eusko Jaurkitzaren Kontrol Ekonomikoko Bulegoak prestatutako Gobernu Arduratsurako Gida beteta.

Gobernu arduratsuaren alorrari dagokionez Kontrol Ekonomikoko Bulegoak egindako azken ikuskaritzaren arabera, EJIEk honako balioespen hau lortu du.

01. grafikoa



Egilea: KEB

Gida honetan kontuan hartzen den gobernu arduratsuaren elementuetako bat berdintasunaren alorreko adierazle jakin batzuk betetzea da, maila oinarritukoan eta aurreratuan banatuak; esaterako, berdintasun-plan bat prestatzea, Administrazio Kontseiluan ordezkariak orekatu izatea, kontziliario-neurriak eta soldaten berdintasuna sustatzea, eta berdintasunaren bidean aurrera egiteko ekintzak eta programak garatzea.

Gobernu Arduratsurako Gidak hainbat galdera biltzen ditu berdintasunaren esparruan, eta, ondoren, EJIEri buruzko haien erantzunak jasotzen dira, 2011. eta 2016. urteetarako.

Galdera	2011ko erantzuna	2016ko erantzuna
Kontseiluko zenbat kide dira emakumeak?	6	6

Badago berdintasun-planik?	bai	bai
Ipini da abian prozedurarik, beharrezkoa denetan, emakumeen eta gizonen soldata parekatzeko?	bai	bai
Garatu da genero-berdintasunaren aldeko jarduerarik eta programarik?	bai	bai
Bada erakundearen neurririk langileen laneko eta familiako bizitza kontziliatzea sustatzeko?	bai	bai

Ondorioak. Gobernu arduratsuaren esparruan, EJIE erreferente da Eusko Jaurlaritzaren sektore publikoko erakundearen artean. EJIEk gobernu arduratsuaren funtzioa garatzen jarraitu behar du alderdi guztietan, eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunean bereziki. Gidara izandako egokitze maila bikaina da, eta denboran jarraitua.

3.1.5.2 Administrazio Kontseilua

EJIEren Administrazio Kontseiluaren osaketa Eusko Jaurlaritzaren Gobernu Kontseiluak zehazten du, eta elkartearen Akziodunen Batzar Nagusi gisa jarduten du.

Honako hau da Administrazio Kontseiluaren osaketa, azken eguneratze-datan (2017/06/30).

01. taula.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartearen Administrazio Kontseiluko kideak, karguaren eta sexuaren arabera, 2017/06/30. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.						
Kargua	Absolutuak			BANAKETA-ADIERAZLEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Presidentetza	1	1	0	100,0	100,0	0,0
Presidenteordetza	1	0	1	100,0	0,0	100,0
Kideak	9	5	4	100,0	55,6	44,4
GUZTIRA	11	6	5	100,0	54,5	45,5

Iturria: EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila. (*)
 Banaketa-indizea. Banaketa-indizeak adierazten du sexu batek bestearekiko zer portzentaje duen aztertutako kategorian (sexu-arteakoa).
 Erabilgarria da aztertutako testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko. Hura kalkulatzeko, kategorian dauden sexu bateko pertsonen kopurua kategorian horretako pertsonen guztizkoarekin zatitu behar da.

Presidentea emakumezkoa da, eta presidenteordea, berriz, gizonezkoa. Idazkari ez-kontseilariari dagokionez, gizonezkoa da.

Honako hau izan da emakumezkoen presentziaren bilakaera Administrazio Kontseiluaren osaketan, azken urteetan izandako aldaketan ondorio: 2009an % 58,3, 2012an % 33,3, eta 2017an % 55,6 (ikus 01. eranskina).

Ondorioak. 01. taulatik ondorioztatzen denez, Administrazio Kontseiluko kideen osaketa oso feminizatuta dago (% 54,5 emakumeak dira eta % 45,4, berriz, gizonak), kontuan izanda egitura maskulinizatu batetik zetorrela (% 33,3 ziren emakumeak, eta % 66,7 gizonak).

Administrazio Kontseiluaren osaketari dagokionez, berriz, aldakuntza ageri da aztertutako urteetan; izan ere, emakumeen banaketa-indizea % 58,3 izan zen 2009an, % 33,3ra jaitsi zen 2012an eta % 55,6 lortu zuen

2017an. Hala, gomendagarria da datuak Administrazio Kontseiluaren Presidentetzara helaraztea, Administrazio Kontseilua osatzeko eskumena duen eskudun organoak kontuan izan ditzan.

3.1.5.3 Ahalak eskuordetuta dauzkaten pertsonak

Administrazio Kontseiluak ordezkari-ahalak eskuordetu dizkieten pertsonak, dagozkion ahalduntze-eskriturak sinatuta, hiru dira: Administrazio Kontseiluko presidentea (emakumezkoa), Administrazio Kontseiluko presidenteordea (gizonezkoa) eta zuzendari nagusia (gizonezkoa). Horrek esan nahi du ordezkari-ahalak eskuordetuta dauzkaten pertsonen % 33,3 emakumezkoak direla (ikus 02. eranskina).

2014ko III. Berdintasun Planeko azterketa diagnostikoa egiteko garaian ahalak eskuordetuta zeuzkaten pertsonen dagokienez, aldakuntza ageri da; izan ere, garai hartan emakumeak % 0 ziren, eta gizonezkoak, berriz, % 100.

Ondorioak. Ahalordetzeen banaketa maskulinizatuta dago, eta aurretik are banaketa maskulinizatuagoa zuen: % 0 emakumeak eta % 100 gizonak.

3.2 Emakumeen eta gizonen lan-baldintzak EJIEn

Emakumeek eta gizonen EJIEn zer lan-baldintza dituzten aztertzeko xedez, pertsonak kudeatzearekin lotutako prozedurak eta adierazleak aztertu dira, baita bestelako hainbat adierazle espezifiko ere, diagnostikoa hau prestatu ahal izateko.

Zenbakizko datuak 2016ko abenduaren 31ko egoeratik hartuak dira.

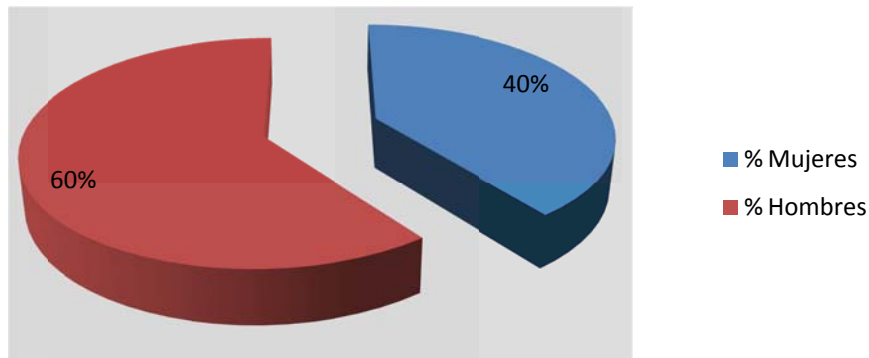
Langile-taldeari dagokionez, 2016ko abenduaren 31n ziren 207 lan-kontratuak hartu dira kontuan, nahiz eta jardunaldi osoaren terminoetan, data horretako langile-taldean 195 pertsona ziren; izan ere, EJIek erretiro partzialeko plana dauka abian, 2013tik 2018ra bitartean indarrean izango dena. Plan haren baitan, hainbat langilek % 75eko lanaldi murrizketa daukate.

3.2.1 Langileen banaketa, sexuaren arabera

2016ko abenduaren 31n, EJIeko langile-taldea 207 pertsonak osatzen zuten; haietatik % 39,6 emakumeak dira, eta % 60,4 gizonezkoak.

02. grafikoa.- EJI-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartean langileen banaketa sexuaren arabera, 2016ko abenduaren 31n

Distribución de la plantilla de EJIE por sexo a 31/12/2016



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

Honako hau da langileen bilakaera, I. Berdintasun Plana ezarri zenetik.

02. taula.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileen bilakaera sexuaren arabera, 2008 eta 2016 bitartean egin diren berdintasun-planetako diagnostikoetan. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.						
Planeko diagnostikoak	Absolutuak			BANAKETA-ADIERAZLEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
I. Planeko diagnostikoa 2008	178	65	113	100,0	36,5	63,5
II. Planeko diagnostikoa	192	74	118	100,0	38,5	61,5

2012						
III. Planeko diagnostikoa 2014	205	81	124	100,0	39,5	60,5
IV. Planeko diagnostikoa 2016	207	82	125	100,0	39,6	60,4

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

(*) Banaketa-indizea. Banaketa-indizeak adierazten du sexu batek bestearekiko zer portzentaje duen aztertutako kategorian (sexu-arteakoa). Erabilgarria da aztertutako testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko. Hura kalkulatzeko, kategoria batean dauden sexu bateko pertsonen kopurua kategoria horretako pertsonen guztizkoarekin zatitu behar da.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

Ondorioak. 02. taulatik ondorioztatzen dugunez, 2007ko abenduan emakumeen eta gizonen egoerari buruz egindako lehendabiziko diagnostikoko datuen arabera, % 63,5 gizonak ziren, eta % 36,5, berriz, emakumeak. Gaur egun, ostera, banaketa honako hau da: % 60,4 gizonak eta % 39,6 emakumeak. Hala, zortzi urteko epean % 3,1 handitu da emakumeen presentzia EJIEko langileen artean, berdintasun-planak egiten diren garaian (neurri txikiagoan III. Planaren indarraldian).

3.2.2 Langileen banaketa, sexuaren eta adinaren arabera

EJIEEn lan egiten duten pertsonen adinari dagokionez, honako hau nabarmenduko genuke.

03. taula.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartearen langileak, adin-tarteen eta sexuaren arabera, 2016/12/31. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.						
Adin-tartea	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
30 urte edo gutxiago	2	2	0	1,0	2,4	0,0
31 - 40 urte	39	18	21	18,8	22,0	16,8
41 - 50 urte	48	22	26	23,2	26,8	20,8
51 - 60 urte	94	38	56	45,4	46,3	44,8
61 urte edo gehiago	24	2	22	11,6	2,4	17,6
GUZTIRA	207	82	125	100,0	100,0	100,0

Iturria: EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteak. Giza Baliabideen Saila. (*)

Kontzentrazio-indizea. Portzentaje bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion portzentajea adierazten du (sexu-barrukoa), sexu bakoitzak bereizita hartuta. Baliagarria da sexu bakoitza nola kontzentratzen den jakiteko aldagai batek eduki ditzakeen kategorietan, eta oso informazio aberatsa eskaintzen du generoari dagokionez. Kalkulatzeko, kategoria bateko emakumeen kopurua zati emakumeen guztizko kopurua egiten da. Beste horrenbeste gizonekin ere: kategoria bateko gizonen kopurua zati guztizko gizonen kopurua.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

Ondorioak. Ez da langile-talde gaztea, nahiz eta hainbat ekimen garatzen ari diren taldea gaztetzeko; horien artean, nabarmentzekoa da Zuzendaritzak eta Enpresa Batzordeak 2013ko martxoan sinatutako Erretiro Partzialeko Plana, 2018ko abenduaren 31n amaituko dena, eta 48 pertsona hartzen dituen (% 79

gizonezkoak eta % 21 emakumezkoak). Kontuan izan behar da 2016ko abenduaren 31n guztira 21 pertsona zeudela erretiro partzialeko egoeran (2 emakume eta 19 gizonezko), eta 2017an beste 5 pertsonak egingo dutela bat. Hala, 2018ra bitartean, guztira beste 10 pertsonak bat egin ahalko dute (2 emakumek eta 8 gizonek).

03. taulatik ondorioztatzen dugunez, emakumezkoen kontzentrazio-indizerik handiena 51 eta 60 urte bitarteko tartean ageri da (% 46,3), baita gizonezkoen kasuan ere (% 44,8). Emakumezkoen kontzentrazio-indize apalena 30 urteko edo gutxiagoko adin-tarteetan ageri da (% 2,4), baita 61 urtekoetan edo hortik gorakoetan ere (% 2,4). Gizonezkoen kasuan, kontzentrazio-indize apalenak 31 eta 40 urte bitarteko tartean ageri dira (% 16,8), baita 61 eta hortik gorakoetan ere (% 17,6).

Banaketa-indizeari dagokionez (ikus 03. eranskina), gizonezkoen ehunekoa handiagoa da (% 91,7) emakumezkoena baino (% 8,3) 61 urteko eta hortik gorako langileen tartean; aldiz, emakumeen ehunekoa handiagoa da (% 100) gizonezkoena baino (% 0) 30 urteko edo hortik beherako adin-tartean. Feminizazio-mailari dagokionez, 30 urtetik beherako adin-tartea oso feminizatuta dago, eta hurrengoak ere hala ageri dira. Salbuespena 61 urte eta gorakoak lirateke, kontrakoa gertatzen baita. Bestalde, 51 eta 60 urte bitartekoa orekatuta ageri da.

3.2.3 Langileriaren banaketa, sexuaren eta ikasketa-mailaren arabera

Honako hauek dira EJIEren langileen titulazioen taldekatze nagusiak.

04. taula.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartearen langileak, ikasketa-mailaren eta sexuaren arabera, 2016/12/31. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

Titulazioa	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Lizentziatura / Ingeniaritza	106	47	59	51,2	57,3	47,2
LH II / Ikasketa teknikoak	22	14	8	10,6	17,1	6,4
LH I / Bestelakoak	79	21	58	38,2	25,6	46,4

GUZTIRA	207	82	125	100,0	100,0	100,0
Iturria: EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila. (*) Kontzentrazio-indizea. Portzentaje bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion portzentajea adierazten du (sexu-barrukoa), sexu bakoitzak bereizita hartuta. Baliagarria da sexu bakoitza nola kontzentratzen den jakiteko aldagai batek eduki ditzakeen kategorietan, eta oso informazio aberatsa eskaintzen du generoari dagokionez. Kalkulatzeko, kategoria bateko emakumeen kopurua zati emakumeen guztizko kopurua egiten da. Beste horrenbeste gizonekin ere: kategoria bateko gizonen kopurua zati guztizko gizonen kopurua. Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.						

Titulazioari buruzko informazioa ez dago eguneratuta langile-talde osoaren kasuan.

Ondorioak. 04. taulatik ondorioztatzen dugunez, emakumezkoen kontzentrazio-indize handiena Lizentziatura/Ingeniaritza taldean topatzen dugu (% 57,3); beste horrenbeste gizonen kasuan ere (% 47,2), kontzentrazio-indize oso antzekoa baitute LH I/bestelakoak taldean (% 46,4). Emakumeen kontzentrazio-indizerik apalena LH II/ikasketa teknikoak alorrean gertatzen da (% 17,1), baita gizonezkoetan ere (% 6,4).

Feminizazio-maila erlatiboari dagokionez, eta 04. eranskineko datuak oinarri hartuta, ondorioztatzen da Lizentziatura/Ingeniaritza titulazioen multzoa feminizatuta dagoela (% 44,3 emakumezkoak eta % 55,7 gizonezkoak), eta LH II/Ikasketa teknikoak titulazio-taldea, berriz, oso feminizatuta dagoela (% 63,6 emakumeak eta % 36,4 gizonezkoak). LH I/Bestelakoak, ostera, oso maskulinizatuta ageri da (% 26,6 emakumezkoak eta % 73,4 gizonezkoak).

3.2.4 Langileen banaketa, sexuaren eta alorren arabera

Honako hau da langileen banaketa, EJIEk 2016ko abenduaren 31n duen alor-sailkapenaren arabera.

05. taula.- EJIE-Eusko Jaurkitzaren Informatika Elkartearen langileak, alor-sailkapenaren eta sexuaren arabera, 2016/12/31. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.						
Arloa	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Zuzendaritza Nagusia	16	4	12	7,7	4,9	9,6
Administrazioa eta Langileak	13	8	5	6,3	9,8	4,0
Proiektuak eta Laguntza Teknikoa	90	45	45	43,5	54,9	36,0
Produkzioa	51	16	35	24,6	19,5	28,0
Sistemak eta Telekomunikazioak	35	9	26	16,9	11,0	20,8
Bezeroak	2	0	2	1,0	0,0	1,6
GUZTIRA	207	82	125	100,0	100,0	100,0

Iturria: EJIE-Eusko Jaurkitzaren Informatika Elkarte. Giza Baliabideen Saila.
 (*) **Kontzentrazio-indizea.** Portzentaje bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion portzentajea adierazten du (sexu-barrukoa), sexu bakoitzak bereizita hartuta. Baliagarria da sexu bakoitza nola kontzentratzen den jakiteko aldagai batek eduki ditzakeen kategorietan, eta oso informazio aberatsa eskaintzen du generoari dagokionez. Kalkulatzeko, kategoria bateko emakumeen kopurua zati emakumeen guztizko kopurua egiten da. Beste horrenbeste gizonekin ere: kategoria bateko gizonen kopurua zati guztizko gizonen kopurua.
Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

Ondorioak. 05. taulatik ondorioztatzen dugunaren arabera, emakumezkoen kontzentrazio-indizerik handiena Proiektua eta Laguntza Teknikoaren alorrean dago (% 54,9), eta, ondoren, Produkzioan (% 19,5). Mailarik apalena, berriz, Bezeroetan ageri da, 0. Gizonezkoen kontzentrazio-indizerik handiena Proiektuak eta Laguntza Teknikoaren arloan da (% 36), eta, ondoren, Produkzioan (% 28) eta Sistemak eta Telekomunikazioetan (% 20,8). Ikus dezakegunez, Zuzendaritza Nagusian, Proiektuak eta Laguntza Teknikoan, Produkzioan, Sistemak eta Telekomunikazioetan eta Bezeroen arloan batezbestekotik urruntze handiagoa gertatzen da emakumezkoetan gizonezkoetan baino; Administrazioaren eta Langileen arloan, berriz, gizonezkoak gehiago urruntzen dira batezbestekotik emakumezkoak baino.

Feminizazio-maila erlatiboari dagokionez eta 05. eranskineko datuak oinarri hartuta, ondorioztatzen da maskulinizazio-maila handien dutenak honako hauek direla (handienetik txikienera): Bezeroak (% 0 emakumeak eta % 100 gizonetzkoak), Zuzendaritza Nagusia (% 25 emakumeak eta % 75 gizonak), Sistemak eta Telekomunikazioak (% 25,7 emakumeak eta % 74,3 gizonak), eta Produktzioa (% 31,4 emakumeak eta % 68,6 gizonak).

Feminizatutako arloak, handienetik txikienera, honako hauek dira: Administrazioa eta Langileak (% 61,5 emakumeak eta % 38,5 gizonak), eta Proiektuak eta Asistentzia Teknikoa (% 50,0 emakumeak eta % 50,0 gizonetzkoak).

Emakumeen eta gizonen arteko banaketak berdintasun handiena Produktzioaren arloan ageri du, enpresako emakumeen eta gizonen arteko guztizko banaketarekin alderatuta; Proiektuak eta Asistentzia Teknikoa da, berriz, banaketa paritarioa ageri duen arlo bakarra.

3.2.5 Langileen hautaketa

Langileen hautaketa EJIEn Hitzarmen Kolektiboko 14. artikuluan dago araututa, eta langileak hautatzeko eta barne-promozioko prozeduran jasota (PTH06.6 v1.5; 2016/11/28). Haren helburua hautaketa-prozesuak definitzea eta sistematizatzea da, Hitzarmen Kolektiboan ezarrita dagoenaren arabera. Prozedura hori EJIeko Kalitatea Kudeatzeko Sistemari bildutako pertsonak kudeatzeko prozesuaren zati da.

Hautaketa-prozesuak, Hitzarmen Kolektiboaren arabera, lehenik eta behin barne-prozesu bat igarotzen du EJIeko langileen artean, eta, plaza hutsik geratuz gero, bigarren kanpoko fase bat antolatzen da.

Praktikan, langileak hautatzeko enpresa bat kontratatzen da, hautaketa-fasearen faseak egiteko, bai barnerako, bai kanpokoetarako.

2007 eta 2016 artean egindako hautaketa-prozesu guztiak aztertu dira, bai barne-hautaketari dagozkionak, bai kanpo-hautaketakoak. Honako faktore hauek hartu dira kontuan.

- Hautaketa mota. Kanpoko/barnekoa
- Presentzia sexuen arabera bereizita, prozesuko unearen arabera.
 - o Jasotako hautagaitzak
 - o Egindako elkarrizketa pertsonalak
 - o Hautagaitza finalistei buruzko txostenak
 - o Amaieran hautatutako pertsonak

Hona hemen aztertutako informazioaren bolumena.

- 95 hautaketa-prozesu (40 barrukoak eta 55 kanpokoak)
- 5.773 hautagaitza jasota (111 barnekoak eta 5.662 kanpokoak)
- 652 elkarrizketa pertsonal eginda (100 barrukoak eta 552 kanpokoak)

Sexuaren arabera bereizitako datuak txosten honen eranskinetan daude bereizita (06. eta 17. arteko eranskinak, biak barne).

Barneko zein kanpoko hautaketa-prozesuak aztertzeke xedearekin, baita haiek guztiak oro har hartuta ere, arrakasta-tasaren eta genero-tartearen definizioak hartu dira, ondoren azalduko ditugunak.

Atal honetan definizio hauek hartuko dira aintzat.

- Arrakasta-tasa: 1 baino txikiagoa eta 0 artekoak diren balioek zera adierazten dute, emakumeen hautagaitzak baino arrakastatsuagoak izan direla gizonenak. Balioa 1 baldin bada, berdintasuna ageri dela esan nahi du (diagnostikoak eta berdintasun-planak egiteko EMAKUNDEren metodologia).
- Genero-tartearen tasa. Aldagai baten kategorian emakumezkoen eta gizonetzkoen ehunekoaren edo tasaren artean dagoen aldea da. Hura kalkulatzeko, aldagai baten portzentaje edo tasa femeninari aldagai berberaren portzentaje edo tasa maskulinoa kendu behar zaio. Emaitza portzentaje-puntutan neurtzen da. Berdintasunetik hurbilago ibiliko gara genero-tartea zerotik gerturatzen den heinean. (Egitura-funtsen eta kohesio-funtsaren bidez baterako finantzaketa daukaten eragiketen esparruan genero-tarteak aztertzeke estatistika-iturrien eta adierazleen gida. Emakumearen Institutua.)

3.2.5.1 Barneko hautaketa-prozesuen analisia

Barneko hautaketa-prozesuetan egindako analisitik eskuratutako informazioaren laburpena honako hau da.

06. taula.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartean aukeratutako pertsonen ratioa eta ehunekoa, barneko hautaketetan aurkeztutako pertsonen eta sexuaren arabera. Genero-tartea eta arrakasta-tasa 2007 eta 2016 arteko aldia.				
2007-2016	Ratioa		Genero-tartea	Arrakasta-tasa
	Emakumeak	Gizonak		
Absolutua	3	2	0	
Ehunekoa	37,0	41,4	-4,4	0,89

Iturria. EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.
Ratioa. Balio absolutuak adierazten du zenbat pertsona aurkeztu diren sexu batetik, sexu horretako pertsona bat aukeratzeko. Hiruko erregela baliatzen da kalkulua egiteko. Ehunekoari dagokionez, sexu batetik aukeratutako pertsonen kopurua sexu horretatik orotara aurkeztu diren pertsonen guztizkoarekin zatitzen da.
Arrakasta-tasa. Emakumeen balio absolutua gizonezkoen balio absolutuaren balioarekin zatituta lortzen da.
Genero-tartea. Emakumeen balio absolutuaren eta gizonezkoen balio absolutuaren arteko aldea; edota emakumezkoen ehunekoaren eta gizonezkoen ehunekoaren artekoa, segun eta kasua.

Barneko hautaketa-prozesuetan, emakumeen ratioa 3 da, eta gizonezkoena, berriz, 2. Hau da, aurkeztu diren 3 emakumetatik 2 aukeratu zituzte (% 37); gizonezkoen kasuan, berriz, aurkeztu diren 2tik 1 aukeratu da (% 41,4). Hortaz, emakumezkoen arrakasta-tasa 0,89 da.

Hortaz, barneko hautaketa-prozesuetan bada genero-tartea (-% 4,4)

Ondorioak.

Aztertutako denbora-tartean, barneko hautaketa-prozesuen azken emaitzari erreparatuta, emakumeen kasuan prozesuen % 41,5ean hautatu dira, eta gizonezkoen kasuan, berriz, portzentaje hori % 58,5koa da (ikus 09. eranskina).

Era berean, prozesuen faseetan beste datu bat ere ikusten da: fase bakoitza gainditzeko duen emakumeen portzentajea, aurkeztu diren emakumeen ehunekoarekin alderatuta. Jasotako curriculumen ehunekoa % 41,4 da, elkarrizketena % 41,6 eta hautagaitza finalistaren portzentajea, berriz, % 40,6 da. Gizonezkoen kasuan, antzeko zerbait gertatu da; hala, jasotako curriculumen ehunekoa % 58,6 da, elkarrizketena % 58,4 eta hautagaitza finalistena, azkenik, % 59,4 (ikus 06., 07. eta 08. eranskinak).

Emakumeen arrakasta-tasa (0,89) gizonezkoena baino apalagoa da. Hortaz, barneko hautaketa-prozesuetan bada genero-tartea.

3.2.5.2 Kanpoko hautaketa-prozesuen analisia

Kanpoko hautaketa-prozesuetan egindako analisitik eskuratutako informazioaren laburpena honako hau da.

07. taula.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartean aukeratutako pertsonen ratioa eta ehunekoa, kanpoko hautaketetan aurkeztutako pertsonen eta sexuaren arabera. Genero-tartea eta arrakasta-tasa 2007 eta 2016 arteko aldia.				
2007-2016	Emakumeak	Gizonak	Genero-tartea	Arrakasta-tasa

Absolutua	55	161	-107	
Ehunekoak	1,83	0,62	1,21	2,95

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

Ratioa. Balio absolutuak adierazten du zenbat pertsona aurkeztu diren sexu batetik, sexu horretako pertsona bat aukeratzeko. Hiruko erregela baliatzen da kalkulua egiteko. Ehunekoari dagokionez, sexu batetik aukeratutako pertsonen kopurua sexu horretatik orotara aurkezten diren pertsonen guztizkoarekin zatitzen da.

Arrakasta-tasa. Emakumeen balio absolutua gizonen balio absolutuaren balioarekin zatituta lortzen da.

Genero-tartea. Emakumeen balio absolutuaren eta gizonen balio absolutuaren arteko aldea; edota emakumezkoen ehunekoaren eta gizonen ehunekoaren artekoa, segun eta kasua.

Kanpoko hautaketa-prozesuetan, emakumeen ratioa 55 da, eta gizonen koena, berriz, 161. Hau da, aurkezten diren 55 emakumetik 1 aukeratzeko dute (% 1,83); gizonen kasuan, berriz, aurkezten diren 161etik 1 aukeratzeko da (% 0,62). Hortaz, emakumezkoen arrakasta-tasa gizonen koena baino hiru aldiz hobea da.

Ondorioak.

Aztertutako denbora-tartean, barneko hautaketa-prozesuen azken emaitzari erreparatuta, emakumeen kasuan prozesuen % 54,5ean hautatzen dira, eta gizonen kasuan, berriz, portzentaje hori % 45,5koa da (ikus 13. eranskina).

Era berean, prozesuen faseetan beste datu bat ere ikusten da: fase bakoitza gainditzen duen emakumeen portzentajea handitu egiten da, aurkezten diren emakumeen ehunekoarekin alderatuta. Jasotako curriculumen ehunekoak % 28,9 da, elkarrizketena % 38,9 eta hautagaitza finalisten portzentajea, berriz, % 43,3 da. Gizonen kasuan, faseak igarotzen diren heinean, gainditzen dituzten gizonen ehunekoak murriztu egiten da, aurkeztutako curriculumen ehunekoarekin alderatuta. Hala, jasotako curriculumen ehunekoak % 71,1koa da, elkarrizketen ehunekoak % 61,1, eta hautagaitza finalisten % 56,7 (ikus 10., 11. eta 12. eranskinak).

Emakumeen arrakasta-tasa (2,95) gizonen koena baino handiagoa da. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari dagokionez, ez dago genero-tarterik: aitzitik, kontrakoa gertatzen da, emakumezkoen tasa gizonen koena baino handiagoa baita, eta horrek pentsarazten du, orain arteko bideari jarraituz gero, etorkizunean langile-talde paritarioa izango dela.

3.2.5.3 Kanpoko eta barneko hautaketa-prozesuen analisisia

Kanpoko eta barneko hautaketa-prozesuetan egindako analisi bateratutik eskuratutako informazioaren laburpena honako hau da.

08. taula.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartean aukeratutako pertsonen ratioa eta ehunekoak, kanpoko eta barneko hautaketetan aurkeztutako pertsonen eta sexuaren arabera. Genero-tartea eta arrakasta-tasa 2007 eta 2016 arteko aldia.				
2007-2016	Emakumeak	Gizonak	Genero-tartea	Arrakasta-tasa
Absolutua	36	83	-48	
Ehunekoak	% 2,79	% 1,20	% 1,60	2,33

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

Ratioa. Balio absolutuak adierazten du zenbat pertsona aurkeztu diren sexu batetik, sexu horretako pertsona bat aukeratzeko. Hiruko erregela baliatzen da kalkulua egiteko. Ehunekoari dagokionez, sexu batetik aukeratutako pertsonen kopurua sexu horretatik orotara aurkezten diren pertsonen guztizkoarekin zatitzen da.

Arrakasta-tasa. Emakumeen balio absolutua gizonen balio absolutuaren balioarekin zatituta lortzen da.

Genero-tartea. Emakumeen balio absolutuaren eta gizonen balio absolutuaren arteko aldea; edota emakumezkoen ehunekoaren eta gizonen ehunekoaren artekoa, segun eta kasua.

Barneko eta kanpoko prozesuak oro har aztertuta, emakumeen ratioa 36 da; hau da, aurkeztutako 36 emakumetatik bat aukeratzen da (% 2,79) eta gizonezkoena, berriz, 83; hau da, aurkeztutako 83 gizonetatik bat (% 1,20). Horrenbestez, emakumezkoen arrakasta-tasa gizonezkoenaren bikoitza baino handiagoa da.

Ondorioak.

Aztertutako denbora-tartean, barneko eta kanpoko hautaketa-prozesuen azken emaitzari erreparatuta, emakumeen kasuan prozesuen % 49an hautatzen dira, eta gizonezkoen kasuan, berriz, portzentaje hori % 51koa da (ikus 17. eranskina).

Era berean, prozesuen faseetan beste datu bat ere ikusten da: fase bakoitza gainditzen duen emakumeen portzentajea handitu egiten da, aurkeztu diren emakumeen ehunekoarekin alderatuta. Jasotako curriculumen ehunekoa % 29,14 da, elkarrizketena % 39,42 eta hautagaitza finalisten portzentajea, berriz, % 42,58 da. Gizonezkoen kasuan, aldiz, faseak igarotzen diren heinean, gainditzen dituzten gizonezkoen ehunekoa murriztu egiten da, aurkeztutako curriculumen ehunekoarekin alderatuta. Hala, jasotako curriculumen ehunekoa % 70,86 da, elkarrizketen ehunekoa % 60,58, eta hautagaitza finalisten % 57,42 (ikus 14., 15. eta 16. eranskinak).

Emakumeen arrakasta-tasa (2,33) gizonezkoena baino handiagoa da. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari dagokionez, ez dago genero-tarterik: aitzitik, kontrakoa gertatzen da, emakumezkoen tasa gizonezkoena baino handiagoa baita, eta horrek pentsarazten du, orain arteko bideari jarraituz gero, etorkizunean langile-talde paritarioa izango dela.

Emakumezkoen arrakasta-tasa hobea da kanpoko prozesuetan barrukoetan baino, eta ez da kausa konkreturik detektatu egoera horrekin lotuta. Bi kasuetan ere, kanpoko hautaketa-enpresa batek esku hartzen du hautagaitzak balioesteko. Kanpoko eta barneko hautaketa-prozesuak bereizten dituen datua zera da, termino absolutuetan kanpoko hautagaitzen kopurua batez beste 103 hautagaitza izaten dela (30 emakume eta 73 gizon) eta barrukoetan, berriz, bizpahiru pertsona (emakume 1 eta 2 gizon); hortaz, ordezkaritza-lagina nabarmen handiagoa da kanpoko prozesuetan.

3.2.5.4 Euskal Autonomia Erkidegoko unibertsitateetako ikasle-banaketaren analisisa, 2015-2016 urteetan, Ingeniaritzaren eta Arkitekturaren adarretan

Euskal Autonomia Erkidegoko unibertsitateetan erregistratutako ikasleen banaketari buruzko 2015-2016 ikasturteko datuak, EJIEk hautatzen dituen lanbide-profiletik gertuen dagoen adarrari erreparatuta (Ingeniaritza eta Arkitektura, zehazki), honako hauek dira, EUSTATEk emandako datuen arabera.

2015-2016 ikasturtean Ingeniaritzaren eta Arkitekturaren adarretan matrikulatutako ikasleak orotara 15.206 dira: emakumeak % 27,9 ziren, eta gizonezkoak, berriz, % 72,1 (ikus 18. eranskina).

Datu horiek nolabaiteko harremana edo parekotasuna dute EJIEtik kanpoko hautaketa-prozesuetan izandako datuekin (% 28,9 emakumeak eta % 71,1 gizonezkoak) aztertutako denbora-tartean; edonola ere, datuak denbora-tarte desberdinekoak dira (2015-2016 ikasturtea matrikulatutako pertsonen kasuan eta 2007-2016 urte-tartea EJIEk egindako kanpoko hautaketa-prozesuen kasuan).

Ingeniaritza eta Arkitekturaren adarretan ikasketak 2016an amaitu zituzten ikasleen artean, (3.564 pertsona), % 32,6 emakumeak ziren eta % 67,4, berriz, gizonezkoak (ikus 19. eranskina). Nahiz eta datuak denbora-tarte desberdinetakoak diren (2015-2016 ikasturtea ikasketak amaitu zituzten pertsonen dagokienez, eta 2007-2016 urte-tartea EJIEk egindako kanpoko hautaketa-prozesuen kasuan), ia 3 puntuko aldea nabari da 2015-2016 ikasturtean ikasketak amaitu zituzten emakumeen eta 2007-2016 urte-tartean kanpoko hautaketa-prozesuetarako jasotako curriculumen artean.

Aztertu litezke hainbat mekanismo hautaketa-prozesuak emakumeentzako erakargarriagoak izan daitezen, baita adar horretan ikasketak egiten dituzten emakumeen kopuru handiagoa izatera bideratzeko ere.

3.2.6 Banaketa kontratu motaren arabera

Hauxe da langileen banaketa, kontratu motaren arabera.

09. taula.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartearen langileak, kontratu motaren eta sexuaren arabera, 2016/12/31. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.						
Kontratu mota	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Kontratu mugagabea	164	67	97	79,2	81,7	77,6
Errelebo-kontratua	22	13	9	10,6	15,9	7,2
Aldi baterako kontratua (erretiro partziala)	21	2	19	10,1	2,4	15,2
GUZTIRA	207	82	125	100,0	100,0	100,0

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

(*) Kontzentrazio-indizea. Portzentaje bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion portzentajea adierazten du (sexu-barrukoa), sexu bakoitzak bereizita hartuta. Baliagarria da sexu bakoitza nola kontzentratzen den jakiteko aldagai batek eduki ditzakeen kategorietan, eta oso informazio aberatsa eskaintzen du generoari dagokionez. Kalkulatzeko, kategoria bateko emakumeen kopurua zati emakumeen guztizko kopurua egiten da. Beste horrenbeste gizonekin ere: kategoria bateko gizonen kopurua zati guztizko gizonen kopurua.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

Azkeneko urteetan errelebo-kontratuen eta aldi baterakoen kopurua handitu egin da, errelebo partzialak direla eta. Izan ere, 2013ko martxoaren 27an erretiro partzialeko akordio bat sinatu zen sozietateko Zuzendaritzaren eta Enpresa Batzordearen artean, 5/2013 Errege Lege Dekretuari jarraikiz; haren arabera, erretiro partziala hartzen duten pertsonen kontratu mugagabeak aldatu egingo dira, eta lanaldi partzialeko aldi baterako kontratu bilakatuko, harik eta 65 urtera iritsi arte. Halaber, errelebo-kontratuak ere aurreikus dira aldi baterako, amaitu ostean mugagabe bilaka daitezkeenak.

Ondorioak.

Emakumeen kontzentrazio-indizek handiena kontratu mugagabeetan gertatzen da (% 81,7), baita gizonekoetan ere (% 77,6). Errelebo-kontratuak emakumeen kontzentrazio-indize handiagoa dute (%15,9) gizonekoena baino (% 7,2). Horren arrazoia zera da, azkeneko urteetan izandako laneratzeak kontratu mota horrekin ari direla gertatzen, eta, aurretik ikusi dugun moduan, emakumeen laneratze-tasa handiagoa da gizonena baino. Alabaina, erretiro partzialeko aldi baterako kontratuetan gizonekoena kontzentrazio-tasa handiagoa da (% 15,2) emakumezkoena baino (% 2,4) eta horrek lotura du gizonekoena ehuneko handiagoarekin, hain zuzen ere, erretiro partzialerako eskubidea ematen duen adin-tartearen barruan, aurretik ikusi dugunez.

2007an egindako I. Planaren diagnostikoarekin alderatuta, aldakuntza nabarmena ageri da emakumeen kontzentrazio-indizean errelebo-kontratuen eta erretiro partzialekoen artean, garai hartan % 0 baitzen bietan ere (ikus 21. eranskina). Aldakuntza horren arrazoia zera da, adin handienetan gizonekoena ehuneko

handiagoa izatea; era berean, garai hartan sinatutako hiru errelebo-kontratuak gizonetzkoek zeuzkaten sinatuta.

20. eranskinean ikusten dugunez, kontratu mugagabeen arteko harremana orekatuta dago (% 40,9 emakumeak eta % 59,1 gizonetzkoak). Errelebo-kontratuetatik eratorritako harremana oso feminizatuta dago (% 59,1 emakumeak eta % 40,9 gizonetzkoak). Erretiro partzialeko aldi baterako kontratuetatik eratorritako harremana oso maskulinizatuta dago (% 9,5 emakumeak eta % 90,5 gizonetzkoak).

Errelebo-kontratuaren feminizazio-egoera lotuta dago kanpoko langileen aukeraketako prozesuetan hautatutako emakumeen portzentajearekin. Erretiroko aldi baterako kontratuen maskulinizazioak lotura dauka 61 urteko edo hortik gorako adin-tarteko ehunekoarekin, erretiro partzialeko akordioa baliatzeko eskubidea adin horretako pertsonak baliatu baitezakete.

2007an egindako I. Planaren diagnostikoarekin alderatuta, aldakuntza nabarmena ageri da emakumeen banaketa-indizean errelebo-kontratuen eta erretiro partzialekoen artean, garai hartan % 0 baitzen bietan ere (ikus 22. eranskina). Aldakuntza horren arrazoia zera da, adin handienetan gizonetzkoen ehunekoa handiagoa izatea; era berean, garai hartan sinatutako hiru errelebo-kontratuak gizonetzkoek zeuzkaten sinatuta.

3.2.7 Langileen banaketa, laneratze-urteen arabera

Honako hau da langileen banaketa laneratze-urtearen arabera, 1982 eta 2016 bitartean.

10. taula.- Langileen kontratazioen banaketa EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartean, urte-tartean eta sexuaren arabera, 1982 eta 2016 bitartean. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.						
Urtea	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
1982 eta 1986 bitartean	64	23	41	28,8	25,6	31,1
1987 eta 1991 bitartean	72	32	40	32,4	35,6	30,3
1992 eta 1996 bitartean	5	2	3	2,3	2,2	2,3
1997 eta 2002 bitartean	9	1	8	4,1	1,1	6,1
2003 eta 2009 bitartean	28	9	19	12,6	10,0	14,4
2010 eta 2011 bitartean	14	7	7	6,3	7,8	5,3
2012 eta 2013 bitartean	13	7	6	5,9	7,8	4,5
2014 eta 2015 bitartean	11	7	4	5,0	7,8	3,0
2016	6	2	4	2,7	2,2	3,0
GUZTIRA	222	90	132	100,0	100,0	100,0

Iturria: EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.
 (*) **Kontzentrazio-indizea.** Portzentaje bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion portzentajea adierazten du (sexu-barrukoa), sexu bakoitzak bereizita hartuta. Baliagarria da sexu bakoitza nola kontzentratzen den jakiteko aldagai batek eduki ditzakeen kategorietan, eta oso informazio aberatsa eskaintzen du generoari dagokionez. Kalkulatzeko, kategoria bateko emakumeen kopurua zati emakumeen guztizko kopurua egiten da. Beste horrenbeste gizonekin ere: kategoria bateko gizonen kopurua zati guztizko gizonen kopurua.
Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

Ondorioak. Emakumezkoen kontzentrazio-indizerik handiena 1987 eta 1991 bitartean gertatzen da (% 35,6), baita 1982 eta 1986 artean ere (% 25,6). Gizonetzkoen kasuan, kontzentrazio-indize handiena 1982 eta 1986 artean gertatzen da (% 31,1), eta 1987 eta 1991 artean ere bai (% 30,3). 2010 eta 2015 bitartean,

emakumezkoen laneratze-indizea handiagoa da gizonezkoena baino, eta 2016an joera aldatu egiten da, oso apal baldin bada ere.

Aztertutako urte-tarteetan izandako emakumeen eta gizonen kontratazioen banaketari dagokionez, hainbat urtetan gizonezkoen artean kontratazio-banaketa handiagoak ageri dira 2009ra bitartean; banaketa paritarioa da 2010 eta 2011 artean, eta emakumeen banaketa handiagoa 2012 eta 2015 bitartean (ikus 23. eranskina).

3.2.8 Langileen banaketa, altei eta bajei dagokienez

EJIEk harrera-prozedura bat dauka (PTH06.1 v1.4, 2016/02/17), baita desbinkulazio-prozedura bat ere (PTH06.5 v1.6, 2016/11/28); horietan, langile-taldeko alta- eta baja-prozesuetan jarraitu beharreko izapideak biltzen dira. Prozedura horiek EJIEko Kalitatea Kudeatzeko Sistemari bildutako pertsonak kudeatzeko prozesuaren zati dira.

EJIEk ez du langile-mugikortasunaren indize handia. Lan-egonkortasuna bere-berea du enpresak, eta egitura sendotua izatearen ondorioz, ez da gertatzen alden eta bajen kopuru handirik; eskuarki, ohiko erretiroak eragindakoak izaten dira, edota erretiro partzialarekin edota eszedentziaren batekin lotutakoak.

Hona hemen enpresan 2004-2016 bitartean izandako alden eta bajen inguruko datuak.

3.2.8.1 Langileen banaketa, altei dagokienez

11. taula.- Langileen alden banaketa EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartean, urte-tarteetan eta sexuaren arabera, 1982 eta 2016 bitartean. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.						
Urtea	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2004	4	1	3	4,4	2,6	5,9
2005	6	2	4	6,7	5,1	7,8
2006	10	1	9	11,1	2,6	17,6
2007	5	2	3	5,6	5,1	5,9
2008	5	5	0	5,6	12,8	0,0
2009	10	3	7	11,1	7,7	13,7
2010	12	5	7	13,3	12,8	13,7
2011	2	2	0	2,2	5,1	0,0
2012	1	1	0	1,1	2,6	0,0
2013	18	8	10	20,0	20,5	19,6
2014	2	2	0	2,2	5,1	0,0
2015	9	5	4	10,0	12,8	7,8
2016	6	2	4	6,7	5,1	7,8
GUZTIRA	90	39	51	100,0	100,0	100,0

Iturria: EJJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarte. Giza Baliabideen Saila.

(*) Kontzentrazio-indizea. Portzentaje bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion portzentajea adierazten du (sexu-barrukoa), sexu bakoitzak bereizita hartuta. Baliagarria da sexu bakoitza nola kontzentratzen den jakiteko aldagai batek eduki ditzakeen kategorietan, eta oso informazio aberatsa eskaintzen du generoari dagokionez. Kalkulatzeke, kategoria bateko emakumeen kopurua zati emakumeen guztizko kopurua egiten da. Beste horrenbeste gizonekin ere: kategoria bateko gizonen kopurua zati guztizko gizonen kopurua.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

Ondorioak. Emakumeen alden kontzentrazio-indize handiena 2013an gertatu zen (% 20,5), gizonen kasuan bezalaxe (% 19,6); urte horretan gertatu zen laneratzeen kopuru handiena aztertutako denborartean.

Aztertutako urteetan emakumeen eta gizonen alden banaketari erreparatzen badiogu, ikusiko dugu gizonen alden banaketa handiagoa gertatzen dela 2004an, 2005ean, 2006an, 2007an, 2009an, 2010ean, 2013an eta 2016an, eta emakumeena 2011n, 2012an, 2014an eta 2015ean (ikus 24. eranskina).

3.2.8.1 Langileen banaketa, baijei dagokienez

12. taula.- Langileen bajeen banaketa EJJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarte, urte-tartean eta sexuaren arabera, 1982 eta 2016 bitartean. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

Urtea	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2004	3	0	3	7,1	0,0	11,1
2005	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2006	4	0	4	9,5	0,0	14,8
2007	1	0	1	2,4	0,0	3,7
2008	2	1	1	4,8	6,7	3,7
2009	2	0	2	4,8	0,0	7,4
2010	7	4	3	16,7	26,7	11,1
2011	4	0	4	9,5	0,0	14,8
2012	1	1	0	2,4	6,7	0,0
2013	5	2	3	11,9	13,3	11,1
2014	3	2	1	7,1	13,3	3,7
2015	3	2	1	7,1	13,3	3,7
2016	7	3	4	16,7	20,0	14,8
GUZTIRA	42	15	27	100,0	100,0	100,0

Iturria: EJJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarte. Giza Baliabideen Saila.

(*) Kontzentrazio-indizea. Portzentaje bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion portzentajea adierazten du (sexu-barrukoa), sexu bakoitzak bereizita hartuta. Baliagarria da sexu bakoitza nola kontzentratzen den jakiteko aldagai batek eduki ditzakeen kategorietan, eta oso informazio aberatsa eskaintzen du generoari dagokionez. Kalkulatzeke, kategoria bateko emakumeen kopurua zati emakumeen guztizko kopurua egiten da. Beste horrenbeste gizonekin ere: kategoria bateko gizonen kopurua zati guztizko gizonen kopurua.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

Ondorioak. Emakumeetan bajeen kontzentrazio-indize handiena 2010ean gertatu zen (% 26,7). Gizonezkoen kontzentrazio-indize handia, berriz, 2006 eta 2011 bitartean gertatu zen (% 14,8). Baja gehienak erretiro-adina gerturatzearatik izaten direla kontuan izanda, gizonezkoen bajeen ehunekoa (% 64,3) emakumeena baino (% 35,7) handiagoa izateak badu harremana adin-tarte handiengan gizonezkoen kopurua handiagoa izatearekin.

Aztertutako urteetan emakumeen eta gizonen bajeen banaketari erreparatzen badiogu, berriz, ikusiko dugu gizonen alden banaketa handiagoa gertatzen dela 2004an, 2006an, 2007an, 2011an, 2013an eta 2016an, eta emakumeena 2010ean, 2014an eta 2015ean; 2005ean eta 2008an, berriz, bi sexuen arteko oreka ageri da (ikus 25. eranskina).

3.2.9 Prestakuntzaren banaketa

EJIEk badu prestakuntza-prozedura bat (PTH06.11 v6.5, 2014/12/04), Kalitatea Kudeatzeko Sistemak bildutako pertsonak kudeatzeko prozesuaren zati dena.

Prozesu horrek prestakuntzarekin lotutako hainbat fase biltzen ditu: prestakuntza-beharrak hautematea, prestakuntza-plana prestatzea eta onartzea, hura gauzatzea eta segimendua egitea, prestakuntzaren erregistroa eramatea eta, azkenik, satisfazio-maila eta efikazia neurtzea.

Diagnostiko hau prestatzeko, 2007-2016 aldiko parametro hauek aztertu dira.

- Deialdien banaketa eta prestakuntza egitera deitutako pertsonen kopuruarekin lotutako datuak, sexuaren arabera banatuta.
- Prestakuntza-orduen arabeko banaketa: jasotako prestakuntza-orduei buruzko datuak, sexuaren arabera banatuta.

Honako datu hauek eskuratu dira.

3.2.9.1 Prestakuntza-deialdiak

13. taula.- EJIE-Eusko Jaurkitzaren Informatika Elkarteak langileei egindako prestakuntza-deialdiak, sexuaren arabera, 2007-2016 bitartean. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizeak.						
Urtea	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2007	868	348	520	8,8	8,7	8,8
2008	1654	608	1046	16,7	15,2	17,7
2009	1505	580	925	15,2	14,5	15,7
2010	864	324	540	8,7	8,1	9,1
2011	771	294	477	7,8	7,4	8,1
2012	659	258	401	6,7	6,5	6,8
2013	927	387	540	9,4	9,7	9,1
2014	857	369	488	8,7	9,2	8,3
2015	950	441	509	9,6	11,0	8,6
2016	843	382	461	8,5	9,6	7,8

GUZTIRA	9898	3991	5907	100,0	100,0	100,0
Iturria: EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila. (*) Kontzentrazio-indizea. Portzentaje bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion portzentajea adierazten du (sexu-barrukoa), sexu bakoitzak bereizita hartuta. Baliagarria da sexu bakoitza nola kontzentratzen den jakiteko aldagai batek eduki ditzakeen kategorietan, eta oso informazio aberatsa eskaintzen du generoari dagokionez. Kalkulatzeko, kategoria bateko emakumeen kopurua zati emakumeen guztizko kopurua egiten da. Beste horrenbeste gizonekin ere: kategoria bateko gizonen kopurua zati guztizko gizonen kopurua. Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.						

Ondorioak. Kontzentrazio-indizeari dagokionez, bai emakumeetan, bai gizonetan, indize handienak 2008an eta 2009an erregistratu dira (2008: % 15,2 emakumeak eta % 17,7 gizonezkoak; 2009: % 14,5 emakumeak eta % 15,7 gizonezkoak), eta urte horietan izan da, hain justu, prestakuntza-deialdi ugari. Aztertutako denbora-tartean, lau urtetan emakumeen kontzentrazio-indizea handiagoa da gizonezkoena baino (2013, 2014, 2015 eta 2016); gainerakoetan kontrakoa gertatu da.

Egindako deialdiei dagokienez, ikusten da, oro har, aztertutako denbora-tarteko banaketa emakumeen kasuan % 40,3 dela eta % 59,7 gizonezkoen kasuan; hala, aztertutako urte guztietan handiagoa da deialdien ehuneko gizonezkoetarako (ikus 26. eranskina).

Feminizazio-maila erlatiboari dagokionez, berriz, 2016ko deialdiek erakusten dute feminizatuta daudela (ikus 26. eranskina): % 45,3 emakumeak eta % 54,7 gizonezkoak.

3.2.9.2 Prestakuntza-orduak

14. taula.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileek egindako prestakuntza-orduak, sexuaren arabera, 2007-2016 bitartean. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.						
Urtea	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2007	6975	2824	4150	11,9	11,8	12,0
2008	8891	3622	5269	15,2	15,2	15,2
2009	8710	3383	5327	14,9	14,2	15,4
2010	4242	1449	2793	7,3	6,1	8,1
2011	5074	2098	2977	8,7	8,8	8,6
2012	3152	1305	1847	5,4	5,5	5,3
2013	3110	1212	1898	5,3	5,1	5,5
2014	5374	2348	3026	9,2	9,9	8,7
2015	6852	3246	3606	11,7	13,6	10,4
2016	6097	2348	3749	10,4	9,9	10,8
GUZTIRA	58476	23834	34642	100,0	100,0	100,0

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

(*) Kontzentrazio-indizea. Portzentaje bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion portzentajea adierazten du (sexu-barrukoa), sexu bakoitzak bereizita hartuta. Baliagarria da sexu bakoitza nola kontzentratzen den jakiteko aldagai batek eduki ditzakeen kategorietan, eta oso informazio aberatsa eskaintzen du generoari dagokionez. Kalkulatzeko, kategoriatan emakumeen kopurua zati emakumeen guztizko kopurua egiten da. Beste horrenbeste gizonekin ere: kategoriatan gizonen kopurua zati guztizko gizonen kopurua.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

Ondorioak. Kontzentrazio-indizeari dagokionez, bai emakumeetan, bai gizonetan, indize handienak 2008an eta 2009an erregistratu dira (2008: % 15,2 emakumeak eta % 15,2 gizonezkoak; 2009: % 14,2 emakumeak eta % 15,4 gizonezkoak), eta urte horietan izan da, hain justu, prestakuntza-ordu gehien. Aztertutako denbora-tartean, lau urtetan emakumeen kontzentrazio-indizea handiagoa da gizonezkoena baino (2011, 2012, 2014 eta 2015); gainerakoetan kontrakoa gertatu da, 2008an izan ezik, urte hartan indizea berbera baita.

Egindako prestakuntza-orduei dagokionez, ikusten da, oro har, aztertutako denbora-tarteko banaketa emakumeen kasuan % 40,8 dela eta % 59,2 gizonezkoen kasuan; hala, aztertutako urte guztietan handiagoa da deialdien ehunekoa gizonezkoetarako (ikus 27. eranskina).

Feminizazio-maila erlatiboari dagokionez, berriz, 2016ko prestakuntza-orduek (ikus 27. eranskina) erakusten dute orekatuta daudela: % 38,5 emakumeak eta % 61,5 gizonezkoak.

3.2.9.3 Prestakuntza espezifikoa berdintasunean

Horrez gain, berdintasuneko prestakuntza espezifikoa jaso duten pertsonen kopuruari buruzko datua eskuratu da, sexuaren arabera bereizita, honako emaitza honekin.

15. taula.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileei berdintasunaren alorrean egindako prestakuntza-deialdiak, sexuaren arabera, 2007-2016 bitartean. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

Urtea	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2007	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2008	73	37	36	51,4	45,7	59,0
2009	22	14	8	15,5	17,3	13,1
2010	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2011	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2012	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2013	23	15	8	16,2	18,5	13,1
2014	1	0	1	0,7	0,0	1,6
2015	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2016	23	15	8	16,2	18,5	13,1
GUZTIRA	142	81	61	100,0	100,0	100,0

Iturria: EJJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteak. Giza Baliabideen Saila.

(* Kontzentrazio-indizea. Portzentaje bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion portzentajea adierazten du (sexu-barrukoa), sexu bakoitzak bereizita hartuta. Baliagarria da sexu bakoitza nola kontzentratzen den jakiteko aldagai batek eduki ditzakeen kategorietan, eta oso informazio aberatsa eskaintzen du generoari dagokionez. Kalkulatzeko, kategoria bateko emakumeen kopurua zati emakumeen guztizko kopurua egiten da. Beste horrenbeste gizonekin ere: kategoria bateko gizonen kopurua zati guztizko gizonen kopurua.
Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

Ondorioak. Kontzentrazio-indizeari dagokionez, bai emakumeetan, bai gizonetan, indize handienak 2008an izan dira (emakumeak % 45,7 eta gizonak, berriz, % 59,0), orduan izan baitzen prestakuntza-deialdi ugarien. Aztertutako denbora-tartean, hiru urtetan emakumeen kontzentrazio-indizea handiagoa da gizonetzkoena baino (2009, 2013 eta 2016); 2008an eta 2014an, berriz, kontrakoa gertatu da.

Berdintasunaren alorrean egindako deialdiei dagokienez, ikusten da, oro har, aztertutako denbora-tarteko banaketa emakumeen kasuan % 57,0 dela eta % 43,0 gizonetzkoen kasuan (ikus 28. eranskina); hala, emakumeen arteko portzentajea handiagoa da 2008an, 2009an, 2013an eta 2016an, eta gizonen artean handiagoa 2012an.

Feminizazio-maila erlatiboari dagokionez, berriz, berdintasunaren alorreko 2016ko deialdiek (ikus 28. eranskina) erakusten dute oso feminizatuta daudela: % 65,2 emakumeak eta % 24,8 gizonetzkoak.

3.2.10 Banaketa lanbide-profilen arabera

Lanbide-profilak Hitzarmen Kolektiboko I. eranskinean daude araututa: «Profilen eta mailen diagrama» izenekoan.

Pertsona bakoitza lanbide-profil baten barruan atxikita dago. Hitzarmen Kolektiboaren 14. artikulua, beste hainbat alderdiren artean, arautzen du ekipoen eta/edo proiektuen zuzendaritza zer lanpostu-trataeratan inplikatzeko den.

Honako hau da langileen banaketa, haietara atxikita dauden lanbide-profilen arabera.

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

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

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

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

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

Kontuan izanik lanbide-profil ugari direla, afinitatearen arabera taldekatzea aukeratu da, beren ibilbide-mailei dagokienez. Taldekatze horri esker, ordainsarien ebaluazioa ere egin ahal izango da, «lan bera, ordainsari bera» irizpide bera kontuan hartuta.

17. taula.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartearen langileak, lanbide-profilen eta sexuaren arabera, 2016/12/31. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.						
Lanbide-profilak	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Zuzendaritza Nagusia	1	0	1	0,5	0,0	0,8
Arloko zuzendaritza	5	1	4	2,4	1,2	3,2
Zuzendaritzako Idazkaritza / Arloko administrazio-euskarria / Arloko tekn. dok. euskarria / Administrari ofiziala	12	9	3	5,8	11,0	2,4
Proiektu-buruak / Ezarpena / Ustiapena / Erabiltzaileentzako zerbitzuak / Administrazioa / Giza Baliabideak / Antolaketa eta Kalitatea / Telekomunikazioak eta Segurtasuna / Erosketen arduradunak / Zerbitzuak / Operazioa, Segurtasuna	45	9	36	21,7	11,0	28,8
Analisi-teknikaria	46	23	23	22,2	28,0	18,4
Garapeneko teknikaria	28	17	11	13,5	20,7	8,8
Antolamenduko, kalitateko eta segurtasuneko teknikaria	3	2	1	1,4	2,4	0,8
Komunikazioetako eta segurtasuneko teknikaria	2	0	2	1,0	0,0	1,6
Sistemen kontsultorea	16	4	12	7,7	4,9	9,6
Sistemen teknikaria	21	6	15	10,1	7,3	12,0
Prozesuen prestatzailea	4	3	1	1,9	3,7	0,8
Operadorea	14	4	10	6,8	4,9	8,0
Erabiltzaileentzako zerbitzuen teknikaria	6	2	4	2,9	2,4	3,2
Mantentze-lanetako / Giza Baliabideetako / Administrazioiko teknikaria	4	2	2	1,9	2,4	1,6
GUZTIRA	207	82	125	100,0	100,0	100,0

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

(*) Kontzentrazio-indizea. Portzentaje bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion portzentajea adierazten du (sexu-barrukoa), sexu bakoitzak bereizita hartuta. Baliagarria da sexu bakoitza nola kontzentratzen den jakiteko aldagai batek eduki ditzakeen kategorietan, eta oso informazio aberatsa eskaintzen du generoari dagokionez. Kalkulatzeko, kategoria bateko emakumeen kopurua zati emakumeen guztizko kopurua egiten da. Beste horrenbeste gizonekin ere: kategoria bateko gizonen kopurua zati guztizko gizonen kopurua.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

Ondorioak. Emakumeen kontzentrazio-indize handiena analisi-teknikarien (% 28,0) eta garapeneko teknikarien (% 20,7) profiletan ageri da. Gizonezkoen kontzentrazio-indize handiena arduradunen eta buruen (% 28,8) eta analisisien teknikarien (% 18,4) profiletan ageri da. 2007ko I. Berdintasun Planeko azterlan diagnostikoarekin alderatuta, emakumezkoen kontzentrazio-indizea handitu egin da buru eta arduradunen postuetan: 2007an % 6,2 izatetik 2006an % 11,0 izatera igaro zen. Era berean, esandako indize hori analisi-teknikarietan ere handitu egin da: % 24,3 izatetik % 28,0 izatera (ikus 30. eranskina eta 17. taula).

29. eranskinean egindako profilen taldekatzeei dagokienez, berriz, maila-ibilbideen homogeneotasunari dagokionez, honako ondorio hauek atera ditzakegu feminizazio-maila erlatiboari dagokionez.

- Zuzendaritza-postuak (zuzendaritza nagusia eta arloburuak) oso maskulinizatuta daude. Zuzendari nagusiaren postuan % 100 gizonak dira. Arloko zuzendaritzen kasuan, % 20,0 emakumeak dira eta % 80,0 gizonezkoak.
- Administralari erako lanbide-profilak oso feminizatuta daude (% 75,0 emakumeak eta % 25,0 gizonezkoak).
- Arduradun eta buru erako lanbide-profilak oso maskulinizatuta daude (% 20,0 emakumeak eta % 80,0 gizonezkoak).
- Analisisietako teknikarien lanbide-profilak (% 50,0 emakumeak eta % 50,0 gizonak) eta garapeneko teknikariak (% 60,7 emakumeak eta % 39,3 gizonak), bezeroekin harreman handiena duten EJI Eren postu teknikoak, oso feminizatuta daude.
- Kalitate-antolaketako eta segurtasuneko teknikariaren postuak oso feminizatuta ageri dira (% 66,7 emakumeak eta % 33,3 gizonezkoak).
- Komunikazioetako teknikarien lanbide-profilak (% 0,00 emakumeak eta % 100,00 gizonak), garapeneko teknikariak (% 28,6 emakumeak eta % 71,44 gizonak), sistemen kontsultoreak (% 25,00 emakumeak eta % 75,00 gizonak), eta bezeroekin harreman txikiena duten EJI Eren postu teknikoak, oso maskulinizatuta daude.
- Prozesuen prestatzaileen lanbide-profila (% 75,00 emakumeak eta % 25,00 gizonak) oso feminizatuta dago.
- Operadoreen lanbide-profila (% 28,6 emakumeak eta % 71,3 gizonak) oso maskulinizatuta dago.
- Erabiltzaileen zerbitzuko teknikarien lanbide-profesionala (% 33,3 emakumeak eta % 66,7 gizonak) oso maskulinizatuta dago.
- Mantentze-lanetako, administrazioko eta giza baliabideetako teknikarien lanbide-profilak oso feminizatuta daude (% 50,00 emakumeak eta % 50,00 gizonezkoak).

2007ko I. Berdintasun Planeko azterlan diagnostikoarekin alderatuta, emakumezkoen banaketa-indizea handitu egin da buru eta arduradunen postuetan: 2007an % 18,2 izatetik 2006an % 20,0 izatera igaro zen. Era berean, esandako indize hori analisi-teknikarietan ere handitu egin da: % 27,9 izatetik % 50,0 izatera, eta administrari erakoetan, aldiz, murriztu egin da % 16,9tik % 11,0ra, baita garapeneko teknikarietan ere, % 78,6tik % 75,0ra (ikus 31. eranskina eta 29. eranskina).

3.2.11 Banaketa ordainsarien mailaren eta lanbide-sailkapenaren arabera

EJI Eren Hitzarmen Kolektiboak ordainsariekin lotutako alderdiak arautzen ditu 9, 35. eta 36. artikuluetan, baita lanbide-sailkapenaren ingurukoak ere, 9. eta 37. artikuluetan eta I. eranskinean.

EJIEk badu nominen eta gizarte-aseguruen prozedura bat (PTH06.3 v1.4, 2014/01/31), baita lanbide-garapenerako eta promoziorako prozedura bat ere (PTH06.7 v1.5, 2016/11/28), Kalitatea Kudeatzeko Sistemak bildutako pertsonak kudeatzeko prozesuaren zati direnak.

Ondoren, emakumeen eta gizonen arteko banaketa ageri da, lanbide-profilen eta soldata-mailaren arabera, Hitzarmen Kolektiboaren 14. artikulua aplikatuz eratorritako kasuistika kontuan izanda.

18. taula.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartearen langileak, ordainsari-mailaren eta sexuaren arabera, 2016/12/31. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

Urtea	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
A+ maila	0	0	0	0,0	0,0	0,0
1. maila	2	2	0	1,0	2,4	0,0
2. maila	6	4	2	2,9	4,9	1,6
3. maila	31	12	19	15,0	14,6	15,2
4x maila	13	10	3	6,3	12,2	2,4
4y maila	14	7	7	6,8	8,5	5,6
5. maila	56	21	35	27,1	25,6	28,0
6. maila	56	19	37	27,1	23,2	29,6
7. maila	8	2	6	3,9	2,4	4,8
8. maila	11	3	8	5,3	3,7	6,4
Zuzendaritza-maila	9	2	7	4,3	2,4	5,6
Zuzendaritza Nagusia	1	0	1	0,5	0,0	0,8
GUZTIRA	207	82	125	100,0	100,0	100,0

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

(*) Kontzentrazio-indizea. Portzentaje bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion portzentajea adierazten du (sexu-barrukoa), sexu bakoitzak bereizita hartuta. Baliagarria da sexu bakoitza nola kontzentratzen den jakiteko aldagai batek eduki ditzakeen kategorietan, eta oso informazio aberatsa eskaintzen du generoari dagokionez. Kalkulatzeko, kategoria bateko emakumeen kopurua zati emakumeen guztizko kopurua egiten da. Beste horrenbeste gizonekin ere: kategoria bateko gizonen kopurua zati guztizko gizonen kopurua.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

Ondorioak. Nahiz eta «balio bereko lana, soldata bera» printzipioa betetzen dela bermatzen den, ikusten da emakumeen kontzentrazio-indizea apalagoa dela gizonena baino, 5. mailatik Zuzendaritza Nagusira bitarteko mailetan. Hala eta guztiz ere, A+ eta 4Y mailen bitartean, 3. mailan izan ezik, emakumeen kontzentrazio-indizea handiagoa da gizonezkoena baino. 2007ko I. Berdintasun Planaren azterlan diagnostikoarekin alderatuta, emakumeen kontzentrazio-indizea A+ eta 4Y bitarteko ordainsari-mailetan, biak barne, 2007an % 48,5 izatetik 2016an % 42,7 izatera jaitsi da; 5. mailatik Zuzendaritza Nagusiaren mailara bitarteko banaketa-indizea, ostera, % 51,5etik % 57,3ra handitu da. Gizonezkoen kasuan ere kontzentrazio-indizearen murrizketa gertatu da A+ eta 4Y bitarteko ordainsarien mailetan (biak barne); izan ere, 2007an % 33,9 zen, eta 2016an, berriz, % 24,8. Bestalde, 5. mailatik Zuzendaritza Nagusira bitarteko ordainsarien mailetan ere (biak barne) handitu egin da: 2007an % 66,1 izatetik 2016an % 75,2 izatera (ikus 32. eranskina eta 18. taula).

Feminizazio-maila erlatiboetan, ikus daiteke 1, 2, 4X eta 4Y ordainsari-mailak oso feminizatuta daudela, 3 eta 5 ordainsari-mailak orekatuta ageri direla, eta 6, 7, 8, zuzendariak eta Zuzendaritza Nagusia, ostera, oso maskulinizatuta daudela (ikus 33. eranskina).

2007ko I. Berdintasun Planeko azterketa diagnostikoarekin alderatuta, handitu egin da emakumeen banaketa-maila 1, 3, 4Y, 6, 8 eta zuzendaritzen mailetan, eta murriztu egin da 4X, 5 eta 7 mailetan; A+, 2 eta Zuzendaritza Nagusian berdintzen du (ikus 33. eranskina eta 34. eranskina).

3.2.12 Promozioa eta lanbide-garapena

Promozioa eta lanbide-garapena Hitzarmen Kolektiboaren 14. eta 37. artikuluetan daude araututa.

EJIEk promoziorako eta lanbide-garapenerako prozedura bat dauka (PTH06.7 v1.5; 2016/11/28), eta haren helburua zera da, promozioiko eta lanbide-garapenerako prozesuak sistematizatzea, Hitzarmen Kolektiboan araututa dagoenarekin bat. Prozedura hori EJIEko Kalitatea Kudeatzeko Sistemari bildutako pertsonak kudeatzeko prozesuaren zati da.

EJIEk lan-jarduna ebaluatzeko sistema bat dauka 2000tik, promozioiko eta lanbide-garapenerako sistema gisa. Sistema hori urtero aplikatu da 2000tik 2014ra bitartean, 2011 eta 2012an izan ezik. Hala, 2010ean, 2011n, 2012an, 2013an eta 2014an ez zen barne-promoziorik egin sistema haren arabera.

Diagnostiko honetarako, EJIEko lanbide-garapenerako eta promoziorako datu kuantitatiboak aztertu dira.

- Ordainsari-mailan eta/edo lanbide-profilean aldaketa izan duten promozioak, barneko hautaketa-prozesu baten ondorioz.
- Mailen arteko promozioa, lan-jarduna ebaluatu izanaren ondorioz.
- Lanbide-profilen arteko promozioa, lan-jarduna ebaluatu izanaren ondorioz.

Hona hemen 2004-2016 urteen arteko datuak.

3.2.12.1 Barneko hautaketa-prozesu baten ondoren promozioa izan duten langileak, ordainsari-maila aldatuta

19. taula.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartean promozioa izan duten langileak, barneko hautaketa-prozesu baten ondoren eta maila aldatuta, sexuaren arabera, 2004-2016 aldirian. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

Urtea	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2004	3	2	1	5,7	8,7	3,3
2005	6	2	4	11,3	8,7	13,3
2006	3	2	1	5,7	8,7	3,3
2007	4	2	2	7,5	8,7	6,7
2008	8	3	5	15,1	13,0	16,7
2009	3	2	1	5,7	8,7	3,3
2010	10	5	5	18,9	21,7	16,7
2011	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2012	1	1	0	1,9	4,3	0,0
2013	1	1	0	1,9	4,3	0,0
2014	1	0	1	1,9	0,0	3,3
2015	4	1	3	7,5	4,3	10,0
2016	9	2	7	17,0	8,7	23,3
GUZTIRA	53	23	30	100,0	100,0	100,0

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

(*) Kontzentrazio-indizea. Portzentaje bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion portzentajea adierazten du (sexu-barrukoa), sexu bakoitzak bereizita hartuta. Baliagarria da sexu bakoitza nola kontzentratzen den jakiteko aldagai batek eduki ditzakeen kategorietan, eta oso informazio aberatsa eskaintzen du generoari dagokionez. Kalkulatzeko, kategoria bateko emakumeen kopurua zati emakumeen guztizko kopurua egiten da. Beste horrenbeste gizonekin ere: kategoria bateko gizonen kopurua zati guztizko gizonen kopurua.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

Ondorioak. Emakumezkoen kontzentrazio-indize handiena 2010ean (% 21,7) eta 2008an (% 13,0) gertatu zen. Emakumeen kontzentrazio-indize txikiena 2011n (% 0) eta 2014an (% 0) gertatu zen; urte horietatik lehendabizikoan bietan ez zen barneko hautaketa-prozesurik izan eta bigarreanean, berriz, bakarra. 2004, 2006, 2007, 2009, 2010, 2012 eta 2013an, emakumeen kontzentrazio-indizea handiagoa izan zen gizonena baino.

Gizonezkoen kontzentrazio-indize handiena 2016an (% 23,3), 2008an (% 16,7) eta 2010ean (% 16,7) gertatu zen. Gizonezkoen kontzentrazio-indize txikiena 2011, 2012 eta 2013an izan zen, % 0 (urte haietan ez zen izan barneko hautaketa-prozesurik, edota bakarra izan zen).

Oro har, ikusten da barneko hautaketa-prozesuetako banaketa (maila aldaketa gertatuta) aztertutako denbora-tartean, emakumeen kasuan % 43,4 dela, eta gizonezkoenean, berriz, % 56,6 (ikus 35. eranskina). Emakumeen banaketa-indize handiena 2004, 2006, 2009, 2012 eta 2013an gertatu zen, eta gizonezkoen banaketa-indize handiena, berriz, 2005, 2008, 2014, 2015 eta 2016an; gainerako urteetan, berdina da emakumeen eta gizonen artean.

3.2.12.2 Jarduna ebaluatutako prozesuetan lanpostuz igotako langileak, maila-aldaketarekin

20. taula.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartearen promozioa izan duten langileak, jarduna ebaluatzeko prozesu baten ondoren eta maila aldatuta, sexuaren arabera, 2004-2016 aldian. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.						
Urtea	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2004	41	22	19	24,0	25,9	22,1
2005	11	2	9	6,4	2,4	10,5
2006	10	5	5	5,8	5,9	5,8
2007	12	5	7	7,0	5,9	8,1
2008	16	10	6	9,4	11,8	7,0
2009	17	7	10	9,9	8,2	11,6
2010	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2011	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2012	9	4	5	5,3	4,7	5,8
2013	7	3	4	4,1	3,5	4,7
2014	16	4	12	9,4	4,7	14,0
2015	17	10	7	9,9	11,8	8,1
2016	15	13	2	8,8	15,3	2,3
GUZTIRA	171	85	86	100,0	100,0	100,0

Iturria: EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteak. Giza Baliabideen Saila.
 (*) **Kontzentrazio-indizea.** Portzentaje bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion portzentajea adierazten du (sexu-barrukoa), sexu bakoitzak bereizita hartuta. Baliagarria da sexu bakoitza nola kontzentratzen den jakiteko aldagai batek eduki ditzakeen kategorietan, eta oso informazio aberatsa eskaintzen du generoari dagokionez. Kalkulatzeke, kategoria bateko emakumeen kopurua zati emakumeen guztizko kopurua egiten da. Beste horrenbeste gizonekin ere: kategoria bateko gizonen kopurua zati guztizko gizonen kopurua.
Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

Ondorioak. Emakumezkoen kontzentrazio-indize handiena 2004an (% 25,9) eta 2016an (% 15,3) gertatu zen. Emakumeen kontzentrazio-indize txikiena 2010ean (% 0) eta 2011n (% 0) gertatu zen; urte horietan ez zen inor lanpostuz igo, jarduna ebaluatzearen ondorioz. 2004, 2006, 2008, 2015 eta 2016an, emakumeen kontzentrazio-indizea handiagoa izan zen gizonena baino.

Gizonezkoen kontzentrazio-indize handiena 2004an (% 22,1) eta 2014an (% 14,0) gertatu zen. Gizonezkoen kontzentrazio-indize txikiena 2010ean (% 0) eta 2011n (% 0) gertatu zen; urte horietan ez zen inor lanpostuz igo, jarduna ebaluatzearen ondorioz.

Oro har, ikusten da jarduna ebaluatzeko prozesuetako banaketa (maila aldaketa gertatuta) aztertutako denbora-tartean % 49,7 dela emakumeen kasuan, eta gizonezkoenean, berriz, % 50,3 (ikus 36. eranskina). Emakumeen banaketa-indize handiena 2004, 2008, 2015 eta 2016an gertatzen da, eta gizonezkoen banaketa-indize handiena, berriz, 2005, 2007, 2009, 2012, 2013 eta 2014an; gainerako urteetan, berdina da emakumeen eta gizonen artean.

3.2.12.3 Jarduna ebaluatutako prozesuetan lanpostuz igotako langileak, lanbide-profilaren aldaketarekin

21. taula.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartean promozioa izan duten langileak, jarduna ebaluatzeko prozesu baten ondoren eta lanbide-profila aldatuta, sexuaren arabera, 2004-2016 aldian. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

Urtea	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2004	8	3	5	13,8	10,0	17,9
2005	2	1	1	3,4	3,3	3,6
2006	6	4	2	10,3	13,3	7,1
2007	5	2	3	8,6	6,7	10,7
2008	10	4	6	17,2	13,3	21,4
2009	4	2	2	6,9	6,7	7,1
2010	6	6	0	10,3	20,0	0,0
2011	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2012	1	0	1	1,7	0,0	3,6
2013	3	1	2	5,2	3,3	7,1
2014	6	4	2	10,3	13,3	7,1
2015	2	1	1	3,4	3,3	3,6
2016	5	2	3	8,6	6,7	10,7
GUZTIRA	58	30	28	100,0	100,0	100,0

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

(*) Kontzentrazio-indizea. Portzentaje bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion portzentajea adierazten du (sexu-barrukoa), sexu bakoitzak bereizita hartuta. Baliagarria da sexu bakoitza nola kontzentratzen den jakiteko aldagai batek eduki ditzakeen kategorietan, eta oso informazio aberatsa eskaintzen du generoari dagokionez. Kalkulatzeko, kategoria bateko emakumeen kopurua zati emakumeen guztizko kopurua egiten da. Beste horrenbeste gizonekin ere: kategoria bateko gizonen kopurua zati guztizko gizonen kopurua.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

Ondorioak. Emakumezkoen kontzentrazio-indize handiena 2010ean (% 20,0) eta 2006an, 2008an eta 2014an (% 13,3) gertatu zen. Emakumeen kontzentrazio-indize txikiena 2011n (% 0) eta 2012an (% 0) gertatu zen; urte horietan ez zen izan lanbide-profila aldatutako promoziorik jarduna ebaluatu ostean, edota kasu bakarra izan zen. 2006, 2010 eta 2014an, emakumeen kontzentrazio-indizea handiagoa izan zen gizonena baino.

Gizonezkoen kontzentrazio-indize handiena 2008an (% 21,4) eta 2004an (% 17,9) gertatu zen. Gizonezkoen kontzentrazio-indize txikiena 2010ean (% 0) eta 2011n (% 0) gertatu zen.

Oro har, ikusten da jarduna ebaluatzeko prozesuetako banaketa (lanbide-profilaren aldaketa gertatuta) aztertutako denbora-tartean % 51,7 dela emakumeen kasuan, eta gizonezkoenean, berriz, % 48,3 (ikus 37. eranskina). Emakumeetan handiagoa izan zen 2006, 2010, 2014 eta 2015ean, eta gizonezkoetan, ostera, 2004, 2007, 2008, 2012, 2013 eta 2016an; gainerako urteetan, berdina da emakumeen eta gizonen artean.

3.2.12.4 Postuz igotako langileak guztira

Ondoren, postuz igotako guztizko datu erantsiak aurkezten dira, bai barneko hautaketa-prozesuen bidezkoak, bai lan-jarduna ebaluatzeko prozesuen bidezkoak.

22. taula.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartean promozioa izan duten langileak guztira, sexuaren arabera, 2004-2016 bitartean. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.						
Urtea	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2004	52	27	25	18,4	19,6	17,4
2005	19	5	14	6,7	3,6	9,7
2006	19	11	8	6,7	8,0	5,6
2007	21	9	12	7,4	6,5	8,3
2008	34	17	17	12,1	12,3	11,8
2009	24	11	13	8,5	8,0	9,0
2010	16	11	5	5,7	8,0	3,5
2011	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2012	11	5	6	3,9	3,6	4,2
2013	11	5	6	3,9	3,6	4,2
2014	23	8	15	8,2	5,8	10,4
2015	23	12	11	8,2	8,7	7,6
2016	29	17	12	10,3	12,3	8,3
GUZTIRA	282	138	144	100,0	100,0	100,0

Iturria: EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.
(*) Kontzentrazio-indizea. Portzentaje bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion portzentajea adierazten du (sexu-barrukoa), sexu bakoitzak bereizita hartuta. Baliagarria da sexu bakoitza nola kontzentratzen den jakiteko aldagai batek eduki ditzakeen kategorietan, eta oso informazio aberatsa eskaintzen du generoari dagokionez. Kalkulatzeko, kategoria bateko emakumeen kopurua zati emakumeen guztizko kopurua egiten da. Beste horrenbeste gizonekin ere: kategoria bateko gizonen kopurua zati guztizko gizonen kopurua.
Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

Ondorioak. Emakumezkoen kontzentrazio-indize handiena 2004an (% 19,6) gertatu zen, bai eta 2018an 2016an ere (% 12,3). Emakumezkoen kontzentrazio-indize txikiena 2011n (% 0) gertatu zen. 2004, 2006, 2008, 2010, 2015 eta 2016an, emakumeen kontzentrazio-indizea handiagoa izan zen gizonena baino.

Gizonezkoen kontzentrazio-indize handiena 2004an (% 17,4) eta 2008an (% 11,8) gertatu zen. Gizonezkoen kontzentrazio-indize txikiena 2011n (% 0) eta 2012an (% 0) gertatu zen.

Oro har, ikusten da promozio-prozesuetako banaketa aztertutako denbora-tartean % 48,9 dela emakumeen kasuan, eta gizonezkoenentz, berriz, % 51,1 (ikus 38. eranskina). Emakumeetan handiagoa izan zen 2004, 2006, 2010, 2015 eta 2016an, eta gizonezkoetan, berriz, 2005, 2007, 2009, 2012, 2013 eta 2014an; gainerako urteetan, berdina da emakumeen eta gizonen artean.

3.2.13 Langileen banaketa, lanpostu-taldeen arabera

Lanpostuen 4 talde edo multzo kontuan hartuta egin da banaketa, profil profesionaletan izandako garapen-mailetakoa kidetasunaren arabera.

- Zuzendaritzak. Zuzendaritza Nagusia, arloetako zuzendaritzak eta Zuzendaritza Nagusiaren albokoa biltzen ditu.
- Buruak / arduradunak. Buruaren edo arduradunaren lanbide-profilak, eta lanbide-profil teknikoak, erantzukizun-osagarriarekin.
- Teknikariak: lanbide-profesional teknikoak biltzen ditu.
- Operadoreak eta gainerako administrariak: operazioko eta administrazioaren arloko lanbide-profilak.

23. taula.- EJIE-Eusko Jaurkitzaren Informatika Elkartearen langileak, lanpostu-taldeen eta sexuaren arabera, 2016/12/31. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.						
Lanpostu-taldeak	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Zuzendaritzak	10	2	8	4,8	2,4	6,4
Buruak / arduradunak	41	8	33	19,8	9,8	26,4
Teknikariak	130	59	71	62,8	72,0	56,8
Operadoreak eta administrazio- arloko gainerako langileak	26	13	13	12,6	15,9	10,4
GUZTIRA	207	82	125	100,0	100,0	100,0

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

(*) Kontzentrazio-indizea. Portzentaje bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion portzentajea adierazten du (sexu-barrukoa), sexu bakoitzak bereizita hartuta. Baliagarria da sexu bakoitza nola kontzentratzen den jakiteko aldagai batek eduki ditzakeen kategorietan, eta oso informazio aberatsa eskaintzen du generoari dagokionez. Kalkulatzeko, kategoria bateko emakumeen kopurua zati emakumeen guztizko kopurua egiten da. Beste horrenbeste gizonekin ere: kategoria bateko gizonen kopurua zati guztizko gizonen kopurua.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

Ondorioak. Emakumeen kontzentrazio-indize handiena teknikarietan gertatzen da (% 72,0), eta txikiena, berriz, zuzendaritzako postuetan (% 2,4). Gizonezkoen kontzentrazio-indize handiena teknikarietan gertatzen da (%56,8), eta txikiena, berriz, zuzendaritzako postuetan (% 6,4). Arduradunen eta buruen lanpostu-taldeetako kontzentrazioa, emakumeen kasuan, % 9,8 da, eta gizonezkoen kasuan, berriz, % 26,4.

2007ko I. Planaren diagnostikoa egitean ziren emakumeen kontzentrazio-indizearen datuak 2016koekin alderatuta (ikus 39. eranskina eta 23. taula), aldakuntza nabari da; izan ere, zuzendaritzetako kontzentrazio-indizea 2007an % 0 izatetik 2016an % 2,4 izatera igaro da; beste horrenbeste, baina neurri txikiagoan, arduradunen eta buruen taldean ere, 2007an % 9,2 izatetik % 9,8 izatera igaro baita. Operadoreen eta gainerako administrarien kasuan, emakumeen kontzentrazio-indizea 2007an % 20 izatetik 2016an % 15,9 izatera igaro da, eta teknikarien kasuan neurri txikiagoan gertatu da aldakuntza, % 70,8 izatetik % 72 izatera. Gizonezkoen kasuan ere izan da aldakuntzarik: teknikarien banaketa-indizea % 54,0 izatetik % 56,8 izatera igaro zen, eta gainerakoak, berriz, murriztu egin ziren.

Feminizazio-maila erlatiboari dagokionez (ikus 40. eranskina), zuzendaritzen lanpostu-taldea oso maskulinizatuta ageri da honako banaketa honekin: % 20 emakumeak eta % 80 gizonak.

Buruen eta arduradunen lanpostu-taldea oso maskulinizatuta ageri da: % 19,5 emakumeak eta % 80,5 gizonak.

Teknikarien lanpostu-taldea feminizatuta ageri da: % 45,4 emakumeak eta % 54,6 gizonak.

Operadoreen eta gainerako administrarien lanpostu-taldea oso feminizatuta ageri da: % 50,00 emakumeak eta % 50,0 gizonak.

Laburbilduz, azkeneko urteetan edozer bidetako promozio-prozesuek ez badute ere eragin emakumeen promoziorako traba edo oztopo garrantzitsuegirik, esan genezake EJIEEn badela nolabaiteko bereizketa bertikal bat, «kristalezko sabai» izenez ezagutzen dena. Horrek emakumeen gabeziari egiten dio erreferentzia, egituran edota erantzukizun-mailan gora egin ahala. Edonola ere, aldakuntza-joera nabari da aurreko planetako diagnostikoekin alderatuta. Hala, I. Planeko diagnostikoan zuzendaritzako lanpostu-taldeetan emakumeen portzentajea % 0 zen, eta diagnostiko honetan, berriz, % 20 da. Hala, I. Planeko diagnostikoan arduradunen eta buruen lanpostu-taldeetan emakumeen portzentajea % 15,4 zen, eta diagnostiko honetan, berriz, % 19,5 da (ikus 40. eranskina eta 41. eranskina).

3.2.14 Errekonozimenduaren banaketa

EJIEk errekonozimendurako prozedura bat dauka (PTH06.9 v2.2; 2013/04/17), eta haren xedea errekonozimendu ez-ekonomikoa definitzea eta sistematizatzea da. Prozedura hori EJIEko Kalitatea Kudeatzeko Sistemak bildutako pertsonak kudeatzeko prozesuaren zati da.

Bi motatako errekonozimenduak daude. Informala, buruek eta arduradunek eguneroko martxan ematen dietena erakundeko pertsoneri, eta formala, Zuzendaritzak emandakoa modu argi, publikoan eta nabarian. Honakoak dira errekonozimendu formala jaso dezaketen jokabideak.

- EJIEk sustatutako prestakuntzaren ondorioz eskuratutako ziurtagiriak.

- Euskara-maila ofizialen ziurtagiriak.
- Enpresa-ziurtagiri berriak lortzeko parte-hartze zuzena.
- EJI Eren larrialdi-taldean parte hartzea.

Honako hau da errekonozitzeko moduko jokabideen katalogoaren arabera jasotako errekonozimendu formalen banaketa, 2007 eta 2016 aldian (biak barne).

24. taula.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartean errekonozimendua jaso duten langileak, sexuaren arabera, 2007 eta 2016 bitartean. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Pertsonak	Absolutuak			BANAKETA-ADIERAZLEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Errekonozimendua jaso duten pertsonak	185	79	106	100,0	42,7	57,3

Iturria. EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.
(*) Banaketa-indizea. Banaketa-indizeak adierazten du sexu bateko bestearekiko zer portzentaje duen aztertutako kategorian (sexu-arteakoa). Erabilgarria da aztertutako testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko. Hura kalkulatzeko, kategoriatan dauden sexu bateko pertsonen kopurua kategoriatan dauden pertsonen guztizkoarekin zatitu behar da.
Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

Ondorioak. 24. taulatik ondorioztatzen denez, aztertutako denbora-tartean izandako errekonozimenduen banaketa % 42,7 da emakumeen kasuan, eta % 57,3 gizonetarako.

3.2.15 Banaketa lanaldi motaren arabera

EJIEko lanaldiak Hitzarmen Kolektiboan daude araututa, zehazki, 10, 11, 11bis, 12 eta 13. artikuluetan. EJIEk presentzia kontrolatzeko prozedura bat dauka (PTH06.2 v1.3; 2014/01/31), alor honetako Hitzarmen Kolektiboaren araudia definitzen eta zehazten duena. Prozedura hori EJIEko Kalitatea Kudeatzeko Sistemaren bildutako pertsonak kudeatzeko prozesuaren zati da.

2016ko abenduaren 31n, bi lanaldi oinarriko dira: lanaldi zatitua eta txandakako lanaldia. Emakumeen eta gizonen banaketa, lanaldi-tipologia horien arabera, honako hau da.

25. taula.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartean langileak, lanaldi motaren (zatitua/txandak) eta sexuaren arabera, 2016/12/31. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

Lanaldi mota	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Zatitua	195	78	117	94,2	95,1	93,6
Txandak	12	4	8	5,8	4,9	6,4
GUZTIRA	207	82	125	100,0	100,0	100,0

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

(*) Kontzentrazio-indizea. Portzentaje bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion portzentajea adierazten du (sexu-barrukoa), sexu bakoitzak bereizita hartuta. Baliagarria da sexu bakoitza nola kontzentratzen den jakiteko aldagai batek eduki ditzakeen kategorietan, eta oso informazio aberatsa eskaintzen du generoari dagokionez. Kalkulatzeko, kategoria bateko emakumeen kopurua zati emakumeen guztizko kopurua egiten da. Beste horrenbeste gizonekin ere: kategoria bateko gizonen kopurua zati guztizko gizonen kopurua.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

Ondorioak. Kontzentrazio-indizea handiagoa da gizonetan eta emakumeetan lanaldi zatituaren kasuan: % 95,1 emakumeetan eta % 93,6 gizonetan.

Feminizazio erlatiboaren indizeari dagokionez, lanaldi zatituaren modalitatea orekatuta dago: % 40,0 da emakumeen arteko banaketa, eta % 60, berriz, gizonena. Txandakako lanaldiaren modalitatea maskulinizatuta ageri da, % 33,3ko banaketa dauka emakumeen artean, eta % 66,7koa gizonetan (ikus 42. eranskina).

EJIEko langileek lanaldi-malgutasuna edota lanaldi murriztuak eskatzeko eskubidea dute (jardunaldi osoaren 1/8, 1/5, 1/3 edo 1/2), betiere lanaldi osoa erreferentzia hartuta eta lana eta familia kontziliatzeko neurrien barruan. Honako koadro honetan, jardunaldien banaketa ageri da, jardunaldi arrunta (zatitua eta txandak), malgua eta murriztua bereizita.

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

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

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

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

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

Ondorioak. Emakumeen kontzentrazio-indizea jardunaldi murriztuan % 11,0 da, eta gizonena, berriz, % 2,4. Emakumeetan, jardunaldi malguaren kontzentrazio-indizea % 13,4 da, eta gizonetan, berriz, % 22,4. I. Planeko diagnostikoarekin alderatuta (ikus 43. eranskina), ikusten da emakumeen lanaldi murriztuak gutxitu

egin direla; izan ere, 2007an % 15,4 izatetik 2016an % 11,0 izatera igaro dira. Halaber, gizonen kasuan ehuneko handitu egin da, eta 2007an % 1,8 izatetik 2016an % 2,4 izatera igaro da esandako indizea.

Lanaldi murriztuaren banaketa (ikus 44. eranskina) % 75 da emakumeetan eta % 25 gizonetan, eta jardunaldi-malgutasunaren banaketa, berriz, % 71,8 gizonetan eta % 28,2 emakumeetan.

Feminizazio-indize erlatiboari erreparatzen badiogu, aldiz, jardunaldi-malgutasuna oso maskulinizatuta ageri da (% 71,8) eta jardunaldi-murrizketa, berriz, oso feminizatuta (% 75,0) (ikus 44. eranskina).

3.2.16 Familiako erantzukizunen banaketa

Honako hau da kargura diren familiako kideengatik hartutako erantzukizunen banaketa, EJIEko langileen azkena adierazitako informazioaren arabera.

Tabla 27.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, por situación familiar, según sexo, a 31/12/2016. Valores absolutos e índice de concentración.						
Situación familiar	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Sin hijos/as ni otras personas a cargo	65	26	39	31,4	31,7	31,2
Con hijos/as y/o otras personas a cargo	142	56	86	68,6	68,3	68,8
TOTAL	207	82	125	100,0	100,0	100,0

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

Ondorioak. Kontzentrazio-indizeari dagokionez, emakumeetan zein gizonetan, handiagoa da seme-alabak edota bestelako pertsonak euren kargura dituzten familia-egoeren kontzentrazio-indizea, % 68,3 eta % 68,8, hurrenez hurren.

Familiako arduren banaketa, kargura dituzten pertsonengatik, orekatuta ageri da emakumeen eta gizonen artean (% 39,6 emakumeak eta % 60,4 gizonak) (ikus 45. eranskina).

3.2.17 Eszedentzia-eskaeren banaketa

Honako hau da eskatutako eta hartutako eszedentzien banaketa, 2004 eta 2017 bitarteko denbora-tartean.

28. taula.- EJIE-Eusko Jaurkitzaren Informatika Elkarteko langileek izandako eszedentzien banaketa, sexuaren arabera, 2004-2016 bitartean. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.						
Urtea	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2004	1	0	1	7,1	0,0	10,0
2005	1	0	1	7,1	0,0	10,0
2006	2	1	1	14,3	25,0	10,0
2007	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2008	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2009	1	1	0	7,1	25,0	0,0

2010	1	0	1	7,1	0,0	10,0
2011	2	1	1	14,3	25,0	10,0
2012	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2013	1	0	1	7,1	0,0	10,0
2014	2	1	1	14,3	25,0	10,0
2015	1	0	1	7,1	0,0	10,0
2016	2	0	2	14,3	0,0	20,0
GUZTIRA	14	4	10	100,0	100,0	100,0

Iturria: EJIE-Eusko Jaurkitzaren Informatika Elkarteak. Giza Baliabideen Saila.

(*) Kontzentrazio-indizea. Portzentaje bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion portzentajea adierazten du (sexu-barrukoa), sexu bakoitzak bereizita hartuta. Baliagarria da sexu bakoitza nola kontzentratzen den jakiteko aldagai batek eduki ditzakeen kategorietan, eta oso informazio aberatsa eskaintzen du generoari dagokionez. Kalkulatzeko, kategoria bateko emakumeen kopurua zati emakumeen guztizko kopurua egiten da. Beste horrenbeste gizonekin ere: kategoria bateko gizonen kopurua zati guztizko gizonen kopurua.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

Gizonezkoek eskatutako 10 eszedentziatetik 9 lanbide-arrazoiek eraginda izan dira, eta bakarra arrazoi pertsonalak tarteko. Emakumeek eskatutako 4 eszedentziatetik, guztiak izan dira arrazoi pertsonalek edota legezko zaintzek eragindakoak.

Ondorioak. Kontzentrazio-indize handienak 2006, 2009, 2011 eta 2014an ageri dira emakumeetan, eta gizonezkoetan, berriz, 2016an.

Aztertutako denbora-tartean, eszedentzien banaketa % 28,6 izan da emakumeetan, eta % 71,4 gizonezkoetan; hala, gizonen artean arrazoiak eskuarki profesionalak izan dira, eta emakumeen kasuan, berriz, senitartekoak zaintzearekin lotuak (ikus 46. eranskina).

3.2.18 Familiako eta laneko bizitza kontziliatzeko neurriak

EJIEren Hitzarmen Kolektiboak 18. artikuluan lizentziak eta baimenak arautzen ditu, laneko eta familiako bizitza kontziliatzeko erraztasunak emate aldera. EJIEk hitzarmena kudeatzeko prozedura bat dauka (PHH06.4 v1.4; 2014/01/31), eta haren xedea Hitzarmen Kolektiboan jasotako neurrien eskabideak sistematizatzea da. Prozedura hori EJIEko Kalitatea Kudeatzeko Sistemak bildutako pertsonak kudeatzeko prozesuaren zati da.

47. eta 58. eranskinetan, biak barne, EJIEko langileek eskatutako kontziliazio-neurriak aztertzen dira, 2004 eta 2016 urte bitartean (biak barne, kasu honetan ere).

Laneko eta familiako bizitza kontziliatzearekin lotutako erregulazioa ez da 2009tik berrikusi; izan ere, orduetik 2018ko abenduaren 22ra arte ez zen hitzarmen kolektibo berririk sinatu. Egoera hori kontuan izanda eta 2014ko lan-giroari buruzko inkestetan izandako emaitzak ikusita, baita 2013an egindako arrisku psikosozialen inkesta ere, III. Berdintasun Planak guztira zortzi jardura bildu zituen laneko eta familiako bizitza kontziliatzeko neurria hobetzera begira. Guztira zortzi hobekuntza zehatz eskatzen zituzten, Hitzarmen Kolektiboan jasotako baldintza soziolaboralen inguruan guztiak ere. 2015ean ez zen adostasunik lortu Hitzarmen Kolektibo berritzeko. Hala, EJIEko Zuzendaritzak hitzarmen kolektiboaren akordio-proposamen bat prestatu zuen Enpresa Batzordearekin formalizatzeko, eta zortzi hobekuntza horiek bildu zituen, kontuan izanda III. Berdintasun Planean jasota zeudela eta nabarmenduz Zuzendaritzaren konpromisoa neurri horiek modu efektiboan gauzatzeko. Azkenik, nahiz eta orduan ere ez zen akordiorik lortu Zuzendaritzaren eta

Enpresa Batzordearen artean, Zuzendaritzak neurri horiek aplikatzea erabaki zuen 2015eko irailean. Azkenik, neurri horiek 2018-2020 aldirako Hitzarmen Kolektiboan jaso dira.

Ondorioak. Aztertutako 2004-2016 aldian, EJIEko gizonezko langile batek ere ez du eskatu amatasun-baimenaren zati bat (ikus 47. eranskina).

Aztertutako aldian, edoskitze-baimenen % 4,3 bakarrik eskatu dituzte gizonezkoek (ikus 56. eranskina).

Aztertutako aldian, lanaldia murrizteko baimenen % 81,4 emakumeek eskatu dituzte, eta % 18,6 gizonezkoek (ikus 57. eranskina).

Aztertutako aldian, lanaldia malgutzeko baimenen % 44,1 emakumeek eskatu dituzte, eta % 55,9 gizonezkoek (ikus 58. eranskina).

3.2.19 Barne-komunikazioko plana

EJIEk barne-komunikaziorako prozedura bat dauka (PTH06.8 v1.8; 2016/11/30), eta handik sortua da 2009an formalizatutako barne-komunikazioko plana. Prozedura hori EJIEko Kalitatea Kudeatzeko Sistemari bildutako pertsonak kudeatzeko prozesuaren zati da.

Honako hau izan da barne-komunikazio planaren betetze-maila azkeneko urteetan.

29. taula.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteen komunikazio-planaren betetze-maila 2016an, ehunekotan.

Urtea	Betetze-maila (%)
2009	80,7
2010	98,8
2011	95,5
2012	100,00
2013	99,6
2014	100,0
2015	97,6
2016	98,5
Batezbestekoa	96,3

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

Barne-komunikazioko planak, 2009tik aurrera, komunikazio-mugarri garrantzitsuak jasotzen ditu berdintasunaren alorrean. Urtean jakinarazitako mugarren kopurua eta betetze-mailaren ehunkoa honako hauek dira.

30. taula.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteen urteko barne-komunikazioko planetan jasotako berdintasun-mugarriak, 2009 eta 2016 bitartean. Kopuru absolutuak eta betetze-mailaren ehunekoak.

Urtea	Guztira	Betetze-maila (%)
2009	2	100,0
2010	10	100,0
2011	7	100,0
2012	11	100,0
2013	16	100,0
2014	24	100,0

2015	29	100,0
2016	11	100,0
GUZTIRA	110	% 100

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

Honako hauek dira barne-komunikazioaren alorrean laneko giroari buruzko inkestan lortutako emaitzak 2013an, 2014an eta 2015ean.

31. taula.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartean barne-komunikazioarekin den satisfazio-maila, lan-giroari buruzko inkesten arabera.

Urtea	Satisfazioaren %
2013	67,4
2014	60,3
2015	65,2

Batezbestekoa	64,3
----------------------	------

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

EJIEk 2013an Q-epearen kide gisa parte hartu zuen kudeaketarekin lotutako hainbat alderdiri buruzko benchmarking batean. Esandako alderaketa horretan eta barne-komunikazioarekin lotutako alderdi zehatzetan, Q-epea osatzen duten erakundeen barne-komunikazioko emaitzak konparatu dira; zehazki, EJIEko lan-giroari buruzko inkestaren emaitzak, Q-epearen proposamenekin bat zetozenak. Aztertutako galderen satisfazio-indizearen arteko alderaketa honako hau izan da.

Q-epea	6,34 (1 eta 10 arteko eskala)
EJIE	6,48 (1 eta 10 arteko eskala)

Ondorioak. Barne-komunikazioa sistematizatuta dago. EJIEko langileek barne-komunikazioarekin loturik duten satisfazio-maila Euskadiko administrazio publikoetako erakundeen tarte berean dago, kudeaketa aurreratuko mailaekin.

EJIEren barne-komunikazioko planak lehentasunen artean txertatzen du emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna, nahiz eta III. Planaren indarraldiko azkeneko urtean murriztu egin zen berdintasunaren alorreko mugarren kopurua.

3.2.20 Berdintasuneko inkesta espezifikoa 2017

2017ko otsailean, langileen artean inkesta bat egin zen EJIEko langileen iritzia, balioespena eta iradokizunak jasotzeko, EJIEen emakumeen eta gizonen egoerari buruzko diagnostikoa egiteko, eta, ondoren, berdintasun-plan hau prestatzeko. Horretarako, 13/2016 Ebazpenaren 46. eranskinean jasotako inkesta-eredua baliatu zen (EHAA, 198. zenbakia, 2016ko urriaren 19koa). Partaidetza-prozesu hori berdintasuneko hobekuntza-taldeak sustatu eta diseinatu zuen; talde hura arduratu da, hain zuzen, inkestako datuak aztertzeaz.

Mezu generiko bat helarazi zitzaizkien inkestan parte hartu zuten pertsonen hura betetzeko erabilitako erremintara sartzeko estekarekin (Lime Survey), guztia ere parte hartu zuten pertsonen anonimotasuna zainduta.

Inkesta 187 pertsonako populazioaren artean egin zen, eta guztira 67 pertsonak parte hartu zuten. Partaidetza-ehunekoa % 35,83 izan zen.

Eskuratutako partaidetza aurreko urteetako beste inkesta batzuetan izandakoa baino apalagoa izan da. Esaterako, laneko giroari buruzko inkestako partaidetza-ehunekoa % 71,2 izan zen 2009 eta 2015 artean (ez da 2011 barnean hartzen, urte hartan ez baitzen egin inkestarik).

32. taula.- EJIE-Eusko Jaurkitzaren Informatika Elkarteak laneko giroari buruz egindako inkestek izandako partaidetza-ehunekoak, urteen arabera

Urtea	Parte-hartzearen %
2009	69,1
2010	67,3
2012	72,7
2013	68,1
2014	76,0
2015	74,0
Batezbestekoa	71,2

Iturria: EJIE-Eusko Jaurkitzaren Informatika Elkarteak. Giza Baliabideen Saila.

Inkestak orotara 12 galdera zituen, eta haietako erantzun posibleak «bai», «ez» eta «ez daki/ez du erantzun» ziren. Beste galdera bateko erantzuna testu irekia zen.

Guztira parte hartu zuten pertsonetatik % 56,72 emakumezkoak izan ziren, eta % 41,79, berriz, gizonezkoak. Partaideen % 1,49k ez zuten sexua adierazi. Horrenbestez, nolabaiteko genero-joera nabari da; izan ere, inkestari erantzun dioten pertsonen ehunekoa (% 56,72) handiagoa da langile-taldean diren emakumeena (% 39,61) baino. Aldiz, inkestari erantzun dioten kopurua txikiagoa da (% 41,79) gizonen ehunekoa baino (% 60,39).

Honako hauek izan ziren lehendabiziko 12 galderei emandako erantzunak.

2. koadroa

GALDERA	BAI	EZ	EZ DAKI/EZ DU ERANTZUN	ERANTZUNIK GABE
1. Zure ustez, era aktiboan bultzatzen du EJIEk aukera- eta tratu-berdintasuna bere kudeaketa-ereduan?	% 68,65	% 14,93	% 13,43	% 2,99
2. Kontuan izaten du EJIEk, zure ustez, emakumeen eta gizonen arteko aukera- eta tratu-berdintasuna?	% 74,62	% 16,42	% 8,96	% 0,00
3. Badakizu EJIEren berdintasun-planen bat egin den edo egiten ari diren EJIEren langileentzat?	% 85,08	% 1,49	% 13,43	% 0,00
4. Zure iritziz, hizkera ez-sexista erabiltzen da dagokizun eginkizuna betetzean ikusten dituzun komunikazio eta	% 64,17	% 26,87	% 8,96	% 0,00

agiritan?				
5. Eskueran dituzu berdintasunari buruzko materialak (eskuliburuak, gidaliburuak, baliabideak, tresnak, araudia...), zure lanbide-jardunean erabiltzeko modukoak?	% 67,16	% 11,94	% 20,90	% 0,00
6. Zure ustez, nahikoa eta egokia da EJIEen berdintasunaren arloan ematen den prestakuntza, zure lanpostuko zereginak egiteko?	% 55,22	% 20,90	% 23,88	% 0,00
7. Badakizu zer neurri dauden EJIEen lana eta bizitza pertsonala kontziliatzeko? (Ordutegi-malgutasuna, lanaldi-murrizketak, baimenak, lanaldi jarraituak...)	% 92,54	% 7,46	% 0,00	% 0,00
8. Zure ustez nahikoak dira EJIEk sustatzen dituen neurriak lana eta bizitza pertsonala kontziliatzeari dagokionez? (Ordutegi-malgutasuna, lanaldi murrizketak, baimenak, lanaldi jarraituak...)	% 37,32	% 49,25	% 11,94	% 1,49
9. Zure ustez, bateragarria da EJIEk lana eta bizitza pertsonala kontziliatzeko eskaintzen dituen neurriak baliatzea, zure karrera profesionala sustatzearekin?	% 43,28	% 37,31	% 16,42	% 2,99
10. Zure ustez, badu EJIEk berdintasunezko sustapen-sistema bat, berdina emakume eta gizonentzat?	% 59,70	% 29,85	% 8,96	% 1,49
11. Zure ustez, kontuan hartzen dira emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak laneko arriskuen prebentzioaren arloan abiarazten diren neurrietan, zereginen, patologien, arrisku psikosozialen, lanaldi bikoitzak osasunean eragiten dituen ondorioen eta abarrei dagokienez?	% 41,80	% 25,37	% 31,34	% 1,49
12. Badakizu EJIEen protokolorik ba ote dagoen sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera prebenitzeko eta egoera horien aurrean jarduteko?	% 70,14	% 14,93	% 14,93	% 0,00
Iturria: EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteak. Giza Baliabideen Saila.				

Testu ireki bidez erantzuteko galderari dagokionez («Zein aukera- eta tratu-berdintasunerako neurri gustatuko litzazuke hartzea eta martxan ipintzea, EJIEko langileei bideratuta?»), honako erantzun hauek jaso ziren (testu literalak).

1. Langileen aukeraketak izenik gabe.
Amatasun- eta aitatasun-baimenak berdina izan beharko lirateke.
Egiazko deskonexioa lanaldia amaitu ostean.
2. Profilen esleipena egiazko roletara egokitzea.
Soldata-mailak erantzukizunen mailalara egokitzea.
Bi urtez edo gehiago hartutako erantzukizun-mailak kontsolidatzea.
Norbaitek rol desberdin bat hartu duenean enpresaren beharrezanagatik bi urtez baino gehiagoz, rol hori kontsolidatuta edukitzea.
Pertsona berei rol bat baino gehiago emateari uztea eta delegatzea.
Norbera jakitun izatea bere karrera-planarekin.
Giza Baliabideen Saila has dadila pertsonak defendatzen eta gurekin konfiantza izaten, ez

baikara etsaiak.

Genero-hizkuntzaren politikak berrikustea, ez baitago ulertzerik.

Planak aurrez aurkeztea, ikustea amaiera argazkia zein den eta gutako bakoitza norantz goazen (edo nora joan ahal dugun), zein diren gure aukerak.

Aitor dezatela legez kanpo kendu zigutela gure soldataren zati bat, eta itzul diezagutela.

Langile gisa tratatzen bagaituzte, izan ditzagula eskubide berberak.

Langileek eskatutako neurriak ipin daitezela martxan berdintasun-batzordeak proposatutako neurrien abiadura berean, eta aukera-berdintasunean defendatu eta onartu daitezela.

Esan diezagutela zergatik ez duten laneko giroari buruzko inkestarik aurtan. Agian emaitzen baldur? Aurreko inkestako emaitzekin ezer ez zelako egin? Ohituta baikaude!

3. - Errekonozimendu- eta promozio-prozesu guztietan balioetsi dadila lan eta jardun profesionala, eta kontziliazio-neurriak hartzeak ez dezala eragin kaltegarrikerik izan pertsonen promozio-aukeretan.
 - Lan-ordutegi berriak izateko aukera aztertzea, langileek ahalik eta modurik onenean kontzilia dezaten laneko eta familiako bizitza.
 - Astean hainbat egunez telelana egiteko aukera aztertzea, Lakuan egiten duten moduan, dela modu jarraituan (hilabete jakin batzuetan), dela aldi baterako.
 - Egun jakin batzuetan telelanean jarduteko aukera, pertsonak baimen jakin bat behar izanda (ordaindua ala ez) ordu batzuetan, hala, lanaldia modu efizienteagoan antolatu ahal izango da.
 - Telelana egitea, laneko ohiko ordutegitik kanpora egiten diren txertaketak artatu ahal izateko (gauetan...).

Telelanean jarduteko aukera guztiak dagokion proiektuaren arduradunaren baimenarekin kudeatu ahal izango lirake, pertsona jakin batentzat telelanaren aukera ziurtatzen duen enpresa-medikuaren ziurtagiriarekin (esaterako, bere egoera fisikoak edo psikologikoak gomendatzen dionean joan-etorrikerik ez izatea, bajan egotea eskatu gabe).
4. X
5. Telelana eta ordutegi malgua gizonentzat zein emakumeentzat.
6. Pertsonaren nortasuna ez jakitea lanei buruz egiten diren balioespen GUZTIETAN.
Pertsonaren nortasuna ez jakitea lanpostuaren gaitasun-gabeziari buruzko neurriak hartu behar diren GUZTIETAN.
Ez hitz egitea generoaz foro batean ere eta ez kontuan izatea genero-kontuek eragindako egoera «berezirik» enpresaren erabakietan; lan-mailan, generoak existitu behar du, baliabideak bakarrik.
Lanposturako egokia den baliabidea izan behar da, enpresaren etekin sozialak lortuko dituen eta promozioa izango duena, eta ez konpentsazio-asmo (eta gaziki interpretatu) bat, guztiok ulertzen ditugun baliabideak esleitutako posturako/mailarako egokiak ez direla ulertzen ditugunak, eta gure maila operatiboari buruz irudi kaskarra ematen dutenak.
7. Familia-kontziliazioa. Lanaldi jarraitua urte osoan.
Jarrera ez-sexistetan gehiago eragitea erakundearen barruan.

8. Erantzukizun-postuak dituzten guztiak kontzientziatzea, lana eta familia kontziliatzeko erraztasunak ematearen inguruan.
9. Probetan ez identifikatzea egileak izen eta abizenez. Proba anonimoak.
10. Berdintasunarekin saiatzea. Ez hizkuntzarekin lotutako tontakeriak, baizik eta emakumeen alde egiaz egingo dutenak.
11. Nahitaezko hitzaldiak eta zabaltzea, hizkuntzaren erabilera ez-sexista bultzatzeko.
12. Aitatasun-baimena berdintzea
13. Azkenaldian, nabarmendu dut «sariak banatzean» «saridun emakumeen kopurua» askoz handiagoa dela gizonezkoena baino. Ez dut uste egiaz horrenbesteko alderdik izango denik batzuen eta besteen artean, baizik eta baremo desberdina aplikatzen dela sexu bakoitzaren merituak kalkulatzeko garaian; hala, desberdinkeria kontra egin beharrean, hura sustatzen da.
14. Iruditzen zait EJIEn ez dagoela sexu-diskriminaziorik.
15. Laneko eta familiako bizitza kontziliatzea errazteko neurriak (lanaldi jarraitua egiteko aukera, egungo lanaldi zatituaz gain, 50 orduko baimen ordaindua gaixotasun kronikoa duten edota mugikortasun-arazoak dituzten familiako kideak zaintzeko).
16. 1.– 18. artikuluko s) letra Lakuaren 50 orduetara parekatzea, baimen hori beste beharrian batzuetara ere zabalduta, eta ez kontsulta medikoetarako bakarrik.
2.– Jardunaldia aukeratzeko modua: jarraitua urte osoan edo lanaldi zatitua.
17. Lanaldi zatitua.
Lakuako orduen kopuru berbera laguntzetarako (50 ordu).
18. Dependentsia-orduak ugaritzea.
(Lakuarekin parekatzea.)

Lanaldi jarraitua eranstea.
19. Lanaldi zatituta erretiratzea langile guztientzat (edozein direla ere familiako kargak eta/edo langile bakoitzaren egoera), edota lanaldi intentsiboko hilabeteak ugaritzeko aukera aztertzea gutxienez, egun udan bakarrik izaten baitugu.
20. Lanaldi jarraitua izan nahiko nuke, edota telelana egin ahal izateko aukera. Era berean, desgaitasuna eta/edo dependentsia dituzten senitartekoei laguntzeko orduen kopurua handitzea.
21. Jardunaldi motak zabaltzeko aukera iradokiko nuke (mistoak, jarraituak...), baita baimenak ere (senitartekoei laguntzea eta abar).

22. - Lanaldi-ereduak aukeratzeko modua (jarraitua, mistoa eta zatitua), Lakuan bezala.

– 18. artikulua s) letra hobetzea, gaixotasun kronikoak edota mugikortasun-arazoak dituzten senitartekoei laguntzeko orduak 50 izan daitezen, eta, medikuarenera laguntzeko ez ezik, beste xede batzuetarako ere erabil daitezten.

- Telelana.

- Ordu-malgutasun handiagoa.

23. Lanaldi-ereduak aukeratzeko modua (jarraitua, mistoa eta zatitua), Lakuan bezala.

18. artikulua s) letra hobetzea, gaixotasun kronikoak edota mugikortasun-arazoak dituzten senitartekoei laguntzeko orduak 50 izan daitezen, eta, medikuarenera laguntzeko ez ezik, beste xede batzuetarako ere erabil daitezten.

Telelana.

Ordu-malgutasun handiagoa.

24. Lanaldi-ereduak aukeratzeko modua (jarraitua, mistoa eta zatitua), Lakuan bezala.

Telelana

25. 1. Lanaldia. Lanaldi-ereduak aukeratzeko modua (jarraitua, mistoa eta zatitua), Lakuan bezala.

2. Telelana.

3. Lan-malgutasun handiagoa

4. Saldo positiboak metatzea, Lakuan bezala

5. 18. artikulua s) letra hobetzea, gaixotasun kronikoak edota mugikortasun-arazoak dituzten senitartekoei laguntzeko orduak 50 izan daitezen, eta, medikuarenera laguntzeko ez ezik, beste xede batzuetarako ere erabil daitezten.

26. Goi-kargudun gehienak gizonezkoak dira, emakume gutxi dago.

27. - Telelana egiteko aukera.

- Lan-jardunaldi desberdinak izateko aukera (Lakuan bezala).

- Gaixotasun larri gisa ez hartzea ospitaleratzea edo larrialdietara joatea eskatzen duena bakarrik, baizik eta ospitaleratzea eskatzen ez duten ebakuntzak ere kontuan izatea (gero eta ohikoagoak), baina laguntza beharrezkoa dutenak.

28. Jardunaldi malguagoak.

29. Tratu-berdintasuna promozioetan.

30. Laneko baja-egoeran, Gizarte Segurantzaren prestazioaren eta hileko soldataren arteko aldea ordaintzea.

Bizitza-aseguru bat ipintzea automatikoki kontratu bakoitzarekin.

Mailegu pertsonalen zenbatekoa handitzea.

Hainbat enpresarekin akordioak, abantailak eskaintzeko produktuak edo zerbitzuak eskaintzeko garaian.

Erretiro aurreratuen edo partzialaren akordioa zabaltzeko aukera.

Ordaindu gabeko baimen bat da, baina berreskuragarria, bi eguneko eta norbere kontuetarako, edota lau egun natural jarraian, baldin eta langileak bizi den probintziatik irten beharra baleuka.

Bi eguneko baimen ordaindua da, kontsultara laguntzeko, baldin eta langileak bizi den probintziatik irten beharra balu.

Ordaindu gabeko baimen-egunak, baina berreskuragarriak, hitzarmenean aurreikusitakoez gain, gaixotasun larriagatik edota seme-alabak edota senitartekoak hiltzeagatik.

Ordu-kontrolen berreskuratzekoak 4 ordura arte ugaritzea, egun diren 2,5 orduen tokian.

Ama langileak babestea, haien eskubideak hobetuta, eta aitaren eskubideak ere hobetzea.

Ordainsaria desgaitasunak dituzten seme-alabak dituzten familientzat.

Laguntza ekonomikoa genero-indarkeriaren biktima diren langileentzat.

Bermatzea emakumeak ardura-postuetara iristen direla.

Malgutasun espazialeko pilotu bat ipintzea, telelanarekin eta biodekonferentziekin.

Mendetasuna duen senitarteko bat zaintzeko ordaindutako orduak ugaritzea.

31. Lanaldi intentsiboa.

Baimenak guztientzat modu berean interpretatzea, modu batera baino gehiagotara interpretatu baitaitezke.

32. - Familia-kontziliazioa hobeto gauzatzeko, komenigarria iruditzen zait ordutegia goizez bakarrik izatea (jardunaldi intentsiboa urte osoan).

- Arrazoi bera dela eta, hilabete amaieran ordu-saldo positiboa izatean, saldo hori aktibo utzi beharko litzateke, eta ez zerora jaitzi.

- Telelana egiteko aukera ematea.
- Urtean orduen kopuru jakin bat ematea seme-alabak medikutara eraman ahal izateko.
- Aurreko puntuan bezalaxe, gaixotasun kronikoa duten edota mugikortasun-arazoak dituzten gurasoak laguntzeko orduak ugaritzea, medikutara joateko... (Lakuak gehiago ditu EJIEk baino).
- Ordu-malgutasun handiagoa ematea, oro har, baita 16:30 baino lehen fitxatzeko aukera ere, norberaren aukerako orduak eskatu beharrik gabe, eta berreskuratze hori ordu-kontrolarekin egin ahal izatea.

33. Etxetik edo bulegoa ez den leku batetik lan egin ahal izatea.

34. Lanaldi jarraitua ezartzera urte osorako.

Ondorioak. Partaidetza-ehunekoa (% 35,83) ez da nahikoa ondorioak fidagarritasunez eskuratzeko; hala ere, ikusten da aurrera egin beharra dagoela EJIEn berdintasunaren alorrean gauzatzen diren jarduerak ikusgarriago egiteko bidean. Izan ere, diagnostiko kuantitatiboan eta inkestan izandako emaitzetan datu batzuk ez datoz bat. Era berean, neurri berriak hartzen jarraitu beharra ikusten da lana eta familia kontziliatzen jarraitzeko bidean, zehazki, negoziazio kolektiboaren esparruan.

3.2.21 Laneko segurtasuna eta osasuna

EJIEk, 2008. urteaz geroztik, OHSAS18001:2007 arauarekin ziurtatutako sistema dauka laneko segurtasuna eta osasuna kudeatzeko; haren bidez, bermatzen da betetzen dela laneko arriskuen prebentzioaren arloko legedia. Era berean, legeria betetze hutsetik harago joaten da, etengabeko hobekuntzako metodologia aplikatuta eta kudeaketa-sistema erreferentziatzeko arau gisa hartuta.

Hala, 2013an, EJIEk arrisku psikosozialei buruzko inkesta bat egin zuen, eta haren ondorioz ekintza-plan bat prestatu zen, 2016ko abenduaren 31n amaitu zena. Inkesta hartako emaitzak eta ekintza-planaren xehetasunak luze-zabal daude jasota III. Planeko diagnostikoaren atalean.

Aipatutako ekintza-planak % 91,30eko gauzatze-ehunekoa izan du. Bertan, guztira zortzi ekintza bildu ziren familiako eta laneko bizitza kontziliatzeko neurriekin lotuta, presentzia bikoitzeko arriskuari buruzko inkestan eskuratutako emaitzak oinarri hartuta. Haietako III. Berdintasun Planean jaso ziren, eta guztiak 2015eko irailetik aurrera ezarri ziren, 3.2.18 atalean aipatu dugun moduan (37. orrialdea).

Halaber, 2017ko segurtasun- eta osasun-helburuak jasotzen dituen planaren barruan arrisku psikosozialei buruzko beste inkesta bat prestatu da; bertan, genero-ikuspegia hartuko da kontuan, aurrekoetan bezalaxe.

EJIEk hainbat urte daramatza adierazle espezifiko jakin batzuk biltzen gizon zein emakumeentzat, osasuna zaintzeko mediku-azterketetako proba analitikoaren barruan.

2015ean egindako osasuna zaintzeko txostenen emaitza gisa, EJIEk, 2016ko segurtasun- eta osasun-helburuen planaren barruan, langileen artean arrisku kardiobaskularrak prebenitzeko programa bat diseinatu eta egin zuen. Bertan, guztira 17 emakumek (% 71) eta 7 gizonen (% 29) parte hartu zuten. Haren ostetik etorri zen txostenak adierazi zuenez, parte hartu zuten pertsonen zati batean arrisku kardiobaskularra murriztu egin zen; zehazki, 15 pertsonaren kasuan (partaideen % 63an), hain zuzen, 8 emakumetan (% 52) eta 7 gizonetan (% 48).

2016an osasuna zaintzeko egindako txostenen emaitza gisa, EJIE, 2017ko segurtasuneko eta osasuneko helburuen planaren barruan, langileen artean arrisku kardiobaskularrak prebenitzeko programa bat garatzen ari da; horietan, guztira 7 emakume (% 47) eta 8 gizon (% 53) ari dira parte hartzen. Era berean, lesio muskuloeskeletikoak prebenitzeko lehendabiziko plana ere ari dira egiten, eta guztira 19 emakume (% 61) eta 12 gizon (% 39) ari dira parte hartzen.

EJIE hainbat jarduera ari da egiten enpresa osasungarrien esparruan, eta jarduera horiek sistematizatzen ari da egun, erreferentzia-ereduak oinarri hartuta.

Ondorioak.

Laneko Segurtasuna eta Osasuna Kudeatzeko Sistemak modu sistematizatuan aurreikusten ditu emakumeen kasuistika bereziak osasunaren esparruan, eta genero-ikuspegiarekin kudeatuta dago. Hala, jarduera-lerro horri jarraituta segitu behar da lanean.

2013ko arrisku psikosozialen inkestaren ondoren, hainbat hobekuntza-ekintza etorri dira, eta berdintasun-planetan izan dute eraginik, batez ere kontziliazio-neurriekin lotuta.

Langileek 2016an eta 2017an izandako osasun-programetan izandako parte-hartzeak emakumeen zein gizonezkoen presentzia bermatzen du.

3.2.22 Langileen ordezkartzako organoen osaera

2014ko azaroaren 4an egindako azken hauteskunde sindikalen ostetik, Enpresa Batzordearen % 33,3 emakumeak dira, eta % 66,7 gizonezkoak (ikus 59. eranskina).

Segurtasun eta Osasun Batzordearen % 16,7 emakumezkoak dira, eta % 83,3, berriz, gizonezkoak (ikus 60. eranskina).

Ondorioak. Enpresa Batzordearen osaera maskulinizatuta dago (% 33,33 emakumeak eta % 66,67 gizonak).

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

3.3 Genero-indarkeriak eta sexu- edota lan-jazarpenak eragindako kasu posibleen analisia

EJIEk 2011tik prebentzio- eta prozedura-protokolo bat dauka, EJIEren lan-esparruan jazarpen moral eta/edo sexualen bat gertatuko balitz ere.

EJIEk hainbat jardunaldi egin ditu protokolo hori zabaltzeko, eta, horrez gain, prebentzio-neurri jakinak dauzka esparru horretan.

- Jokabide-kode bat eta hura zabaltzeko eta onartzeko plana (2008tik).
- Bi urtetik behin arrisku psikosozialei buruzko inkesta egiten da (azkenekoa 2013an).
- Urtero-urtero, laneko giroari buruzko inkestak egiten dira (2001etik).
- Prestakuntza-planetan prebentzioarekin lotutako trebakuntza-jarduerak egiten dira, arrisku psikosozialei buruz, berdintasunaren inguruan eta abarretan (2008tik).
- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak (2008tik).
- Prebentzio-sistema OHSAS 18001 ziurtagiriaren arabera.
- Emakunderen errekonozimendua (2008tik).
- Urteko komunikazio-plana berdintasunaren esparruan (2009tik).
- Gatazkak konpontzeko prozedura (2015).
- Hitzarmen Kolektiboaren 16. artikuluan aurreikusitako diskriminazio-kasuak prebenitzeko prozedura; horien artean sartzen dira sexu-arraioengatik izandako diskriminazio-kasuak (2015).

EJIEn orain arte ez da aitortu jazarpen-kasurik edota genero-indarkeriakorik, eta iraganean edo berriki halako kasurik egiaz izan dela frogatzen duten kasurik ere ez da. Hala ere, horrek ez du eragozten prebentzio-elementuak izaten jarraitu behar denik, eta, hala dagokionean, alerta eta detekzioa aktibatu behar dira.

Emakundek protokolo-eredu berria prestatu du sexu-jazarpenaren eta sexu-arraioiek eragindako jazarpenen kontra, eta xehetasunez aztertzeko auzia litzateke.

Ondorioak. Badira neurriak jazarpen-kasuak prebenitzeko, eta eskuartean ditugun datuek erakusten dute EJIEren antolaketa-kultura kontzientziatuta dagoela tankera horretako egoerak prebenitzeko beharrarekin, nahiz eta ez egon halako gertakarien inolako konstantziarik. Aurrekoa gorabehera, lehendik ere martxan

ditugun prebentzio-mekanismoei eutsi behar zaie. Gomendagarria litzateke EJIEren egungo protokoloa berrikustea, Emakundek prestatutako protokolo berria oinarri hartuta.

3.4 Kultura- eta kudeaketa-elementuak

3.4.1 Jokabide-kodea

EJIEk 2008tik kode etiko bat dauka; 2011n berrikusi eta izendapen berria ipini zioten: jokabide-kodea. Administrazio Kontseiluak onartutako dokumentu bat da, parte-hartzaile guztiek sinatua, baita langile guztiek ere, modu indibidualean.

Jokabide-kode hori www.ejje.eus webgunean dago argitaratuta.

Honako hemen jokabide-kodeak garatutako printzipio nagusiak.

- Indarreko legediak arautzen duena betetzeko neurriak hartzea.
- EJIE osatzen duten pertsonen garapen profesionala sustatzea.
- EJIEn lan-ingurune duin, seguru eta parte-hartzailea eratzen laguntzea.
- EJIEko instalazioak, aktiboak, jakintza eta, oro har, baliabide guztiak zaintzea.
- Bezero eta hornitzaileekin harreman akasgabeak sortzea.
- Ingurumena zaintzea eta hobetzea.
- Gizartearen garapena bultzatzea.
- Interes-gatazkak alde batera uzten saiatzea.
- Berdintasuna bultzatzea.
- Eleaniztasuna sustatzea.

Ondorioak. Jokabide-kodearen printzipio inspiratzaileetako bat berdintasunaren garapenari laguntzea da; printzipio hori langileen artean zabaldua dago eta taldea osatzen duten pertsona guztiek onartu dute.

3.4.2 Zuzendaritzaren politikak eta konpromisoak

EJIEren Zuzendaritzak, gobernu arduratsuaren atalaren barruan, hainbat politika eta konpromiso hartu ditu bere gain, ezarrita dauzkan kudeaketa-sistemetatik eratorriak. Esandako politika horien betetze-maila efektiboa eta haiekin lotutako kudeaketa-sistemen etengabeko hobekuntza egiaztatuta geratu da egindako ziurtatze-ikuskaritzetan.

Politika horiek dira jokabide-kodearen oinarriak.

Zuzendaritzaren politika eta konpromiso guztiak ikusteko, www.ejje.eus webgunea bisita daiteke.

Politika/konpromisoa
Berrikuntzako eta kalitateko politikak
Ingurumenarekiko konpromisoa
Segurtasuneko politika orokorra
Laneko segurtasun- eta osasun-politika
Genero-berdintasunerako politika

Ondorioak. EJIEk hainbat politika eta konpromiso dauzka, horien artean, genero-berdintasuna. Berdintasun-politika berrikusita dago, eta ondorioztatu da ez daukala aldatu beharrik.

3.4.3 Kudeaketa-sistemak

EJIEk Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio orokorrari ematen dio zerbitzu kudeaketa-mandatu bidez, baita haren kapital sozialean parte hartzen duten gainerako erakundeei, organismo autonomoei eta haren mendeko gainerako erakunde publikoei ere.

Esandako zerbitzu horiek EJIEren Zerbitzuen Katalogoan daude definituta (indarrean dagoen azkeneko bertsioa 3.5 da, 2016ko ekainaren 7koa).

EJIEk hainbat kudeaketa-sistema dauzka onartuta, zerbitzuak emateko eta bere jardunerako. Honako taula honetan daude zehaztuta.

Kudeaketa-sistema	Erreferentziako ziurtapen-araua
Berrikuntza eta kalitatea kudeatzeko sistemak	ISO9001 ISO20000
Ingurumena kudeatzeko sistema	Ekoscan eta ISO50001
Informazioaren segurtasun-sistema	ISO27001
Laneko segurtasuna eta osasuna kudeatzeko sistema	OHSAS18001
KZGUNEA zerbitzuen karta	UNE93200

Kudeaketa-sistema horietako bakoitzak dagokion politika dauka, eta bertan jasota geratzen da Zuzendaritzaren konpromisoa.

Berdintasun-diagnostikoaren ondoretarako, berezi honako alderdi hauek hartu dira kontuan.

Kudeaketa-sistema	Erreferentziako ziurtapen-araua
Kalitatea kudeatzeko sistema	<ul style="list-style-type: none"> ● Pertsonak kudeatzeko prozesua - Prestakuntzako prozedura (PTH06.11) - Hasierako harrera-prozedura (PTH06.1) - Presentzia kontrolatzeko prozedura (PTH06.2) - Nominen eta gizarte-aseguruen prozedura (PTH0.3) - Hitzarmena kudeatzeko prozedura (PTH06.4) - Desbinkulazio-prozedura (PTH06.5) - Langileak aukeratzeko eta barne-promoziorako prozedura (PTH06.6) - Promoziorako eta lanbide-garapenerako prozedura (PTH06.7) - Barne-komunikazioko prozedura (PTH06.8) - Errekonozimendu-prozedura (PTH06.9) ● Kontratazio-prozesua - Kontratazioarako barne-jarraibideak ● Zerbitzuen katalogoa

<p>Laneko segurtasuna eta osasuna kudeatzeko sistema</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Sistemaren prozedurak <ul style="list-style-type: none"> - Gatazkak konpontzeko prozedura - Istripuak eta gertakariak ikertzeko prozedura - Lege-eskakizunak identifikatzeko prozedura - Norberaren babeserako ekipoak kudeatzeko prozedura - Enpresa-jarduerak koordinatzeko prozedura - Barne-ikuskaritzetako prozedura bateratua - Larrialdietarako prozedura - Arriskuak ebaluatzeko prozedura - Jazarpenerako protokoloa. ● Laneko segurtasun- eta osasun-eskuliburua ● Arriskuen ebaluazioa ● Jazarpenerako protokoloa.
--	--

Aurretik aipatu ditugun kudeaketa-sistemez gain, EJIEk honako plan, kode eta gidetarako egokitzapen-eredu hauek ere baditu, eta guztiak ere kontuan hartu dira diagnostiko honetan.

- Aurreko berdintasun-planak, haien gauzatze-memoriak eta egun indarrean dagoen berdintasun-politika.
- Jokabide-kodea.
- Eusko Jaurjaritzaren Ogasun eta Finantzetako Sailaren Kontrol Ekonomikoko Bulegoak emandako argibideekin bat, gobernu arduratsuen gidara eta barne-kontrolako eredura egokitzeko eredu bat prestatu zen; agiri hark EJIEn izan duen ezarpen-maila gobernu arduratsuen eta barne-kontrolaren giden ezarpena egiaztatzeko txostenean dago jasota.

EJIEko berrikuntza eta kalitatea kudeatzeko sistemaren barruko pertsonak kudeatzeko sistema prozesuen heldutasun-mailen eskalan dago, «optimizazio» mailan.

EJIEren kalitate-sistemaren heldutasun-maila	Deskribapena
Eginda	Emaitzak bat datoz prozesuaren helburuan dokumentatutako zehaztapenarekin.
Kudeatuta	Plangintzan zehaztutakoaren arabera egiten da, eta zuzenketa-neurriak hartzen dira desbideratzeak gertatzean.
Ezarrita	Kalitatea kudeatzeko sisteman txertatuta eta arau-eskakizunekin bat.
Aurreikusgarria	Kontrol-mugak prozesuaren gako-adierazleetan eta aldakuntzako arrazoi bereziak ezabatzeko ekintzak.
<i>Optimizazioa (EJIE)</i>	<i>Hobekuntzak prozesuaren gauzatze errearen emaitzetan, aldakuntza-arrazoi komunen analisitik edo ikuspegi berritzaileetatik abiatuta</i>

Ondorioak. EJIEk hainbat kudeaketa-sistema ziurtatu dauzka, erreferentziako eredu komunen arabera. Pertsonak kudeatzeko sistemak EJIEren kalitatea kudeatzeko sistemak definitutako heldutasun-maila gorena eskuratu du, eta bigarren maila gorena kudeaketa aurreratuko ereduaren arabera egindako autoebaluazioan.

EJIEk hiru berdintasun-planeko esperientzia dauka, eta hirurek ere betetze-maila handiak izan dituzte; era berean, haien betetze-adierazle espezifikoak ere baditu, kalitatea kudeatzeko sistemaren barruan. Ikus aurrekariei buruzko atala.

3.4.4 Berdintasuna sustatzeko ekintzak

EJIEEn orain artean garatutako berdintasun-planetan, hainbat jarduera bildu dira, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzera bideratuta, guztia ere EJIEk gai honen inguruan duen rol aktiboa bistartzeko xedearekin. Alde horretatik, EJIEk 2008tik etenik gabe parte hartzen du Emakundek antolatutako Berdintasunerako Foroko hainbat jardueratan; haietako batzuek proiektu interesgarriak sorrarazi dituzte, hala nola Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde Publikoen Sarea, non EJIEk modu aktiboan parte hartzen baitu.

III. Plana indarrean egon den bitartean, EJIEk hainbat jarduera gauzatu ditu berdintasuna sustatzeko.

- Emakunderen Foroan III. Planak iraun duen urte guztietan parte hartu du.
- BAI SAREArekin kide egin da, eta modu aktiboan parte hartzen du bertan.
- EJIEren Giza Baliabideetako arduradunak Emakunderen 2016ko Sarien epaimahaikide gisa parte hartu du, erakunde hark proposatuta.
- EJIEren Giza Baliabideetako arduradunak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzko 4/2005 Legearen ebaluazio-proiektuan parte hartu du.

Ondorioak. Berdintasuna sustatzeko egindako jarduerak emaitza positiboak eman dituzte. Gomendagarria da tankera horretako jarduerak egiten jarraitzea, emakumeen eta gizonen berdintasuna bultzatzen segitzeko; horiek guztiak Gobernu Arduratsua eta Gizarte Erantzukizunaren esparruan jasoko lirake.

3.4.5 Produktuen eta zerbitzuen analisia

EJIEk Zerbitzuen Katalogo bat dauka, kalitatea kudeatzeko sistemari bilduta, eta bertan jasotzen dira erakundeak bezeroei eskaintzen dizkien zerbitzuak. Hain zuzen ere, honako zerbitzu hauek eskaintzen ditu.

Zerbitzuaren izena	Zerbitzuaren deskribapena
Aplikazioak garatzea	Bezero baten beharrei erantzutera bideratutako zerbitzua, neurria eginiko produktu bat planifikatuta, diseinatuta eta garatuta edo soluzio estandar bat konfiguratuta. Zerbitzuak Eusko Jaurlaritzaren estandarrak eta EJIEren barne-araudia beteko ditu. Zerbitzuaren parte gisa aplikazioen kalitate-kontrol bat egingo da, ikuspegi tekniko eta funtzionaletik Eusko Jaurlaritzaren azpiegituran txertatuko diren produktuen fidagarritasuna eta kalitatea ziurtatzeko asmoz.
Aplikazioen mantentze-lanak	Neurria eginiko produktu baten edo konfiguraturako soluzio estandar baten zuzenketazko eta garapenezko mantentze-lanetara bideratutako zerbitzua, betiere Eusko Jaurlaritzaren estandarrak eta barne-arauak betez. Zerbitzuaren parte gisa aplikazioen kalitate-kontrol bat egingo da, ikuspegi tekniko eta funtzionaletik Eusko Jaurlaritzaren azpiegituran txertatuko diren produktuen fidagarritasuna eta kalitatea ziurtatzeko asmoz.
Proiektu teknologikoak	Proiektu teknologikoen zerbitzuak proiektu teknikoen ikerketa, planifikazioa eta garapena biltzen du, gerora beste zerbitzu batzuek (adibidez, aplikazioak diseinatzea) erabiliko dituzten edo uneko baliabideak bezeroen eta EJIEren beharretara (adibidez, Oracle bertsio-berritzea) moldatzen dituzten soluzio teknologikoak diseinatzeko eta ezartzeko.
Laguntza teknikoa	Laguntza teknikoaren zerbitzuaren xedea zera da, EJIEren bezeroei langile espezializatuak eskaintzea, beren behar zehatzen arabera.

Aholkularitza	Aholkularitza-zerbitzuak hainbat alorretako EJIEko langileen lana biltzen du (azpiegiturak, proiektuak, segurtasuna, estandarren definizioa), bezeroen beharrak analizatzeko eta horiei lotutako soluzioak eta ekintza-planak definitzeko.
Ostalariak	Ostalari-zerbitzuari esker, EJIEk bezeroei aplikazioak eta datuak ostatatuzko beharrezko azpiegiturak eta elementu teknologikoak eskainiko dizkie. Zerbitzua bezeroaren behar zehatzetara moldatu ahal izango da, eta honako alderdi hauek hartzen ditu barnean: espazio fisikoa, azpiegitura teknologikoa eta eskaintako azpiegituraren eta ostatatutako produktuen laguntza, kudeaketa, segurtasuna eta jarraipena.
Ustiapena	Ustiapen-zerbitzuak EJIEk kudeatutako Eusko Jaurlaritzaren azpiegiturako produktu/aplikazio bat funtzionarazteko beharrezko lanak hartzen ditu barnean, bai eta horien kudeaketa eta laguntza produkzio-ingurunean ere, produktuak zerbitzua eskatutako kalitate-mailan eskaintzen duela bermatzeko. Zerbitzuaren barruan sartzen dira, gainera, azpiegituran eta hornitutako oinarritzko softwarean eta bertan ostatatutako bezeroen produktuetan laguntzea.
Erabiltzailearen postua	Erabiltzaileei Eusko Jaurlaritzaren Sare Korporatiboaren (EJSK) barneko postuan eguneroko jarduerak egiteko beharrezko baliabide teknologikoak eskaintzera bideratutako zerbitzua da, betiere Eusko Jaurlaritzak zehaztutako erabiltzeko politikak eta arauak betez.
Erabiltzaileentzako arreta	Erabiltzaileei Eusko Jaurlaritzaren Sare Korporatibotik (EJSK) kanpoko postuan eguneroko jarduerak egiteko beharrezko baliabide teknologikoak eskaintzera bideratutako zerbitzua da, betiere beren behar zehatzen arabera beren azpiegituraren barruan.
Neurrira eginiko zerbitzuak	Neurrira eginiko zerbitzuen barruan daude katalogoko beste zerbitzuek erantzun ezin dituzten bezero baten behar jakinei lotutako zerbitzu guztiak. Bezero batentzako berariaz sortzen dira, eta, zerbitzu-aldia bukatzen denean, baztertu egiten dira. Neurrira egindako zerbitzu bat berriro erabili badaiteke, EJIEren Zuzendaritzak hura zerbitzuen katalogoan sartzeko aukera ebaluatuko du, beste rol batzuen laguntzaz.

Katalogoak berak, beste hainbat gauzaren artean, mantentze-lanetarako protokoloa ere biltzen du, baita bezeroen eskubideak eta betebeharrak edota zerbitzuekin lotutako adierazleak ere.

Horrez gain, urtero-urtero bezeroek balioespena egiten dute, jasotako zerbitzuei buruz.

III. Planean kontrolak ezarri dira kalitatea kudeatzeko sistemetan genero-irizpideak txertatzeko, zehazki aplikazioen garapenetan erabili beharreko hizkuntzarekin lotuta, edota datuak sexuaren arabera bereizteko behararen inguruan. Kalitatea kudeatzeko sistemen prozedurak egiten dituzten aplikazio edo garapenak oso gutxi dira guztira egiten direnen aldean; horren ondorioz, III. Berdintasun Planean ezarritako kontrolak ere oso murriztak dira. Honako ondorio hauek eskuratu dira.

3. koadroa

	Absolutua	%
Eskakizunen katalogoaren egiaztapenak, kalitatea kudeatzeko sistemaren arabera	27	
Eskakizunen katalogoaren egiaztapenak, kalitatea kudeatzeko sistemaren arabera, non ezarrita baitagoen egiaztapen bat, aplikazioak hizkuntzaren erabilera ez-sexista bermatzeko.	4	14,8
Eskakizunen katalogoaren egiaztapenak, kalitatea kudeatzeko sistemaren arabera, genero-irizpideak txertatuta.	5	18,5
Erabiltzailearen eskuliburuaren egiaztapenak, kalitatea kudeatzeko sistemaren arabera	23	
Erabiltzailearen eskuliburuaren egiaztapenak, kalitatea kudeatzeko sistemaren arabera, erabiltzailearen eskuliburuak hizkuntzaren erabilera ez-sexista bermatzeko.	2	8,7

Ondorioak. EJIEk modu sistematizatuan kudeatzen ditu zerbitzuak, katalogo baten bidez. Eman beharreko zerbitzuen formalizazioa kudeaketa-mandatuaren bidez egiten da. III. Planaren ondorioz, nabarmendu da genero-ikuspegia txertatu dela zerbitzuen diseinuan, prestazioan eta segimenduan; edonola ere, alderdi hori hobetzeko modukoa da, eta lanean segitu behar da bide horretan. Zerbitzuen katalogoan jasotako zerbitzuen deskribapeneko terminologiak ez ditu betetzen erabilera ez-sexistaren irizpideak.

4 Esku hartzeko ardatzak

Kontuan hartuta egindako diagnostikoa, EJIEk aurretik izan dituen berdintasun-planak, Euskal Autonomia Erkidegoko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Plana eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legealdiko Plana, esku hartzeko honako ardatz hauek zehaztu dira.

- **1. ARDATZA.- Pertsonen kudeaketa (1)**
- **2 ARDATZA.- Laneko segurtasun eta osasunaren kudeaketa (2)**
- **3. ARDATZA.- Kontratazioaren kudeaketa**
- **4. ARDATZA.- Zerbitzuen kudeaketa**
- **5. ARDATZA.- Gobernu arduratsua**

(1) Pertsonak kudeatzeko prozesuaren heldutasun-maila handia ikusita eta jakinik ikuspegi integrala ematen duela, aurreko berdintasun-planetan adierazitako hainbat alderdi bateratzea erabaki da (hautaketa, promozioa eta lanbide-garapena, prestakuntza, laneko eta familiako bizitza kontziliatzea), eta esku hartzeko ardatz aglutinatzaile bakarra sortzea.

(2) EJIEen laneko segurtasuna eta osasuna kudeatzeko sistema espezifiko bat badela jakinda, kontuan izanda gai honen zehaztasuna eta lehendik ere badela jazarpenen alorreko protokolo bat, erabaki da gai honetarako ardatz propio bat ezartzea.

5 Helburuak

Honako jarduera hauek abiaraziko dira deskribatutako esku-hartzeko ardatz bakoitzerako.

ESKU HARTZEKO ARDATZAK	HELBUK
1. ARDATZA.- Pertsonen kudeaketa	Pertsonak kudeatzeko prozesuan diren jardunbide egokiak mantentzen eta hobetzen direla bermatzea, genero-ikuspegia kontuan izanda.
2 ARDATZA.- Laneko segurtasun eta osasunaren kudeaketa	Laneko segurtasuna eta osasuna kudeatzeko sisteman diren jardunbide egokiak mantentzen eta hobetzen direla bermatzea, genero-ikuspegia kontuan izanda.
3. ARDATZA.- Kontratazioaren kudeaketa	EJIEren zerbitzuen kontratazioan diren jardunbide egokiak mantentzen eta hobetzen direla bermatzea.
4. ARDATZA.- Zerbitzuen kudeaketa	EJIEk emandako zerbitzuen kudeaketan diren jardunbide egokiak mantentzen eta hobetzen direla bermatzea.
5. ARDATZA.- Gobernu arduratsua	Gobernu arduratsuen alorrean diren jardunbide egokiak mantentzen eta hobetzen direla bermatzea, genero-ikuspegia kontuan izanda.

6 Jarduera-plana

Honako hauek dira esku hartzeko ezarritako ardatz eta helburu bakoitzerako definitu diren jarduerak.

6.1 Pertsonen kudeaketa

Kodea	Jarduera	Denbora-horizontea	Gauzatzeko arduraduna	Baliabideak
1.1 ARDATZA	Hitzarmen Kolektiboan jasotzea familia eta lana kontziliatzeko neurriak, III. Berdintasun Planetik eratorriak eta 2015eko irailean ezarriak.	2018/1/1	Giza Baliabideak / Enpresa Batzordea	Barrukoak
1.2 ARDATZA	Lehendik diren kontziliazio-neurrien gidan jasotzea negoziazio kolektiboaren prozesutik erator litezkeenak, IV. Plana indarrean den bitarte guztian.	2018/2/28	Giza Baliabideak	Barrukoak
1.3 ARDATZA	Telelaneko proiektu pilotua ezartzea erretiro partziala hartuko duten langileen artean, Enpresa Batzordearekin negoziatuta.	2018/1/1	Giza Baliabideak / Enpresa Batzordea	Barrukoak
1.4 ARDATZA	Aste Santuko eta Eguberrietako egun libreei beste trataera bat ematea, beharizan berriak aurreikusita, aldezturik Enpresa Batzordearekin negoziatuta.	2018/1/1	Giza Baliabideak / Enpresa Batzordea	Barrukoak
1.5 ARDATZA	Jardunaldi-eredu berri bat ezartzea, aldezturik Enpresa Batzordearekin negoziatuta.	2018/1/1	Giza Baliabideak / Enpresa Batzordea	Barrukoak
1.6 ARDATZA	Saldo positiboaren trataera bestela ezartzea, aldezturik Enpresa Batzordearekin negoziatuta.	2018/1/1	Giza Baliabideak / Enpresa Batzordea	Barrukoak
1.7 ARDATZA	Hitzarmen Kolektiboaren 18. artikuluko s) letrari beste idazketa bat ematea planteatutako beharizanak kontuan izanda, aldezturik Enpresa Batzordearekin negoziatuta.	2018/1/1	Giza Baliabideak / Enpresa Batzordea	Barrukoak
1.8 ARDATZA	Hitzarmen Kolektiboan lanaldia laburtzeko beste baimen ordaindu bat arautzea, gaixotasun oso larriak dituzten senitartekoak artatzeko.	2018/1/1	Giza Baliabideak / Enpresa Batzordea	Barrukoak
1.9 ARDATZA	Hitzarmen Kolektiboaren 18. artikuluko h) letrari beste idazketa bat ematea planteatutako beharizanak kontuan izanda, aldezturik Enpresa Batzordearekin negoziatuta.	2018/1/1	Giza Baliabideak / Enpresa Batzordea	Barrukoak
1.10 ARDATZA	Atal bat txertatzea Hitzarmen Kolektiboan, genero-indarkeriaren biktima diren langileei laguntzeko neurriak ezartzeko, aldezturik Enpresa Batzordearekin negoziatuta.	2018/1/1	Giza Baliabideak / Enpresa Batzordea	Barrukoak
1.11	EJIEko familia eta lana kontziliatzeko neurriei buruzko oroiargi bat txertatzea urteko komunikazio-planean, IV.	Jarraitua	Giza	Barrukoak

ARDATZA	Berdintasun Plana indarrean den bitarte guztian.		Baliabideak	
1.12 ARDATZA	Hitzarmen Kolektiboan norbere kontuetarako egun bat ipintzea.	2018/1/1	Giza Baliabideak / Enpresa Batzordea	Barrukoak
1.13 ARDATZA	Urteko prestakuntza-planetan berdintasunaren alorreko trebakuntza-ekintzak jasotzen direla bermatzea, IV. Plana indarrean den bitarte guztian.	Jarraitua	Giza Baliabideak	Barrukoak
1.14 ARDATZA	EJIEko emakumeen partaidetza sustatzea, lidergoa garatzearekin eta hobetzearekin lotutako gaitasunak garatzearen inguruan antolatutako prestakuntza-jardueretan, IV. Plana indarrean den bitarte guztian.	Jarraitua	Giza Baliabideak	Barrukoak
1.15 ARDATZA	Urteko komunikazio-planetan berdintasunaren alorreko komunikazio-ekintzak jasotzen direla bermatzea, IV. Plana indarrean den bitarte guztian.	Jarraitua	Giza Baliabideak	Barrukoak
1.16 ARDATZA	Familia eta lana kontziliatzeko laguntza publikoei buruzko oroigarri bat txertatzea urteko komunikazio-planean, IV. Berdintasun Plana indarrean den bitarte guztian.	Jarraitua	Giza Baliabideak	Barrukoak
1.17 ARDATZA	EJIEk onartutako jardunbide egokiak gordetzea eta sistematikoki betetzen direla zaintzea, barneko zein alor honetan zerbitzu-hornitzaile diren enpresetako ordezkariak kontratatze eta hautatzeko prozesuak arautzen dituzten aldetik, IV. Plana indarrean den bitarte guztian.	Jarraitua	Giza Baliabideak	Barrukoak
1.18 ARDATZA	Berdinketa hausteko klausulari beste idazketa bat ematea hautaketa-prozesuetarako, emakumezkoen enplegua sustatzen laguntzeko.	2018/1/1	Giza Baliabideak	Barrukoak
1.19 ARDATZA	EJIEren Prestakuntza Planak aurreikusten dituen trebakuntza-jardueretan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua ziurtatzea, arreta berezia ipinita epe ertain edo luzean barne-promozioko aukerak sor ditzakeen prestakuntzari, IV. Plana indarrean den bitarte guztian.	Jarraitua	Giza Baliabideak	Barrukoak
1.20 ARDATZA	EJIEk parte-hartzaileen erantzukidetasun-aukeretan prestakuntzaren inpaktua minimizatze helburuz definitutako jardunbide egokiei eustea (prestakuntza-ordutegiak zehaztea, pertsonen disponibiltatea kontuan izatea, behar besteko deialdi-epeak, familiartekoak zaintzen eszedentzian dauden pertsonen jakinaraztea...), IV. Plana indarrean den bitarte guztian.	Jarraitua	Giza Baliabideak	Barrukoak
1.21 ARDATZA	Langileei zaintza legalen kasuetarako kotizazio-baldintzak gogoraraztea urteko komunikazio-planetan, IV. Plana indarrean den bitarte guztian.	Jarraitua	Giza Baliabideak	Barrukoak
1.22 ARDATZA	Intranet korporatiboko berdintasun-ataria eguneratuta edukitzea berdintasunaren arloko eduki espezifikoekin eta iradokizunak egiteko aukerarekin, IV. Plana indarrean den bitarte guztian.	Jarraitua	Giza Baliabideak	Barrukoak
1.23 ARDATZA	Erantzukidetasun-kanpainak egitea.	Jarraitua	Giza Baliabideak	Barrukoak

1.24 ARDATZA	Plan honen zabalkuntza egitea EJIEko langile guztien artean.	2018/03/31	Giza Baliabideak	Barrukoak
1.25 ARDATZA	Urtero-urtero Berdintasun Plana ezartzetik eratorritako emaitza eta jarduera garrantzitsuenak zabaltzea, IV. Plana indarrean den bitarte guztian.	Jarraitua	Giza Baliabideak	Barrukoak
1.26 ARDATZA	Langileei gogoraraztea badela komunikazio-prozedura bat, langileen kudeaketan sexu-arrazoiengatik diskriminazio-kasuren bat izanez gero.	Jarraitua	Giza Baliabideak	Barrukoak
1.27 ARDATZA	Langileen titulazioari buruzko informazioa berriro ere eskatzea oraindik aurkeztu ez dutenei.	2018/06/30	Giza Baliabideak	Barrukoak
1.28 ARDATZA	Diagnostikorako BAI SAREA erreminta baliatzea, erakunde-kulturaren inguruan.	2018/12/31	Giza Baliabideak	Barrukoak
1.29 ARDATZA	Jarraitu beharreko prozedura berrikustea, diskriminazio-kasuen aurrean.	2019/1/31	Giza Baliabideak / Enpresa Batzordea	Barrukoak
1.30 ARDATZA	Bermatzea genero-ikuspegia kontuan izango dela pertsonak kudeatzeko prozesuaren edo berrikuspenetan eta/edo bertan jasotako prozeduretan, IV. Plana indarrean den bitarte guztian.	Jarraitua	Giza Baliabideak	Barrukoak

Hitzarmen Kolektiboan arautzeko modukoak diren eta berdintasun-plan honetan jasota dauden jarduerak behin betiko ezartzeko, Zuzendaritzaren eta Enpresa Batzordearen arteko adostasuna lortu beharko da negoziazio kolektiboaren prozesuan, eta bi aldeen erantzukizuna izango da beharrezko akordioak lortzea, haiek behin betiko ezarrita geratu daitezzen.

6.2 Laneko segurtasuna eta osasuna kudeatzea

Kodea	Jarduera	Denbora-horizontea	Gauzatzeko arduraduna	Baliabideak
2.1 ARDATZA	Jazarpenari buruzko protokolo berria prestatzea, Emakundek 2016ko urrian sexu-jazarpenak eta sexu-arrazoiek eragindako jazarpenaren kontrako protokolo-eredua kontuan hartuta.	2018/06/30	Giza Baliabideak	Barrukoak
2.2 ARDATZA	Jazarpen-protokoloa onartzea, EJIEko Zuzendaritzaren eta Enpresa Batzordearen aldetik.	2018/12/31	Giza Baliabideak	Barrukoak
2.3 ARDATZA	Langileen artean jazarpenaren kontrako protokolo berria zabaltzea.	2019/03/31	Giza Baliabideak	Barrukoak
2.4 ARDATZA	Genero-ikuspegia bermatzea mugikortasun-plana garatzen duten jarduerak prestatzeko garaian.	Jarraitua	Giza Baliabideak	Barrukoak Kanpokoak (kanpoko prebentzio-zerbitzua)
2.5 ARDATZA	Genero-ikuspegia bermatzea EJIEk enpresa osasungarri gisa errekonozimendua eskuratzera bideratutako programaren esparruan egiten dituen jarduerak prestatzeko garaian.	2018/12/31	Giza Baliabideak	Barrukoak

2.6 ARDATZA	Ahaleginak egitea genero-ikuspegia kontuan hartzen jarraitu dadin, IV. Plana indarrean den bitartean onartzen diren arrisku-ebaluazio guztietan.	Jarraitua	Giza Baliabideak	Barrukoak Kanpokoak (kanpoko prebentzio-zerbitzua)
2.7 ARDATZA	Genero-ikuspegia bermatzea arrisku kardiobaskularrak prebenitzeko programan, IV. Plana indarrean den bitartean onartzen diren edizio guztietan.	Jarraitua	Giza Baliabideak	Barrukoak
2.8 ARDATZA	Genero-ikuspegia bermatzea lesio muskuloeskeletikoak prebenitzeko programan, IV. Plana indarrean den bitartean onartzen diren edizio guztietan.	Jarraitua	Giza Baliabideak	Barrukoak
2.9 ARDATZA	Genero-ikuspegia kontuan hartzen duten kontrol handiagoak biltzeko bideragarritasuna aztertzea, osasuna zaintzeko errekonozimenduen esparruan.	2018/02/28	Giza Baliabideak	Barrukoak Kanpokoak (kanpoko prebentzio-zerbitzua)
2.10 ARDATZA	Genero-ikuspegia kontuan hartzen duten kontrolak egiten jarraitzen dela bermatzea, osasuna zaintzeko errekonozimenduen esparruan, IV. Plana indarrean den bitarte guztian.	Jarraitua	Giza Baliabideak	Barrukoak Kanpokoak (kanpoko prebentzio-zerbitzua)
2.11 ARDATZA	Sexuaren arabera bereiztea honako adierazle hauek: ezbehar-tasak, gaixotasun arruntak eragindako absentismoa, prebentzioa, eta laneko segurtasun eta osasunarekin lotutako alderdiak.	2018/12/31	Giza Baliabideak	Barrukoak
2.12 ARDATZA	Sexuaren arabera bereiztea kontratutako osasun-arretako zerbitzuaren jardueren adierazleak.	2018/06/30	Giza Baliabideak	Barrukoak Kanpokoak (kanpoko osasun-laguntza)
2.13 ARDATZA	Genero-ikuspegia bermatzea arrisku psikosozialen inkestan.	Jarraitua	Giza Baliabideak	Barrukoak Kanpokoak (kanpoko prebentzio-zerbitzua)
2.14 ARDATZA	Genero-ikuspegia bermatzea 2017ko arrisku psikosozialei buruzko inkestatik eratorritako hobekuntza-planean.	2018/12/31	Giza Baliabideak	Barrukoak Kanpokoak (kanpoko prebentzio-zerbitzua)
2.15 ARDATZA	Prebentzio-jarduna koordinatzeko prozeduraren bidez, bermatzea indarkeriazko jokabideak prebenitzeko plana aplikatzen dutela herritarrak artatzen diharduten langileetan, KZgunea proiektuarekin lotutako zerbitzuen esleipendun diren enpresen kasuan.	2018/9/30	Giza Baliabideak	Barrukoak Kanpokoak (Kanpoko prebentzio-zerbitzua)

2.16 ARDATZA	Bermatzea genero-ikuspegia kontuan izango dela Laneko Segurtasun eta Osasun Sistemaren edozer berrikuspenetan eta/edo bertan jasotako prozeduretan, IV. Plana indarrean den bitarte guztian.	Jarraitua	Giza Baliabideak	Barrukoak
-----------------	--	-----------	------------------	-----------

6.3 Kontratazioaren kudeaketa

Kodea	Jarduera	Denbora-horizontea	Gauzatzeko arduraduna	Baliabideak
3.1 ARDATZA	Berdintasun-klausulak sartzeko langileak hautatzeko zerbitzuak kontratazeko garaian.	Jarraitua	Giza Baliabideak	Barrukoak
3.2 ARDATZA	EJIEren kontratazio-prozesuak betetzea Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailaren emakumeen eta gizonen berdintasunerako 2017ko Plangintzaren G.4.2.6 jarduera; haren helburua EJIEri aholkularitza eskaintzea da, Eusko Jaurkitzaren egiten dizkion kudeaketa-mandatuetatik eratorritako azpikontratazioetan klausula bat txertatzeko, zeinaren bidez datu-base, aplikazio, plataforma eta estatistika-xedeetarako diseinatutako erreminta teknologiko guztiek sexu-aldagaia txerta dezaten, eremuak edo datuak pertsonen buruzkoak direnean, eta gurutzatu ahal izan dadin sexu-eremua gainerako eremu esanguratsu guztiekin. Horretarako, EJIEk kontratazio-pleguak berrikusi beharko ditu, egoki irizitako klausulak txertatu eta proiektuen eta kontratazioen arduradunak gaitu, irizpide horiek mendera ditzaten.	2019/03/31	Kontratazioa	Barrukoak
3.3 ARDATZA	Kontratazio-pleguetan erabiltzeko terminologiari buruzko gida espezifiko bat prestatzea (klausula teknikoaren eta baldintza partikularren pleguetan), erabilitako hizkuntzan genero-ikuspegia txertatzeko, eta inklusiboa eta ez-sexista izateko.	2018/09/30	Kontratazioa	Barrukoak
3.4 ARDATZA	Emakumeen eta gizonen arteko langile-taldearen banaketa-adierazleak eguneratzea, baita III. Planaren indarraldian EJIEri zerbitzu ematen dieten gainerako enpresa hornitzaileei egindako gainerakoak ere.	2018/12/31	Giza Baliabideak	Barrukoak
3.5 ARDATZA	3.4 ardatzeko jarduerako adierazleak eguneratu ostean eskuratutako adierazleen datuak aztertzea.	2019/12/31	Giza Baliabideak	Barrukoak
3.6 ARDATZA	EJIEk espediente harmonizatuen eta ez-harmonizatuen kontratazio-pleguetan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko txertatutako klausulekin lotutako jardunbide egokiekin jarraitzea, plana indarrean den bitarte guztian.	Jarraitua	Kontratazioa	Barrukoak
3.7 ARDATZA	EJIEk espediente harmonizatuen eta ez-harmonizatuen kontratazio-pleguetan emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko txertatutako	2019/09/30	Kontratazioa	Barrukoak

	klausulekin lotutako jardunbide egoki posible gehiago bilatzea, plana indarrean den bitarte guztian.			
3.8 ARDATZA	EJIEren jazarpen-protokolo berria zabaltzea enpresa hornitzaileen artean, sektoreko enpresen artean sentsibiltate handiagoa sortzeko jazarpena prebenitzeko neurriak ezartzearen inguruan.	2019/03/31	Giza Baliabideak	Barrukoak
3.9 ARDATZA	EJIEren erakunde hornitzaileak EJIEren jazarpen-protokolo berriarekin bat egiteko bideragarritasuna aztertzea edota bestelako bideak ikustea, jazarpena prebenitzeko prozedurak izan daitezen, zerbitzu-kontratuaren arabera zerbitzu ematen duten esparruetan.	2019/09/30	Kontratazioa	Barrukoak
3.10 ARDATZA	Aurreko 3.7 ardatzeko jardueratik eratorritako analititik sor litezkeen ekintzak txertatzea.	2020/06/30	Kontratazioa	Barrukoak
3.11 ARDATZA	Bermatzea genero-ikuspegia kontuan izango dela kontratazio-prozesuaren edozer berrikuspenetan eta/edo barne-kontratazioko jarraibideetan, IV. Plana indarrean den bitarte guztian.	Jarraitua	Kontratazioa	Barrukoak
3.12 ARDATZA	Berdintasun-klausulak txertatu ostean eskuratutako emaitzen segimendu-txosten bat egitea, kontratazio-espeditenteen erantzukizunpeko adierazpena ematearekin lotuta.	2018/12/31	Kontratazioa	Barrukoak
3.13 ARDATZA	Enpresa hornitzaileek emandako erantzukizunpeko adierazpenak egiaztatzeko dokumentazioa jasotzea.	Jarraitua	Kontratazioa	Barrukoak
3.14 ARDATZA	Bermatzea genero-ikuspegia kontuan izango dela barne-kontratazioko jarraibideen edozer berrikuspenetan.	Jarraitua	Kontratazioa	Barrukoak

6.4 Zerbitzuen kudeaketa

Kodea	Jarduera	Denbora-horizontea	Gauzatzeko arduraduna	Baliabideak
4.1 ARDATZA	Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailaren berdintasunerako 2017ko Plangintzaren G.4.2.6 jarduerari erantzuteko eta 4/2005 Legearen 16. artikulua betetzeko, helburu horrekin EJIEko langileek eta Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailekoek sortuko duten lantaldean parte hartzea, bermatzeko garapen informatiko berriak eta datu-baseen, aplikazioen, plataformen eta erreminta teknologikoen eguneratzeak estatistikoki ustiatzeko moduan egin daitezten, eta, gainera, sexuaren aldagaia txerta dezaten pertsonen dagozkien eremuetan, betiere gainerako eremu esanguratsuekin gurutzatzeko eta ustiatzeko moduan.	2018/11/30	Giza Baliabidea, Laguntza Teknikoa Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saileko Berdintasuneko Unitate Teknikoa	Barrukoak

4.2 ARDATZA	4.1 ardatzeko jarduerako lantaldearen ondorioak barnean zabaltzea.	2019/03/31	Giza Baliabideak	Barrukoak
4.3 ARDATZA	Laguntza Teknikoko langileentzat prestakuntza bat osatzea, 4.1 ardatzeko jarduerarako lantaldearen ondorioak aintzat hartuta.	2019/06/30	Giza Baliabideak	Barrukoak
4.4 ARDATZA	KZgunearen Zerbitzuen Karta berrikustea, genero-ikuspegia aintzat hartuta.	2018/12/31	KZgunearen arduraduna	Barrukoak
4.5 ARDATZA	Kalitate-sisteman jasotzea III. Planaren esparruko garapen-metodologietan edo -prozeduretan bildutako kontrol-elementu berrien betetze-mailari buruzko adierazleak (hizkuntzaren erabilera ez-sexista aztertzea aplikazio berrien garapenean edota lehendik direnen bertsio berritzeetan, eta genero-irizpideak txertatzea, hala nola sexuaren arabera bereiztea aplikazio berrien garapenean edota lehendik direnen mantentze-lanetan).	2018/06/30	Laguntza Teknikoa / Kalitatea	Barrukoak
4.6 ARDATZA	2018ko prestakuntza-planean hizkuntzaren erabilera ez-sexistari buruzko prestakuntza-jarduera espezifikoa ematea, baita genero-ikuspegia biltzen duen estatistikari buruzko trebakuntza ere; hau da, datu-baseen diseinua eta ustiaketa genero-ikuspegia kontuan hartuta egitea.	2018/09/30	Giza Baliabideak	Berdintasunean espezializatutako kanpoko aholkularitza
4.7 ARDATZA	Indarkeriazko jokabideak prebenitzeko plan bat prestatzea, KZgunea proiektuak emandako zerbitzuetan aplikatu daitekeena.	2018/6/30	Giza Baliabideak	Barrukoak Kanpokoak (kontratututako zerbitzu juridikoak)
4.8 ARDATZA	Bermatzea indarkeriazko jarduerak prebenitzeko plana aplikatzen dutela EJI Eren KZgunea proiektuaren barruan lankidetzat-hitzarmenak sinatuta dauzkaten EAEko udalek, herritarrak artatzen dituzten langileei dagokienez, dagozkion hitzarmenak sinatuta.	2018/12/31	KZgunearen arduraduna	Barrukoak
4.9 ARDATZA	Bermatzea genero-ikuspegia kontuan izango dela Zerbitzuen Katalogoaren edozer berrikuspenetan eta/edo bertan jasotako prozeduretan.	Jarraitua	Bezeroak	Barrukoak

6.5 Gobernu arduratsua

Kodea	Jarduera	Denbora-horizontea	Gauzatzeko arduraduna	Baliabideak
5.1 ARDATZA	EJI Eren barne-politikak genero-ikuspegiaren aldetik berrikustea, ziurtatzeko moduko kudeaketa-sistemen	2019/06/30	Giza Baliabideak / Segurtasuna /	Berdintasunean espezializatutako

	oinarri diren aldetik, eta hobetzeko alderdiak topatzea.		Administrazioa	kanpoko aholkularitza
5.2 ARDATZA	Kudeaketa-eskuliburuak genero-ikuspegiaren aldetik berrikustea, ziurtatzeko moduko kudeaketa-sistemen oinarri diren aldetik, eta hobetzeko alderdiak topatzea.	2019/06/30	Kalitatea / Giza Baliabideak / Administrazioa / Segurtasuna	Berdintasunean espezializatutako kanpoko aholkularitza
5.3 ARDATZA	1. eta 2. jardueretan zein aurrekoetan nabarmendutako hobekuntza-arlo posibleak ezartzea.	2020/12/31	Kalitatea / Giza Baliabideak / Segurtasuna / Administrazioa	Barrukoak
5.4 ARDATZA	Komunikazio-gida bat prestatzea genero-ikuspegia aintzat hartuta, inklusiboa eta ez-sexista.	2018/09/30	Giza Baliabideak	Berdintasunean espezializatutako kanpoko aholkularitza
5.5 ARDATZA	Langileen artean genero-ikuspegia aintzat hartuta prestatutako komunikazio-gida berria zabaltzea, inklusiboa eta ez-sexista.	2019/03/31	Giza Baliabideak	Barrukoak
5.6 ARDATZA	Genero-ikuspegia aintzat hartuta egindako komunikazio-gida inklusibo eta ez-sexistan prestatutako espezifikoa ematea erakundeko plan eta dokumentu garrantzitsuenak prestatzen diharduten pertsoneri, hala nola estatutu sozialak, plan estrategikoak, kudeaketa-planak, kontrataziorako barne-jarraibideak, hitzarmen kolektiboa, kudeaketa-sistemen eskuliburuak eta politikak, web korporatiboa, zerbitzuen katalogoa eta beste hainbat.	2019/09/30	Giza Baliabideak	Berdintasunean espezializatutako kanpoko aholkularitza
5.7 ARDATZA	Erakundeko plan eta dokumentu garrantzitsuenak berrikusteko eta kontrolatzeko mekanismoak ezartzea, genero-ikuspegia aintzat hartuta egindako komunikazio-gida inklusiboa eta ez-sexista betetzen dela bermatzeko, dokumentu horiek berrikustean edo eguneratzean.	2019/09/30	Zuzendaritza Nagusia	Berdintasunean espezializatutako kanpoko aholkularitza
5.8 ARDATZA	EJIEko langile-taldea osatzen duten emakumeen partaidetza sustatzeko bideak aztertzea unibertsitatez kanpoko hezkuntzaren esparruan, IKTekin lotutako unibertsitate-ikasketetan emakumezko ikasle gazteen partaidetza sustatzeko.	2018/06/30	Giza Baliabideak	Barrukoak
5.9 ARDATZA	EJIEko langile-taldea osatzen duten emakumeen partaidetza sustatzeko plan bat diseinatzea unibertsitatez kanpoko hezkuntzaren esparruan, IKTekin lotutako unibertsitate-ikasketetan emakumezko ikasle gazteen partaidetza sustatzeko.	2019/06/30	Giza Baliabideak	Barrukoak
5.10 ARDATZA	EJIEko langile-taldea osatzen duten emakumeen artean zabalzea EJIEko langile-taldea osatzen duten emakumeen partaidetza sustatzeko planaren diseinua unibertsitatez kanpoko hezkuntzaren esparrurako, IKTekin lotutako unibertsitate-ikasketetan emakumezko ikasle gazteen partaidetza sustatzeko.	2019/12/31	Giza Baliabideak	Barrukoak
5.11 ARDATZA	Praktikara eramatea EJIEko langile-taldea osatzen duten emakumeen partaidetza sustatzeko	2020/12/31	Giza Baliabideak	Barrukoak

	diseinatutako plana, unibertsitatez kanpoko hezkuntzaren esparrurako egina, IKTekin lotutako unibertsitate-ikasketetan emakumezko ikasle gazteen partaidetza sustatzeko.			
5.12 ARDATZA	EJIEk parte hartzen duen proiektuei buruzko informazioa eskuratzeko eta erakundearen barruan zabaltzea, genero-berdintasunaren alorreko alderdiekin lotuta (Adibidez: Emakunderako emakume adituen aplikazioa garatzea, genero-indarkeriarekin lotutako proiektuak, gizarte gaiekin lotuta), IV. Plana indarrean den bitarte guztian.	Jarraitua	Giza Baliabideak	Barrukoak
5.13 ARDATZA	Genero-ikuspegia bermatzea plan estrategikoetan eta handik eratorritako kudeaketa-planetan, IV. Plana indarrean den bitarte guztian.	Jarraitua	Zuzendaritza Nagusia	Barrukoak
5.14 ARDATZA	EJIEren partaidetza sustatzea erakunde kolaboratzaileen BAI SAREAn, egiazko partaidetza- eta lankidetzako foro izan dadin gizartearen eta sareko gainerako parte-hartzaileen artean, IV. Plana indarrean den bitarte guztian.	Jarraitua	Giza Baliabideak	Barrukoak
5.15 ARDATZA	EJIEren partaidetza sustatzea emakumeen eta gizonen berdintasunerako Erakunde Publikoen Sarean, egiazko partaidetza- eta lankidetzako foro izan dadin gizartearen eta sareko gainerako parte-hartzaileen artean, IV. Plana indarrean den bitarte guztian.	Jarraitua	Giza Baliabideak	Barrukoak
5.16 ARDATZA	EJIEren partaidetza aktiboa sustatzea Emakunderen Berdintasunerako Foroan, IV. Plana indarrean den bitarte guztian.	Jarraitua	Giza Baliabideak	Barrukoak
5.17 ARDATZA	EJIE erakunde kolaboratzaile gisa errekonozitzen jarraitzea IV. Plana indarrean den bitarte guztian, otsailaren 11ko 11/2014 Dekretuak ezartzen duenarekin bat.	Jarraitua	Giza Baliabideak	Barrukoak
5.18 ARDATZA	Administrazio Kontseiluaren Presidentetzari helaraztea emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioa kontuan izateko gomendioa, Estatutu Sozialen etorkizuneko berrikuspenetan, aipamen berezia eginda 4/2005 Legearen 3. eta 16. artikuluei.	2018/02/28	Giza Baliabideak	Barrukoak
5.19 ARDATZA	Estrategia kudeatzeko prozesuaren arduradunari planak aztertze eta erreminta erabiltzeko eskatzea, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailaren Berdintasuneko Unitate Administratiboak iradokita bezala.	2018/03/31	Giza Baliabideak	Barrukoak
5.20 ARDATZA	Berdintasun-politiken berrikuspena onartzea, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailaren Berdintasuneko Unitate Administratiboak iradokita bezala.	2018/03/31	Zuzendaritza Nagusia	Barrukoak
5.21 ARDATZA	IV. Berdintasun Plana www.ejie.eus atarian argitaratzea.	2018/03/31	Giza Baliabideak	Barrukoak
5.22	IV. Berdintasun Plana Erakunde Publikoen Sarean	2018/03/31	Giza Baliabideak	Barrukoak

ARDATZA	zabaltzea.			
5.23 ARDATZA	Urtero parte hartzea Emakundek EAEko agintaritza publiko guztien eskura ipintzen duen Eraitzen Ebaluaziorako aplikazioan galde-sortak betetzen.	Jarraitua	Giza Baliabideak	Barrukoak
5.24 ARDATZA	Bermatzea genero-ikuspegia kontuan izango dela EJI Eren politikak edo jokabide-kodea berrikusteko garaian, IV. Plana indarrean den bitarte guztian.	Jarraitua	Giza Baliabideak	Barrukoak

7 Adierazleak

Honako adierazle hauek aukeratu dira plan honen gauzatze-mailaren segimendua egiteko.

Adierazlea	Helmuga
CMI3-RH-PA007. Berdintasun-planeko ekintzen ehunekoa, urtean antolatuak eta ezarriak.	% 85
CMI3-RH-PA019. Berdintasun-planeko atzeratutako ekintzen ehunekoa, planeko ekintza guztien artetik.	% 15

8 Segimendua

8.1 Erantzukizuna

Berdintasuneko hobekuntza-taldeak berdintasun-plan honen segimendua eta ebaluazioa egingo du, txertatzen dela bermatzeko.

Berdintasuneko hobekuntza-taldea honako kide hauek osatzen dute.

Kidea	Sexua	Lanbide-profila
Andoni Aranzabe	Gizonezkoa	Sistemen teknikaria
Asun Muñoz	Emakumezkoa	Analisi-teknikaria
Begoña Gómez	Emakumezkoa	Ofizial administraria
Elena Muro	Emakumezkoa	Arloko administrazio-euskarria
Elena Valcarce	Emakumezkoa	Giza Baliabideetako teknikaria
Iñigo Díaz	Gizonezkoa	Giza Baliabideetako arduraduna
Marta Álvarez	Emakumezkoa	Garapeneko teknikaria

8.2 Aldizkakotasuna

Berdintasuneko hobekuntza-taldea hiru hiletik behin elkartuko da planaren segimendua egiteko, eta horrek ez dio kalterik egingo aldian aldiko bilera espezifikoak egiteari, planaren hainbat jardura garatzearekin lotuta.

Horrez gain, urteko segimenduak eta urte biz batekoak ere egingo dira, 8.3 atalean zehaztuta bezala.

8.3 Dokumentazioa

Segimendua txosten batean egingo da, eta antolatutako jardura guztiak bilduko ditu haien betetzeari buruzko arrastoekin batera, bai eta egoki irizitako oharrak ere. Halaber, plan honetako 7. atalean zehaztutako adierazleen neurketa ere jasoko da.

Urtero laburpen-memoria bat prestatuko da, egindako jardurekin lotuta.

Bi urtetik behin, gauzatutako jardueren laburpen-memoria bat ere prestatuko da, 11/2014 Dekretuaren 14.1 artikulua eskatzen duen moduan.

9 Baliabide ekonomikoak

Plan hau oso-osorik barneko baliabideekin egin da; izan ere, Giza Baliabideen Sailak ulertu du, hirugarren plana izanik, bazuela beharrezko esperientzia eta ezagutza horretarako. Gainera, hobekuntza-taldearen laguntza ere izan du, baita Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saileko berdintasun-teknikariaren aholkularitza ere. Hala, guztien artean, eskura diren bitartekoen optimizazioa lortu da, bai eta kanpo-kontratazioek eragiten dituzten gastuak murriztea ere. Plana gauzatzeko, jarduteko modu berbera aurreikusten da, ezagutza espezializatuak behar dituzten jardueretarako izan ezik.

Jardueretan inplikaturako langileen dedikazio-denbora EJIEk emandako zerbitzua hobetzeko lan-denbora gisa hartzea da, Eusko Jaurlaritzak emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alorrean dituen planek diotena betez, eta ez da ekonomikoki zenbatesten.

Jakintza espezializatuak eskatzen dituzten jardueren artean eta kanpoko kontratazioak eska ditzaketenen artean, honako hauek ageri dira.

Kodea	Jarduera	Kanpo-baliabidea	Aurreikusitako zenbatekoa (€)	Oharrak
2.4 ARDATZA	Genero-ikuspegia bermatzea mugikortasun-plana garatzen duten jarduerak prestatzeko garaian.	Barrukoak Kanpokoak (kanpoko prebentzio-zerbitzua)	0	Lehendik diren kontratuetan bilduta
2.6 ARDATZA	Ahaleginak egitea genero-ikuspegia kontuan hartzen jarraitu dadin, IV. Plana indarrean den bitartean onartzen diren arrisku-ebaluazio guztietan.	Barrukoak Kanpokoak (kanpoko prebentzio-zerbitzua)	0	Lehendik diren kontratuetan bilduta
2.9 ARDATZA	Genero-ikuspegia kontuan hartzen duten kontrol handiagoak biltzeko bideragarritasuna aztertzea, osasuna zaintzeko errekonozimenduen esparruan.	Barrukoak Kanpokoak (kanpoko prebentzio-zerbitzua)	0	Lehendik diren kontratuetan bilduta
2.10 ARDATZA	Genero-ikuspegia kontuan hartzen duten kontrolak egiten jarraitzen dela bermatzea, osasuna zaintzeko errekonozimenduen esparruan, IV. Plana indarrean den bitarte guztian.	Barrukoak Kanpokoak (kanpoko prebentzio-zerbitzua)	0	Lehendik diren kontratuetan bilduta
2.12 ARDATZA	Sexuaren arabera bereiztea kontratutako osasun-arretako zerbitzuaren jardueren adierazleak.	Barrukoak Kanpokoak (kanpoko prebentzio-zerbitzua)	0	Lehendik diren kontratuetan bilduta
2.13 ARDATZA	Genero-ikuspegia bermatzea arrisku psikosozialen inkestan.	Barrukoak Kanpokoak (kanpoko prebentzio-zerbitzua)	0	Lehendik diren kontratuetan bilduta
2.14 ARDATZA	Genero-ikuspegia bermatzea 2017ko arrisku psikosozialei buruzko inkestatik eratorritako hobekuntza-planean.	Barrukoak Kanpokoak (kanpoko prebentzio-zerbitzua)	0	Lehendik diren kontratuetan bilduta
2.15 ARDATZA	Prebentzio-jarduna koordinatzeko prozeduraren bidez, bermatzea indarkeriazko jokabideak prebenitzeko plana aplikatzen dutela herritarrak artatzen diharduten langileetan, KZgunea proiektuarekin lotutako	Barrukoak Kanpokoak (Kanpoko prebentzio-zerbitzua) 2018/09/30	(*)	Lehendik diren kontratuetan bilduta

	zerbitzuen esleipendun diren enpresen kasuan.			
4.6 ARDATZA	2018ko prestakuntza-planean hizkuntzaren erabilera ez-sexistaren inguruko trebakuntza-espezifikoa jakinak biltzea, baita sexuaren arabera bereizteko irizpideak ere, laguntza teknikoko langileen artean.	Berdintasunean espezializatutako kanpoko aholkularitza	1.500 €	
4.7 ARDATZA	Indarkeriazko jokabideak prebenitzeko plan bat prestatzea, KZgunea proiektuak emandako zerbitzuetan aplikatu daitezkeenak.	Kanpokoak (kontrataturako zerbitzu juridikoak)	1.500 €	
5.1 ARDATZA	EJIEren barne-politikak genero-ikuspegiaren aldetik berrikustea, ziurtatzeko moduko kudeaketa-sistemen oinarri diren aldetik, eta hobetzeko alderdiak topatzea.	Berdintasunean espezializatutako kanpoko aholkularitza	5.000 €	(*) 5.1, 5.2, 5.4, 5.6 eta 5.7 ardatzetako jardueretarako aurreikusitako aurrekontu orokorra aurreikusten da.
5.2 ARDATZA	Kudeaketa-eskuliburuak genero-ikuspegiaren aldetik berrikustea, ziurtatzeko moduko kudeaketa-sistemen oinarri diren aldetik, eta hobetzeko alderdiak topatzea.	Berdintasunean espezializatutako kanpoko aholkularitza	(*)	(*) 5.1, 5.2, 5.4, 5.6 eta 5.7 ardatzetako jardueretarako aurreikusitako aurrekontu orokorra aurreikusten da.
5.4 ARDATZA	Komunikazio-gida bat prestatzea genero-ikuspegia aintzat hartuta, inklusiboa eta ez-sexista.	Berdintasunean espezializatutako kanpoko aholkularitza	(*)	(*) 5.1, 5.2, 5.4, 5.6 eta 5.7 ardatzetako jardueretarako aurreikusitako aurrekontu orokorra aurreikusten da.
5.6 ARDATZA	Genero-ikuspegia aintzat hartuta egindako komunikazio-gida inklusibo eta ez-sexistan prestakuntza espezifikoa ematea erakundearen plan eta dokumentu garrantzitsuenak prestatzen diharduten pertsonen, hala nola estatutu sozialak, plan estrategikoak, kudeaketa-planak, kontratazioarako barne-jarraibideak, hitzarmen kolektiboak, kudeaketa-sistemen eskuliburuak eta politikak, web korporatiboa, zerbitzuen katalogoa eta beste hainbat.	Berdintasunean espezializatutako kanpoko aholkularitza	(*)	(*) 5.1, 5.2, 5.4, 5.6 eta 5.7 ardatzetako jardueretarako aurreikusitako aurrekontu orokorra aurreikusten da.
5.7 ARDATZA	Erakundearen plan eta dokumentu garrantzitsuenak berrikusteko eta kontrolatzeko mekanismoak ezartzea, genero-ikuspegia aintzat hartuta egindako komunikazio-gida inklusibo eta ez-sexista betetzen dela bermatzeko, dokumentu horiek berrikustean edo eguneratzean.	Berdintasunean espezializatutako kanpoko aholkularitza	(*)	(*) 5.1, 5.2, 5.4, 5.6 eta 5.7 ardatzetako jardueretarako aurreikusitako aurrekontu orokorra aurreikusten da.
	GUZTIRA		8.000 €	

Administrazio-dokumentazioa berrikusteko jardueraren batzuetarako, sozietatea atxikitako dagoen sailaren Berdintasuneko Unitate Teknikoaren babesa eta lankidetzaren aurreikusten dira.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

EJIE-REN BERDINTASUNAREN ALORREKO IV. JARDUERA PLANEKO DIAGNOSTIKOAREN ERANSKINAK

01. eranskina.- EJIE-Eusko Jaurkitzaren Informatika Elkartearen Administrazio Kontseiluko kideak, karguaren eta sexuaren arabera, 2009, 2012 eta 2017. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Urtea	Absolutuak			BANAKETA-ADIERAZLEA – % (*)		
	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

Iturria: EJIE-Eusko Jaurkitzaren Informatika Elkarte. Giza Baliabideen Saila.

(*) Banaketa-indizea. Banaketa-indizeak adierazten du sexu batek bestearekiko zer portzentaje duen aztertutako kategorian (sexu-arteakoa). Erabilgarria da aztertutako testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko. Hura kalkulatzeko, kategorian dauden sexu bateko pertsonen kopurua kategorian horretako pertsonen guztizkoarekin zatitu behar da.

02. eranskina.- EJJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartearen aholak eskuordetuta dauzkaten pertsonak, sexuaren arabera, 2017/06/30. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Pertsonak	Absolutuak			BANAKETA-ADIERAZLEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Aholak dituzten pertsonak	3	1	2	100,0	33,3	66,7

Iturria: EJJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarte. Giza Baliabideen Saila.

(*) **Banaketa-indizea.** Banaketa-indizeak adierazten du sexu batek bestearekiko zer portzentaje duen aztertutako kategorian (sexu-arteakoa). Erabilgarria da aztertutako testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko. Hura kalkulatzeko, kategorian batean dauden sexu bateko pertsonen kopurua kategorian horretako pertsonen guztizkoarekin zatitu behar da.

03. eranskina.- EJJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartearen langileak, adin-tartean eta sexuaren arabera, 2016/12/31. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Adin-tartea	Absolutuak			BANAKETA-ADIERAZLEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
30 urte edo gutxiago	2	2	0	100,0	100,0	0,0
31 - 40 urte	39	18	21	100,0	46,2	53,8
41 - 50 urte	48	22	26	100,0	45,8	54,2
51 - 60 urte	94	38	56	100,0	40,4	59,6
61 urte edo gehiago	24	2	22	100,0	8,3	91,7
GUZTIRA	207	82	125	100,0	39,6	60,4

Iturria: EJJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarte. Giza Baliabideen Saila.

(*) **Banaketa-indizea.** Banaketa-indizeak adierazten du sexu batek bestearekiko zer portzentaje duen aztertutako kategorian (sexu-arteakoa). Erabilgarria da aztertutako testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko. Hura kalkulatzeko, kategorian batean dauden sexu bateko pertsonen kopurua kategorian horretako pertsonen guztizkoarekin zatitu behar da.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

04. eranskina.- EJJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartearen langileak, ikasketa-mailaren eta sexuaren arabera, 2016/12/31. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Titulazioa	Absolutuak			BANAKETA-ADIERAZLEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Lizentziatura / Ingeniaritza	106	47	59	100,0	44,3	55,7
LH II / Ikasketa teknikoak	22	14	8	100,0	63,6	36,4

LH I / Bestelakoak	79	21	58	100,0	26,6	73,4
GUZTIRA	207	82	125	100,0	39,6	60,4

Iturria: EJJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarte. Giza Baliabideen Saila.
(*) Banaketa-indizea. Banaketa-indizeak adierazten du sexu batek bestearekiko zer portzentaje duen aztertutako kategorian (sexu-arteak). Erabilgarria da aztertutako testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko. Hura kalkulatzeko, kategoria batean dauden sexu bateko pertsonen kopurua kategoria horretako pertsonen guztizkoarekin zatitu behar da.
Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

05. eranskina.- EJJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartearen langileak, alor-sailkapenaren eta sexuaren arabera, 2016/12/31. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Arloa	Absolutuak			BANAKETA-ADIERAZLEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Zuzendaritza Nagusia	16	4	12	100,0	25,0	75,0
Administrazioa eta Langileak	13	8	5	100,0	61,5	38,5
Proiektuak eta Laguntza Teknikoa	90	45	45	100,0	50,0	50,0
Produktzioa	51	16	35	100,0	31,4	68,6
Sistemak eta Telekomunikazioak	35	9	26	100,0	25,7	74,3
Bezeroak	2	0	2	100,0	0,0	100,0
GUZTIRA	207	82	125	100	100	100

Iturria: EJJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarte. Giza Baliabideen Saila.
(*) Banaketa-indizea. Banaketa-indizeak adierazten du sexu batek bestearekiko zer portzentaje duen aztertutako kategorian (sexu-arteak). Erabilgarria da aztertutako testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko. Hura kalkulatzeko, kategoria batean dauden sexu bateko pertsonen kopurua kategoria horretako pertsonen guztizkoarekin zatitu behar da.
Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

06. eranskina.- EJJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartearen barneko hautaketa-prozesuetan jasotako curriculumak, sexuaren arabera, 2007-2016 bitartean. Balio absolutuak eta % horizontala.

Jasotako curriculumak	Guztira	Emakumeak	% horizontala	Gizonak	% horizontala
Jasotako curriculumak	111	46	% 41,4	65,00	% 58,6

Iturria: EJJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarte. Giza Baliabideen Saila.

07. eranskina.- EJJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartearen barneko hautaketa-prozesuetan egindako elkarrizketak, sexuaren arabera, 2007-2016 bitartean. Balio absolutuak eta % horizontala.

Egindako elkarrizketak	Guztira	Emakumeak	% horizontala	Gizonak	% horizontala
Egindako elkarrizketak	101	42	% 41,6	59,00	% 58,4
Iturria: EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.					
08. eranskina.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartearen barneko hautaketa-prozesuetako hautagaitza finalistak, sexuaren arabera, 2007-2016 bitartean. Balio absolutuak eta % horizontala.					
Hautagaitza finalistak	Guztira	Emakumeak	% horizontala	Gizonak	% horizontala
Hautagaitza finalistak	101	41	% 40,6	60,00	% 59,4
Iturria: EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.					
09. eranskina.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartearen barneko hautaketa-prozesuetan aukeratutako pertsonak, sexuaren arabera, 2007-2016 bitartean. Balio absolutuak eta % horizontala.					
Hautatutako pertsonak	Guztira	Emakumeak	% horizontala	Gizonak	% horizontala
Hautatutako pertsonak	41	17	% 41,5	24,00	% 58,5
Iturria: EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.					

10. eranskina.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartearen kanpoko hautaketa-prozesuetan jasotako curriculumak, sexuaren arabera, 2007-2016 bitartean. Balio absolutuak eta % horizontala.					
Jasotako curriculumak	Guztira	Emakumeak	% horizontala	Gizonak	% horizontala
Jasotako curriculumak	5.662	1.636	28,9	4.026	71,1
Iturria: EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.					
11. eranskina.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartearen kanpoko hautaketa-prozesuetan egindako elkarrizketak, sexuaren arabera, 2007-2016 bitartean. Balio absolutuak eta % horizontala.					

Egindako elkarrizketak	Guztira	Emakumeak	% horizontala	Gizonak	% horizontala
Egindako elkarrizketak	552	215	38,9	337	61,1
Iturria: EJJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.					
12. eranskina.- EJJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartearen kanpoko hautaketa-prozesuetako hautagaitza finalistak, sexuaren arabera, 2007-2016 bitartean. Balio absolutuak eta % horizontala.					
Hautagaitza finalistak	Guztira	Emakumeak	% horizontala	Gizonak	% horizontala
Hautagaitza finalistak	210	91	43,3	119	56,7
Iturria: EJJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.					
13. eranskina.- EJJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartearen kanpoko hautaketa-prozesuetan aukeratutako pertsonak, sexuaren arabera, 2007-2016 bitartean. Balio absolutuak eta % horizontala.					
Hautatutako pertsonak	Guztira	Emakumeak	% horizontala	Gizonak	% horizontala
Hautatutako pertsonak	55	30	54,5	25	45,5
Iturria: EJJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.					

14. eranskina.- EJJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartearen kanpoko eta barneko hautaketa-prozesuetan jasotako curriculumak, sexuaren arabera, 2007-2016 bitartean. Balio absolutuak eta % horizontala.					
Jasotako curriculumak	Guztira	Emakumeak	% horizontala	Gizonak	% horizontala
Jasotako curriculumak	5.773	1.682	29,1	4.091	70,9

Iturria: EJIE-Eusko Jaurkitzaren Informatika Elkarte. Giza Baliabideen Saila.					
15. eranskina.- EJIE-Eusko Jaurkitzaren Informatika Elkartearen kanpoko eta barneko hautaketa-prozesuetan egindako elkarrizketak, sexuaren arabera, 2007-2016 bitartean. Balio absolutuak eta % horizontala.					
Egindako elkarrizketak	Guztira	Emakumeak	% horizontala	Gizonak	% horizontala
Egindako elkarrizketak	652	257	39,4	395	60,6
Iturria: EJIE-Eusko Jaurkitzaren Informatika Elkarte. Giza Baliabideen Saila.					
16. eranskina.- EJIE-Eusko Jaurkitzaren Informatika Elkartearen kanpoko eta barneko hautaketa-prozesuetako hautagai finalistak, sexuaren arabera, 2007-2016 bitartean. Balio absolutuak eta % horizontala.					
Hautagaitza finalistak	Guztira	Emakumeak	% horizontala	Gizonak	% horizontala
Hautagaitza finalistak	310	132	42,6	178	57,4
Iturria: EJIE-Eusko Jaurkitzaren Informatika Elkarte. Giza Baliabideen Saila.					
17. eranskina.- EJIE-Eusko Jaurkitzaren Informatika Elkartearen kanpoko eta barneko hautaketa-prozesuetan aukeratutako pertsonak, sexuaren arabera, 2007-2016 bitartean. Balio absolutuak eta % horizontala.					
Hautatutako pertsonak	Guztira	Emakumeak	% horizontala	Gizonak	% horizontala
Hautatutako pertsonak	96	47	49,0	49	51,0
Iturria: EJIE-Eusko Jaurkitzaren Informatika Elkarte. Giza Baliabideen Saila.					

18. eranskina.- Euskal Autonomia Erkidegoko unibertsitateetan Ingeniaritzaren edo Arkitekturaren adarretan matrikulatutako ikasleak (2015-2016). Balio absolutuak eta banaketa-indizea.						
Ikasketa mota	Absolutuak			BANAKETA-ADIERAZLEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak

Lehen eta bigarren zikloa	919	352	567	100,0	38,3	61,7
Gradua	12.528	3.394	9.134	100,0	27,1	72,9
Master ofizialak	1.759	497	1.262	100,0	28,3	71,7
GUZTIRA	15.206	4.243	10.963	100,0	27,9	72,1

Iturria: EUSTAT.

(* **Banaketa-indizea.** Banaketa-indizeak adierazten du sexu batek bestearekiko zer portzentaje duen aztertutako kategorian (sexu-arterkoa). Erabilgarria da aztertutako testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko. Hura kalkulatzeko, kategoria batean dauden sexu bateko pertsonen kopurua kategoria horretako pertsonen guztizkoarekin zatitu behar da.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

19. eranskina.- Euskal Autonomia Erkidegoko unibertsitateetan Ingeniaritzaren edo Arkitekturaren adarretan ikasketak amaitutako ikasleak (2015-2016). Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Ikasketa mota	Absolutuak			BANAKETA-ADIERAZLEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Lehen eta bigarren zikloa	821	317	504	100,0	38,6	61,4
Gradua	1.877	559	1318	100,0	29,8	70,2
Master ofizialak	866	287	579	100,0	33,1	66,9
GUZTIRA	3.564	1.163	2.401	100,0	32,6	67,4

Iturria: EUSTAT

(* **Banaketa-indizea.** Banaketa-indizeak adierazten du sexu batek bestearekiko zer portzentaje duen aztertutako kategorian (sexu-arterkoa). Erabilgarria da aztertutako testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko. Hura kalkulatzeko, kategoria batean dauden sexu bateko pertsonen kopurua kategoria horretako pertsonen guztizkoarekin zatitu behar da.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

20. eranskina.- EJE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartearen langileak, kontratu motaren eta sexuaren arabera, 2016/12/31. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Kontratu mota	Absolutuak			BANAKETA-ADIERAZLEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak

Kontratu finkoa	164	67	97	100,0	40,9	59,1
Errelebo-kontratua	22	13	9	100,0	59,1	40,9
Aldi baterako kontratua (erretiro partziala)	21	2	19	100,0	9,5	90,5
GUZTIRA	207	82	125	100,0	39,6	60,4

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

(*)

Banaketa-indizea. Banaketa-indizeak adierazten du sexu batek bestearekiko zer portzentaje duen aztertutako kategorian (sexu-arteakoa). Erabilgarria da aztertutako testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko. Hura kalkulatzeko, kategorian batean dauden sexu bateko pertsonen kopurua kategorian horretako pertsonen guztizkoarekin zatitu behar da.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

21. eranskina.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartearen langileak, kontratu motaren eta sexuaren arabera, I. Planaren diagnostikoa (2017). Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

Kontratu mota	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Kontratu finkoa	171	65	106	96,1	100,0	93,8
Errelebo-kontratua	3	0	3	1,7	0,0	2,7
Aldi baterako kontratua (erretiro partziala)	4	0	4	2,2	0,0	3,5
GUZTIRA	178	65	113	100,0	100,0	100,0

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

(*) Kontzentrazio-indizea. Portzentaje bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion portzentajea adierazten du (sexu-barrukoa), sexu bakoitzak bereizita hartuta. Baliagarria da sexu bakoitza nola kontzentratzen den jakiteko aldagai batek eduki ditzakeen kategorietan, eta oso informazio aberatsa eskaintzen du generoari dagokionez. Kalkulatzeko, kategorian bateko emakumeen kopurua zati emakumeen guztizko kopurua egiten da. Beste horrenbeste gizonekin ere: kategorian bateko gizonen kopurua zati guztizko gizonen kopurua.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

22. eranskina.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartearen langileak, kontratu motaren eta sexuaren arabera, I. Planaren diagnostikoa (2017). Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Kontratu mota	Absolutuak			BANAKETA-ADIERAZLEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak

Kontratu finkoa	171	65	106	100,0	38,0	62,0
Errelebo-kontratua	3	0	3	100,0	0,0	100,0
Aldi baterako kontratua (erretiro partziala)	4	0	4	100,0	0,0	100,0
GUZTIRA	178	82	125	100,0	46,1	70,2

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

(*) Banaketa-indizea. Banaketa-indizeak adierazten du sexu batek bestearekiko zer portzentaje duen aztertutako kategorian (sexu-arteakoa).

Erabilgarria da aztertutako testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko. Hura kalkulatzeko, kategoria batean dauden sexu bateko pertsonen kopurua kategoria horretako pertsonen guztizkoarekin zatitu behar da.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

23. eranskina.- Langileen kontratazioen banaketa EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartearen, urte-tarteen eta sexuaren arabera, 1982 eta 2016 bitartean. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Urtea	Absolutuak			BANAKETA-ADIERAZLEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
1982 eta 1986 bitartean	64	23	41	100,0	35,9	64,1
1987 eta 1991 bitartean	72	32	40	100,0	44,4	55,6
1992 eta 1996 bitartean	5	2	3	100,0	40,0	60,0
1997 eta 2002 bitartean	9	1	8	100,0	11,1	88,9
2003 eta 2009 bitartean	28	9	19	100,0	32,1	67,9
2010 eta 2011 bitartean	14	7	7	100,0	50,0	50,0
2012 eta 2013 bitartean	13	7	6	100,0	53,8	46,2
2014 eta 2015 bitartean	11	7	4	100,0	63,6	36,4
2016	6	2	4	100,0	33,3	66,7
GUZTIRA	222	90	132	100,0	40,5	59,5

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

(*) Banaketa-indizea. Banaketa-indizeak adierazten du sexu batek bestearekiko zer portzentaje duen aztertutako kategorian (sexu-arteakoa).

Erabilgarria da aztertutako testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko. Hura kalkulatzeko, kategoria batean dauden sexu bateko pertsonen kopurua kategoria horretako pertsonen guztizkoarekin zatitu behar da.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

24. eranskina.- Langileen alden banaketa EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartearen, urte-tarteen eta sexuaren arabera, 1982 eta 2016 bitartean. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Urtea	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA – % (*)		
	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
GUZTIRA	90	39	51	100,0	43,3	56,7

Iturria. EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarte. Giza Baliabideen Saila.

(*) Banaketa-indizea. Banaketa-indizeak adierazten du sexu batek bestearekiko zer portzentaje duen aztertutako kategorian (sexu-artekoa). Erabilgarria da aztertutako testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko. Hura kalkulatzeko, kategoriatan dauden sexu bateko pertsonen kopurua kategoriatan dauden pertsonen guztizkoarekin zatitu behar da.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritza-koak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

25. eranskina.- Langileen baje banaketa EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarte, urte-tartean eta sexuaren arabera, 1982 eta 2016 bitartean. 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
GUZTIRA	42	15	27	100,0	35,7	64,3

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

(*) Banaketa-indizea. Banaketa-indizeak adierazten du sexu batek bestearekiko zer portzentaje duen aztertutako kategorian (sexu-arteakoa). Erabilgarria da aztertutako testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko. Hura kalkulatzeko, kategoriatan dauden sexu bateko pertsonen kopurua kategoriatan dauden pertsonen guztizkoarekin zatitu behar da.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

26. eranskina.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileei egindako prestakuntza-deialdiak, sexuaren arabera, 2007-2016 bitartean. 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
GUZTIRA	9898	3991	5907	100,0	40,3	59,7

Iturria. EJI-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.

(*) Banaketa-indizea. Banaketa-indizeak adierazten du sexu batek bestearekiko zer portzentaje duen aztertutako kategorian (sexu-arteoa). Erabilgarria da aztertutako testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko. Hura kalkulatzeko, kategoria batean dauden sexu bateko pertsonen kopurua kategoria horretako pertsonen guztizkoarekin zatitu behar da.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

27. eranskina.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileek egindako prestakuntza-ordua, sexuaren arabera, 2007-2016 bitartean. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Urtea	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2007	6974,55	2824	4150	100,0	40,5	59,5
2008	8890,65	3622	5269	100,0	40,7	59,3
2009	8709,75	3383	5327	100,0	38,8	61,2
2010	4242,25	1449	2793	100,0	34,2	65,8
2011	5074	2098	2977	100,0	41,3	58,7
2012	3152	1305	1847	100,0	41,4	58,6
2013	3110	1212	1898	100,0	39,0	61,0
2014	5374	2348	3026	100,0	43,7	56,3
2015	6852	3246	3606	100,0	47,4	52,6
2016	6097	2348	3749	100,0	38,5	61,5
GUZTIRA	58.476	23.834	34.642	100,0	40,8	59,2

Iturria. EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteak. Giza Baliabideen Saila.

(*) Banaketa-indizea. Banaketa-indizeak adierazten du sexu batek bestearekiko zer portzentaje duen aztertutako kategorian (sexu-arteakoa). Erabilgarria da aztertutako testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko. Hura kalkulatzeko, kategorian batean dauden sexu bateko pertsonen kopurua kategorian horretako pertsonen guztizkoarekin zatitu behar da.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

28. eranskina.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileei berdintasunaren alorrean egindako prestakuntza-deialdiak, sexuaren arabera, 2007-2016 bitartean. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Urtea	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2007	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2008	73	37	36	100,0	50,7	49,3
2009	22	14	8	100,0	63,6	36,4
2010	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2011	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2012	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2013	23	15	8	100,0	65,2	34,8
2014	1	0	1	100,0	0,0	100,0
2015	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2016	23	15	8	100,0	65,2	34,8
GUZTIRA	142	81	61	100,0	57,0	43,0

Iturria. EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteak. Giza Baliabideen Saila.

(*) Banaketa-indizea. Banaketa-indizeak adierazten du sexu batek bestearekiko zer portzentaje duen aztertutako kategorian (sexu-arterkoa). Erabilgarria da aztertutako testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko. Hura kalkulatzeko, kategorian dauden sexu bateko pertsonen kopurua kategorian horretako pertsonen guztizkoarekin zatitu behar da.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

29. eranskina.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartearen langileak, lanbide-profilen eta sexuaren arabera, 2016/12/31. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Lanbide-profilak	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Zuzendaritza Nagusia	1	0	1	100,0	0,0	100,0
Arloko zuzendaritza	5	1	4	100,0	20,0	80,0
Zuzendaritzako Idazkaritza / Arloko administrazio-euskarria / Arloko tekn. dok. euskarria / Administrari ofiziala	12	9	3	100,0	75,0	25,0
Proiektu-buruak / Ezarpena / Ustiapena / Erabiltzaileentzako zerbitzuak / Administrazioa / Giza Baliabideak / Antolaketa eta Kalitatea / Telekomunikazioak eta Segurtasuna / Erosketen arduradunak / Zerbitzuak / Operazioa, Segurtasuna	45	9	36	100,0	20,0	80,0
Analisi-teknikaria	46	23	23	100,0	50,0	50,0
Garapeneko teknikaria	28	17	11	100,0	60,7	39,3
Antolamenduko, kalitateko eta segurtasuneko teknikaria	3	2	1	100,0	66,7	33,3
Komunikazioetako eta segurtasuneko teknikaria	2	0	2	100,0	0,0	100,0
Sistemen kontsultorea	16	4	12	100,0	25,0	75,0
Sistemen teknikaria	21	6	15	100,0	28,6	71,4
Prozesuen prestatzailea	4	3	1	100,0	75,0	25,0
Operadorea	14	4	10	100,0	28,6	71,4
Erabiltzaileentzako zerbitzuen teknikaria	6	2	4	100,0	33,3	66,7
Mantentze-lanetako / Giza Baliabideetako / Administrazioko teknikaria	4	2	2	100,0	50,0	50,0
GUZTIRA	207	82	125	100,0	39,6	60,4

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

(*) Banaketa-indizea. Banaketa-indizeak adierazten du sexu batek bestearekiko zer portzentaje duen aztertutako kategorian (sexu-arteakoa).

Erabilgarria da aztertutako testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko. Hura kalkulatzeko, kategorian dauden sexu bateko pertsonen kopurua kategorian horretako pertsonen guztizkoarekin zatitu behar da.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

Anexo 30.- Personal de EJIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco ,por perfiles profesionales, según sexo, en el diagnóstico del I Plan de igualdad (2007). Valores absolutos e índice de concentración.

Perfiles profesionales	Absolutos			INDICE DE CONCENTRACION - % (*)		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Dirección General	1	0	1	0,6	0,0	0,9
Dirección Área	4	0	4	2,3	0,0	3,6
Secretariado de Dirección / Soporte admin.de Área / Soporte técn.doc. de Área / Oficial Administrativo/a	14	11	3	7,9	16,9	2,7
Jefaturas de Proyecto / Implantación / Explotación / Servicios a usuarios / de Administración / RrHh/ Organización y Calidad/Telecomunicaciones y Geguridad / Responsables Compras /Servicios / Operación, Seguridad	22	4	18	12,4	6,2	16,1
Técnico/a de Análisis	43	12	31	24,3	18,5	27,7
Técnico/a de Desarrollo	36	21	15	20,3	32,3	13,4
Técnico/a de Organización, Calidad y Seguridad	5	3	2	2,8	4,6	1,8
Técnico/a Comunicaciones y Seguridad	1	0	1	0,6	0,0	0,9
Consultor/a de Sistemas	13	3	10	7,3	4,6	8,9
Técnico/a de Sistemas	13	3	10	7,3	4,6	8,9
Preparador/a de Procesos	3	1	2	1,7	1,5	1,8
Operador/a	13	3	10	7,3	4,6	8,9
Técnico/a de Servicios a Usuarios/as	5	2	3	2,8	3,1	2,7
Técnico/a de Mantenimiento / RRHH / de Administración	4	2	2	2,3	3,1	1,8
TOTAL	177	65	112	100,0	100,0	100,0

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

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

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

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

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

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

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

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

32. eranskina.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartearen langileak, ordainsari-mailaren eta sexuaren arabera, I. Planaren diagnostikoan. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

Urtea	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
A+ maila	1	1	0	0,6	1,5	0,0
1. maila	3	2	1	1,7	3,0	0,9
2. maila	12	8	4	6,7	12,1	3,6
3. maila	21	6	15	11,8	9,1	13,4
4x maila	12	5	7	6,7	7,6	6,3
4y maila	21	10	11	11,8	15,2	9,8
5. maila	47	21	26	26,4	31,8	23,2
6. maila	16	3	13	9,0	4,5	11,6
7. maila	15	5	10	8,4	7,6	8,9
8. maila	24	4	20	13,5	6,1	17,9
Zuzendaritza-maila	5	1	4	2,8	1,5	3,6
Zuzendaritza Nagusia	1	0	1	0,6	0,0	0,9
GUZTIRA	178	66	112	100,0	100,0	100,0

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

(*) Kontzentrazio-indizea. Portzentaje bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion portzentajea adierazten du (sexu-barrukoa), sexu bakoitzak bereizita hartuta. Baliagarria da sexu bakoitza nola kontzentratzen den jakiteko aldagai batek eduki ditzakeen kategorietan, eta oso informazio aberatsa eskaintzen du generoari dagokionez. Kalkulatzeko, kategoria bateko emakumeen kopurua zati emakumeen guztizko kopurua egiten da. Beste horrenbeste gizonekin ere: kategoria bateko gizonen kopurua zati guztizko gizonen kopurua.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

33. eranskina.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartearen langileak, ordainsari-mailaren eta sexuaren arabera, 2016/12/31. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Urtea	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
A+ maila	0	0	0	0,0	0,0	0,0
1. maila	2	2	0	100,0	100,0	0,0
2. maila	6	4	2	100,0	66,7	33,3
3. maila	31	12	19	100,0	38,7	61,3
4x maila	13	10	3	100,0	76,9	23,1
4y maila	14	7	7	100,0	50,0	50,0
5. maila	56	21	35	100,0	37,5	62,5
6. maila	56	19	37	100,0	33,9	66,1
7. maila	8	2	6	100,0	25,0	75,0
8. maila	11	3	8	100,0	27,3	72,7
Zuzendaritza-maila	9	2	7	100,0	22,2	77,8
Zuzendaritza Nagusia	1	0	1	100,0	0,0	100,0
GUZTIRA	207	82	125	100,0	39,6	60,4

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

(*) Banaketa-indizea. Banaketa-indizeak adierazten du sexu batek bestearekiko zer portzentaje duen aztertutako kategorian (sexu-arteakoa). Erabilgarria da aztertutako testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko. Hura kalkulatzeko, kategoria batean dauden sexu bateko pertsonen kopurua kategoria horretako pertsonen guztizkoarekin zatitu behar da.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

34. eranskina.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartearen langileak, ordainsari-mailaren eta sexuaren arabera, I. Planaren diagnostikoan (2007). Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Urtea	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
A+ maila	1	1	0	0,0	0,0	0,0
1. maila	3	2	1	100,0	66,7	33,3
2. maila	12	8	4	100,0	66,7	33,3
3. maila	21	6	15	100,0	28,6	71,4
4x maila	12	5	7	100,0	41,7	58,3
4y maila	21	10	11	100,0	47,6	52,4
5. maila	47	21	26	100,0	44,7	55,3
6. maila	16	3	13	100,0	18,8	81,3
7. maila	15	5	10	100,0	33,3	66,7
8. maila	24	4	20	100,0	16,7	83,3
Zuzendaritza-maila	5	1	4	100,0	20,0	80,0
Zuzendaritza Nagusia	1	0	1	100,0	0,0	100,0
GUZTIRA	178	66	112	100,0	37,1	62,9

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

(*) Banaketa-indizea. Banaketa-indizeak adierazten du sexu batek bestearekiko zer portzentaje duen aztertutako kategorian (sexu-arteakoa). Erabilgarria da aztertutako testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko. Hura kalkulatzeko, kategoria batean dauden sexu bateko pertsonen kopurua kategoria horretako pertsonen guztizkoarekin zatitu behar da.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

35. eranskina.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartearen promozioa izan duten langileak, barneko hautaketa-prozesu baten ondoren eta ordainsari-maila eta lanbide-profila aldatuta, sexuaren arabera, 2004-2016 aldirian. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Urtea	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2004	3	2	1	100,0	66,7	33,3
2005	6	2	4	100,0	33,3	66,7
2006	3	2	1	100,0	66,7	33,3
2007	4	2	2	100,0	50,0	50,0
2008	8	3	5	100,0	37,5	62,5
2009	3	2	1	100,0	66,7	33,3
2010	10	5	5	100,0	50,0	50,0
2011	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2012	1	1	0	100,0	100,0	0,0
2013	1	1	0	100,0	100,0	0,0
2014	1	0	1	100,0	0,0	100,0
2015	4	1	3	100,0	25,0	75,0
2016	9	2	7	100,0	22,2	77,8
GUZTIRA	53	23	30	100,0	43,4	56,6

Iturria. EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarte. Giza Baliabideen Saila.

(*) Banaketa-indizea. Banaketa-indizeak adierazten du sexu batek bestearekiko zer portzentaje duen aztertutako kategorian (sexu-arteakoa). Erabilgarria da aztertutako testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko. Hura kalkulatzeko, kategorian batean dauden sexu bateko pertsonen kopurua kategorian horretako pertsonen guztizkoarekin zatitu behar da.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritza-koak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

36. eranskina.- EJE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartean promozioa izan duten langileak, jarduna ebaluatzeko prozesu baten ondoren eta maila aldatuta, sexuaren arabera, 2004-2016 aldian. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Urtea	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2004	41	22	19	100,0	53,7	46,3
2005	11	2	9	100,0	18,2	81,8
2006	10	5	5	100,0	50,0	50,0
2007	12	5	7	100,0	41,7	58,3
2008	16	10	6	100,0	62,5	37,5
2009	17	7	10	100,0	41,2	58,8
2010	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2011	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2012	9	4	5	100,0	44,4	55,6
2013	7	3	4	100,0	42,9	57,1
2014	16	4	12	100,0	25,0	75,0
2015	17	10	7	100,0	58,8	41,2
2016	15	13	2	100,0	86,7	13,3
GUZTIRA	171	85	86	100,0	49,7	50,3

Iturria. EJE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.

(*) Banaketa-indizea. Banaketa-indizeak adierazten du sexu batek bestearekiko zer portzentaje duen aztertutako kategorian (sexu-artekoa). Erabilgarria da aztertutako testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko. Hura kalkulatzeko, kategoria batean dauden sexu bateko pertsonen kopurua kategoria horretako pertsonen guztizkoarekin zatitu behar da.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

37. eranskina.- EJE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartearen promozioa izan duten langileak, jarduna ebaluatzeko prozesu baten ondoren eta lanbide-profila aldatuta, sexuaren arabera, 2004-2016 aldian. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Urtea	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA – % (*)		
	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
GUZTIRA	58	30	28	100,0	51,7	48,3

Iturria. EJE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteak. Giza Baliabideen Saila.

(*) Banaketa-indizea. Banaketa-indizeak adierazten du sexu batek bestearekiko zer portzentaje duen aztertutako kategorian (sexu-arteakoa). Erabilgarria da aztertutako testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko. Hura kalkulatzeko, kategoria batean dauden sexu bateko pertsonen kopurua kategoria horretako pertsonen guztizkoarekin zatitu behar da.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

38. eranskina.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartean promozioa izan duten langileak guztira, sexuaren arabera, 2004-2016 bitartean. Balio absolutuak eta banaketa-indizea. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Urtea	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA – % (*)		
	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
GUZTIRA	282	138	144	100,0	48,9	51,1

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

(*) Banaketa-indizea. Banaketa-indizeak adierazten du sexu batek bestearekiko zer portzentaje duen aztertutako kategorian (sexu-arteakoa). Erabilgarria da aztertutako testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko. Hura kalkulatzeko, kategoria batean dauden sexu bateko pertsonen kopurua kategoria horretako pertsonen guztizkoarekin zatitu behar da.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

39. taula.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartearen langileak, lanpostu-taldearen eta sexuaren arabera, I. Planaren diagnostikoan. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

Lanpostu-taldeak	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Zuzendaritzak	5	0	5	2,8	0,0	4,4
Buruak / arduradunak	39	6	33	21,9	9,2	29,2
Teknikariak	107	46	61	60,1	70,8	54,0
Operadoreak eta administrazio- arloko gainerako langileak	27	13	14	15,2	20,0	12,4
GUZTIRA	178	65	113	100,0	100,0	100,0

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

(*) Kontzentrazio-indizea. Portzentaje bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion portzentajea adierazten du (sexu-barrukoa), sexu bakoitzak bereizita hartuta. Baliagarria da sexu bakoitza nola kontzentratzen den jakiteko aldagai batek eduki ditzakeen kategorietan, eta oso informazio aberatsa eskaintzen du generoari dagokionez. Kalkulatzeko, kategoria bateko emakumeen kopurua zati emakumeen guztizko kopurua egiten da. Beste horrenbeste gizonekin ere: kategoria bateko gizonen kopurua zati guztizko gizonen kopurua.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

40. eranskina.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartearen langileak, lanpostu-taldearen eta sexuaren arabera, 2016/12/31. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Lanpostu-taldeak	Absolutuak			BANAKETA-ADIERAZLEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Zuzendaritzak	10	2	8	100,0	20,0	80,0
Buruak / arduradunak	41	8	33	100,0	19,5	80,5
Teknikariak	130	59	71	100,0	45,4	54,6
Operadoreak eta administrazio-arloko gainerako langileak	26	13	13	100,0	50,0	50,0
GUZTIRA	207	82	125	100,0	39,6	60,4

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

(*) Banaketa-indizea. Banaketa-indizeak adierazten du sexu batek bestearekiko zer portzentaje duen aztertutako kategorian (sexu-arteakoa). Erabilgarria da aztertutako testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko. Hura kalkulatzeko, kategoria batean dauden sexu bateko pertsonen kopurua kategoria horretako pertsonen guztizkoarekin zatitu behar da.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

41. eranskina.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartearen langileak, lanpostu-taldearen eta sexuaren arabera, I. Planaren diagnostikoan (2007). Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Lanpostu-taldeak	Absolutuak			BANAKETA-ADIERAZLEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Zuzendaritzak	5	0	5	100,0	0,0	100,0
Buruak / arduradunak	39	6	33	100,0	15,4	84,6
Teknikariak	107	46	61	100,0	43,0	57,0
Operadoreak eta administrazio- arloko gainerako langileak	27	13	14	100,0	48,1	51,9
GUZTIRA	178	65	113	100,0	36,5	63,5

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

(*) Banaketa-indizea. Banaketa-indizeak adierazten du sexu batek bestearekiko zer portzentaje duen aztertutako kategorian (sexu-arteakoa). Erabilgarria da aztertutako testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko. Hura kalkulatzeko, kategorian dauden sexu bateko pertsonen kopurua kategorian horretako pertsonen guztizkoarekin zatitu behar da.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

42. eranskina.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartearen langileak, lanaldi motaren (zatitua/txandak) eta sexuaren arabera, 2016/12/31. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Lanaldi mota	Absolutuak			BANAKETA-ADIERAZLEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Zatitua	195	78	117	100,0	40,0	60,0
Txandak	12	4	8	100,0	33,3	66,7
GUZTIRA	207	82	125	100,0	39,6	60,4

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

Banaketa-indizea. Banaketa-indizeak adierazten du sexu batek bestearekiko zer portzentaje duen aztertutako kategorian (sexu-arteakoa). Erabilgarria da aztertutako testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko. Hura kalkulatzeko, kategorian dauden sexu bateko pertsonen kopurua kategorian horretako pertsonen guztizkoarekin zatitu behar da.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

46. eranskina.- EJIE-Eusko Jaurkitzaren Informatika Elkarteko langileek izandako eszedentzien banaketa, urteen eta sexuaren arabera, 2004-2016 bitartean. Balio absolutuak eta banaketa-inezia.

Urtea	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA – % (*)		
	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
GUZTIRA	14	4	10	100,0	28,6	71,4

Iturria. EJIE-Eusko Jaurkitzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.

(*) **Banaketa-inezia.** Banaketa-inezia adierazten du sexu batek bestearekiko zer portzentaje duen aztertutako kategorian (sexu-arteakoa). Erabilgarria da aztertutako testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko. Hura kalkulatzeko, kategorian dauden sexu bateko pertsonen kopurua kategorian horretako pertsonen guztizkoarekin zatitu behar da.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

47. taula.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, amatasuna-baimena hartu dutenak, sexuaren arabera, 2004-2016 aldian. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

Urtea	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2004	2	2	0	8,7	8,7	0,0
2005	1	1	0	4,3	4,3	0,0
2006	1	1	0	4,3	4,3	0,0
2007	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2008	2	2	0	8,7	8,7	0,0
2009	2	2	0	8,7	8,7	0,0
2010	2	2	0	8,7	8,7	0,0
2011	2	2	0	8,7	8,7	0,0
2012	3	3	0	13,0	13,0	0,0
2013	1	1	0	4,3	4,3	0,0
2014	2	2	0	8,7	8,7	0,0
2015	4	4	0	17,4	17,4	0,0
2016	1	1	0	4,3	4,3	0,0
GUZTIRA	23	23	0	100,0	100,0	0,0

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

(*) Kontzentrazio-indizea. Portzentaje bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion portzentajea adierazten du (sexu-barrukoa), sexu bakoitzak bereizita hartuta. Baliagarria da sexu bakoitza nola kontzentratzen den jakiteko aldagai batek eduki ditzakeen kategorietan, eta oso informazio aberatsa eskaintzen du generoari dagokionez. Kalkulatzeko, kategoria bateko emakumeen kopurua zati emakumeen guztizko kopurua egiten da. Beste horrenbeste gizonekin ere: kategoria bateko gizonen kopurua zati guztizko gizonen kopurua.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

48. taula.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, aitatasun-baimena hartu dutenak, sexuaren arabera, 2004-2016 aldirian. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

Urtea	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2004	1	0	1	2,4	0,0	2,4
2005	4	0	4	9,5	0,0	9,5
2006	3	0	3	7,1	0,0	7,1
2007	2	0	2	4,8	0,0	4,8
2008	3	0	3	7,1	0,0	7,1
2009	2	0	2	4,8	0,0	4,8
2010	6	0	6	14,3	0,0	14,3
2011	5	0	5	11,9	0,0	11,9
2012	6	0	6	14,3	0,0	14,3
2013	3	0	3	7,1	0,0	7,1
2014	1	0	1	2,4	0,0	2,4
2015	4	0	4	9,5	0,0	9,5
2016	2	0	2	4,8	0,0	4,8
GUZTIRA	42	0	42	100,0	0,0	100,0

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

(*) Kontzentrazio-indizea. Portzentaje bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion portzentajea adierazten du (sexu-barrukoa), sexu bakoitzak bereizita hartuta. Baliagarria da sexu bakoitza nola kontzentratzen den jakiteko aldagai batek eduki ditzakeen kategorietan, eta oso informazio aberatsa eskaintzen du generoari dagokionez. Kalkulatzeko, kategoria bateko emakumeen kopurua zati emakumeen guztizko kopurua egiten da. Beste horrenbeste gizonekin ere: kategoria bateko gizonen kopurua zati guztizko gizonen kopurua.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

49. taula.- EJJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, haurdunaldiko arriskuko baimena hartu dutenak, sexuaren arabera, 2004-2016 aldian. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

Urtea	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2004	2	2	0	100,0	100,0	0,0
2005	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2006	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2007	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2008	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2009	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2010	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2011	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2012	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2013	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2014	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2015	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2016	0	0	0	0,0	0,0	0,0
GUZTIRA	2	2	0	100,0	100,0	0,0

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

(*) Kontzentrazio-indizea. Portzentaje bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion portzentajea adierazten du (sexu-barrukoa), sexu bakoitzak bereizita hartuta. Baliagarria da sexu bakoitza nola kontzentratzen den jakiteko aldagai batek eduki ditzakeen kategorietan, eta oso informazio aberatsa eskaintzen du generoari dagokionez. Kalkulatzeko, kategoria bateko emakumeen kopurua zati emakumeen guztizko kopurua egiten da. Beste horrenbeste gizonekin ere: kategoria bateko gizonen kopurua zati guztizko gizonen kopurua.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

50. taula.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, haurdunaldiko arriskuko baimena hartu dutenak, sexuaren arabera, 2004-2016 aldian. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

Urtea	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2004	1	1	0	4,3	4,5	0,0
2005	2	2	0	8,7	9,1	0,0
2006	1	1	0	4,3	4,5	0,0
2007	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2008	2	2	0	8,7	9,1	0,0
2009	2	2	0	8,7	9,1	0,0
2010	1	1	0	4,3	4,5	0,0
2011	2	2	0	8,7	9,1	0,0
2012	3	3	0	13,0	13,6	0,0
2013	1	1	0	4,3	4,5	0,0
2014	1	1	0	4,3	4,5	0,0
2015	6	5	1	26,1	22,7	100,0
2016	1	1	0	4,3	4,5	0,0
GUZTIRA	23	22	1	100,0	100,0	100,0

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

(*) Kontzentrazio-indizea. Portzentaje bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion portzentajea adierazten du (sexu-barrukoa), sexu bakoitzak bereizita hartuta. Baliagarria da sexu bakoitza nola kontzentratzen den jakiteko aldagai batek eduki ditzakeen kategorietan, eta oso informazio aberatsa eskaintzen du generoari dagokionez. Kalkulatzeko, kategoria bateko emakumeen kopurua zati emakumeen guztizko kopurua egiten da. Beste horrenbeste gizonekin ere: kategoria bateko gizonen kopurua zati guztizko gizonen kopurua.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

51. taula.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, jardunaldi-murrizketa hartu dutenak, sexuaren arabera, 2004-2016 aldian. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

Urtea	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA – % (*)		
	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	14,0	14,3	12,5
2008	12	10	2	14,0	14,3	12,5
2009	12	11	1	14,0	15,7	6,3
2010	3	2	1	3,5	2,9	6,3
2011	4	3	1	4,7	4,3	6,3
2012	6	6	0	7,0	8,6	0,0
2013	8	6	2	9,3	8,6	12,5
2014	8	6	2	9,3	8,6	12,5
2015	9	7	2	10,5	10,0	12,5
2016	12	9	3	14,0	12,9	18,8
GUZTIRA	86	70	16	100,0	100,0	100,0

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

(*) Kontzentrazio-indizea. Portzentaje bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion portzentajea adierazten du (sexu-barrukoa), sexu bakoitzak bereizita hartuta. Baliagarria da sexu bakoitza nola kontzentratzen den jakiteko aldagai batek eduki ditzakeen kategorietan, eta oso informazio aberatsa eskaintzen du generoari dagokionez. Kalkulatzeko, kategoria bateko emakumeen kopurua zati emakumeen guztizko kopurua egiten da. Beste horrenbeste gizonekin ere: kategoria bateko gizonen kopurua zati guztizko gizonen kopurua.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

52. taula.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, ordutegi-malgutasunaren baimena hartu dutenak, sexuaren arabera, 2004-2016 aldian. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

Urtea	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA – % (*)		
	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	6,8	12,3	2,4
2008	24	16	8	8,1	12,3	4,8
2009	31	16	15	10,5	12,3	9,1
2010	26	13	13	8,8	10,0	7,9
2011	38	15	23	12,9	11,5	13,9
2012	38	14	24	12,9	10,8	14,5
2013	42	17	25	14,2	13,1	15,2
2014	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2015	37	12	25	12,5	9,2	15,2
2016	39	11	28	13,2	8,5	17,0
GUZTIRA	295	130	165	100,0	100,0	100,0

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

(*) Kontzentrazio-indizea. Portzentaje bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion portzentajea adierazten du (sexu-barrukoa), sexu bakoitzak bereizita hartuta. Baliagarria da sexu bakoitza nola kontzentratzen den jakiteko aldagai batek eduki ditzakeen kategorietan, eta oso informazio aberatsa eskaintzen du generoari dagokionez. Kalkulatzeko, kategoria bateko emakumeen kopurua zati emakumeen guztizko kopurua egiten da. Beste horrenbeste gizonekin ere: kategoria bateko gizonen kopurua zati guztizko gizonen kopurua.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

53. taula.- EJJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, amatasuna-baimena hartu dutenak, sexuaren arabera, 2004-2016 aldian. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Urtea	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA – % (*)		
	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
GUZTIRA	23	23	0	100,0	100,0	0,0

Iturria. EJJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.

(*) Banaketa-indizea. Banaketa-indizeak adierazten du sexu batek bestearekiko zer portzentaje duen aztertutako kategorian (sexu-arteakoa). Erabilgarria da aztertutako testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko. Hura kalkulatzeko, kategoriatan dauden sexu bateko pertsonen kopurua kategoriatan dauden pertsonen guztizkoarekin zatitu behar da.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

54. taula.- EJJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, aitasun-baimena hartu dutenak, sexuaren arabera, 2004-2016 aldian. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Urtea	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2004	1	0	1	100,0	0,0	100,0
2005	4	0	4	100,0	0,0	100,0
2006	3	0	3	100,0	0,0	100,0
2007	2	0	2	100,0	0,0	100,0
2008	3	0	3	100,0	0,0	100,0
2009	2	0	2	100,0	0,0	100,0
2010	6	0	6	100,0	0,0	100,0
2011	5	0	5	100,0	0,0	100,0
2012	6	0	6	100,0	0,0	100,0
2013	3	0	3	100,0	0,0	100,0
2014	1	0	1	100,0	0,0	100,0
2015	4	0	4	100,0	0,0	100,0
2016	2	0	2	100,0	0,0	100,0
GUZTIRA	42	0	42	100,0	0,0	100,0

Iturria. EJJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.

(*) Banaketa-indizea. Banaketa-indizeak adierazten du sexu batek bestearekiko zer portzentaje duen aztertutako kategorian (sexu-arteakoa). Erabilgarria da aztertutako testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko. Hura kalkulatzeko, kategoriatan dauden sexu bateko pertsonen kopurua kategoriatan dauden pertsonen guztizkoarekin zatitu behar da.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritza-koak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

55. taula.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, haurdunaldiko arriskuko baimena hartu dutenak, sexuaren arabera, 2004-2016 aldian. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Urtea	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2004	2	2	0	100,0	100,0	0,0
2005	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2006	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2007	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2008	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2009	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2010	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2011	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2012	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2013	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2014	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2015	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2016	0	0	0	0,0	0,0	0,0
GUZTIRA	2	2	0	100,0	100,0	0,0

Iturria. EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteak. Giza Baliabideen Saila.

(*) Banaketa-indizea. Banaketa-indizeak adierazten du sexu batek bestearekiko zer portzentaje duen aztertutako kategorian (sexu-arteakoa). Erabilgarria da aztertutako testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko. Hura kalkulatzeko, kategoria batean dauden sexu bateko pertsonen kopurua kategoria horretako pertsonen guztizkoarekin zatitu behar da.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

56. taula.- EJJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, edoskitze-baimena hartu dutenak, sexuaren arabera, 2004-2016 aldian. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Urtea	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA – % (*)		
	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
GUZTIRA	23	22	1	100,0	95,7	4,3

Iturria. EJJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.

(*) Banaketa-indizea. Banaketa-indizeak adierazten du sexu batek bestearekiko zer portzentaje duen aztertutako kategorian (sexu-artekoa). Erabilgarria da aztertutako testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko. Hura kalkulatzeko, kategoria batean dauden sexu bateko pertsonen kopurua kategoria horretako pertsonen guztizkoarekin zatitu behar da.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

57. taula.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, jardunaldi-murrizketa hartu dutenak, sexuaren arabera, 2004-2016 aldian. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Urtea	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA – % (*)		
	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
GUZTIRA	86	70	16	100,0	81,4	18,6

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

(*) Banaketa-indizea. Banaketa-indizeak adierazten du sexu batek bestearekiko zer portzentaje duen aztertutako kategorian (sexu-artekoa). Erabilgarria da aztertutako testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko. Hura kalkulatzeko, kategoria batean dauden sexu bateko pertsonen kopurua kategoria horretako pertsonen guztizkoarekin zatitu behar da.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

58. taula.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, ordutegi-malgutasunaren baimena hartu dutenak, sexuaren arabera, 2004-2016 aldian. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Urtea	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA – % (*)		
	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
GUZTIRA	295	130	165	100,0	44,1	55,9

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

(*) Banaketa-indizea. Banaketa-indizeak adierazten du sexu batek bestearekiko zer portzentaje duen aztertutako kategorian (sexu-artekoa). Erabilgarria da aztertutako testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko. Hura kalkulatzeko, kategoria batean dauden sexu bateko pertsonen kopurua kategoria horretako pertsonen guztizkoarekin zatitu behar da.

Langileak. Hemen barnean sartzen dira zuzendaritza-taldeko langile guztiak, zuzendaritzakoak ez direnak, kontratu mugagabea dutenak eta iraunaldi mugatuko kontratua duten langileak.

59. eranskina.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko Enpresa Batzordea osatzen duten pertsonak, sexuaren arabera, 2016/12/31. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Enpresa Batzordea	Absolutuak			BANAKETA-ADIERAZLEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak

Kideak	9	3	6	100,0	33,3	66,7
<p>Iturria. EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteak. Giza Baliabideen Saila. (*)</p> <p>Banaketa-indizea. Banaketa-indizeak adierazten du sexu batek bestearekiko zer portzentaje duen aztertutako kategorian (sexu-artekoa). Erabilgarria da aztertutako testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko. Hura kalkulatzeko, kategorian dauden sexu bateko pertsonen kopurua kategorian horretako pertsonen guztizkoarekin zatitu behar da.</p>						

60. eranskina.- EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteak Segurtasun eta Osasun Batzordea osatzen duten pertsonak, sexuaren arabera, 2016/12/31. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.						
Segurtasun eta Osasun Batzordea	Absolutuak			BANAKETA-ADIERAZLEA – % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Zuzendaritzatik datozen kideak	3	1	2	100,0	33,3	66,7
Enpresa Batzordetik datozen kideak	3	0	3	100,0	0,0	100,0
GUZTIRA	6	1	5	100,0	16,7	83,3
<p>Iturria. EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteak. Giza Baliabideen Saila. (*)</p> <p>Banaketa-indizea. Banaketa-indizeak adierazten du sexu batek bestearekiko zer portzentaje duen aztertutako kategorian (sexu-artekoa). Erabilgarria da aztertutako testuinguruan emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezagutzeko. Hura kalkulatzeko, kategorian dauden sexu bateko pertsonen kopurua kategorian horretako pertsonen guztizkoarekin zatitu behar da.</p>						

XX