



Eusko Jurlaritzaren
Informatika Elkarte

Sociedad Informática
del Gobierno Vasco



EJIEren Berdintasunaren alorreko V. Jarduera Plana (2021-2023)

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

Bertsioa	Data	Aldaketen laburpena	Egilea:	Nork onartua:
1.0	2020/11/19	Lehenengo bertsioa, Berdintasun Batzordeak onetsia		
2.0	2021/03/29	Negoiazio Batzordearen barneko negoziazio-prozesuetatik eratorritako aldaketak		

Aurkibidea

1	Antecedentes	4
2	Metodología de trabajo utilizada	6
2.1	Comisión de Igualdad y Comisión Negociadora de Igualdad	6
2.2	Metodología utilizada para el diagnóstico	10
3	Diagnóstico sobre la situación de igualdad de mujeres y hombres en EJIE	12
3.1	Perfil de la organización, ámbito de actuación y relaciones con el entorno	12
3.2	Condiciones laborales de mujeres y hombres en EJIE	17
3.3	Análisis de posibles situaciones de violencia de género y de acoso laboral y por razón de sexo	67
3.4	Seguridad, Salud y Bienestar en el trabajo	68
3.5	Elementos culturales y de gestión	74
4	Ejes de intervención	82
5	Objetivos	83
6	Plan de actividades	84
6.1	Gestión de Personas	84
6.2	Gestión de seguridad, salud y bienestar en el trabajo	86
6.3	Gestión de Contratación	88
6.4	Gestión de Servicios	89
6.5	Gobierno Responsable	90
7	Indicadores	92
8	Seguimiento y procedimiento de modificación	93
8.1	Responsabilidad	93
8.2	Periodicidad	93
8.3	Documentación	94
8.4	Procedimiento de modificación	94
9	Recursos económicos	95

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).
- EJIEren Berdintasunaren alorreko III. Jarduera Plana (2014-2016)
- Emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunerako lankidetzak-erakunde modura aitortzea (EHAA, 2008/12/15)
- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako lankidetzak-erakunde modura aitortzea, otsailaren 11ko 11/2014 Dekretuaren arabera (Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzak Erakundearen aitortpena arautzen duena; EHAA, 2015/07/31)
- EJIEren Berdintasunaren alorreko IV. Jarduera Plana (2018-2020)
- Ebazpena, 2018ko azaroaren 29koa, Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendariarena, zeinaren bitartez xedatzen baita EJIE SA - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea jarraitzen duela Emakunde eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzak Erakundearen bereizgarria edukitzen.
- Ebazpena, 2020ko apirilaren 27koa, Emakunde - Emakumearen Euskal Erakundeko zuzendariarena, zeinaren bitartez xedatzen baita EJIE SAK jarraitzen duela Emakunde eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzak Erakunde izaten.

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
- 2018-2020 aldiko plana: % 93,10 (2020/09/30ean egindako jarraipenaren arabera)

EJIE En orain artean ezarri diren 4 berdintasun-planen indarraldian, azkenak, besteak beste, jarraian adierazita dauden tresnak izan ditu, eta, horiei guztiei esker, hobekuntza lortu da pertsonen kudeaketa-prozesuan, kontratazio-prozesuan, zerbitzuak kudeatzeko sisteman eta gizarte-erantzukizuneko eta gobernu arduratsuen alorreko alderdietan:

- Berdintasun-planak, ekintza zehatzak sustatuta, gauzatuta eta haien segimendua eginda.
- Laneko sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloa.
- Berdintasun-politika sozietatearen jokabide-kodean txertatzea.
- Berdintasuneko prestakuntza txertatzea urteko prestakuntza-planetan.
- 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-sexistaren erabileran.
- Jardunbide egokiak prestakuntzako eta bileren ordutegietan.
- Berdintasuna sustatzeko ekintzetan parte hartzea.
- Berdintasunari eskainitako atal berezi bat sortzea barne-komunikazioko planean.
- Berdintasunaren aldagaia txertatzea kudeaketan.
- Genero-irizpideak txertatzea segurtasuna eta osasuna kudeatzeko sistemetatik eratorritako prozeduretan, hasieran OHSAS 18001 arauarekin egiaztatuta eta, gerora, ISO 450001 arauarekin (arriskuen ebaluazioa, arrisku psikosozialei buruzko inkestak, genero-ikuspegitik osasuna sustatzeko programak,...).

- Genero-irizpideak txertatzea kontratazio-prozesuan.
- Genero-irizpideak txertatzea emandako hainbat zerbitzutan.
- Parte hartzea erakunde publikoen sarean.
- Parte hartzea BAISAREA sarean.
- berdintasunaren arloko Hobekuntza Taldea sortzea, eta, ondoren, Berdintasun Batzordea

Berdintasun-plan honek Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 40. artikuluan agindutakoa betetzen du:

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

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

Urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretua (Berdintasun-planak eta haien erregistroa arautu eta laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroari eta gordailuari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua aldatzekoa) argitaratu zen unean plan honen elaborazio-prozesua nabarmen aurreratuta zegoen. Aipatu Errege Dekretua argitaratu ondoren, Berdintasun Batzordeak plan hau Errege Dekretura egokitzen zen aztertzeari ekin zion, eta ondorioztatu zuen halaxe zela. Ondoren, Negoziazio Batzordeak, berau osatu ondoren, egiatan egokitzen zela egiaztatu zuen.

2 Erabilitako lan metodologia

Berdintasun-plana prestatzeko partaidetza-metodologia erabili da.

Lehenengo fasean, hau da, urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretua, berdintasun-planak eta haien erregistroa arautzen dituena eta Laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroari eta gordailuari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua aldatzen duena, argitaratu baino lehen, Berdintasun Batzordeak parte hartu zuen, kide hauez osatuta: Zuzendaritza Nagusia, berdintasun-planak sustatzeaz arduratzen den pertsona, enpresaren arlo ezberdinetan betearazpen- eta kudeaketa-gaitasunak dituzten pertsonak eta Enpresa Batzordeak proposatutako bi pertsona, eta Eusko Jaurilaritzako Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saileko berdintasun-teknikariaren aholkularitza jaso dute.

Gainera, erakundearen berdintasun-kulturari buruzko autodiagnostikoa egiteko tresna erabili da, baita soldata-arrakala aztertzeko tresna ere, biak ala biak BAISAREAK diseinatu eta garatuak, zeinak oso baliagarri izan baitira diagnostikoa egiteko.

Aipatu Errege Dekretua argitaratu den egunean, Berdintasun Batzordeak egin zuen planaren diagnostikoa eta adostuak zituen barne hartu beharreko jarduerak, eta plana uneko lanen zirriborroen behin betiko idazketaren fasean zegoen.

Urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretua (Berdintasun-planak eta haien erregistroa arautu eta laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroari eta gordailuari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua aldatzekoa) argitaratu ondoren, hain zuzen ere, 2020ko abenduaren 18an, Negoziazio Batzordea eratu zen, zeinak bere egin baitu aurretik Berdintasun Batzordeak plan hau sortzeko egindako lana, hura berrikusi eta negoziatuta.

2.1 Berdintasun Batzordea eta Berdintasuneko Negoziazio Batzordea

2.1.1 Berdintasun Batzordearen osaera (901/2020 ED argitaratu baino lehen)

Berdintasun Batzordean honako hauek izan dira:

Izen-abizenak	Lanpostua	Oharrak
	Zuzendari nagusia	Enpresa
	Administrazio eta Langileriaren Arloko zuzendaria	Enpresa
	Erabiltzaileentzako Zerbitzuen burua	Enpresak proposatuta
	Eragiketen zuzendari teknikoa	Enpresak proposatuta
	Sektore eta Lanbide zuzendari teknikoa	Enpresak proposatuta
	Berrikuntza-arloko arduraduna	Enpresak proposatuta
	Analisi-teknikaria	Enpresa Batzordeak proposatuta
	Analisi-teknikaria	Enpresa Batzordeak proposatuta

Berdintasun Batzordeko bileretan gonbidatu gisa parte hartu du Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saileko Berdintasuneko teknikari.

2.1.2 Berdintasun Batzordearen plangintza (901/2020 ED argitaratu baino lehen)

Berdintasun Batzordeak 10 lan-bilera egin ditu guztira; horietan, plan hau sortzeko beharrezkoak izan diren alderdiak jorratu dira, planaren diagnostikoa barne, jarraian adierazitako datetan:

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

Bilera horietako bakoitzean honako gai hauek jorratu dira:

Data	Gaiak
2019/05/27	Pertsonen ardatzaren diagnostiko kualitatiboa: erakundearen berdintasun-kulturari buruzko autodiagnostikoa egiteko tresna
2019/07/10	Pertsonen diagnostiko kualitatiboa: erakundearen berdintasun-kulturari buruzko autodiagnostikoa egiteko tresna Diagnostiko kualitatiboa: ardatzei buruzko ideiak aurkeztea
2019/10/04	Kontratazioaren ardatza
2019/10/11	Pertsonen ardatzaren diagnostiko kualitatiboa: erakundearen berdintasun-kulturari buruzko autodiagnostikoa egiteko tresna Kontratazioaren ardatza
2020/01/17	Kontratazioaren ardatza
2020/05/06	Pertsonen ardatzaren diagnostiko kuantitatiboa
2020/05/22	Pertsonen ardatzaren diagnostiko kuantitatiboa: soldata-arrakala aztertzeko tresna
2020/06/18	Pertsonen diagnostiko kualitatiboa: erakundearen berdintasun-kulturari buruzko autodiagnostikoa egiteko tresna
2020/09/25	V. planaren ardatzei buruzko hausnarketa, ardatzetan barne hartu behar diren jarduerak, etengabeko jarduerak eta ordura arteko bileretan sortu diren edo diagnostikoaren ondorioetatik eratorri diren jarduera berriak erreferentzia gisa hartuta.
2020/11/19	V. Berdintasun Planaren zirriborroa berrikusi eta baliozkotzea, 2020/12/18an sortutako Negoziazio Batzordearen lankidetzarik gabe, Zuzendaritzak 2020/11/27an eskabidea egin aurretik.

2.1.3 Berdintasuneko Negoziazio Batzordearen osaera

Urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuaren (berdintasun-planak eta haien erregistroa arautzen dituen eta Laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroari eta gordailuari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua aldatzen duenaren) 4. eta 5. artikuluetan xedatutakoa betetze aldera, 2020ko abenduaren

18an Berdintasuneko Negoziazio Batzordea sortu zen, EJI Eren Enpresa Batzordearen eta EJI Eren Zuzendaritzaren ordezkariak osatuta.

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

Negoziazio Batzordeak 7 bilera egin ditu, honako data hauetan:

Data	Gaiak
2020/12/18	Eraketa
2021/01/22	EJI Eren V. Berdintasun Plana sortzeko Negoziazio Batzordearen lehenengo bilera
2021/02/01	EJI Eren V. Berdintasun Planaren zirriborroa berrikusteko beharko den denbora aurreikustea
2021/03/01	EJI Eren V. Berdintasun Planaren zirriborroa berrikustea
2021/03/16	EJI Eren V. Berdintasun Planaren zirriborroa berrikustea
2021/03/23	EJI Eren V. Berdintasun Planaren zirriborroa berrikustea
2021/03/29	Hitzarmenaren azken akta

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

Zeregina	Erantzukizuna
6.1.a) artikulua - Diagnostikoa egitea.	Enpresaren ordezkaria
6.1.a) artikulua - Diagnostikoa negoziatzea, baita berdintasun-plana osatuko duten neurriak ere.	Kide guztiak

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

2.1.4 Berdintasuneko Negoziazio Batzordearen osaera

Berdintasun-plan hau onartzea dela eta, Berdintasun Batzordearen eraketa eguneratu da, zeina enpresaren eta langileen ordezkari osatuta baitago, ahal den neurrian, emakumeen eta gizonen arteko orekari eutsita.

Berdintasun Batzordean honako hauek izango dira:

Izen-abizenak	Lanpostua
	Zuzendari nagusia
	Administrazio eta Langileriaren Arloko zuzendaria
	Erabiltzaileentzako Zerbitzuen burua
	Eragiketen zuzendari teknikoa
	Sektore eta Lanbide zuzendari teknikoa
	Berrikuntza-arloko arduraduna
	Antolamendu, kalitate eta segurtasuneko teknikaria
	Analisi-teknikaria

Berdintasun Batzordeak honako funtzio hauek izango ditu:

- Hiru hilean behin berdintasun-planaren zaintza eta jarraipena egitea.
- Berdintasuna sustatzeko ekintzetan eta foroetan parte hartzea.
- Barne-komunikazioko planean esku hartzea.
- Berdintasunaren ataria mantentzen laguntzea.
- Negoziazio Batzordeari laguntzea.
- Beharrezkotzat jotzen diren beste funtzio batzuk, baldin eta Negoziazio Batzordearen funtzioen artean jasota ez badaude.

2.2 Diagnostikoa egiteko erabilitako metodologia

Bildutako datuak lehenagoko 4 berdintasun-planetan egindako azterketa diagnostikoei eta plantillaren 2019ko abenduaren 31ko egoerari dagozkie. Informazio hori EJI Eren Giza Baliabideen Saitetik jaso da.

Diagnostikoan, 34 taula, 6 koadro, 7 grafiko, 63 eranskin eta 13 irudi 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. Horien bidez, banaketa-indizea neurtu da, eta aztertu den kategoria bakoitzean irudikatu dira sexu bakoitzaren ehunekoak (sexu-artekoa), erkatuta. Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsona guztien kopurua. Bestalde, beste taula eta eranskin batzuetan ehuneko bertikalak agertuko dira, kontzentrazio-indizea neurtzen dutenak. Horrek adierazten du, aldagai bati dagokionez, zer ehuneko hartzen duen kategoria bakoitzak sexu talde jakin batekiko, horretarako sexu bakoitzaren erreferentzia bere aldetik hartuta. Baliagarria da jakiteko nola banatzen den sexu bakoitza aldagai berberak eman ditzakeen kategoria desberdinetan. Horrez gain, generoari buruzko datu oso interesgarriak ematen ditu. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati aldagaiko sexu horretako pertsona guztien kopurua.

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

- **BANAKETA-INDIZEA (SEXU-ARTEKOA)** Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-artekoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.
- **KONTZENTRAZIO-INDIZEA (SEXU-BARNEKOA)** Ehuneko bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion ehunekoa adierazten du (sexu-barnekoa), sexu bakoitza bereizita hartuta. Baliagarria da jakiteko nola kontzentratzen den sexu bakoitza aldagai berberak eman ditzakeen kategoria desberdinetan. Horrez gain, generoari buruzko datu oso interesgarriak ematen ditu. Honela zenbatesten da: kategoria bateko emakume kopurua zati emakumeen guztizkoa; eta gauza bera gizonen kasuan ere: kategoria bateko gizon kopurua zati gizonen guztizkoa.
- **ARRAKASTA-TASA:** Adierazlearen balioa interpretatzeko, kontuan hartu behar da < 1 eta 0 arteko balioek zera esan nahi dutela: emakumeen hautagaitzek gizonenek baino arrakasta txikiagoa izan dutela. Balioa 1 baldin bada, berdintasuna dagoela esan nahi du (Diagnostikoa egiteko metodologia eta Berdintasunerako Plana. EMAKUNDE).
- **GENERO-ARRAKALA:** Aldagai baten kategorian emakumezkoen eta gizonezkoen ehunekoaren edo tasaren artean dagoen aldea da. Honela zenbatesten da: aldagai bateko emakumezkoen ehuneko edo tasa ken aldagai horretako gizonezkoen ehuneko edo tasa. Eraitza hori ehuneko puntutan neurtzen

da. Generoen arteko aldea zenbat eta zerotik hurbilago egon, orduan eta hurbilago egongo gara berdintasunetik. Egitura- eta kohesio-funtsen bidez finantzaturako operazioen esparruan genero-aldeak aztertzeko estatistika-iturrien eta testuinguru-adierazleen gidaliburua (Emakumearen Institutua).

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

Bestalde, 5 maila sortu ditugu 2019ko abenduaren 31n plantillan zegoen emakumeen ehunetik abiatuta (02. grafikoaren arabera, % 41,98), horien bidez neurtu ahal izateko **feminizazio-maila erlatiboa** diagnostikoan zehar.

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

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

FEMINIZAZIO-MAILA ERLATIBOA				
Mailak	Tarteak	Min.	Max.	Batezbestekoa
Oso maskulinizatuta	< 34	29,78	34,58	
Maskulinizatuta	34-39,48	34,68	39,48	
Orekatuta	39,58-44,38	39,58	44,38	41,98
Feminizatuta	44,39-49,28	44,48	49,28	
Oso feminizatuta	>49,28	49,38	54,18	

Egilea: EJIeko Giza Baliabideen saila

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

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

3 Emakumeen eta gizonen berdintasun-egoeraren diagnostikoa EJIEn

3.1 Erakundearen profila, jarduketa-esparrua eta ingurunearekin dituen harremanak

3.1.1 Plan Estrategikoa

Berdintasun-plan honen helburuak lortzeko, indarreko esparru estrategikoa hartu da kontuan, hain zuzen ere, 2020 Plan Estrategikoaren 4.0 bertsioa (428416 dokumentua).

Honako hauek dira planaren xedea eta ikuspegia:

- Xedea: Eusko Jauriaritzako erakunde bat gara, eta, teknologia-arloko lidergoaren bidez, EAEko sektore publikoak herritarrei eskaintzen dizkien zerbitzuak digitalizatzen ditugu, zerbitzuak hobeto eta efizienteago betetzeko.
- Ikuspegia: EAEko sektore publikoaren erreferente teknologikoa izango gara, eta bezeroek, profesionalak eta informatikaren sektoreko erakundeek aintzatetsiko dute gure egitekoa.

Aipatu planean jasotako balioen artean dago genero-berdintasuna.

Pertsonen ardatzean jasota dauden helburu estrategikoen artean dago genero-berdintasunaren ikuspegia bermatzea.

Adierazle estrategikoen artean jasota dago berdintasun-plana betetzea, 2020. urterako helburu gisa ezarrita % 85ean beteta egotea (2019an, % 95ean ezarrita zegoen).

III. Planean, hurrengo plan estrategikoan eta, halakorik balego, hartatik eratorritako urteko planetan emakumeen eta gizonen berdintasuna berariaz aipatzeko gomendioa egin zitzaion Zuzendaritza Nagusiari, eta horren ondoren egin ziren aipamen horiek guztiak (III. Planaren E5.4 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. Hala eta guztiz ere, etorkizuneko plan estrategikoetara begira, komenigarria litzateke presentzia eta zehaztasun handiagoa izatea plan honetan ezarri diren jarduera- eta hobekuntza-esparru espezifikoeekin erlazionatutako helburu eta adierazle estrategikoen.

3.1.2 Estatutu Sozialak: araubide juridikoa eta helburu soziala

Egungo Estatutu Sozialak.

Indarrean dauden Estatutu Sozialen 1. artikuluan xedatutakoaren arabera, «*Sektore Publikoko Kontratuei buruzko azaroaren 8ko 9/2017 Legeak 32.2 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, Eusko Jauriaritzaren Informatika Elkartea SA Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren bitarteko propio pertsonifikatua da, baita Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoa osatzen duten gainerako erakundeena ere, baldin eta kontratazio publikoko araudiak horretarako ezartzen dizkien betekizunak betetzen badituzte.*

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

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

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

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

Era berean, Estatutu Sozialen 3. artikuluan ezarritakoaren arabera, honako hau da EJI Eren helburu soziala:

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

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

3.1.3 Eusko Jaurlaritzaren emakumeen eta gizonen berdintasunerako politika eta planak

EJI Eren berdintasun-plana Eusko Jaurlaritzaren berdintasun-politiken artean jasota dago, zeintzuk 2018ko ekainaren 19ko Gobernu Kontseiluan eragingarri bihurtu baitziren, Euskal Autonomia Erkidegoko Emakumeen eta Gizonen arteko VII. Berdintasun Plana onartzearekin batera. Plan horretatik eratorri dira sailetako plangintzak, 4/2005 Legearen 15. artikulua xedatzen duenez, eta, horietatik, gaur-gaurkoz, EJI Eren ondorioetarako, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plangintza nabarmentzen da, horretan jasotzen baitira EJI Ek parte hartzea behar duten helburuak.

Ondorioak: Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailak egin duen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plangintzak helburu espezifiko jakin batzuk ezartzen dizkio EJI Eri, eta horiek kontuan hartu dira plan honetako jarduerak diseinatzeko orduan. Proposatutako ekintzak gobernantza publikoko programekin datoz bat, eta beste ekintza batzuk «emakumeak indarkeriarik gabe» ardatzekoak dira.

3.1.4 Enpresei zerbitzuak kontratatzea

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

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

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

Ondorioak: EJIEk jarraitu behar du berdintasun-planetan kanpo-enpresen kontratazioari lotutako berdintasun-klausulak eta hori sustatzeko jarduerak txertatzen, behar diren segurtasun juridikoko bermeekin. Jarduera horietatik, EJIE-SPKL kontratazio-prozesua izeneko barne-dokumentua egokitzeko proposamena (EJIEko Berdintasun Batzordeak egina) sozietateko Administrazio Kontseiluari aurkeztea nabarmentzen da.

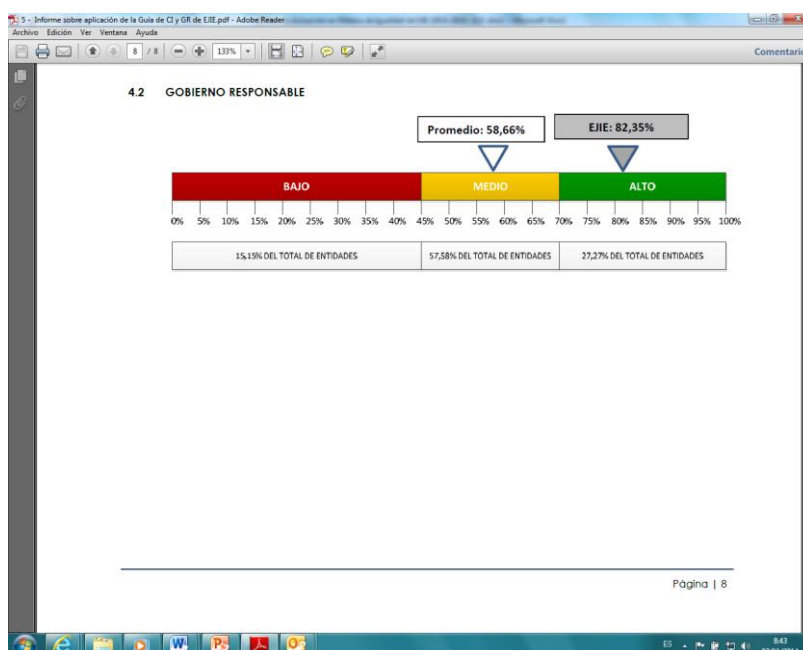
3.1.5 Gobernu arduratsua

3.1.5.1 Gobernu arduratsuaren gida

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

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

01. grafikoa



Egilea: KEB

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

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

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

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

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

3.1.5.2 Administrazio Kontseilua

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

Hauxe zen Administrazio Kontseiluaren osaera 2019/12/31n:

01. taula - EJIE-Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko Administrazio Kontseiluko bokalak, sexuaren arabera, 2019/12/31n. Balio absolutuak eta banaketa-indizea						
Kargua	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Presidentea	1	1	0	100	100	0
Presidenteordea	1	0	1	100	0	100
Bokalak	10	5	5	100	50	50
GUZTIRA	12	6	6	100	50	50

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

2019ko abenduaren 31n, emakume bat zen presidente eta gizon bat presidenteorde. Emakume bat zen idazkari ez kontseilaria.

Administrazio Kontseiluan honako bilakaera hau izan du emakumeen presentziak, azken urteetan izan dituen aldaketak kontuan hartuta: 2009. urtean % 58,3, 2012. urtean % 33,3, 2017. urtean % 55,6 , eta 2019. urtean % 50 (ikusi 01. eranskina).

Ondorioak: 01. taulatik ondoriozta daiteke Administrazio Kontseiluko bokalen kopurua orekatua dela (% 50,0 emakumeak eta % 50,0 gizonak).

Administrazio Kontseiluaren osaerari dagokionez, aztertutako urteetan aldaketak izan direla ikusi da; izan ere, honela aldatu baita emakumeen banaketa-indizea: % 58,3 2009. urtean, % 33,3 2012. urtean, % 55,6 2017. urtean eta % 50 2019. urtean. Hala, komeni da datuak Administrazio Kontseiluko presidenteari jakinaraztea, etorkizunean Administrazio Kontseiluaren osaera zehazteko eskumena duen organoak kontuan izan ditzan.

3.1.5.3 Ahalmenak eskuordetuta dituzten pertsonak

Administrazio Kontseiluak hiru pertsonari eskuordetu dizkie, ahalordetze-eskritura beharrezkoen bidez, ordezkaritza-ahalmenak, hots, Administrazio Kontseiluko presidenteari, Administrazio Kontseiluko presidenteordeari eta zuzendari nagusiari. Alegia, ahalmenak eskuordetuta dituzten pertsonen % 33,3 emakumeak dira (ikus 02. eranskina).

IV. Berdintasun Planaren diagnostikoa egin zen unean (2017) datuak berdinak ziren ahalmenak eskuordetuta zituzten pertsonen dagokionez; eta III. Berdintasun Plana egin zen unean (2014), datuak oso bestelakoak ziren: % 0 ziren emakumeak eta % 100 gizonak.

Ondorioak: Ahalordetzeen banaketa maskulinizatuta dago, eta EJIeko Administrazio Kontseiluko eta Zuzendaritza Nagusiko presidente zein presidenteorde karguak betetzen dituzten pertsonen arabera da.

3.1.5.4 EJIeren Zuzendaritza Batzordea

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

2019ko abenduaren 31n honela zegoen osatuta Batzordea:

- Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saileko Administrazio eta Zerbitzuen sailburuordea
- Eusko Jaurlaritzako Informatika eta Telekomunikazio zuzendaria
- EJIeko zuzendari nagusia
- Zuzendari nagusi elkartua
- Informatika eta Telekomunikazio Saileko arduradun informatikoa
- Osakidetzako Informatika Zerbitzuko burua
- Informatika Korporatiboaren arloko zuzendaria
- Azpiegituren eta Eragiketen arloko zuzendaria
- Proiektuetarako eta laguntza teknikoa emateko alorreko zuzendaria
- Negozio Garapenaren arloko zuzendaria
- Administrazio eta Langileriaren arloko zuzendaria

Hori horrela, 2019/12/31n, Zuzendaritza Batzordean 2 emakume (% 18,18) eta 9 gizon (% 81,82) zeuden eta, ondorioz, oso maskulinizatuta zegoen.

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

3.2 Emakumeen eta gizonen lan-baldintzak EJIEn

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

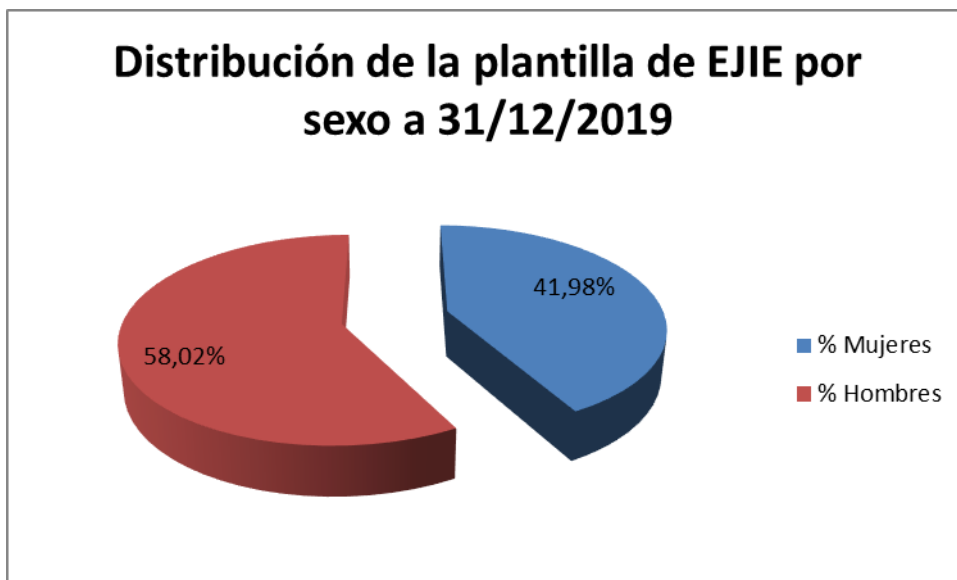
2019ko abenduaren 31ko langileen egoera islatzen dute zifrek.

Plantillari dagokionez, 2019ko abenduaren 31n zeuden 212 lan-kontratuak hartu dira kontuan, nahiz eta lanaldi osoan ziharduten langileak 197 izan; izan ere, erretiro partziala sustatzeko plana indarrean zen une hartan (2019/01/01etik 2020/12/31ra), eta, ondorioz, lanaldia % 75ean murriztuta zuten hainbat pertsonak.

3.2.1 Langileen banaketa, sexuaren arabera

EJIEko plantilla 212 pertsonak osatzen zuten 2019ko abenduaren 31n; horietatik, % 41,98 emakumeak ziren, eta % 58,02 gizonak.

02. grafikoa - EJIEko langileen banaketa, sexuaren arabera, 2019ko abenduaren 31n



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

Hauxe izan da plantillaren banaketaren bilakaera:

02. taula - EJIEko langileen banaketa, sexuaren arabera, 2008 eta 2019 artean egin diren berdintasun-planen diagnostikoetan. Balio absolutuak eta % horizontala.

Diagnostikoa egindako plana	Guztira	Emakumeak	% horizontala	Gizonak	% horizontala
I. Planaren diagnostikoa. 2008	178	65	% 36,52	113	% 63,48

II. Planaren diagnostikoa. 2012	192	74	% 38,54	118	% 61,46
III. Planaren diagnostikoa. 2014	205	81	% 39,51	124	% 60,49
IV. Planaren diagnostikoa. 2016	207	82	% 39,61	125	% 60,39
V. Planaren diagnostikoa. 2019	212	89	% 41,98	123	% 58,02

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

Ondorioak: 02. taulatik ondorioztatuenez, 2007ko abenduan egindako lehen diagnostikoaren datuen arabera, honako hau zen plantillako emakumeen eta gizonen banaketa: % 63,48 gizonezkoak ziren, eta % 36,52 emakumeak. Egun, ordea, % 58,02 gizonak dira eta % 41,98 emakumeak. Hortaz, % 5,46 handitu da emakumeen presentzia 11 urtean, hain zuzen ere, EJIEko plantillan berdintasun-planak daudenetik.

3.2.2 Langileen banaketa, sexuaren eta adinaren arabera

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

03. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, adin-tarteen eta sexuaren arabera, 2019/12/31n. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.						
Adin-tartea	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
30 urte edo gutxiago	0	0	0	0,0	0,0	0,0
31 - 40 urte	31	16	15	14,6	18,0	12,2
41 - 50 urte	59	22	37	27,8	24,7	30,1
51 - 60 urte	90	44	46	42,5	49,4	37,4
61 urte edo gehiago	32	7	25	15,1	7,9	20,3
GUZTIRA	212	89	123	100,0	100,0	100,0

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

Ondorioak: Ez da plantilla gaztea, baina hainbat ekimen abiatu dira lantaldea gaztetzeko; horien artean azpimarra daiteke 2020ko abenduaren 31ra arteko erretiro partziala sustatzeko plana, 2018-2020 aldirako Hitzarmen Kolektiboan jasota dagoena.

03. taulatik ondorioztatzen dugunez, emakumeen kontzentrazio-indizerik handiena 51 eta 60 urte arteko tartean ageri da (% 49,4), baita gizonen kasuan ere (% 37,4). Emakumeen kontzentrazio-indizerik txikiena 30 urte edo gutxiagoko adin-tartean dago (% 0), baita 61 urte edo gehiagoko tartean ere (% 7,9). Gizonen kasuan, kontzentrazio-indizerik txikiak 30 urte edo gutxiagoko edota 31 eta 40 urte arteko tartean daude (% 0 eta % 12,2, hurrenez hurren).

Banaketa-indizeari dagokionez (ikus 03. eranskina), 61 urte edo gehiagoko adin-tartean handiagoa da gizonen ehunekoa emakumeena baino (% 78,1 eta % 21,9, hurrenez hurren), eta 31 eta 40 urte arteko adin-tartean handiagoa da emakumeen ehunekoa gizonena baino (% 51,6 eta % 48,4, hurrenez hurren). Feminizazio-maila erlatiboari dagokionez, 31 eta 40 urte arteko tartea oso feminizatuta dago; 41 eta 50 urte artekoa, maskulinizatuta; 51 eta 60 urte artekoa, feminizatuta; eta 61 urte edo gehiagokoa, oso maskulinizatuta.

3.2.3 Langileen banaketa, sexuaren eta ikasketa-mailaren arabera

EJIEko plantillari dagokionez, honako hauek dira titulazio multzo nagusiak:

04. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, ikasketa-maila eta sexuaren arabera, 2019/12/31n. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.						
Titulazioa	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Lizentzia / Ingeniaritza	151	62	89	100	69,7	72,4
Goi-mailako Lanbide Heziketa / Ikasketa teknikoak	38	21	17	100	23,6	13,8
Erdi-mailako Lanbide Heziketa / Beste batzuk	23	6	17	100	6,7	13,8
GUZTIRA	212	89	123	100	100,0	100,0
Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila. (*) Kontzentrazio-indizea: Ehuneko bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion ehunekoa adierazten du (sexu-barnekoa), sexu bakoitza bereizita hartuta. Baliagarria da jakiteko nola kontzentratzen den sexu bakoitza aldagai berberak eman ditzakeen kategoría desberdinetan. Horrez gain, generoari buruzko datu oso interesgarriak ematen ditu. Honela zenbatesten da: kategoría bateko emakume kopurua zati emakumeen guztizkoa; eta gauza bera gizonen kasuan ere: kategoría bateko gizon kopurua zati gizonen guztizkoa. Langileak: Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldeko langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.						

Titulazioari buruzko informazioa ez dago eguneratuta langile guztien kasuan.

Ondorioak: 04. taulatik ondoriozta daiteke emakumeen kontzentrazio-indizerik handiena Lizentzia/Ingeniaritza multzoan dagoela (% 69,7), baita gizonen kontzentrazio-indizerik handiena ere (% 72,4). Emakumeen kontzentrazio-indizerik txikiena Erdi-mailako Lanbide Heziketa/Beste Batzuk multzoan dago (% 6,7), eta gizonen kontzentrazio-indizerik txikiena Goi-mailako Lanbide Heziketa/Ikasketa teknikoak multzoan (% 13,8).

Feminizazio-maila erlatiboari dagokionez, eta 04 eranskineko datuetan oinarrituta, zera ondorioztatu da: Lizentzia/Ingeniaritza titulazio-multzoa orekatuta dago (% 41,1 emakumeak eta % 58,9 gizonak), Goi-mailako Lanbide Heziketa/Ikasketa teknikoak titulazio-multzoa oso feminizatuta dago (% 55,3 emakumeak eta % 44,7 gizonak), eta Erdi-mailako Lanbide Heziketa/Beste batzuk oso maskulinizatuta dago (% 26,1 emakumeak eta % 73,9 gizonak).

3.2.4 Langileen banaketa, sexuaren eta arloaren arabera

Langileen banaketa honako hau da, 2019/12/31n EJIEren barnean dauden arloei erreparatuta:

05. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, arloen eta sexuaren arabera, 2019/12/31n. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.						
Arloa	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Zuzendaritza Nagusia	13	5	8	100,0	5,6	6,5
Administrazioa eta Langileria	13	8	5	100,0	9,0	4,1
Proiektuak eta Laguntza teknikoa	97	52	45	100,0	58,4	36,6
Azpiegiturak eta Eragiketa	72	19	53	100,0	21,3	43,1
Informatika korporatiboa	6	1	5	100,0	1,1	4,1
Negozio-garapena	11	4	7	100,0	4,5	5,7
GUZTIRA	212	89	123	100,0	100,0	100,0

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

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

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

Ondorioak: 05. taula aztertuta, ondorioztatu da emakumeen kontzentrazio-indizerik handiena Proiektu eta Laguntza teknikoaren arloan dagoela (% 58,4); haren atzetik dago Azpiegitura eta Eragiketen arloa (% 21,3), eta kontzentrazio-indizerik txikienak dituzte Informatika korporatiboko arloak eta Negoziazio-garapenekoak (% 1,1 eta % 4,5, hurrenez hurren). Gizonen kontzentrazio-indizerik handiena Azpiegitura eta Eragiketen arloan dago (% 43,1), haren atzetik dago Proiektu eta Laguntza teknikoaren arloa (% 36,6), eta gizonen kontzentrazio-indizerik txikienak Administrazioa eta Langileria zein Informatika korporatiboko arloetan daude (% 4,1 eta % 38,5, hurrenez hurren).

Feminizazio-maila erlatiboari dagokionez, eta 05 eranskineko datuetan oinarrituta, zera ondorioztatu da: Informatika korporatiboko arloa eta Azpiegitura eta Eragiketen arloa oso maskulinizatuta daude, Administrazioa eta Langileriaren arloa eta Proiektu eta Laguntza teknikoko arloa oso feminizatuta daude, eta Zuzendaritza Nagusia eta Negozio-garapenekoak maskulinizatuta.

3.2.5 Langileen hautaketa

Langileen hautaketa EJIEren Hitzarmen Kolektiboko 14. artikuluan araututa dago, eta langileak hautatzeko zein mailaz igotzeko barneko prozeduran jasota dago (PTH06.6 v1.5 28/11/2016), zeinaren helburua baita hautaketa-prozesuak definitu eta sistematizatzea, Hitzarmen Kolektiboan xedatuari jarraikiz. Prozedura hori Pertsonen kudeaketa-prozesuaren parte da, zeina EJIEko Kalitatea kudeatzeko sisteman txertatuta baitago.

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

Praktikan, langile-hautaketako enpresa bat kontratatzen da, hautaketa-prozesuaren faseak (barne- zein kanpo-fasea) aurrera eramateaz ardura dadin. Zerbitzu horiek kontratatzeko kontratazio-espeditenteen pleguetan (EJIE-040-2019 eta EJIE-056-2020), emakumeen eta gizonen berdintasunerako klausulak txertatu dira, baita kontratatuko den zerbitzua genero-ikuspegiaren arabera emateko klausula ere.

2007. urtetik 2019. urtera bitarte egin diren hautaketa-prozesu guztiak aztertu dira, hala barnekoak nola kanpokoak, kontuan hartuta honako faktore hauek:

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

Hona hemen aztertu den informazioaren bolumena:

- 122 hautaketa-prozesu (43 barnekoak eta 79 kanpokoak)
- 7.758 hautagaitza (117 barnekoak eta 7.641 kanpokoak)
- 1.004 elkarrizketa pertsonal (107 barnekoak eta 897 kanpokoak)

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

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

3.2.5.1 Barneko hautaketa-prozesuen azterketa

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

06. taula - Hautatutako pertsonen ratioa eta %-a, sexuka, barneko hautaketa-prozesuetako hautagaien aldean. Genero-arrakala eta arrakasta-tasa 2007-2019 aldian				
2007-2019	Emakumeak	Gizonak	Genero-arrakala	Arrakasta-tasa
Absolutua	2,8	2,7	0,17	
Ehunekoak	% 35,42	% 37,68	-% 2,26	0,94

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.
Ratioa: Balio absolutua honela zenbatesten da: aurkeztu diren sexu bateko pertsonen kopurua zati sexu horretako hautatutako pertsonen kopurua. Sexu bateko pertsona bat hautatzeko sexu horretako zenbat pertsona aurkezten diren adierazten du. Ehunekoak honela zenbatesten da: sexu bateko hautatutako pertsonen kopurua zati sexu horretako aurkeztutako guztiak.
Arrakasta-tasa: emakumeen balio absolutua zati gizonen balio absolutua.
Genero-arrakala: emakumeen balio absolutuaren eta gizonen balio absolutuaren arteko aldea, edota, zein den kasua, emakumeen ehunekoaren eta gizonen ehunekoaren arteko aldea.

Barneko hautaketa-prozesuetan, emakumeen ratioa 2,8 da, eta gizonena 2,7; hau da, aurkezten diren 2,8 emakumetatik bat hautatzen dute (aurkezten diren emakumeen % 35,42), eta aurkezten diren 2,7 gizonetatik bat (aurkezten diren gizonen % 37,68). Hori dela eta, emakumeen arrakasta-tasa 0,94 da; 1etik hurbil dago eta, ondorioz, berdintasunaren adierazle izango litzateke.

Barneko hautaketa-prozesuetan bada arrakala bat (-% 2,26).

IV. Planaren diagnostikoko datuek agerian utzi zuten emakumeen arrakasta-tasa 0,89 zela, eta genero-arrakala -% 4,4. Hortaz, barneko hautaketa-prozesuetan emakumeen arrakasta-tasak gora egin duela ikusi da, eta emakumeen kalterako genero-arrakala txikiagotu egin dela.

Ondorioak:

Aztertutako aldian, barneko hautaketa-prozesuen emaitzen arabera, prozesuen % 39,53tan hautatzen dituzte emakumeak, eta % 60,47tan gizonak (ikus 9. eranskina).

Ikusi da, halaber, prozesuen faseetan, fase bakoitza gainditzen duen emakumeen ehunekoak lotura duela aurkeztu diren emakumeen ehunekoarekin. Jaso diren curriculumen ehunekoa % 41,03 da, egin diren elkarrizketena % 41,12 eta hautagaitza finalistekoen ehunekoa % 40,57. Gizonetan ere antzeko zerbait gertatzen da; jaso diren curriculumen ehunekoa % 58,97 da, egin diren elkarrizketena % 58,88 eta finalista suertatu diren hautagaitzen ehunekoa % 59,43 (ikusi 06., 07. eta 08. eranskinak).

Emakumeen arrakasta-tasa (0,94) gizonena baino txikiagoa da. Barneko hautaketa-prozesuetan bada genero-arrakala bata (-% 2,26). Adierazle biak hobetu egin dira IV. Planaren diagnostikoarekin alderatuta.

3.2.5.2 Kanpoko hautaketa-prozesuen azterketa

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

07. taula - Hautatutako pertsonen ratioa eta %-a, sexuka, kanpoko hautaketa-prozesuetako hautagaien aldean. Genero-arrakala eta arrakasta-tasa 2007-2019 aldian				
2007-2019	Emakumeak	Gizonak	Genero-arrakala	Arrakasta-tasa
Absolutua	60	136	-76	2,27
Ehunekoa	% 1,67	% 0,73	% 0,93	
Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteak. Giza Baliabideen Saila. Ratioa: Balio absolutua honela zenbatesten da: aurkeztu diren sexu bateko pertsonen kopurua zati sexu horretako hautatutako pertsonen kopurua. Sexu bateko pertsona bat hautatzeko sexu horretako zenbat pertsona aurkeztu diren adierazten du. Ehunekoa honela zenbatesten da: sexu bateko hautatutako pertsonen kopurua zati sexu horretako aurkeztutako guztiak. Arrakasta-tasa: emakumeen balio absolutua zati gizonen balio absolutua. Genero-arrakala: emakumeen balio absolutuaren eta gizonen balio absolutuaren arteko aldea, edota, zein den kasua, emakumeen ehunekoaren eta gizonen ehunekoaren arteko aldea.				

Kanpoko hautaketa-prozesuetan, emakumeen ratioa 60 da, eta gizonena 136; hau da, aurkeztu diren 60 emakumetatik bat hautatzen dute (% 1,67), eta aurkeztu diren 136 gizonetatik bat (% 0,73). Hori dela eta, emakumeen arrakasta-tasa gizonena halako bi da, gutxi gorabehera.

Kanpoko hautaketa-prozesuetan ez dago genero-arrakalarik (% 0,93).

IV. Planaren diagnostikoko datuek agerian utzi zuten emakumeen arrakasta-tasa 2,95 zela eta ez zegoela genero-arrakalarik. Hortaz, kanpoko hautaketa-prozesuetan emakumeen arrakasta-tasak behera egin duela ikusi da, nahiz eta oraindik gizonen tasaren gainetik egon.

Ondorioak:

Aztertutako aldirian, kanpoko hautaketa-prozesuen emaitzen arabera, prozesuen % 51,9tan hautatzen dituzte emakumeak, eta % 48,1etan gizonak (ikusi 13. eranskina).

Ikusi da, halaber, prozesuen faseetan, fase bakoitza gainditzen duen emakumeen ehunekoa gero eta handiagoa dela aurkeztutako emakumeen ehunekoaren aldean. Jaso diren curriculumen ehunekoa % 32,2 da, egin diren elkarrizketena % 36,2 eta hautagaitza finalistekoen ehunekoa % 37,3. Gizonei dagokienez, ordea, faseek aurrera egin ahala, horiek gainditzen dituzten gizonen ehunekoak behera egiten du, aurkeztu diren curriculumen ehunekoarekin alderatuta; hala, jaso diren curriculumen ehunekoa % 67,8 da, egin diren elkarrizketena % 63,8 eta finalista izan diren hautagaitzen ehunekoa % 62,7 (ikusi 10., 11. eta 12. eranskinak).

Emakumeen arrakasta-tasa (2,27) gizonena baino handiagoa da. Emakumeen eta gizonen berdintasun-terminoetan, ez dago genero-arrakalarik; alderantziz, emakumezkoen tasa gizonzkoena baino handiagoa da, eta horrek, bere horretan eutsiz gero, lagun dezake etorkizunean plantilla parekidea lortzen.

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

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

08. taula - Hautatutako pertsonen ratioa eta %-a, sexuka, kanpoko hautaketa-prozesuetako hautagaien aldean. Genero-arrakala eta arrakasta-tasa 2007-2019 aldia				
2007-2019	Emakumeak	Gizonak	Genero-arrakala	Arrakasta-tasa
Absolutua	43	82	-39	
Ehunekoa	% 2,31	% 1,22	% 1,09	1,90

Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.
Ratioa: Balio absolutua honela zenbatesten da: aurkeztu diren sexu bateko pertsonen kopurua zati sexu horretako hautatutako pertsonen kopurua. Sexu bateko pertsona bat hautatzeko sexu horretako zenbat pertsona aurkezten diren adierazten du. Ehunekoa honela zenbatesten da: sexu bateko hautatutako pertsonen kopurua zati sexu horretako aurkeztutako guztiak.
Arrakasta-tasa: emakumeen balio absolutua zati gizonen balio absolutua.
Genero-arrakala: emakumeen balio absolutuaren eta gizonen balio absolutuaren arteko aldea, edota, zein den kasua, emakumeen ehunekoaren eta gizonen ehunekoaren arteko aldea.

Barneko zein kanpoko hautaketa-prozesuak aztertuta, emakumeen ratioa 43 da, hau da, aurkezten diren 43 emakumetatik bat hautatzen dute (% 2,31); eta gizonen ratioa 83, hau da, aurkezten diren 83 gizonetatik bat (% 1,22). Hori dela eta, emakumeen arrakasta-tasa gizonenaren ia bikoitza da (1,90).

Hautaketa-prozesuetan (barnekoak gehi kanpokoak) ez dago genero-arrakalarik (% 1,09).

IV. Planaren diagnostikoan islatutako datuek agerian utzi zuten emakumeen arrakasta-tasa % 2,33 zela eta ez zegoela genero-arrakalarik (% 1,60). Hortaz, kanpoko hautaketa-prozesuetan emakumeen arrakasta-tasak behera egin duela ikusi da, nahiz eta oraindik gizonen tasaren gainetik egon.

Ondorioak:

Aztertutako aldian, kanpoko zein barneko hautaketa-prozesuen emaitzen arabera, prozesuen % 47,5etan hautatzen dituzte emakumeak, eta % 52,5etan gizonak (ikus 17. eranskina).

Ikusi da, halaber, prozesuen faseetan, fase bakoitza gaitzen duen emakumeen ehunekoa gero eta handiagoa dela aurkeztutako emakumeen ehunekoaren aldean. Jaso diren curriculumen ehunekoa % 32,3 da, egin diren elkarrizketena % 36,8 eta hautagaitza finalisten ehunekoa % 38,2. Gizonen dagokienez, ordea, faseek aurrera egin ahala, horiek gaitzen dituzten gizonen ehunekoak behera egiten du, aurkeztu diren curriculumen ehunekoarekin alderatuta; hala, jaso diren curriculumen ehunekoa % 67,7 da, egin diren elkarrizketena % 63,2 eta hautagaitza finalisten ehunekoa % 61,8 (ikus 14., 15. eta 16. eranskinak).

Emakumeen arrakasta-tasa (1,90) gizonena baino handiagoa da. Emakumeen eta gizonen berdintasun-terminoetan, ez dago genero-arrakalarik; alderantziz, emakumezkoen tasa gizonetzkoena baino handiagoa da, eta horrek, bere horretan eutsiz gero, lagun dezake etorkizunean plantilla parekidea lortzen.

Emakumeen arrakasta-tasa hobea izaten da kanpoko prozesuetan barnekoetan baino, baina ez da horretarako kausa zehatzik antzeman. Kasu bietan parte hartzen du kanpoko hautaketa-enpresa batek hautagaitzen balorazioan. Barneko zein kanpoko hautaketa-prozesuen datu bereizle gisa, esan daiteke, termino absolutuetan, kanpoko hautaketa-prozesuetan batez beste 96 hautagaitza izaten direla (31 emakume eta 65 gizon) eta barneko hautaketa-prozesuetan bi edo hiru (1,1 emakume eta 1,7 gizon); hau da, lagin adierazgarria nabarmen handiagoa da kanpoko hautaketa-prozesuetan.

3.2.5.4 Hitzarmen kolektiboaren 14. artikuluan jasota dauden erantzukizun-osagarrien banaketa, Zuzendaritza Nagusiaren izendapen aske bidez esleituta.

Hitzarmen kolektiboaren 14. artikulua arautzen du taldeen edo/eta proiektuen zuzendaritza eskatzen duten lanpostuen barne-estaldura. Lanpostu horiek, Zuzendaritza Nagusiaren izendapen aske bidez esleitzen dira, eta aldi baterako ordainsari-osagarrien bitartez gauzatzen. Ondoren, 2008-2019 aldian esleitutako osagarri horien banaketa aztertzen da.

8.bis taula - Hitzarmen kolektiboaren 14. artikuluan jasota dauden erantzukizun-osagarriak dituzten langileak, Zuzendaritza Nagusiaren izendapen aske bidez esleituta, sexuaren arabera (2008-2019). Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

Urtea	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2008	8	3	5	19,5	7,3	12,2
2009	8	2	6	19,5	4,9	14,6
2010	5	1	4	12,2	2,4	9,8
2011	2	1	1	4,9	2,4	2,4
2012	1	0	1	2,4	0,0	2,4
2013	2	0	2	4,9	0,0	4,9
2014	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2015	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2016	2	0	2	4,9	0,0	4,9
2017	8	3	5	19,5	7,3	12,2
2018	5	4	1	12,2	9,8	2,4
2019	0	0	0	0,0	0,0	0,0
GUZTIRA	41	14	27	100,0	34,1	65,9

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

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

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

(% 12,2), eta gizonen kontzentrazio-indizeak txikiak 2014., 2015. eta 2019. urteetan erregistratu ziren (guztietan % 0).

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

3.2.5.5 Euskal Autonomia Erkidegoko unibertsitateetako ikasleen banaketaren azterketa (2018-2019), ingeniari eta arkitektura adarrean eta IKT sektoreko titulazioetan

EJIEk hautatzen dituen langileen profil profesionalera gehien hurbiltzen den adarra Ingeniaritza eta Arkitektura da eta, horrekin lotuta, honako banaketa hau egin du EUSTATEk Euskal Autonomia Erkidegoko unibertsitateetako ikasleei dagokienez (2018-2019).

2018/2019 ikasturtean Ingeniaritza eta Arkitektura adarretako ikasketetan (gradua, masterra eta doktoretza) matrikulatutako pertsona guztietatik (15.392) % 27,3 emakumeak ziren eta % 72,7 gizonak (ikus 18. eranskina).

IV. Planaren diagnostikoan, 2015/2016 ikasturteko datuak hartu ziren erreferentzia gisa, eta ondorioztatu zen 2015/2016 ikasturtean Ingeniaritza eta Arkitektura adarrean matrikulatutako pertsona guztietatik (15.206) % 27,9 emakumeak zirela, eta % 72,1 gizonak.

Aztertutako adarraren barnean, Informazioaren eta Komunikazioaren Teknologien sektoreak du (IKT) EJIEren jardunarekin loturik zuzenena, zeinaren inguruan honako datu hauek erregistratu baitziren 2018/2019 ikasturtean. 2018/2019 ikasturtean, 2.064 pertsona matrikulatu ziren aipatu sektorean; horien % 16,8 emakumeak ziren, eta % 83,2 gizonak (ikus 18.bis eranskina).

2018/2019 ikasturtean Ingeniaritzako eta Arkitekturako ikasketak amaitu zituzten ikasle guztietatik (3.087), % 29,5 emakumeak ziren eta % 70,5 gizonak (ikus 19. eranskina).

IV. Planaren diagnostikoan, 2015/2016 ikasturteko datuak hartu ziren erreferentzia gisa, eta ondorioztatu zen 2015/2016 ikasturtean Ingeniaritzako eta Arkitekturako adarretako ikasketak amaitu zituzten pertsona guztietatik (3.564) % 32,6 emakumeak zirela, eta % 67,4 gizonak.

2018/2019 ikasturtean IKT sektorearekin lotutako titulazio jakin batzuetan ikasketak amaitu zituzten ikasleei dagokienez, 229 pertsona aritu ziren 19.bis eranskinean adierazitako titulazioetan; horien % 13,5 emakumeak ziren, eta % 86,5 gizonak.

Ondorioak

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

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

Matrikulazioei dagokienez, IV. Planaren diagnostikoan eskuratutako datuek, Ingeniaritzari eta Arkitekturari lotutakoek, agerian utzi dute ez dela aldaketa nabarmenik egon ez termino absolutuetan, ez ehunekoetan.

Datu horiek eta kanpoko hautaketa-prozesuetan aztertutako datuak alderatuta, eta, zehatzago, 2018. eta 2019. urteetan egindako hautaketa-prozesuekin alderatuta (9 prozesu izan ziren, eta 5 emakume –% 55,5– eta 4 gizon –% 44,5– hautatu), agerian geratzen da EJIEko hautaketa-prozesuetan aukeratu diren emakumeen ehunekoa nabarmen handiagoa dela, edozein delarik ere Ingeniaritzako eta Arkitekturako adarretan matrikulatu

(% 27,3) eta ikasketak amaitzen dituzten (% 29,5) emakumeen ehunekoa, bereziki IKT sektorearekin lotutako titulazio jakin batzuetan (% 13,5).

3.2.6 Langileen banaketa kontratu motaren arabera

Honako hau da langileen banaketa, kontratu motaren arabera:

09. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, kontratu motaren eta sexuaren arabera, 2019/12/31n. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.						
Kontratu mota	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Kontratu finkoa	162	73	89	76,4	82,0	72,4
Errelebo-kontratua (aldi baterakoa + finkoak)	25	11	14	11,8	12,4	11,4
Aldi baterako kontratua (erretiro partziala)	25	5	20	11,8	5,6	16,3
GUZTIRA	212	89	123	100,0	100,0	100,0

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

Azken urteetan, ugaritu egin dira errelebo-kontratuak eta erretiro partziala sustatzeko aldi baterako kontratuak; izan ere, 2013ko martxoaren 27an erretiro partziala bultzatzeko erabakia formalizatu zuten Sozietateko Zuzendaritzak eta Enpresa Batzordeak, 5/2013 Errege Lege-dekretua oinarri hartuta, zeinak xedatzen baitu erretiro partzialaren figurari atxikitzen zaizkion pertsonen kontratu mugagabeak molda daitezkeela eta 65 urte bete arte lanaldi partzialeko aldi baterako kontratu bilakatu, edota aldi baterako errelebo-kontratuak formalizatu eta, amaitutakoan, kontratu mugagabe bilaka daitezkeela. Hala eta guzti ere, 2018-2020 hitzarmen kolektiboaren esparruan egindako akordioez geroztik (2. eranskina oinarri hartuta), 2019/01/01 eta 2020/12/31 artean formalizatutako errelebo-kontratuak mugagabeak izango dira.

Ondorioak:

Emakumeen kontzentrazio-indizerik handiena kontratu mugagabeen multzoan dago (% 82,0), baita gizonena ere (% 72,4). Errelebo-kontratuaren multzoan emakumeen kontzentrazio-indizea handiagoa da gizonena baino (% 12,4 eta % 11,4, hurrenez hurren); izan ere, azken urteetan mota horretako kontratuekin sartzen dira langile gehienak eta, aurretik azalduenez, gizon baino emakume gehiago sartu dira. Aitzitik, erretiro partzialagatik aldi baterako kontratua izateari dagokionez, gizonen kontzentrazio-indizea (% 16,3) handiagoa da emakumeena baino (% 5,6); izan ere, aurretik adierazienez, gizonen ehunekoa handiagoa da erretiro partziala hartzeko eskubidea ematen duen adin-tartean.

2007. urtean egin zen I. Planaren diagnostikoarekin alderatuta, agerian geratu da nabarmen aldatu dela emakumeen kontzentrazio-indizea errelebo-kontratuaren eta erretiro-partzialerako kontratuaren, une hartan

% 0 baitzen bietan (ikus 21. eranskina). Horren arrazoi nagusia da, lehen aipatu denez, adin handieneko tartean nabarmen handiagoa dela gizonen ehunekoa, eta une hartan ziren 3 errelebo-kontratuak gizonekin formalizatuta zeudela.

20. eranskinean agerian geratu da kontratu mugagabeen multzoa feminizatuta dagoela (% 45,1 emakumeak eta % 54,9 gizonak). Errelebo-kontratuetatik eratorritako kontratuen banaketa orekatua da (% 44,0 emakumeak eta % 56,0 gizonak). Erretiro partziala sustatzeko aldi baterako kontratuetatik eratorritako kontratuen banaketa oso maskulinizatuta dago (% 20,0 emakumeak eta % 80,0 gizonak).

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

2007. urtean egin zen I. Planaren diagnostikoarekin alderatuta, agerian geratu da nabarmen aldatu dela emakumeen kontzentrazio-indizea errelebo-kontratuetan eta erretiro partzialerako kontratuetan, une hartan % 0 baitzen bietan (ikus 22. eranskina). Horren arrazoi nagusia da, lehen aipatu denez, adin handieneko tartean nabarmen handiagoa dela gizonen ehunekoa, eta une hartan ziren 3 errelebo-kontratuak gizonekin formalizatuta zeudela.

3.2.7 Langileen banaketa, erakundearen hasteko urtearen arabera

Honako hau da langileen banaketa, erakundearen hasteko urtearen arabera (1982-2016):

10. taula - Kontratazioaren banaketa, urte-tartean eta sexuaren arabera, 1982tik 2019ra bitarte. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea						
Urtea	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
1982tik 1986ra	64	23	41	26,1	22,8	28,5
1987tik 1991ra	72	32	40	29,4	31,7	27,8
1992tik 1996ra	5	2	3	2,0	2,0	2,1
1997tik 2002ra	9	1	8	3,7	1,0	5,6
2003tik 2009ra	28	9	19	11,4	8,9	13,2
2010etik 2011ra	14	7	7	5,7	6,9	4,9
2012tik 2013ra	13	7	6	5,3	6,9	4,2
2014tik 2015era	11	7	4	4,5	6,9	2,8
2016tik 2017ra	14	7	7	5,7	6,9	4,9
2018tik 2019ra	15	6	9	6,1	5,9	6,3
GUZTIRA	245	101	144	100,0	100,0	100,0

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

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

Ondorioak: Emakumeen kontzentrazio-indizeak handienak 1987. eta 1991. urteen artean (% 32,0) eta 1982. eta 1986. urteen artean (% 23,0) erregistratu ziren. Gizonen kasuan, kontzentrazio-indizeak handienak 1982. eta 1986. urteen artean (% 28,7) eta 1987. eta 1991. urteen artean (% 28,0) erregistratu ziren. 2010tik 2015era erakundearen sartu ziren pertsonen indizea handiagoa izan zen emakumeen artean gizonen artean baino.

Aztertutako adin-tarteetan emakumeen eta gizonen kontratazioaren banaketari dagokionez, gizonen kontratazio handiagoa antzematen da urte-tarte batzuetan, 2009. urtera arte; banaketa parekidea nabari da

2010. eta 2011. urte artean; emakumeen kontratazioa handiagoa izan zen 2012. eta 2015. urte artean; eta gizonen nagusitasuna nabari da –baina orekatuagoa– 2016. urtetik aurrera (ikus 23. artikuluan).

3.2.8 Langileen banaketa, alta eta bajei dagokienez

EJIEk Harrera-prozedura (PTH06.1 v1.4 17/02/2016) eta Bereizte-prozedura (PTH06.5 v1.6 28/11/2016) ditu, eta horietan jasotzen dira langileen alta zein baja prozesuetan egin beharreko tramiteak. Prozedura horiek Pertsonen kudeaketa prozesuaren parte dira, zeina EJIEko Kalitatea kudeatzeko sisteman txertatuta baitago.

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

Jarraian ageri dira 2004-2019 aldian enpresan izan diren alta eta bajei dagozkien datuak:

3.2.8.1 Langileen banaketa, altei dagokienez

11. taula - Langileen alteen banaketa, urtearen eta sexuaren arabera, 1982tik 2019ra bitarte. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.						
Urtea	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2004	4	1	3	3,5	2,0	4,8
2005	6	2	4	5,3	4,0	6,3
2006	10	1	9	8,8	2,0	14,3
2007	5	2	3	4,4	4,0	4,8
2008	5	5	0	4,4	10,0	0,0
2009	10	3	7	8,8	6,0	11,1
2010	12	5	7	10,6	10,0	11,1
2011	2	2	0	1,8	4,0	0,0
2012	1	1	0	0,9	2,0	0,0
2013	18	8	10	15,9	16,0	15,9
2014	2	2	0	1,8	4,0	0,0
2015	9	5	4	8,0	10,0	6,3
2016	6	2	4	5,3	4,0	6,3
2017	7	5	2	6,2	10,0	3,2
2018	13	3	10	11,5	6,0	15,9
2019	3	3	0	2,7	6,0	0,0
GUZTIRA	113	50	63	100,0	100,0	100,0

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

Ondorioak: Emakumeen alten kontzentrazio-indizeak handiena 2013. urtean erregistratu zen (% 16,0), baita gizonena ere (% 15,9), urte hartan izan baitzen aztertutako aldiko alta kopururik handiena.

Aztertutako aldiak izan diren emakumeen eta gizonen alten banaketari dagokionez, gizonen alta gehiago egon ziren 2004., 2005., 2006., 2007., 2009., 2010., 2013., 2016. eta 2018. urteetan, eta emakumeen alta gehiago 2008., 2011., 2012., 2014., 2015., 2017. eta 2019. urteetan. (ikus 24. eranskina).

Aztertutako aldiak izan den guztizkoari erreparatuz gero, emakumeen alten indizea (% 44,2) orekatua da (ikus 24. eranskina).

3.2.8.1 Langileen banaketa, bajei dagokienez

12. taula - Langileen baje banaketa, urtearen eta sexuaren arabera, 1982tik 2019ra bitarte. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

Urtea	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2004	3	0	3	4,9	0,0	7,1
2005	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2006	4	0	4	6,6	0,0	9,5
2007	1	0	1	1,6	0,0	2,4
2008	2	1	1	3,3	5,3	2,4
2009	2	0	2	3,3	0,0	4,8
2010	7	4	3	11,5	21,1	7,1
2011	4	0	4	6,6	0,0	9,5
2012	1	1	0	1,6	5,3	0,0
2013	5	2	3	8,2	10,5	7,1
2014	3	2	1	4,9	10,5	2,4
2015	3	2	1	4,9	10,5	2,4
2016	7	3	4	11,5	15,8	9,5
2017	9	3	6	14,8	15,8	14,3
2018	3	1	2	4,9	5,3	4,8
2019	7	0	7	11,5	0,0	16,7
GUZTIRA	61	19	42	100,0	100,0	100,0

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

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

Ondorioak: Emakumeen baje kontzentrazio-indizeak handiena 2010. urtean erregistratu zen (% 21,1). Gizonen kontzentrazio-indizeak handiena 2019. urtean erregistratu zen (% 16,7).

Baja gehienak langileak erretiro-adinera iristen direlako gertatzen direnez, baje indize erlatiboa oso maskulinizatuta dago aztertu den aldian. Hala, gizonen baje ehunekoa handiagoa da emakumeena baino (% 68,9 eta % 31,1, hurrenez hurren), eta horrek lotura zuzena dauka adin handieneko tartean gizonak nagusi izatearekin (ikus 25. eranskina).

Aztertutako aldian izan diren emakumeen eta gizonen baje banaketari dagokionez, gizonen baje gehiago izan ziren 2004., 2006., 2007., 2009., 2011., 2013. eta 2016. urteetan, eta emakumeen baje gehiago 2010., 2014. eta 2015. urteetan. Gainerako urteetan, ordea, (2005 eta 2008) oreka ageri da bi sexuen artean (25. eranskina).

3.2.9 Prestakuntzaren banaketa

EJIEk Prestakuntza prozedura du (PTH06.11 v6.5 04/12/2014), Pertsonen kudeaketa prozesuaren barruan, zeina EJIEko Kalitatea kudeatzeko sisteman txertatuta baitago.

Prozedura horren baitan identifikatzen dira prestakuntza beharrak; prestakuntza-plana osatzen eta onartzen da; planaren ezarpena kontrolatzen da eta jarraipena egiten zaio; prestakuntzaren erregistroa egiten da; eta, azkenik, gogobetetasuna eta efikazia baloratzen dira.

Diagnostikoa egiteko, 2007-2019 aldian honako parametro hauek aztertu dira:

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

Datu hauek eskuratu dira:

3.2.9.1 Prestakuntza-deialdiak

13. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileentzako prestakuntza-deialdiak, sexuaren arabera, 2007-2019 aldian. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.						
Urtea	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2007	868	348	520	6,9	6,6	7,1
2008	1654	608	1046	13,1	11,5	14,3
2009	1505	580	925	12,0	11,0	12,6
2010	864	324	540	6,9	6,1	7,4
2011	771	294	477	6,1	5,6	6,5
2012	659	258	401	5,2	4,9	5,5
2013	927	387	540	7,4	7,3	7,4
2014	857	369	488	6,8	7,0	6,7
2015	950	441	509	7,5	8,4	7,0
2016	843	382	461	6,7	7,2	6,3

2017	889	441	448	7,1	8,4	6,1
2018	825	385	440	6,6	7,3	6,0
2019	972	452	520	7,7	8,6	7,1
GUZTIRA	12584	5269	7315	100	100	100

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

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

Ondorioak: Emakumeen eta gizonen kontzentrazio-indizeari dagokionez, indizerik handienak 2008. urtean erregistratu ziren (% 11,5 emakumeak eta % 14,3 gizonak), prestakuntza-deialdi gehiago egon baitziren.

Egindako deialdiei dagokienez, termino globaletan aztertuta ondorioztatu da aztertutako aldi honako hau izan dela banaketa: % 41,9 emakumeak eta % 58,1 gizonak. Aztertutako aldi honetan, gizonen ehuneko handiagoa izan da urte guztietako deialdietan (ikus 26. eranskina). Hortaz, aztertu den aldi honetan feminizazio-indize erlatibo arekatua da.

Feminizazio-maila erlatiboari dagokionez, 2019. urteko deialdiak (ikus 26. eranskina) feminizatuta daude (% 46,5 emakumeak eta % 53,5 gizonak).

3.2.9.2 Prestakuntza-orduak

14. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileek jasotako prestakuntza-orduak, sexuaren arabera, 2007-2019 aldiak. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

Urtea	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2007	6975	2824	4150	9,1	8,9	9,3
2008	8891	3622	5269	11,7	11,5	11,8
2009	8710	3383	5327	11,4	10,7	11,9
2010	4242	1449	2793	5,6	4,6	6,3
2011	5074	2098	2977	6,7	6,6	6,7
2012	3152	1305	1847	4,1	4,1	4,1
2013	3110	1212	1898	4,1	3,8	4,2
2014	5374	2348	3026	7,0	7,4	6,8
2015	6852	3246	3606	9,0	10,3	8,1
2016	6097	2348	3749	8,0	7,4	8,4
2017	6575	2902	3673	8,6	9,2	8,2
2018	6115	2594	3521	8,0	8,2	7,9

2019	5104	2263	2842	6,7	7,2	6,4
GUZTIRA	76.270	31.593	44.677	100,0	100,0	100,0

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

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

Ondorioak: Emakumeen zein gizonen kontzentrazio-indizeari dagokionez, indizerik handienak 2008. urtean erregistratu ziren (% 11,5 emakumeak eta % 11,18 gizonak), prestakuntza-ordu gehiago egon baitziren. Aztertutako aldian, bost urtetan emakumeen kontzentrazio-indizea handiagoa izan da gizonena baino (2014, 2015, 2017, 2018 eta 2019); gainerakoetan alderantziz izan da, 2012. urtean izan ezik, indizea berdín-berdina izan baitzen.

Egindako prestakuntza-orduei dagokienez, termino globaletan aztertuta ondorioztatu da aztertutako aldian honako hau izan dela banaketa: % 41,4 emakumeak eta % 58,6 gizonak. Aztertutako aldian, gizonen ehunekoa handiagoa izan da urte guztietako deialdietan (ikus 27. eranskina). Hortaz, aztertu den aldian feminizazio-indize erlatiboarekin orekatua da.

Feminizazio-maila erlatiboari dagokionez, 2019. urteko prestakuntza-orduak (ikus 27. eranskina) orekatuta daude (% 44,3 emakumeak eta % 55,7 gizonak).

3.2.9.3 Prestakuntza espezifikoa berdintasunean

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

15. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileek berdintasun-gaietan jasotako prestakuntza-deialdiak, sexuaren arabera, 2007-2019 aldian. 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	20,3	20,4	20,2
2009	22	14	8	6,1	7,7	4,5
2010	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2011	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2012	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2013	23	15	8	6,4	8,3	4,5
2014	1	0	1	0,3	0,0	0,6
2015	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2016	23	15	8	6,4	8,3	4,5

2017	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2018	1	0	1	0,3	0,0	0,6
2019	216	100	116	60,2	55,2	65,2
GUZTIRA	359	181	178	100,0	100,0	34,8

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

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

Ondorioak: Emakume zein gizonen kontzentrazio-indizeari dagokionez, indizerik handienak 2019. urtean erregistratu ziren (% 55,2 emakumeak eta % 65,2 gizonak), urte horretan egon baitziren prestakuntza-deialdi gehien; hain zuzen ere, honako prestakuntza hauek eskaini ziren: protokolo berriei buruzko prestakuntza, Aholkularitza Konfidentzialari buruzko prestakuntza espezifikoa, estatistika inguruko prestakuntza genero-ikuspegia txertatuta, eta hizkuntzaren erabilerari buruzko gidaren gaineko prestakuntza (guztiak IV. Berdintasun Planean jasota).

Berdintasun-arloan egindako deialdiei dagokienez, termino globaletan aztertuta, ondorioztatu da aztertutako aldi honako hau izan dela banaketa: % 50,4 emakumeak eta % 49,6 gizonak (ikus 28. eranskina). Hortaz, feminizazio-indize erlatiboaren arabera, mota horretako deialdiak oso feminizatuta daude.

Feminizazio-maila erlatiboari dagokionez, 2019. urteko berdintasun-arloko deialdi espezifikoak (ikus 28. eranskina) feminizatuta daude (% 46,3 emakumeak eta % 53,7 gizonak).

3.2.10 Langileen banaketa, profil profesionalaren arabera

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

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

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

16. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, profil profesionalaren eta sexuaren arabera, 2019/12/31n. 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 eta Zuzendaritza teknikoak	12	2	10	5,7	2,2	8,1
Zuzendaritzako idazkaria	1	1	0	0,5	1,1	0,0
Proiektu burua eta arduraduna	21	7	14	9,9	7,9	11,4

Analisi-teknikaria	46	25	21	21,7	28,1	17,1
Garapeneko teknikaria	30	20	10	14,2	22,5	8,1
Antolakuntzako eta Kalitateko burua	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Antolamendu, Kalitate eta Segurtasuneko teknikaria	3	2	1	1,4	2,2	0,8
Telekomunikazio eta Segurtasun burua	1	0	1	0,5	0,0	0,8
Komunikazio eta Segurtasuneko teknikaria	4	0	4	1,9	0,0	3,3
Sistema-arloko aholkularia	24	5	19	11,3	5,6	15,4
Sistema-arloko teknikaria	15	5	10	7,1	5,6	8,1
Segurtasun-arduraduna	1	0	1	0,5	0,0	0,8
Ezarpen, Soft euskarri, KZGune eta Aldaketa-kudeaketan arloko burua	3	1	2	1,4	1,1	1,6
Erosketa-arloko arduraduna	1	1	0	0,5	1,1	0,0
Ustiapen burua	1	0	1	0,5	0,0	0,8
Eragiketa-arloko arduraduna	4	0	4	1,9	0,0	3,3
Prozesu-prestatzailea	4	3	1	1,9	3,4	0,8
Operadorea	13	4	9	6,1	4,5	7,3
Erabiltzaileentzako Zerbitzuetako burua	1	1	0	0,5	1,1	0,0
Erabiltzaileentzako Zerbitzuetako teknikaria	6	2	4	2,8	2,2	3,3
Administrazio burua	1	0	1	0,5	0,0	0,8
Lege-aholkularia	0	0	0	0,0	0,0	0,0
Administrazioko teknikaria	4	3	1	1,9	3,4	0,8
Giza Baliabideetako teknikaria	1	1	0	0,5	1,1	0,0
Mantentze-lanetako teknikaria	1	0	1	0,5	0,0	0,8
Administrazioko ofiziala	7	4	3	3,3	4,5	2,4
Arloko laguntza administratiboa	2	2	0	0,9	2,2	0,0
Zerbitzuko arduraduna	4	0	4	1,9	0,0	3,3
GUZTIRA	212	89	123	100,0	100,0	100,0

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

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

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

Profil profesional ugari dagoenez, ibilbide-mailaren arabera multzokatu dira. Multzokatze horri esker, ordainsarien ebaluazioa egin ahal izango da, «balio bereko lanari soldata bera» printzipioa oinarri hartuta. Hartara, NEOTEK kanpo-aholkularitza enpresak (emakumeen eta gizonen berdintasun-arloan Emakundek

2007. urtean homologatutakoak) egin zuen I. Berdintasun Planaren diagnostikoan ezarritako irizpideak hartu dira kontuan.

17. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, profil profesionalaren eta sexuaren arabera, 2019/12/31n. 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 zuzendaria	12	2	10	5,7	2,2	8,3
Zuzendaritzako idazkaria / Arloko laguntza administratiboa / Arloko laguntza teknikoa / Administrazioko ofiziala	10	7	3	4,7	7,6	2,5
Proiektu-buruak: Proiektuak / Ezarpen-arloa / Ustiapen-arloa / Erabiltzaileentzako zerbitzuak / Administrazioa / Giza Baliabideen Saila / Antolamendu, Kalitate, Telekomunikazio eta Segurtasun-arloa / Erosketa-arloa / Zerbitzuak / Eragiketa, Segurtasuna	38	13	25	17,9	14,1	20,8
Analisi-teknikaria	46	25	21	21,7	27,2	17,5
Garapeneko teknikaria	30	20	10	14,2	21,7	8,3
Antolamendu, Kalitate eta Segurtasuneko teknikaria	3	2	1	1,4	2,2	0,8
Komunikazio eta Segurtasuneko teknikaria	4	0	4	1,9	0,0	3,3
Sistema-arloko aholkularia	24	5	19	11,3	5,4	15,8
Sistema-arloko teknikaria	15	5	10	7,1	5,4	8,3
Prozesu-prestatzailea	4	3	1	1,9	3,3	0,8
Operadorea	13	4	9	6,1	4,3	7,5
Erabiltzaileentzako Zerbitzuetako teknikaria	6	2	4	2,8	2,2	3,3
Mantentze-lanetako teknikaria / Giza Baliabideen Saileko teknikaria / Administrazioko teknikaria	6	4	2	2,8	4,3	1,7
GUZTIRA	212	92	120	100,0	100,0	100,0

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

Ondorioak: Emakumeen kontzentrazio-indizerik handienak analisi-teknikari eta garapeneko teknikari profiletan daude (% 28,1 eta % 22,5, hurrenez hurren). Gizonen kontzentrazio-indizerik handienak buru eta arduradun postuetan eta analisi-teknikari profileen daude (% 22,8 eta % 17,1, hurrenez hurren). 2007ko I. Berdintasun Planaren diagnostikoarekin alderatuta, handitu egin da emakumeen kontzentrazio-indizea buru eta arduradun postuetan; izan ere, 2007. urtean % 6,2 izatetik 2019an % 11,2 izatera pasa zen. Berdin handitu da indize hori analisi-teknikarien postuetan, % 24,3 izatetik % 28,1 izatera igaro baita (ikusi 30. eranskina eta 17. taula). IV. Berdintasun Planaren diagnostikoarekin alderatuta, ez da aldaketa adierazgarririk antzeman buruen eta arduradunen postuetan ari diren emakumeen kontzentrazio-indizean, une hartan ehuneko % 11,0 baitzen, eta diagnostiko hau egin den unean % 11,2. Hala eta guztiz ere, izan da aldaketarik arloetako zuzendaritzako eta zuzendaritza tekniko postuetan, % 1,2 izatetik % 2,2 izatera igaro baita. (ikusi 30.bis eranskina). Gainerako lanpostuei dagokienez, eta IV. Berdintasun Planaren diagnostikoarekin alderatuta, honako hauek izan dira emakumeen kontzentrazio-indizearen aldaketa adierazgarrienak (ikusi 17. eranskin/taula eta 30.bis eranskina). Zuzendariak % 1,2tik % 2,2ra; administrazioko profilak % 11,0tik % 7,9ra; garapeneko teknikaria % 20,7tik % 22,5era; sistema-arloko aholkularia % 4,9tik % 5,6ra; sistema-arloko teknikaria % 7,3tik % 5,6ra; administrazio-arloko profil teknikoak % 2,4tik % 4,5era.

29. eranskinean maila-ibilbideen arabera egindako profil multzoei erreparatuta, honako hau ondorioztatu da feminizazio-maila erlatiboari dagokionez:

- Zuzendaritza postuak (Zuzendaritza Nagusia, Arloko Zuzendaritza eta Zuzendaritza Teknikoak) oso maskulinizatuta daude. Zuzendaritza Nagusian % 100 gizonak dira. Arloko Zuzendaritza eta Zuzendaritza Tekniko postuetan % 16,7 emakumeak eta % 83,3 gizonak ziren, eta, IV. Berdintasun Planaren diagnostikoarekin alderatuta, banaketa-ehuneko hori txikitu egin da postu horietan diharduten emakumeei dagokienez, IV. Planean % 20,0 baitziren (31. eranskina).
- Administrazioko profil profesionalak oso feminizatuta daude (% 70,0 emakumeak eta % 30,0 gizonak), eta, IV. Berdintasun Planaren diagnostikoarekin alderatuta, banaketa-ehuneko hori txikitu egin da postu horietan diharduten emakumeei dagokienez, IV. Planean % 75,0 baitziren (31. eranskina).
- Buru eta arduradun postuetako profil profesionalak oso maskulinizatuta daude (% 26,3 emakumeak eta % 73,7 gizonak), eta, IV. Berdintasun Planaren diagnostikoarekin alderatuta, banaketa-ehuneko hori handitu egin da postu horietan diharduten emakumeei dagokienez, IV. Planean % 20,0 baitziren (31. eranskina).
- Analisi-teknikari (% 54,3 emakumeak eta % 45,7 gizonak) eta garapeneko teknikari (% 66,7 emakumeak eta % 33,3 gizonak) postuei dagozkien profil profesionalak –EJIEko postu teknikoaren artean bezeroekin harreman estuagoa dutenak– oso feminizatuta daude, eta, IV. Berdintasun Planaren diagnostikoarekin alderatuta, banaketa-ehuneko hori handitu egin da postu horietan diharduten emakumeei dagokienez, IV. Planean % 50,0 baitziren analisi-teknikarien kasuan, eta % 60,7 garapeneko teknikarien kasuan (31. eranskina).
- Antolamendu, Kalitate eta Segurtasuneko teknikari lanpostua oso feminizatuta dago (% 66,7 emakumeak eta % 33,3 gizonak), IV. Planaren diagnostikoan bezalaxe.
- Komunikazioko teknikari (% 0,00 emakumeak eta % 100,0 gizonak), sistema-arloko teknikari (% 33,3 emakumeak eta % 66,7 gizonak) eta sistema-arloko aholkulari (% 20,8 emakumeak eta % 79,2 gizonak) postuei dagozkien profil profesionalak –EJIEko postu teknikoaren artean bezeroekin harreman txikiagoa dutenak– oso maskulinizatuta daude, eta, IV. Berdintasun Planaren diagnostikoarekin alderatuta, banaketa-ehuneko hori handitu egin da sistema-arloko teknikari diharduten emakumeei dagokienez (IV. Planean % 28,6 ziren), eta txikitu egin da sistema-arloko aholkulari diharduten emakumeei dagokienez, % 25etik % 20,8ra igaro baita (31. eranskina).
- Prozesu-prestatzailearen postuaren profil profesionala (% 75,00 emakumeak eta % 25,0 gizonak) oso feminizatuta dago, IV. Planaren diagnostikoan bezalaxe.
- Operadore postuetako profil profesionala oso maskulinizatuta dago (% 30,8 emakumeak eta % 69,2 gizonak), eta, IV. Berdintasun Planaren diagnostikoarekin alderatuta, banaketa-ehuneko hori handitu egin da postu horietan diharduten emakumeei dagokienez, IV. Planean % 28,6 baitziren (31. eranskina).

- Erabiltzaileentzako zerbitzuetako teknikariari dagokion profil profesionala (% 33,3 emakumeak eta % 66,7 gizonak) oso maskulinizatuta dago, IV. Planean bezalaxe.
- Mantentze-lanetako, administrazioko eta giza baliabideetako teknikari postuetako profil profesionalak oso feminizatuta daude (% 66,7 emakumeak eta % 33,3 gizonak), eta, IV. Berdintasun Planaren diagnostikoarekin alderatuta, banaketa-ehuneko hori handitu egin da postu horietan diharduten emakumeei dagokienez, IV. Planean % 50,0 baitziren (31. eranskina).

3.2.11 Langileen banaketa, ordainsari-mailaren eta sailkapen profesionalaren arabera

EJIEko hitzarmen kolektiboak 33. eta 34. artikuluetan arautzen ditu ordainsariei dagozkien alderdiak, eta 9. eta 35. artikuluetan eta I. eranskinean sailkapen profesionalari dagozkienak.

EJIEk Nominen eta gizarte-aseguruen prozedura (PTH06.3 v1.4 31/01/2014) eta mailaz igotzeko eta garapen profesionalerako prozedura (PTH06.7 v1.5 28/11/2016) ditu, Pertsonen kudeaketa prozesuaren barruan, zeina EJIEko Kalitatea kudeatzeko sisteman txertatuta baitago.

Jarraian ageri da emakumeen eta gizonen banaketa, profil profesionalaren eta ordainsari-mailaren arabera, hitzarmen kolektiboaren 14. artikulua aplikatzearen ondoriozko kasuistika kontuan hartuta.

18. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, ordainsari-mailaren eta sexuaren arabera, 2019/12/31n. 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	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2. maila	6	4	2	2,8	4,5	1,6
3. maila	23	9	14	10,8	10,1	11,4
4x maila	20	11	9	9,4	12,4	7,3
4y maila	14	11	3	6,6	12,4	2,4
5. maila	61	26	35	28,8	29,2	28,5
6. maila	37	13	24	17,5	14,6	19,5
7. maila	12	5	7	5,7	5,6	5,7
8. maila	26	8	18	12,3	9,0	14,6
Zuzendari teknikoa	6	2	4	2,8	2,2	3,3
Zuzendaritza-maila	6	0	6	2,8	0,0	4,9
Zuzendaritza Nagusia	1	0	1	0,5	0,0	0,8
GUZTIRA	212	89	123	100,0	100,0	100,0

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

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

Ondorioak: Emakumeen kontzentrazio-ehunekorik handieneko maila 5.a da (% 29,2), baita gizonen kasuan ere (% 28,5). A+ eta 1. mailetan izan ezik (ez dago inor), Zuzendaritzari eta Zuzendaritza Nagusiari dagozkion mailak dira emakumeen kontzentrazio-indizerik txikiena dutenak (ikusi 32. eranskina eta 18. taula).

Feminizazio-indize erlatiboaren terminoetan, ikus dezakegu 2. , 4X eta 4Y ordainsari-mailak oso feminizatuta daudela; 3., 5. eta 7. ordainsari-mailak orekatuta daudela; 6. ordainsari-maila maskulinizatuta dagoela, eta 8. ordainsari-maila zein Zuzendaritza Teknikoa, Arloko Zuzendaritzak eta Zuzendaritza Nagusia oso maskulinizatuta daudela (ikusi 33. eranskina). IV. Planaren diagnostikoarekin alderatuta, 7. ordainsari-mailak emakumeen banaketa-indize handiagoa dauka; izan ere, garai hartan, emakumeen ehunekoa % 25,0 zen maila horretan, eta egun % 41,7 da. Era berean, 8. ordainsari-mailan, emakumeen banaketa-indizea handitu egin da (% 27,3tik % 30,8ra), baita zuzendaritza-mailetan ere, non ehunekoa % 22,2tik % 33,3ra igaro baita (ikusi 33. eta 34. eranskinak).

3.2.12 Ordainsarien ikuskaritza

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

EJIEko I. Berdintasun Planaren diagnostikoan (2008-2011), Emakundek emakumeen eta gizonen berdintasun-arloan homologatutako NEOTEK kanpo-aholkularitzak egindakoan, egin zen dagoeneko ordainsarien lehendabiziko ikuskaritza, genero-ikuspegia txertatuta, eta honako hau ondorioztatu zen 34. orrialdetik 37. enera: «*EJIEko hitzarmen kolektiboan definituta dagoenez, profil profesional bakoitzak egitura bera du kide guztientzat, honako hauek osatuta: oinarrizko soldata (berdina da enpresako profil profesional guztientzat), mailako soldata (unean-unean pertsona bakoitzaren profil-ibilbideari dagokion mailaren arabera) eta, azkenik, soldata-osagarria, profil bakoitzaren barneko mailaren arabera (...). Era berean, hitzarmen kolektiboan definituta dagoenez, EJIEko pertsona bakoitzak profil profesional jakin bat du esleitura, zein jardueratan lan egiten duen. EJIEn dagoen profil profesional bakoitzak maila-ibilbide jakin bat du. Pertsona bati profil bat esleitzen zaionean, jakinarazi egiten zaio zer nolako maila-ibilbidea dakarren profil horrek berekin, baita horren baitan zer puntutan dagoen ere; eta, era berean, profilaren funtzioen gida ematen zaio. Esleitutako funtzioetan edo profil eta mailan aldaketa nabarmenik baldin badago, indarreko araudiaren arabera, eraginpeko pertsonak eskubidea dute beren profil profesionala eta hari dagokion maila berriak daitezkeen eskatzeko. Jarraian ageri da emakumeen eta gizonen banaketa, kasu bakoitzean dagokion profil eta mailetan. **Ordainsarien azterketa errazteko, eta «balio bereko lanari soldata bera» printzipioa bermatzeko, ibilbide –eta, ondorioz, balio– antzekoa duten profil profesional jakin batzuk multzokatu egin dira. Multzokatzeko orduan, zenbait profil ezin izan dira alderatu, pertsona nahikorik ez zegoelako; hala ere, sexuaren arabera banatu dira, baita emaitza adierazgarriak lortu ere. **Ezein profil profesionalen kasuan ezin da esan sexuan oinarritutako diskriminaziorik dagoenik. Jarraian ikus daitekeenez, emakumeen/gizonen banaketak ez du eredu identifikagarriak betetzen profil-tipologia bakoitzean dauden pertsonen sexuari dagokionez (...)**»***

I. Planaren diagnostikoa egin eta ondorengo urteetan ordainketa-maila eta profilen diagrama aldatu ez denez, aurretik adierazitako ondorioak aplikagarriak dira egun ere.

Bestalde, EJIEk bete izan du ordainsarien erregistroa, Langileen Estatutuaren 28.2 artikuluan xedatu legez. Diagnostiko honen helburuetarako, 2019ko abenduko erregistroa hartu da erreferentzia gisa, eta kontuan hartu dira hilabete hartan jasotako ordainsari-kontzeptu guztiak, hitzarmen kolektiboaren 33. artikuluan arautu legez (baita antzinatean kontzeptua ere) eta haren I. Eranskinean jasotako ordainsari-mailen arabera. Hala, bereiz jaso da txandaka dabilzan langileen 3. mailari dagokion zehaztasuna, langile horiek txandakako erregimenari dagozkion ordainsari-kontzeptu espezifikoak jasotzen baitituzte.

Aipatu erregistroaren laburpenetik hartutako informazioa, sexuaren arabera bereizita, 2019ko abenduari dagokio, eta honako koadro honetan adierazita daude jasotako gordin osoa eta gordin osoaren batezbestekoa:

2. koadroa:

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

Urteko gordinaren batezbestekoa % 0,89 da gizonen artean, enpresaren urteko gordin globalaren batezbestekoa baino handiagoa; eta, emakumeen kasuan, % 1,22 da urteko gordinaren batezbestekoa, enpresaren urteko gordin globalaren batezbestekoa baino txikiagoa.

Aipatu erregistroaren laburpenetik hartutako informazioa, sexuaren arabera bereizita, 2019ko abenduari dagokio, eta honako koadro honetan adierazita daude batezbesteko aritmetikoa eta mediana:

3. koadroa:

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

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

- Antzintasun kontzeptua da langileen ordainsari-elementu bereizle bakarra ordainsari-mailaren arabera eta, hortaz, ezberdintasunak sortzen dituen faktoreetako bat da. 3.2.7 ataleko ondorioetan ikus daitekeenez, gizonak izan ziren 2009. urtera arte sartu ziren langile gehienak; horrek gizonezkoei dagozkien hirurteko kopurua handitzen du eta, ondorioz, baita antzintasun kontzeptuaren menpe jasotako zenbatekoa ere.
- Benetan egin den lanaldiaren ehunekoa eta horrek jasotako ordainsarrietan duen efektua da ordainsari-maila berean ezberdintasunak sortzen dituen beste faktoreetako bat. 3.2.6 ataleko ondorioetan ikus daitekeenez, erretiro partzialei lotutako kontratuen arloa maskulinizatuta dago, eta horrek ondorioak

ditu bai lanaldiaren murrizketan, bai ordainsarien murrizketa proportzionalean. Legezko zaintzagatiko murriztapena, ordea, feminizatuta dago; halaxe islatzen da 3.2.19 atalean, eta aurretik adierazi diren ondorioak ditu horrek ere.

- Arloko Zuzendaritzei eta Zuzendaritza Nagusiari dagokienez, maila horietan emakumerik ez egoteak emakumeen aritmetika zero izatea dakar.

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

2020. urtean zehar, EJIEk soldata-arrakalaren azterketa egin du. Horretarako, 64 erakunde biltzen dituen BAI SAREAK, emakumeen eta gizonen berdintasunerako erakunde laguntzaileen sareak (EMAKUNDEK sustatutakoak), helburu horretarako diseinatu zuen jarraibideen dokumentua erabili da. Jarraibide horiek lantalde espezifiko batek ezarri ditu; bidelagun izan ditu bai aipatu sarean bilduta dauden zenbait erakunde, horietako kideen parte-hartzea izan duelako, bai Mertxe Larrañaga Sarriegui, kanpo-aholkularitza eskaini diolako (Ekonomia irakaslea eta UPV/EHUko Ekonomia eta Enpresa Fakultateko irakasle titularra da – Nazioarteko Ekonomia irakasten–. Nazioarteko Garapen eta Lankidetzako Master Ofizialeko Zuzendaria da. Hegoa - Nazioarteko Lankidetzeta eta Garapenari buruzko Ikasketa Institutuaren baitan, Giza Segurtasunari, Tokiko Giza Garapenari eta Nazioarteko Lankidetzari buruzko Ikerketa-taldean parte hartzen du. Ekonomia feministan espezializatua da, eta arlo horretan zenbait argitalpen ditu. Arlo horretan irakasle aritzen da hainbat master ofizialetan.)

EJIEEn soldata-arrakalaren inguruan egindako azterketan, honako irizpide hauek kontuan hartu dira, BAI SAREAK ezarritako jarraibideak betez.

- Aplikaziotik edo nomina-sistematik informazioa ateratzea
- Datu absolutuak erabiltzea; izan ere, arrakala –ehunekoetan kalkulatu– adierazle adierazgarria izan arren, garrantzitsua da datu absolutuak eskaintzea, aukera ematen baitute aztertzeko soldatak duinak ote diren (Euskadiko batezbestekoarekiko aldea), emakumeen eta gizonen maximo eta minimoak zeintzuk diren, etab. Baliteke soldata oso txikiekin arrakala txikiak gertatzea.
- Lanaldi murriztuen kasuan soldata-baliokidetasunik ez egitea; lan-merkatutik kanpo egiten diren zaintza eta etxeko lanak ikusgai jartzeko. Komeni da lanaldi murriztuan jasotzen den soldataren baliokidetasunik ez egitea; hau da, lanaldi osoan lanean jardunda jasoko litzatekeen soldata baliokide gisa ez hartzea. Doikuntza hori ez egitea eta batez besteko soldatak laguntzea proposatzen da, emakume zein gizonen lanaldiaren batez besteko ordu kopuruaren eta dagokion arrakalaren arabera
- Soldata. Soldata gordinaren datuan barne hartzen dira osagarri, pizgarri sozial eta aparteko ordu guztiak. Osagarriei dagokienez, soldata-osagarrien zenbatekoa kontabilizatzeaz gain, interesgarria da jasotzea zenbat emakumek eta zenbat gizonek jasotzen duten osagarri horietako bakoitza.
- Egun gutxiago lan egiten duten pertsonak barne-hartzea. Lehendabiziko analisisian barne hartuko dira erakundeko pertsona guztiak, arrazoi ezberdinak direla-eta urteko lanaldi osoa egin zein ez (langile berriak, gaixotasun-bajak, errelebo-kontratuak). Urteko baliokidetasuna egin gabe kontuan hartuko dira horiek.
- Urteko arrakalaren irizpidea erabiltzea, gakoa baita autonomia ekonomikoaren adierazle gisa. Orduko arrakala eta hilabeteko arrakala ez erabiltzea. Orduko arrakala erabiltzeko aukera baztertu egin da, azterketa horretan ez baitira ikusgai egiten emakumeen eta gizonen egoera desberdinak, lanaldi motei eta murrizketei dagokienez. Orduko arrakala erabiltzeko aukera baztertu egin da, azterketa horretan ez baitira behar bezala barne hartzen urteko osagarriak eta pizgarri sozialak.
- Erabili den metodologian honako aldagai hauek erabili dira: urteko soldata gordina eta urtean egindako lan-orduen kopurua. Honako hau da helburua: lanaldi partzialek eta lanaldi-murrizketek, merkatutik kanpoko produkzioak, zaintza-lanek eta etxeko lanak, urteko osagarri eta pizgarri sozialek duten intzidentzia ezberdinak ikusgai jartzea.
- Kalkulu hauek lortu dira:
 - o Urteko batez besteko soldata-arrakala. Gizon eta emakumeen batez besteko soldatak eskuratu dira honako maila hauetan: maila estrategikoa (kudeatzailea, arloko zuzendariak eta zuzendari teknikoak), maila taktikoa (buruak eta arduradunak), eta maila operatiboa (gainerako langileak). Hala, erakundeko arrakala osoa kalkulatu da, baita adierazitako maila bakoitzarena ere.

Hona hemen kalkulua egiteko erabili den formula:

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

Honela interpretatzen dira formularen bidez eskuratutako emaitzak:

- Emaitzaren ehunekoa positiboa bada: Emakumeen batez besteko soldata gizonena baino txikiagoa da.
 - Emaitzaren ehunekoa negatiboa bada: Emakumeen batez besteko soldata gizonena baino handiagoa da.
 - Emaitza 0 bada: ez dago soldata-arrakalarik
- Mediana: Pertsona guztien erdian dagoen pertsonaren batez besteko soldata gordina adierazten du. Hortaz, taldeko erdien soldatak mediana baino handiagoak izango dira, eta beste erdienak handiagoak.
 - Gehieneko soldataren eta gutxienekoaren arteko aldea: Balio maximo eta minimoak adierazten ditu, eta interesgarria da bien arteko aldea identifikatzea, emakumeen eta gizonen taldean bereiz.

Jarraian, BAI SAREAK egindako aurkezpenaren hainbat irudi aurkezten dira; bertan azalduta daude, zehaztasun handiagoz, soldata-arrakalaren azterketa egiteko jarraibideak (horiek erabili ditu EJIEK).

1. irudia.

LA BRECHA SALARIAL

¿QUÉ ES?

→ Brecha Salarial = Discriminación Salarial

→ En la base de la brecha salarial están, entre otras cuestiones:

- La segregación
- La precariedad

¿POR QUÉ CALCULARLA?

Es la mayor desigualdad en el ámbito laboral.

Es el principal indicador de autonomía económica.

ECONOMÍA FEMINISTA

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

VISIBLE

- Producción mercantil
- Mercado laboral

INVISIBLE

- Producción no-mercantil
- Trabajo doméstico
- Cuidados

Iturria: BAI SAREA

2. irudia.

PUNTO DE PARTIDA

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

Es interesante seleccionar los siguientes ítems para cada persona trabajadora:

- SEXO
- FECHA DE NACIMIENTO
- FECHA DE INCORPORACIÓN
- NIVEL DE FORMACIÓN
- NIVEL
- PUESTO
- TIPO DE CONTRATO

- TIPO DE JORNADA
- JORNADA REDUCIDA
- MOTIVO DE LA REDUCCIÓN
- HORAS DE TRABAJO
- SALARIO BRUTO ANUAL
- COMPLEMENTOS

Iturria: BAISAREA

3. irudia.

CRITERIOS A TENER EN CUENTA

DATOS ABSOLUTOS

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

INCLUIR A PERSONAS QUE HAN TRABAJADO MENOS DÍAS

En el primer análisis se incluirán a todas las personas de la entidad, independientemente de que no hayan trabajado la totalidad de la jornada anual por diferentes razones (nuevas incorporaciones, bajas por enfermedad, contratos de relevo...). Se incluirán **sin hacer la equivalencia anual.**

NO HACER EQUIVALENCIAS DE SALARIO POR JORNADA REDUCIDA

Para visibilizar los trabajos de cuidado y domésticos que quedan fuera del mercado laboral, es conveniente no hacer la equivalencia del salario que se percibe con jornada reducida al salario equivalente si se estuviera trabajando a jornada completa.

Se propone no realizar este ajuste y **acompañar los salarios medios por las horas medias de jornada laboral** de unas y otros, y la brecha correspondiente.

INTERSECCIONALIDAD

Además del sexo hay otras variables que inciden en la brecha salarial, por lo que es recomendable incluir algunas de estas variables al análisis: **edad, diversidad funcional, nivel de formación, origen, etc.**

SALARIO (W)

En el dato del salario bruto, se incluirán:

- **TODOS LOS COMPLEMENTOS***
- Los **BENEFICIOS SOCIALES**
- Las **HORAS EXTRAS**

* Es interesante, además de contabilizar la cuantía de los complementos en el salario, recoger el dato de cuántas mujeres y hombres reciben cada uno de los complementos.

ANÁLISIS INTRASEXOS

Además del análisis intersexos, se analizarán las desigualdades entre mujeres y entre hombres, así como las características salariales comunes a todas las mujeres y a todos los hombres (por ejemplo, valor del trabajo). Esta será la opción de análisis en el caso de **empresas con plantillas integradas exclusivamente por mujeres o por hombres.**

OPINIÓN

Completar el análisis con la recogida de información sobre las percepciones que tienen las personas trabajadoras sobre **los salarios, la política retributiva y otros factores que inciden en**

Iturria: BAISAREA

4. irudia.

CRITERIO TEMPORAL

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

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

BRECHA HORA < BRECHA MENSUAL < BRECHA ANUAL

Por las razones señaladas, la brecha mensual, que a su vez, es menor que la anual.

Iturria: BAISAREA

5. irudia.

BRECHA SALARIAL ANUAL- MEDIA

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

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

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

RESULTADOS

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

Iturria: BAISAREA

6. irudia.

CÁLCULOS ADICIONALES

MEDIANA

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

DIFERENCIA SALARIO MÁXIMO Y MÍNIMO

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

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

Iturria: BAISAREA

7. irudia.

PROFUNDIZANDO EN EL ANÁLISIS

BRECHA SALARIAL TOTAL DE LA ENTIDAD

INTERSECCIONALIDAD
SE PUEDE PROFUNDIZAR
CRUZANDO EL DATO DEL SALARIO
CON OTRAS VARIABLES

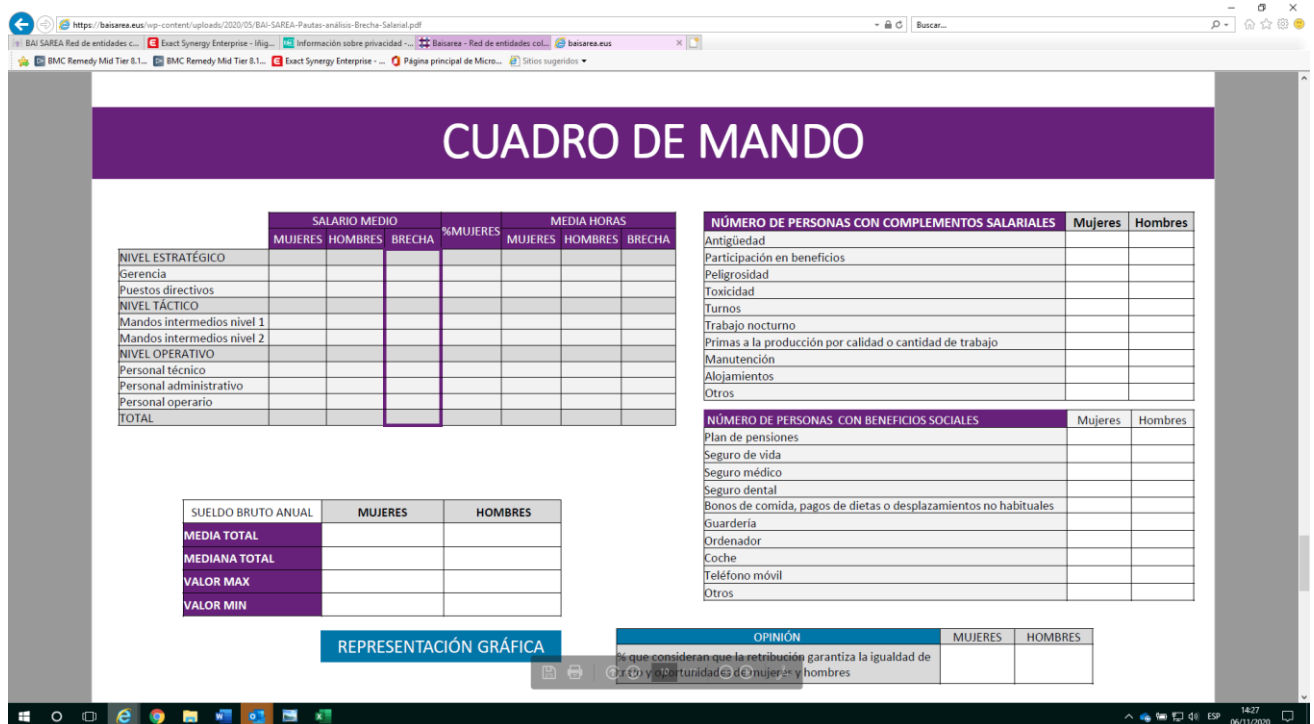
BRECHA SALARIAL POR NIVELES Y PUESTOS

BRECHA SALARIAL DE OTROS COLECTIVOS

Ej. Nuevas entradas, contratos de relevo, contratos eventuales, personas becadas, contratos de prácticas, etc.

Iturria: BAISAREA

8. irudia.



Iturria: BAISAREA

9. irudia.

ANÁLISIS BASE

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

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

Iturria: BAISAREA

Soldata-arrakalaren azterketan eskuratutako emaitzak, horretarako erreferentzia gisa hartuta 2019/12/31ko plantillaren egoera, urteko ordainsari gordina eta 2019 urtean egindako lan-orduak. Honako hauek izan dira:

10. irudia: Emakumeen eta gizonen batez besteko soldata, definitutako maila bakoitzeko, eta emakumeen eta gizonen urteko lan-orduen batezbestekoa, definitutako maila bakoitzeko. Batez besteko soldataren eta emakume zein gizonen egindako lan-orduen batezbesteko osoa.

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

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

11. irudia: Emakumeen eta gizonen batezbestekoa guztira, mediana guztira, balio maximoa eta balio minimoa

SOLDATA GORDINA, GUZTIRA	EMAKUMEAK	GIZONAK
BATEZBESTEKOA, GUZTIRA	49.195,39	48.846,10
MEDIANA, GUZTIRA	52.270,00	54.352,19
BALIO MAXIMOA	76.160,83	84.555,56
BALIO MINIMOA	1.719,02	2.155,54

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

12. irudia: Emakumeen eta gizonen lanaldi-murrizketen banaketa

Kontuan hartu beharreko datuak	EMAKUMEAK	GIZONAK	GUZTIRA
Erretiro partziala (lanaldiaren % 25)	5	27	32
Lanaldi-murrizketa	7	2	9

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

Ondorioak: Batez besteko soldata-arrakala $-0,72\%$ da; hau da, 2019an urteko batez besteko soldata gordina $0,72\%$ handiagoa da emakumeen artean gizonen artean baino. Datu hori behar bezala interpretatzeko, kontuan izan behar da 12. irudian ageri den informazioa; bertan ikus daiteke, guztira, 29 gizonen dutela lanaldi murriztua eta horietatik 27 erretiro partziala hartzeko dela, gizon gehiago dagoelako adin-tarte altuetan (halaxe islatzen da txosten honen 3.2.2 atalean). Beste biek legezko zaintzazatik dute murriztua lanaldia. Bestalde, 12 emakumek soilik dute lanaldia murriztuta; horietako bostek erretiro partziala dela eta, eta beste zazpiek legezko zaintzarako.

Azterketa egiteko definitu diren maila ezberdinetan, honako hauek izan dira emaitzak:

- Kudeatzailtzari dagokion maila estrategikoan soldata-arrakala 100 da. Gizon bakarria dago maila horretan.
- Zuzendaritza postuei dagokien maila estrategikoan soldata-arrakala 3,48 da.
- 1. mailako bitarteko kargudunei dagokien maila taktikoan soldata-arrakala -% 13,96 da.
- 2. mailako bitarteko kargudunei dagokien maila taktikoan soldata-arrakala % 5,27 da.
- Langile teknikoei dagokien maila operatiboan soldata-arrakala -% 5,34 da.
- Administrazioako postuei dagokien maila operatiboan soldata-arrakala -% 16,61 da.
- Eragiketako postuei dagokien maila operatiboan soldata-arrakala -% 11,96 da.

Egindako lan-orduen batezbestekoa aztertuta, urteko batez besteko arrakala -% 7,00 da; hau da, emakumeek gizonak baino % 7,00 lan-ordu gehiago egin dituzte batez beste. Datu hori behar bezala interpretatzeko, kontuan izan behar da 12. irudian ageri den informazioa; bertan ikus daiteke, guztira, 29 gizonek dutela lanaldi murriztua eta horietatik 27 erretiro partziala hartzeko dela, gizon gehiago dagoelako adin-tarte altuenetan (halaxe islatzen da txosten honen 3.2.2 atalean). Beste biek legezko zaintzagaratik dute murriztua lanaldia. Bestalde, 12 emakumek soilik dute lanaldia murriztuta; horietako bostek erretiro partziala dela eta, eta beste zazpiek legezko zaintzarako.

Azterketa egiteko definitu diren maila ezberdinetan, honako hauek izan dira emaitzak:

- Kudeatzailtzari dagokion maila estrategikoan orduen batezbestekoaren arrakala % 100 da. Gizon bakarria dago maila horretan.
- Zuzendaritza postuei dagokien maila estrategikoan orduen batezbestekoaren arrakala % 0 da.
- 1. mailako bitarteko kargudunei dagokien maila taktikoan orduen batezbestekoaren arrakala -% 14,47 da.
- 1. mailako bitarteko kargudunei dagokien maila taktikoan orduen batezbestekoaren arrakala % 0 da.
- Langile teknikoei dagokien maila operatiboan orduen batezbestekoaren arrakala -% 4,82 da.
- Administrazioako postuei dagokien maila operatiboan orduen batezbestekoaren arrakala -% 23,08 da.
- Eragiketako postuei dagokien maila operatiboan orduen batezbestekoaren arrakala -% 17,65 da.

Kontuan hartuta, aurretik adierazienez, EJIE «balio berdineko lanari soldata berdina» printzipioa bete egiten dela, aztertutako aldirian soldata-arrakalak duen emaitza negatiboa (-% 0,72) azaltzeko, edo, bestela esanda, emakumeen batez besteko soldata gordina gizonena baino handiagoa zergatik den azaltzeko, aintzat hartu behar da gizonak direla erretiro partzialagatik lanaldi-murrizketa duten gehienak, gizonen ehunekoa handiagoa delako 61 urtetik gorakoan artean.

3.2.13 Mailaz igotzea eta garapen profesionala

Mailaz igotzea eta garapen profesionala hitzarmen kolektiboaren 14. eta 35. artikuluetan araututa dago.

EJIEk mailaz igotzeko eta garapen profesionalerako prozedura du (PTH06.7 v1.5 28/11/2016), mailaz igotzeko eta garapen profesionalerako prozesuak definitu eta sistematizatzeko, hitzarmen kolektiboan arautu legez. Prozedura hori Pertsonen kudeaketa-prozesuaren parte da, zeina EJIEko Kalitatea kudeatzeko sistemaren txertatuta baitago.

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

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

- Barne-hautaketa prozesu baten ondorioz ordainsari-maila edo/eta profil profesionala aldatzea eragin duten maila-igoerak

- Mailaz igotzea, jardunaren ebaluazioaren ondorioz
- Mailaz igotzea profil profesionalen artean, jardunaren ebaluazioaren ondorioz

2004-2019 aldiko emaitzak hauek dira:

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

19. taula - EJIE Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartean barne-hautaketa prozesu bidez mailaz igotako langileak (ordainketa-mailaren edo profil profesionalaren aldaketarekin), sexuaren arabera, 2004-2019 aldian. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

Urtea	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2004	3	2	1	5,5	8,7	3,1
2005	6	2	4	10,9	8,7	12,5
2006	3	2	1	5,5	8,7	3,1
2007	4	2	2	7,3	8,7	6,3
2008	8	3	5	14,5	13,0	15,6
2009	3	2	1	5,5	8,7	3,1
2010	10	5	5	18,2	21,7	15,6
2011	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2012	1	1	0	1,8	4,3	0,0
2013	1	1	0	1,8	4,3	0,0
2014	1	0	1	1,8	0,0	3,1
2015	4	1	3	7,3	4,3	9,4
2016	9	2	7	16,4	8,7	21,9
2017	1	0	1	1,8	0,0	3,1
2018	1	0	1	1,8	0,0	3,1
2019	0	0	0	0,0	0,0	0,0
GUZTIRA	55	23	32	100,0	100,0	100,0

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

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

Ondorioak: Emakumeen kontzentrazio-indizerik handienak 2010. eta 2008. urteetan erregistratu ziren (% 21,7 eta % 13,0, hurrenez hurren). Emakumeen kontzentrazio-indizerik txikienak 2011., 2014., 2017., 2018 eta 2019. urteetan erregistratu ziren (guztietan % 0). 2004., 2006., 2007., 2009., 2010., 2012. eta 2013. urteetan, emakumeen kontzentrazio-indizea gizonena baino handiagoa izan zen.

Gizonen kontzentrazio-indizerik handienak 2016., 2008. eta 2010. urteetan erregistratu ziren (% 21,9, % 15,6 eta % 15,6, hurrenez hurren). Gizonen kontzentrazio-indizerik txikienak 2011., 2012., 2013., 2018 eta 2019. urteetan erregistratu ziren (guztietan % 0).

Aztertutako aldian oro har, ikusi da maila-aldaketa dakarten barne-hautaketa prozesuen banaketa emakumeen kasuan % 41,8 dela, eta gizonen kasuan % 58,2 (ikusi 35. eranskina). Emakumeen banaketa-indizerik handienak 2004., 2006., 2009., 2012. eta 2013. urteetan erregistratu ziren, eta gizonen banaketa-indizerik handienak 2005., 2008., 2011., 2014., 2015., 2016., 2017., 2018. eta 2019. urteetan; aztertutako gainerako urteetan berdin-berdina izan da gizonen eta emakumeen artean.

Barne-hautaketa prozesu bidez mailaz igo diren langile guztien feminizazio-maila erlatiboari dagokionez, arloa orekatuta dago 2004-2019 aldian (% 41,8).

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

20. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartean jardunaren ebaluazio-prozesu bidez mailaz igotako langileak (maila-aldaketarekin), sexuaren arabera, 2004-2019 aldian. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

Urtea	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2004	41	22	19	18,1	18,6	17,4
2005	11	2	9	4,8	1,7	8,3
2006	10	5	5	4,4	4,2	4,6
2007	12	5	7	5,3	4,2	6,4
2008	16	10	6	7,0	8,5	5,5
2009	17	7	10	7,5	5,9	9,2
2010	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2011	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2012	9	4	5	4,0	3,4	4,6
2013	7	3	4	3,1	2,5	3,7
2014	16	4	12	7,0	3,4	11,0
2015	17	10	7	7,5	8,5	6,4
2016	15	13	2	6,6	11,0	1,8
2017	16	9	7	7,0	7,6	6,4
2018	16	9	7	7,0	7,6	6,4
2019	24	15	9	10,6	12,7	8,3
GUZTIRA	227	118	109	100,0	100,0	100,0

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

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

Ondorioak: Emakumeen kontzentrazio-indizeak handiak 2004. eta 2016. urteetan erregistratu ziren (% 18,6 eta % 11,0, hurrenez hurren). Emakumeen kontzentrazio-indizeak txikiak 2010. eta 2011. urteetan erregistratu ziren (% 0 bietan); urte horietan ez zen egon jardunaren ebaluazio-prozesu bidezko maila-igoerarik (maila-aldaketarekin). 2004., 2008., 2015., 2016., 2017., 2018. eta 2019. urteetan, emakumeen kontzentrazio-indizea gizonena baino handiagoa izan zen.

Gizonen kontzentrazio-indizeak handiak 2004. eta 2014. urteetan erregistratu ziren (% 17,4 eta % 11,0, hurrenez hurren). Gizonen kontzentrazio-indizeak txikiak 2010. eta 2011. urteetan erregistratu ziren (% 0 bietan); urte horietan ez zen egon ebaluazio-prozesu bidezko maila-igoerarik (maila-aldaketarekin).

Aztertutako aldiak, oro har, ikusi da maila-aldaketa dakarten jardunaren ebaluazio-prozesuen banaketa emakumeen kasuan % 52,0 dela, eta gizonen kasuan % 48,0 (ikus 36. eranskina). Emakumeen banaketa-indizeak handiak 2004, 2008., 2015., 2016., 2017., 2018. eta 2019. urteetan erregistratu ziren, eta gizonen banaketa-indizeak handiak 2005., 2007., 2009., 2012., 2013. eta 2014. urteetan; aztertutako gainerako urteetan berdina izan da gizonen eta emakumeen artean.

Jardunaren ebaluazio-prozesuetan mailaz igotzea lortu duten langileen feminizazio-maila erlatiboari dagokionez, arlo oso feminizatuta dago 2004-2019 aldiak (% 52,0).

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

21. taula - EJIE Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteak jardunaren ebaluazio-prozesuan mailaz igotako langileak (profil profesionalaren aldaketarekin), sexuaren arabera, 2004-2019 aldiak. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizeak.

Urtea	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2004	8	3	5	10,8	8,1	13,5
2005	2	1	1	2,7	2,7	2,7
2006	6	4	2	8,1	10,8	5,4
2007	5	2	3	6,8	5,4	8,1
2008	10	4	6	13,5	10,8	16,2
2009	4	2	2	5,4	5,4	5,4
2010	6	6	0	8,1	16,2	0,0
2011	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2012	1	0	1	1,4	0,0	2,7
2013	3	1	2	4,1	2,7	5,4

2014	6	4	2	8,1	10,8	5,4
2015	2	1	1	2,7	2,7	2,7
2016	5	2	3	6,8	5,4	8,1
2017	7	3	4	9,5	8,1	10,8
2018	2	0	2	2,7	0,0	5,4
2019	7	4	3	9,5	10,8	8,1
GUZTIRA	74	37	37	100,0	100,0	100,0

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

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

Ondorioak: Emakumeen kontzentrazio-indizeak handienak 2010. urtean (% 16,2) eta 2006., 2008., 2014. eta 2019. urteetan erregistratu ziren (% 10,8). Emakumeen kontzentrazio-indizeak txikienak 2011. eta 2012. urteetan erregistratu ziren (% 0 bietan); urte horietan ez zen egin jardunaren ebaluazio-prozesuaren bidez mailaz igotzeko prozesurik, profil profesionalaren aldaketarekin. Emakumeen kontzentrazio-indizea gizonena baino handiagoa izan zen 2006., 2010., 2014. eta 2019. urteetan.

Gizonen kontzentrazio-indizeak handienak 2008. eta 2004. urteetan erregistratu ziren (% 16,2 eta % 13,5, hurrenez hurren). Gizonen kontzentrazio-indizeak txikienak 2011. eta 2012. urteetan erregistratu ziren (% 0 bietan); urte horietan ez zen egon jardunaren ebaluazio-prozesu bidezko maila-igoerarik (profil profesionalaren aldaketarekin) edo bakar bat egon zen.

Aztertutako aldiak, oro har, ikusi da maila-aldaketa dakarten jardunaren ebaluazio-prozesuaren banaketa emakumeen kasuan % 50,0 dela, eta gizonen kasuan % 50,0 (ikus 37. eranskina). Emakumeen banaketa-indizeak handienak 2006, 2010., 2014. eta 2019. urteetan erregistratu ziren, eta gizonen banaketa-indizeak handienak 2004., 2007., 2008., 2012., 2013., 2016. eta 2018. urteetan; aztertutako gainerako urteetan berdina izan da gizonen eta emakumeen artean.

Jardunaren ebaluazio-prozesuaren bidez mailaz igotzea (profil profesionalaren aldaketarekin) lortu duten langileen feminizazio-maila erlatiboari dagokionez, arloa oso feminizatuta dago 2004-2019 aldiak (% 50,0).

3.2.13.4 Mailaz igotako langile guztiak

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

22. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartean mailaz igotako langileak, sexuaren arabera, 2004-2019 aldiak. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

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

2004	52	27	25	14,6	15,2	14,0
2005	19	5	14	5,3	2,8	7,9
2006	19	11	8	5,3	6,2	4,5
2007	21	9	12	5,9	5,1	6,7
2008	34	17	17	9,6	9,6	9,6
2009	24	11	13	6,7	6,2	7,3
2010	16	11	5	4,5	6,2	2,8
2011	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2012	11	5	6	3,1	2,8	3,4
2013	11	5	6	3,1	2,8	3,4
2014	23	8	15	6,5	4,5	8,4
2015	23	12	11	6,5	6,7	6,2
2016	29	17	12	8,1	9,6	6,7
2017	24	12	12	6,7	6,7	6,7
2018	19	9	10	5,3	5,1	5,6
2019	31	19	12	8,7	10,7	6,7
GUZTIRA	356	178	178	100,0	100,0	100,0

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

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

Ondorioak: Emakumeen kontzentrazio-indizerik handienak 2004. eta 2019. urteetan erregistratu ziren (% 15,2 eta % 10,7, hurrenez hurren). Emakumeen kontzentrazio-indizerik txikiena 2011. urtean erregistratu zen (% 0). Emakumeen kontzentrazio-indizea gizonena baino handiagoa izan zen 2004., 2006., 2010., 2015., 2016. eta 2019. urteetan.

Gizonen kontzentrazio-indizerik handienak 2004. eta 2008. urteetan erregistratu ziren (% 14,0 eta % 9,6, hurrenez hurren). Gizonen kontzentrazio-indizerik txikienak 2011. eta 2012. urteetan erregistratu ziren (% 0 bietan).

Aztertutako aldiaren oro har, ikusi da mailaz igotzeko prozesu guztien banaketa emakumeen kasuan % 50,0 dela, eta gizonen kasuan % 50,0 (ikus 38. eranskina). Emakumeen banaketa-indizerik handienak 2004., 2006., 2010., 2015., 2016. eta 2019. urteetan erregistratu ziren, eta gizonen banaketa-indizerik handienak 2005., 2007., 2009., 2012., 2013., 2014. eta 2018. urteetan; aztertutako gainerako urteetan berdina izan da gizonen eta emakumeen artean.

Mailaz igotzeko langile guztien feminizazio-maila erlatiboari dagokionez, arloa oso feminizatuta dago 2004-2019 aldiaren (% 50,0).

3.2.14 Langileen banaketa, lanpostu multzoaren arabera

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

- Zuzendariak: Zuzendari nagusia, zuzendari nagusi ondokoa, arloetako zuzendariak eta zuzendari teknikoak
- Buruak / Arduradunak: buru edo arduradunen profil profesionalak, eta erantzukizun-osagarria duten profil teknikoetako profesionalak
- Langile teknikoak: profil profesional teknikoak
- Operadoreak eta gainerako langile administratiboak: eragiketa eta arlo administratiboko profil profesionalak

23. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, lanpostu multzoaren eta sexuaren arabera, 2019/12/31n. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

Lanpostu multzoa	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Helbideak	13	2	11	6,1	2,2	8,9
Buruak / Arduradunak	28	9	19	13,2	10,1	15,4
Teknikariak	143	63	80	67,5	70,8	65,0
Operadoreak eta gainerako langile administratiboak	28	15	13	13,2	16,9	10,6
GUZTIRA	212	89	123	100,0	100,0	100,0

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

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

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

Ondorioak: Emakumeen kontzentrazio-indizerik handiena langile teknikoen multzoan erregistratu da (% 70,8), eta txikiena Zuzendaritza postuen multzoan (% 2,2). Gizonen kontzentrazio-indizerik handiena langile teknikoen postuetan erregistratu da (% 65,0), eta txikiena Zuzendaritza postuen multzoan (% 8,9). Buru/arduradun postuen multzoaren kontzentrazio-indizea % 10,1 da emakumeen kasuan, eta % 15,4 gizonen kasuan.

IV. Planaren diagnostikoa egin den uneko emakumeen kontzentrazio-indizearen datuak (ikusi 39. eranskina eta 23. taula) eta egungo datuak alderatuta, aldaketa sotila antzeman da buru/arduradun lanpostuaren multzoan, % 9,8 izatetik % 10,1 izatera igaro baita. Operadore eta gainerako langile administratiboaren multzoan, emakumeen kontzentrazio-indizea % 15,9 izatetik % 13,2 izatera igaro da, eta langile teknikoen multzoan % 72,0 izatetik % 70,8 izatera.

Feminizazio-maila erlatiboaren terminoetan (ikusi 40. eranskina), zuzendaritza-arloko lanpostuen multzoa oso maskulinizatuta dago (% 15,4 emakumeak eta % 84,6 gizonak).

Zuzendari/arduradun lanpostuen multzoa oso maskulinizatuta dago; % 32,1 emakumeak dira, eta % 67,9 gizonak.

Langile tekniko lanpostuen multzoa orekatuta dago; % 44,1 emakumeak dira, eta % 55,9 gizonak.

Operadore eta gainerako langile administratibo lanpostuen multzoa oso feminizatuta dago; % 53,6 emakumeak dira, eta % 46,4 gizonak.

Laburbilduz, azken urteetan edozein bidetatik egin diren mailaz igotzeko prozesuekin ezin ondorioztatu daiteke emakumeek mailaz igotzeko traba edo oztoporik izan dutenik, baina egia da zeharka ikus daitekeela EJIE segregazio bertikala dagoela, «kristalezko sabaia» deitua; hau da, erakundearen egituraren edo ardura-mailan zenbat eta gorago egin, orduan eta emakume gutxiago dago. Aldatzeko joera nabari da, ordea, aurretik egin diren planen diagnostikoekin alderatuta. I. Planaren diagnostikoan Zuzendaritza lanpostuetan emakumeen ehunekoa % 0 zen, eta azken diagnostiko honetan % 15,4 da; atzerapena nabaritzen da IV. Planaren diagnostikoarekin alderatuta (% 20 zen). I. Planaren diagnostikoan buru/arduradunen lanpostuetan, emakumeen ehunekoa % 15,4 zen, eta azken diagnostiko honetan % 32,1 da; ugaritzea antzeman da IV. Planaren diagnostikoarekin alderatuta (% 19,5 zen). (Ikusi 40. eta 41. eranskinak).

3.2.15 Aitortzaren banaketa

EJIEk Aitortza-prozedura du (PTH06.9 v2.2 17/04/2013), aitortza ez-ekonomikoa definitu eta sistematizatzea helburu duena. Prozedura hori Pertsonen kudeaketa-prozesuaren parte da, zeina EJIEko Kalitatea kudeatzeko sisteman txertatuta baitago.

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

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

Honako hau da 2007 eta 2019 artean (biak barne) aitortza merezi duten jokabideen katalogoaren arabera egindako aitortza formalen banaketa:

24. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileen artean aitortza jaso duten pertsonak, sexuaren arabera, 2007-2019 aldirian. Balio absolutuak eta banaketa-indizea						
Pertsonak	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Aitortza jaso duten pertsonak	288	125	163	100,0	43,4	56,6

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

Ondorioak: 24. taula aztertuta, ondorioztatu daiteke aztertutako aldirian egin diren aitortzen banaketan % 43,4 emakumeak direla eta % 56,6 gizonak. Datu horiek IV. Planaren diagnostikoaren oso antzekoak dira (aitortzen % 42,7 emakumeek jaso zituzten, eta % 57,3 gizonak).

3.2.16 Langileen banaketa, lanaldi motaren arabera

EJIEEn, hitzarmen kolektiboaren 10., 11., 11.bis, 12. eta 13. artikuluetan araututa dago lanaldia. EJIEk presentzia kontrolatzeko prozedura du (PTH06.2 v1.3 31/01/2014), hitzarmen kolektiboaren gai honetako araudia definitu eta sistematizatzen duena. Prozedura hori Pertsonen kudeaketa-prozesuaren parte da, zeina EJIEko Kalitatea kudeatzeko sisteman txertatuta baitago.

2019/12/31n, hiru oinarrizko lanaldi mota daude: lanaldi zatitua, lanaldi jarraitua eta txandakako lanaldia. Honako hau da emakumeen eta gizonen banaketa, lanaldi tipologiaren arabera:

25. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, lanaldi motaren (zatitua / jarraitua / txandakakoa) eta sexuaren arabera, 2019/12/31n. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

Lanaldi mota	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Zatitua	176	72	104	83,0	80,9	84,6
Jarraitua	24	13	11	11,3	14,6	8,9
Txandaka	12	4	8	5,7	4,5	6,5
GUZTIRA	212	89	123	100,0	100,0	100,0

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

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

Ondorioak: Gizonen zein emakumeen kontzentrazio-indizerik handienak lanaldi zatituaren atalean erregistratu dira (% 80,9 emakumeen artean eta % 84,6 gizonen artean).

Feminizazio-indize erlatiboaren terminoetan, lanaldi zatituaren modalitatea orekatuta dago; % 40,9 emakumeak dira, eta % 59,1 gizonak. Lanaldi jarraituaren modalitatea oso feminizatuta dago; % 54,2 emakumeak dira, eta % 45,8 gizonak. Txandakako lanaldiaren modalitatea maskulinizatuta dago; % 33,3 emakumeak dira, eta % 66,7 gizonak (ikusi 42. eranskina).

Familia-bizitza eta lana uztartzeko neurrien artean, EJIEko langileek eskubidea dute lanaldi-malgutzea edo lanaldi-murrizketa eskatzeko (lanaldi osoaren 1/8, 1/5, 1/3 edo 1/2). Jarraian ageri den taulan ikus daiteke lanaldien banaketa, lanaldi zatitua (arrunta, malgua eta murriztua) eta lanaldi jarraitua (arrunta eta malgua) bereizita.

26. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, lanaldi motaren (arrunta / malgua / murriztua) eta sexuaren arabera, 2019/12/31n. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

Lanaldi mota	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Lanaldi zatitu arrunta	141	60	81	70,5	70,6	70,4
Lanaldi zatitu malgua	27	5	22	13,5	5,9	19,1
Lanaldi zatitu murriztua (legezko zaintza - senideen zaintza)	8	7	1	4,0	8,2	0,9
Lanaldi jarraitu arrunta (7 ordu)	16	9	7	8,0	10,6	6,1
Lanaldi jarraitu malgua (7 ordu)	8	4	4	4,0	4,7	3,5
GUZTIRA	200	85	115	100,0	100,0	100,0

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

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

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

Ondorioak: Lanaldi murriztuan ari diren emakumeen kontzentrazio-indizea % 8,2 da, eta gizonena, ordea, % 0,9. Lanaldi malguan ari diren pertsonen kontzentrazio-indizea % 5,9 da emakumeen artean, eta % 19,1 gizonen artean. I. Planaren diagnostikoan bildutako datuekin alderatuta (ikusi 43. eranskina), lanaldi-murrizketak gutxiagotu egin dira emakumeen artean; izan ere, 2007. urtean % 15,4 izatetik, 2019. urtean % 8,2 izatera igaro dira. Lanaldia murrizten duten gizonen ehuneko ere txikiagoa da: 2007. urtean % 1,8 zen eta 2019. urtean, berriz, % 0,9. Era berean, beherakada nabaritu da, baita, IV. Planaren diagnostikoarekin alderatuta, lanaldi murriztuan ari ziren emakumeak % 15,0 baitziren, eta gizonak % 3,7 (ikusi 43.bis eranskina).

Honako hau da lanaldi murriztuen banaketa (ikusi 44. eranskina): % 87,5 emakumeak dira, eta % 12,5 gizonak. Lanaldi zatitu malguan ari diren langileen % 81,5 gizonak dira eta % 18,5 emakumeak; lanaldi jarraitu malguan ari diren langileen artean, ordea, erdi eta erdi daude gizon-emakumeak, % 50 baitira bai gizonak bai emakumeak.

Feminizazio-indize erlatiboaren terminoetan, lanaldiaren malgutzea oso maskulinizatuta dago lanaldi zatituan ari direnen artean (% 81,5) eta oso feminizatuta lanaldi jarraituan ari direnen artean (% 50); lanaldi murriztua, ordea, oso feminizatuta dago (% 87,5) (ikusi 44. eranskina).

3.2.17 Familia-arloko erantzukizunen banaketa

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

27. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, familiako egoeraren eta sexuaren arabera, 2019/12/31n. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

Familia-egoera	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Ardurapean seme-alabarik edo beste pertsonarik ez dutenak	42	23	19	19,8	25,8	15,4
Ardurapean seme-alabak edo/eta beste pertsonak dituztenak	170	66	104	80,2	74,2	84,6
GUZTIRA	212	89	123	100,0	100,0	100,0

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

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

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

Ondorioak: Kontzentrazio-indizeari dagokionez, handiagoa da ardurapean seme-alabak edo/eta beste pertsona batzuk dituzten emakumeen zein gizonen artean (% 74,2 eta % 84,6, hurrenez hurren), gizonen artean handiagoa delarik.

Ardurapean pertsonak izateagatik familia-arloko erantzukizunen banaketa maskulinizatuta dago (% 38,8 emakumeak eta % 61,2 gizonak) (ikusi 45. eranskina).

3.2.18 Eszedentzia-eskaeren banaketa

Honako hau da 2004 eta 2019 arteko aldian eskatu diren eszedentzien banaketa:

28. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileen eszedentzien banaketa, urtearen eta sexuaren arabera, 2004-2019 aldian. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

Urtea	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2004	1	0	1	6,3	0,0	9,1
2005	1	0	1	6,3	0,0	9,1
2006	2	1	1	12,5	20,0	9,1
2007	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2008	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2009	1	1	0	6,3	20,0	0,0
2010	1	0	1	6,3	0,0	9,1
2011	2	1	1	12,5	20,0	9,1
2012	0	0	0	0,0	0,0	0,0

2013	1	0	1	6,3	0,0	9,1
2014	2	1	1	12,5	20,0	9,1
2015	1	0	1	6,3	0,0	9,1
2016	2	0	2	12,5	0,0	18,2
2017	1	0	1	6,3	0,0	9,1
2018	1	1	0	6,3	20,0	0,0
2019	0	0	0	0,0	0,0	0,0
GUZTIRA	16	5	11	100,0	100,0	100,0

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

Gizonek eskatutako 10 eszedentzietatik 10 arrazoi profesionalek eragindakoak izan dira, eta bat arrazoi pertsonalek eragindakoa. Emakumeek eskatutako 5 eszedentzietatik, arrazoi pertsonalek edo legezko zaintzak eragindakoak izan dira guzti-guztiak.

Ondorioak: Emakumeen kontzentrazio-indizerik handienak 2006., 2009., 2011., 2014. eta 2018. urteetan erregistratu dira, eta gizonena 2016an.

Aztertutako aldian, eszedentzien banaketa % 31,3 izan da emakumeen artean eta % 68,8 gizonen artean; hortaz, oso maskulinizatuta dago, gizonen kasuan funtsezko arrazoiak profesionalak izan dira, eta senideen zaintza emakumeen kasuan (ikus 46. eranskina).

3.2.19 Familia-bizitza eta lana uztartzeko neurriak

EJIEko hitzarmen kolektiboak 18. artikuluan arautzen ditu familia-bizitza eta lana kontziliatzen laguntzeko lizentziak, baimenak eta neurriak oro har. EJIEk hitzarmena kudeatzeko prozedura bat du (PHH06.4 v1.4 31/01/2014), hitzarmen kolektiboan jasota dauden neurrien eskaerak sistematizatzea helburu duena. Prozedura hori Pertsonen kudeaketa-prozesuaren parte da, zeina EJIEko Kalitatea kudeatzeko sisteman txertatuta baitago.

47.etik 58.era arteko eranskinetan (biak barne), EJIEko langileek 2004 eta 2016 urteen artean (biak barne) eskatutako hainbat kontziliazio-neurri aztertzen dira.

Familia-bizitza eta lana uztartzeari lotutako araudia 2009. urtean berrikusi zen, 2018/12/22ra arte ez baitzen hitzarmen kolektibo berririk sinatu. Egoera hori izanik, eta 2014an lan-arloan egindako inkestean emaitzak zein 2013. urtean arrisku psikosozialei buruz egindako inkesta kontuan hartuta, III. Berdintasun Planean 8 jarduera barne hartu ziren familia-bizitza eta lana kontziliatzen laguntzeko, zeintzuetan 8 neurri zehatz barne hartzen baitziren hitzarmen kolektiboan araututako gizarte- eta lan-arloko baldintzak hobetzeko. 2015ean hitzarmen kolektibo berria onartzeko adostasunik izan ez zenez, EJIEko Zuzendaritzak itun kolektibo bat proposatu zuen, Enpresa Batzordearekin formalizatzeko. Proposamenak zortzi hobekuntza hartzen zituen barnean, kontuan hartuta neurriok III. Berdintasun Planean sartu zirela eta Zuzendaritzak konpromiso irmoa zuela hura ezartzeko. Azkenik, Zuzendaritzaren eta Enpresa Batzordearen arteko akordioa lortu ez zen arren, Zuzendaritzak neurri horiek ezarri egin zituen 2015eko irailean. Neurriak egun indarrean dagoen hitzarmen kolektiboan barne hartu ziren azkenean (2018-2020).

Ondorioak: Aztertutako aldian (2004-2019), EJIEko ezein langilek ez du amatasun-baimenaren zati bat gozatzeko eskubidea erabili (ikus 47. eranskina).

Aztertutako aldian, edoskitze-baimenen % 8,3 soilik eskatu dituzte gizonak (ikus 56. eranskina).

Aztertutako aldian, lanaldia murrizteko baimenen % 76,2 emakumeek eskatu dituzte, eta % 23,8 gizonak (ikus 57. eranskina).

Aztertutako aldian, lanaldia malgutzeko baimenen % 42,1 emakumeek eskatu dituzte, eta % 57,9 gizonak (ikus 58. eranskina).

3.2.20 Barne-komunikazioko plana

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

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

29. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko Barne-komunikazioko planaren betetze-maila, 2009-2019, ehunekoetan.

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
2017	91,3
2018	98,1
2019	98,3
Batezbestekoa	96,2

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

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

30. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko urteko Barne-komunikazioko planetan barne hartu diren berdintasun-arloko mugarriak, 2009tik 2019ra bitarte. Balio absolutuak eta betetze-maila ehunekoetan

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
2017	18	100,0
2018	16	100,0
2019	17	100,0
GUZTIRA	110	100,0

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

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

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

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

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

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

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

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

Urtea	Gogobetetasun-maila ehunekoetan
2018	5,86
2019	5,96

Batezbestekoa	5,91
----------------------	------

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

EJIEK QEPEAko kide gisa parte hartzen du kudeaketa-arloko hainbat alderdiren gaineko *benchmarking* batean. Alderaketa hori oinarri hartuta, barne-komunikazioari dagokion atalean, QEPEA osatzen duten zenbait erakundeetako barne-komunikazioari buruzko emaitzak alderatu dira, 2019. urtean laneko giroari buruz egindako inkestak baliatuta. Barne-komunikazioari dagokionez, honako hau izan da gogobetetasun-mailaren alderaketa:

QEPEA	6,1 (eskala: 1etik 10era)
EJIE	5,96 (eskala: 1etik 10era)

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

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

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

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

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

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

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

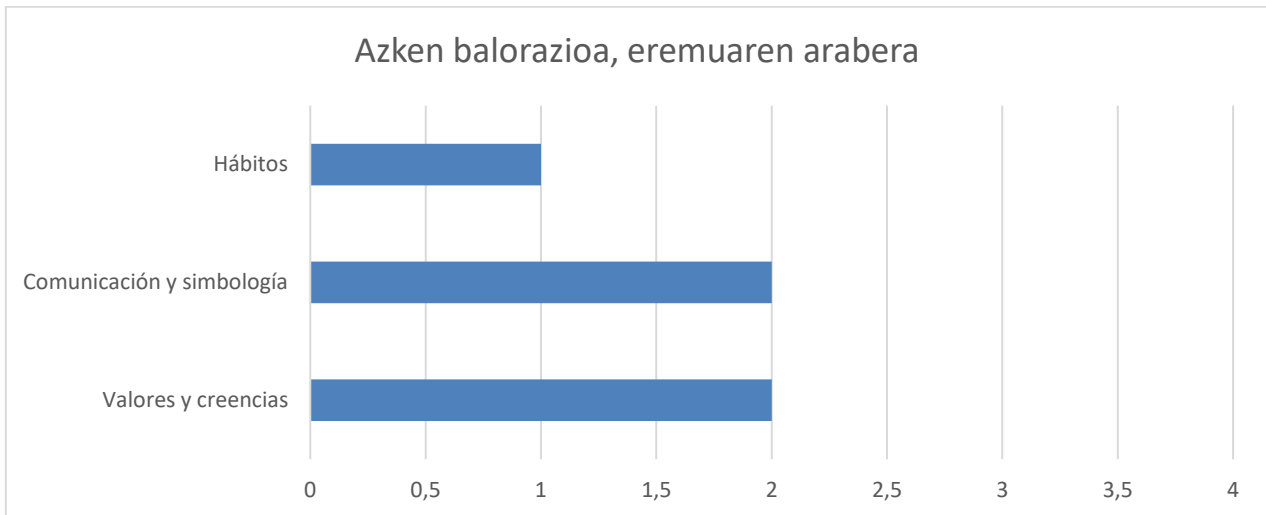
Honako emaitza hauek eskuratu dira EJIE-n, 0tik 4ra arteko puntuazio-eskala oinarri hartuta (0 = oraindik garatu gabe; 1 = garapen txikia; 2 = garapen ertaina; 3= garapen egokia; 4= garapen handia):

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

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

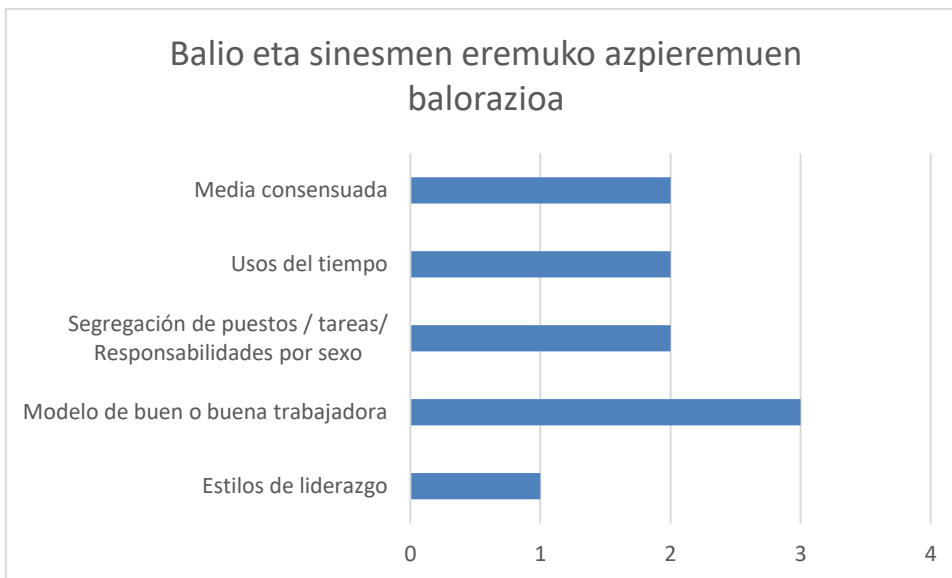
Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Berdintasun Batzordea

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



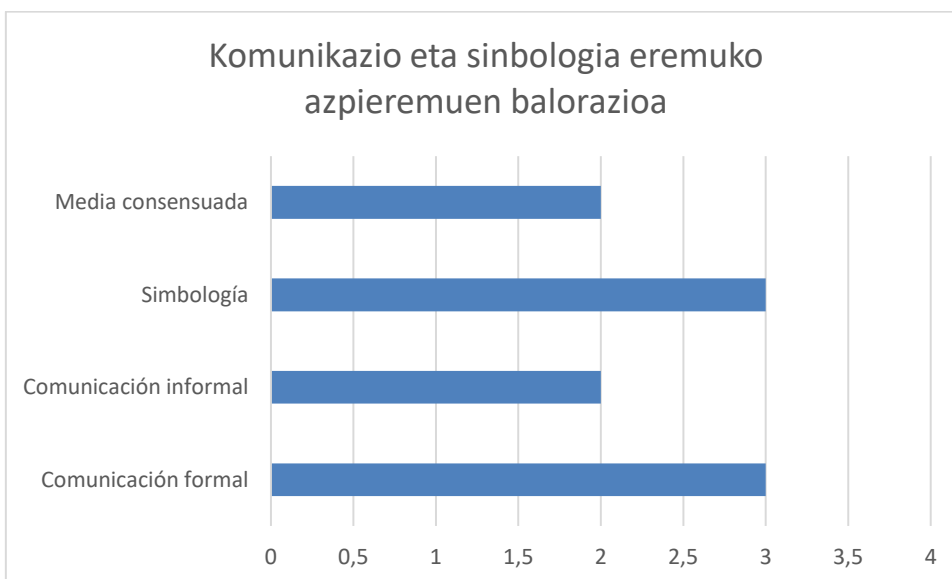
Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Berdintasun Batzordea

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



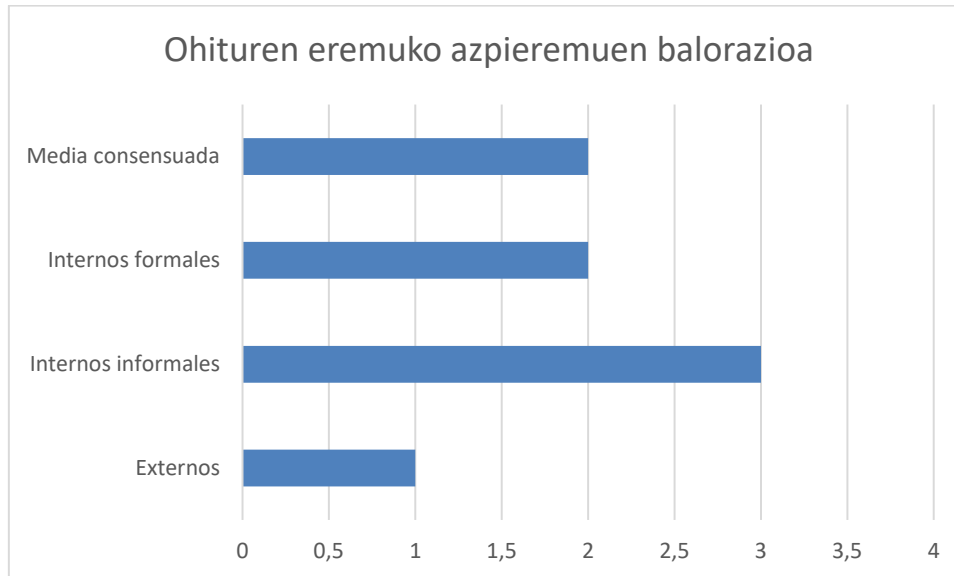
Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Berdintasun Batzordea

5. grafikoa - Emaitzak, komunikazio eta sinbologia eremuko azpierzemuen arabera, erakundearen berdintasun-kulturari buruzko autodiagnostikoa egiteko tresna baliatuta



Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Berdintasun Batzordea

6. grafikoa - Emaitzak, ohitura eremuko azpieroemuen arabera, erakundearen berdintasun-kulturari buruzko autodiagnostikoa egiteko tresna baliatuta



Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Berdintasun Batzordea

Ondorioak:

Erakundearen berdintasun-kulturari buruzko autodiagnostikoa egiteko tresna aplikatzearen fruitu gisa, Berdintasun Batzordeak berdintasun-plan honetarako zenbait jarduera-ildo planteatu ditu, honako eremu eta azpieroemu hauetan:

- Balio eta sinesmenen eremua
 - Lidergo-estiloa
 - Denboraren erabilera
- Komunikazio eta sinbologiaren eremua
 - Komunikazio formala
 - Komunikazio informala
- Ohituren eremua
 - Kanpokoak
 - Barneko formalak
 - Barneko informalak

3.2.22 Diagnostiko kualitatiboa. Laneko giroari buruzko inkestean emaitza

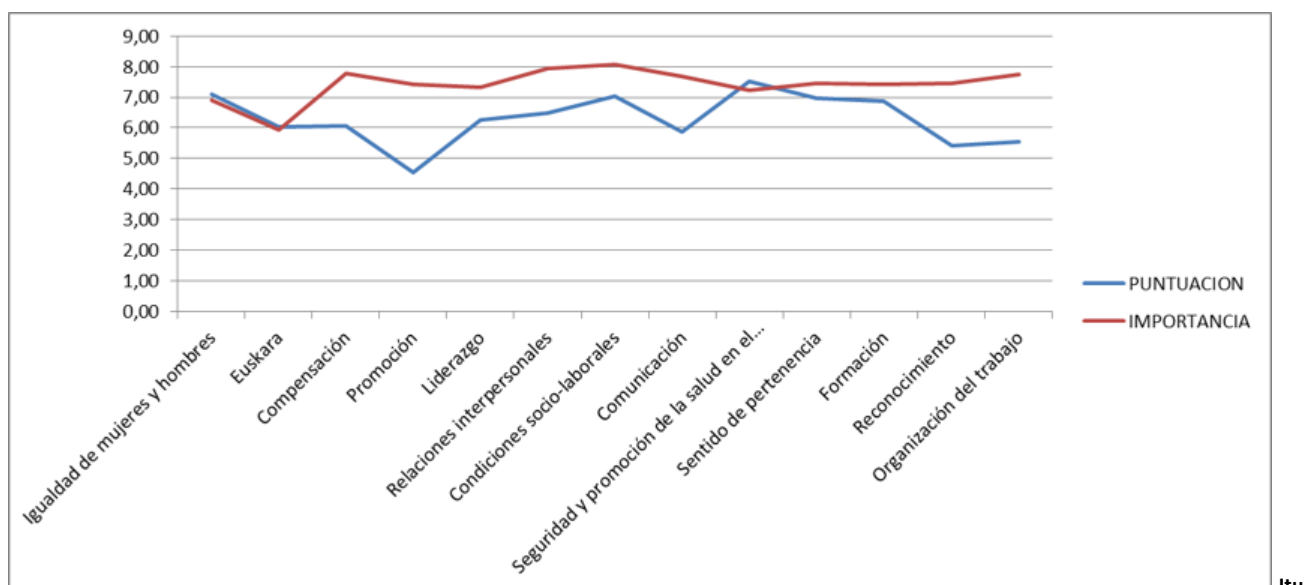
Jarraian zehaztuta daude 2018. eta 2019. urteetan langileei, emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez, laneko giroari buruz egin zaizkien azken inkestean emaitzak, diagnostiko kualitatiboa egiteko baliagarria izango den informazioa eskuratzeko.

1etik 10era arteko puntuazio-eskala oinarri hartuta, emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez gogobetetasun-maila 7,08 izan zen 2018. urtean. Langileek 6,90eko puntuazioa eman zioten emakumeen eta gizonen berdintasunaren garrantziari.

Emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez, gogobetetasun-mailari dagokion alderdia bigarren onena izan zen aztertutako 13 alderdien artean, alderdi guztien arteko puntuaziorik altuena 7,53 izan zelarik.

Emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez, garrantziari dagokion alderdia azken-aurrekoa izan zen aztertutako 13 alderdien artean, garrantziari dagokion puntuaziorik altuena 8,06 izan zelarik.

7. grafikoa: Gogobetetasun-mailaren eta garrantziaren emaitzak 2018ko laneko giroari buruzko inkestan



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

1etik 10era arteko puntuazio-eskala oinarri hartuta, emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez gogobetetasun-maila 7,50 izan zen 2019. urtean. Langileek 7,10eko puntuazioa eman zioten emakumeen eta gizonen berdintasunaren garrantziari.

Emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez, gogobetetasun-mailari dagokion alderdia hirugarren onena izan zen aztertutako alderdien artean, alderdi guztien arteko puntuaziorik altuena 7,74 izan zela.

Emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez, garrantziari dagokion alderdia azken-aurrekoa izan zen aztertutako 13 alderdien artean, garrantziari dagokion puntuaziorik altuena 8,30 izan zelarik.

2019. urteko inkestan, datuak sexuaren arabera bereizita adierazi ziren, eta honako datu hauek erregistratu ziren emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokion atalean:

- Emakumeen gogobetetasun-maila: 6,66
- Gizonen gogobetetasun-maila: 8,10
- Emakumeek adierazitako garrantzia: 7,33
- Gizonek adierazitako garrantzia: 6,75

5. koadroa: Gogobetetasun-mailaren eta garrantziaren emaitzak 2019ko laneko giroari buruzko inkestan

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

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

Ondorioak:

Gogobetetasun-mailari dagokionez, antzeman daiteke emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokion atala dela langileek ondoen baloratzen duten alderdietako bat, bai 2018an (7,08) bai 2019an (7,50).

Garrantziari dagokionez, antzeman daiteke emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokion atala dela langileek gutxien baloratzen duten alderdietako bat, bai 2018an (6,90) bai 2019an (7,10).

Sexuaren arabera bereizitako datuak aztertuta, antzeman da 2019. urtean gai honen inguruko gogobetetasun-maila handiagoa zela gizonen artean emakumeen artean baino. Hala eta guztiz ere, garrantziari dagokionez, emakumeek gizonen baino garrantzi handiagoa eman diote atal honi.

Erakundearen berdintasun-kulturari buruzko autodiagnostikoa egitearen ondorioz antzeman diren zenbait ahulgunek lotura izan dezakete emakume eta gizonen berdintasunari dagokionez adierazitako iritziekin eta, ondorioz, laneko giroari buruzko inkestak aztertzean ateratako ondorioekin. Hori dela eta, 3.2.20 atalean proposatutako jarduerak sendotu eta berretsi egin dira, hain zuzen ere, honako eremu eta azpieroemuei dagokienez:

- Balio eta sinesmenen eremua
 - Lidergo-estiloa
- Komunikazio eta sinbologiaren eremua
 - Komunikazio formala
 - Komunikazio informala
- Ohituren eremua
 - Kanpokoak

- Barneko formalak
- Barneko informalak

3.2.23 Langileen ordezkari-taldeen eraketa

2018ko azaroaren 20ko hauteskunde sindikalen ondoren, Enpresa Batzordearen % 33,3 emakumeak dira, eta % 66,7 gizonak (ikus 59. eranskina).

Segurtasun eta Osasun Batzordeko kideen % 16,7 emakumeak dira, eta % 83,3 gizonak (ikus 60. eranskina).

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

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

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

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

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

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

Dokumentu horiek guztiak 2018. urtetik daude indarrean

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

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

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

Gainera, IV. Plana indarrean egon bitartean, jazarpen kasuak saiheste aldera, EJIEk genero-ikuspegia txertatu du ematen dituen zerbitzu batzuetan. Horrela, 2018. urtean onartu egin zen EAEko KZGUNE zentroetako arreta-langileen kontrako jarrera oldarkorrek prebenitzeko eta horien aurrean esku hartzeko plana. EJIEko Zuzendaritza Nagusiak, Informatika eta Telekomunikazioetako Zuzendaritzak eta Eusko Jaurlaritzako Gobernantza eta Telekomunikazio Sailak Zerbitzu Zuzendaritzek onartu zuten plana; ondoren, prebentzio-jarduna koordinatzeko prozeduran txertatu zen, eta zerbitzua ematen duten enpresek onartu zuten, baita horietan zerbitzuari lotuta zeuden langileek ere. KZGUNE zentroak jartzeko bulegoak lagatzen dituzten EAEko Udalek onartzeko fasean dago aipatu dokumentua.

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

- Jokabide-kodea eta hura zabaldu zein onartzeko plana ezartzea (2008. urtetik)
- Aldian-aldian arrisku psikosozialei buruzko Inkesta egitea (2010. urtetik)
- Prebentzio-zirkuluen figura sortzea, arrisku psikosozialei buruzko inkesten datuak aztertze eta horiek hobetzeko planak proposatzeko (2018. urtetik)
- Aholkularitza Konfidentzialaren figura sortzea (2018. urtetik)
- Urtean behin laneko giroari buruzko inkesta egitea (2001. urtetik)
- Prestakuntza Planetan arrisku psikosozialei, berdintasunari eta abarrei buruzko prestakuntza-jarduerak txertatzea (2008. urtetik)
- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak (2008. urtetik)
- Prebentzio-sistemari lotutako ISO45001 ziurtagiria, lehen OHSAS18001 zena (2008. urtetik)
- Emakunderen aitortza (2008. urtetik)
- Berdintasun-arloko urteko komunikazio plana (2009. urtetik)
- Gatazkak ebazteko prozedura (2015)
- Berdintasun-arloko hobekuntza-taldea sortzea (2008tik 2019ra)
- Berdintasun Batzordea sortzea (2019. urtetik)
- Langile berrientzako Harrera Plana, zeinetan barne hartzen baitira jazarpenaren kontrako prebentzio-neurriak (2014. urtetik)
- EJIEen jazarpenaren kontrako protokoloak txertatzea, kontratazio-prozesuetan eta enpresa-jarduerak koordinatzeko prozeduran (2018. urtetik)
- Jazarpen moralari, sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokoloak (2011. urtetik)
- Hitzarmen kolektiboaren 16. artikuluan jasota dauden diskriminazio-egoerak prebenitzeko prozedura, besteak beste, sexuan oinarritutako jazarpen-egoerak barne hartzen dituen (2015)
- EAEko KZGUNE zentroetako arreta-langileen kontrako jarrera oldarkorrak prebenitzeko eta horien aurrean esku hartzeko plana (2018)

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

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

3.4 Laneko segurtasuna, osasuna eta ongizatea

3.4.1 Laneko segurtasun-, osasun- eta ongizate-sistema

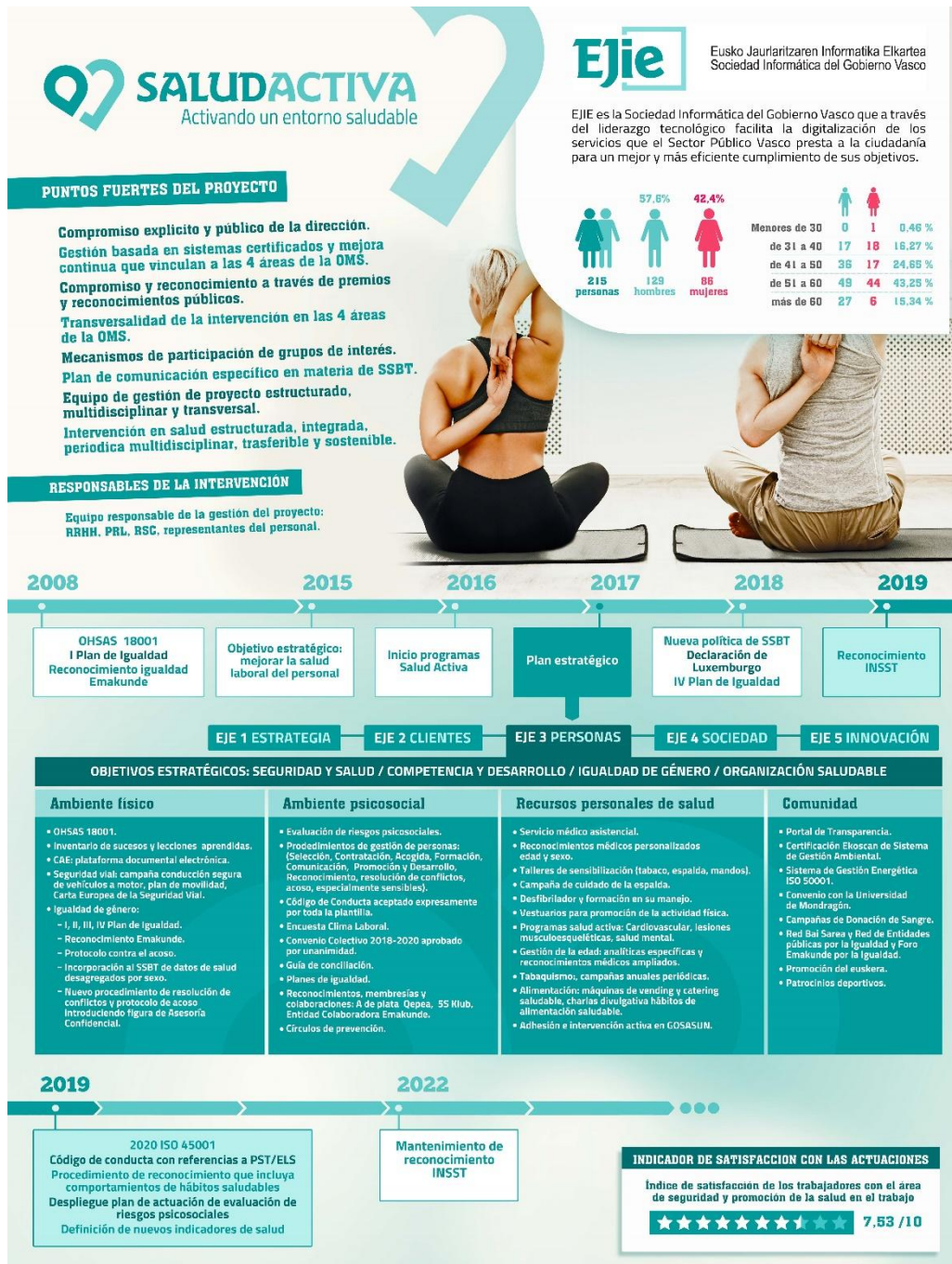
EJIEk Laneko segurtasuna, osasuna eta ongizatea kudeatzeko sistema du (SSBT), zeinak OHSAS18001 ziurtagiria baitu 2008. urtetik, baita 2019. urtetik ISO45001 ziurtagiria ere.

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

EJIEko SSBT sistemak laneko osasuna sustatzeko enpresa-jardunbide egokien aintzatespena jaso du 2018ko edizioan, Laneko Segurtasun eta Osasunerako Institutu Nazionalak (INSST) ematen duena, Laneko Osasuna Sustatzeko Europako Sarearekin (ENWHP) lankidetzan. Aitortza hori OMEren enpresa osasungarriaren eredian oinarrituta dago. Aitortza jasotzeko, EJIEk memoria bat egin zuen, eta bertan jaso zituen EJIEko SSBT

sisteman genero-ikuspegia txertatu izanaren nondik norakoak, sistemaren egiturari eta ereduaren ardatz guztiei zegokienez (inguru fisikoa, faktore psikosozialak, osasun-arloko baliabide pertsonalak, komunitatea).

13. irudia.



Iturria: EJIEko Giza Baliabideen saila

3.4.2 Genero-ikuspegia Laneko Segurtasun, Osasun eta Ongizate Sistematan

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

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

Dagoeneko EJI Eren I. Berdintasun Planean (2008-2011) jaso zen 6.3 helburua (emakumeen eta gizonen desberdintasun fisiko eta psikikoei arreta ematea, baldin eta horiek kolektibo bien osasun integralean eragin badezakete beren lanaren jardunean), baita 6.3.3 jarduera ere, zeinaren bitartez handitu egiten baita osasun-azterketen estaldura, urteko osasun-azterketetan emakumeentzako eta gizonentzako proba diagnostiko espezifikoak barne hartuta. Horretarako, 2011. urtetik aurrera analisi espezifikoak egin izan zaizkie langileei urteroko osasun-azterketetan, 2017. urtean estaldura berriro handitu zelarik. Gaur egun, honako analisi hauek egiten zaizkie sexu bietako pertsoneri, bai urteko osasun-azterketetan, bai langile berrien kasuan:

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

Neurri hauek onarpen zabala izan dute langileen artean; ageri-agerian geratu zen hori; izan ere, plantilla osotik, oso gutxik uko egin zioten azken urteetan ohiko osasun-azterketa egiteari (bereziki emakumeen artean).

32. taula - Urteko osasun-azterketei uko egitea (2017-2019 aldia), sexuaren arabera. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea

Urtea	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2017	16	2	14	35,6	22,2	38,9
2018	11	3	8	24,4	33,3	22,2

2019	18	4	14	40,0	44,4	38,9
GUZTIRA	45	9	36	100,0	100,0	100,0

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

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

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

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

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

Prozedura ezartzearen ondorioz, zenbait hobekuntza planteatu dira haurdun dauden emakumeen iradokizunei esker, hala nola irisgarritasun hobea duten aparkaleku-plazak erabiltzeko aukera eskaintzea, edo medikuak adierazitako neurri zehatzak aplikatzea –kasu zehatz bakoitzaren beharrezko arabera elementu zehatzak erabili ahal izatea, *Fitball* kasu–.

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

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

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

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

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

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

* *Oso zeregin puntualak soilik egiten ditut*

* *Ez dut arlo horietako zereginik egiten*

Genero-ikuspegia kontuan hartu da, baita, emaitzak aztertzeko eta hobetze-ekintzak ezartzeko orduan. Hala, emaitzak aztertzeko prebentzio-zirkulu deritzenak erabiltzen dira, zeinak plantillako gizon eta emakume boluntarioek osatzen baitituzte, erakundean diren gizonen eta emakumeen ehunekoaren arabera

ordezkaritza ezarrita (% 42 emakumeak; % 58 gizonak). 2018. urtean egin ziren azken prebentzio-zirkuluak; hain zuzen ere, 13 emakumek (% 48) eta 14 gizonek osatu zituzten (% 52).

Bestalde, arrisku psikosozialei buruzko inkesten emaitzak EJIEren berdintasun-planen diagnostikoetan jasota daude eta, gainera, plan horietan jarduerak txertatzea eragiten dute. Jarduerak plana osatzen duten ardatz ezberdinetan txertatzen dira, bereziki Pertsonen kudeaketan eta Laneko segurtasun eta osasunaren kudeaketan, arrisku psikosozialei buruzko inkestaren presentzia bikoitzaren dimentsioan eskuratu diren emaitzei esker. Adibide gisa, 2014an lan giroari buruz egindako inkesten emaitzak eta 2013. urtean arrisku psikosozialei buruz egindako inkesta kontuan hartuta, III. Berdintasun Planean 8 jarduera barne hartu ziren familia-bizitza eta lana kontziliatzen laguntzeko, zeintzuetan 8 neurri zehatz barne hartzen baitziren hitzarmen kolektiboan araututako gizarte- eta lan-arloko baldintzak hobetzeko. 2015ean hitzarmen kolektibo berria onartzeko adostasunik izan ez zenez, EJIEko Zuzendaritzak itun kolektibo bat proposatu zuen, Enpresa Batzordearekin formalizatzeko. Proposamenak zortzi hobekuntza hartzen zituen barnean, kontuan hartuta neurriok III. Berdintasun Planean sartu zirela eta Zuzendaritzak konpromiso irmoa zuela hura ezartzeko. Azkenik, Zuzendaritzaren eta Enpresa Batzordearen arteko akordioa lortu ez zen arren, Zuzendaritzak neurri horiek ezarri egin zituen 2015eko irailean. Neurriak 2018-2020 hitzarmen kolektiboan barne hartu ziren azkenean, EJIEren IV. Berdintasun Planean barne hartutako beste hainbat neurriekin batera.

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

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

Azken urteotan oso adierazgarria izan da osasuna sustatzeko programetan parte hartzen duten emakumeen kopura, oso kontuan hartu baitira plantillako emakumeen eta gizonen ehunekoak (% 42 emakumeak eta % 58 gizonak), jarraian ikus daitekeenez:

2016-2017	Gizonak	Emakumeak	Guztira
Kardiobaskularra	7	18	25

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

2019	Gizonak	Emakumeak	Guztira
Kardiobaskularra	8	6	14
Muskulu-eskeletikoa	8	21	29
Osasun mentala	4	5	9

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

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

Urtea	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2016-2017	25	18	7	20,3	23,7	14,9
2017-2018	46	26	20	37,4	34,2	42,6
2019	52	32	20	42,3	42,1	42,6
GUZTIRA	123	76	47	100,0	100,0	100,0

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

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

BAISAREA erakundearen sarearen 3. biltzarrak, 2019. urtean, jardunbide egoki gisa aitortu eta saritu zuen EJIEren ibilbidea, genero-ikuspegia SSBT sistemari buruzko datuak hartuz.

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

SSBT sistemaren urteko helburuen artean, 2018an zein 2019an, helburu espezifiko bat barne hartu da SSBTari buruzko genero-ikuspegia txertatzearekin lotuta; hain zuzen ere, sexuaren arabera bereizitako osasun adierazleak eskuratzea da helburua, batez ere absentismoari eta EJIEko osasun-laguntzako zerbitzuaren erabilerrari dagokienez. Aurreko urteetan ez da sexuaren arabera bereizitako daturik eskuratu; hori dela eta, jarraian jasota daude adierazitako urteetako datuak.

34. taula - Gaixotasun edo istripuek eragindako absentismoaren ehunekoa (2018-2019 aldian), urtearen eta sexuaren arabera. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea

Urtea	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2018	3,12	1,37	1,75	43,2	36,3	50,6
2019	4,11	2,4	1,71	56,8	63,7	49,4
GUZTIRA	7,23	3,77	3,46	100,0	100,0	100,0

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

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

Ondorioak: EJIEk ISO45001 ziurtagiria duen SSBT sistema du, ezarpen- eta efikazia-ibilbide luzekoa; gainera, genero-ikuspegia barne hartzen du eta zenbait kanpo-aitortza eskuratu ditu, horietako batzuk, hain zuzen ere, genero-ikuspegiarekin lotutakoak.

SSBT sisteman aipatutako genero-ikuspegiaren ebidentzietako batzuk dira urteko osasun-azterketetan sexu eta adin-tartearen arabera analisiak egiteko aukera eskaintzea, edota haurdun dauden emakumeen kasuistika kontuan hartzen duen langile sentikorrentzako prozedura ezartzea.

EJIEko emakume langileen parte-hartzea SSBTan eta haren jarduera adierazgarrietan oso feminizatuta dago: 2018. urtean prebentzio-zirkuluetan erregistratutako parte-hartzaileen % 48 emakumeak ziren eta % 52 gizonak; gaur arte egin diren osasuna sustatzeko programetan % 61,8 emakumeak izan dira, eta % 38,2 gizonak (ikus 62. eranskina); eta aztertutako aldian osasun-azterketei uko egin dieten pertsonen % 20 izan dira emakumeak, eta % 80 gizonak (ikus 63. eranskina).

3.5 Kultura- eta kudeaketa-elementuak

3.5.1 Jokabide-kodea

EJIEk Kode Etikoa du 2008. urtetik; 2011. urtean berrikusi egin zen eta izendapen berria eman zitzaion: Jokabide-kodea. Administrazio Kontseiluak onartutako dokumentua da, berau osatzen duten kide guztiek eta langile guztiek –norbanako gisa– izenpetutakoa.

Jokabide-kodea hemen argitaratuta dago: www.ejie.eus

Honako hauek dira jokabide-kodearen printzipio nagusiak

- Indarreko legedian finkatutako mekanismoei erantzuna ematea
- EJIE osatzen duten pertsonen garapen profesionala bultzatzea
- EJIEen lan-inguru duinte, seguru eta parte-hartzailea sustatzea
- EJIEren instalazio, aktibo, ezagutza eta, oro har, baliabide guztiak babestea
- Bezere eta hornitzaileekin bikaintasunean oinarritutako harremanak izatea
- Ingurumena zaindu eta hobetzen laguntzea
- Jendartearen garapena bultzatzea
- Interes-gatazkak saihestea
- Berdintasuna garatzen laguntzea
- Eleaniztasuna sustatzea

EJIEko Administrazio eta Langileria Zuzendaritzak jokabide-kodearen zirriborro berria sortu du, zeina Zuzendaritza Nagusiari igorri baitzaio, eta Administrazio Kontseiluari aurkeztu, hala badagokio, onar dezan.

Bertan barne hartuta dago, printzipio nagusi gisa, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren sustapena, aurkezpena oraindik egiteke dagoela.

Ondorioak: Jokabide-kodearen printzipio inspiratzaileetako bat da berdintasunaren garapenean laguntzea, eta, horregatik, langile guztiei helarazten zaie dokumentua, erakundea osatzen duten kide guztiek onar dezaten. Jokabide-kodea aldatzekotan, langileen artean zabaldu eta onartu beharko da, aurrez ezarrita dauden prozeduretan oinarrituta.

3.5.2 Zuzendaritzaren politikak eta konpromisoak

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

Politika horiek dira Jokabide-kodearen oinarritzko printzipioak.

Zuzendaritzaren politika eta konpromiso guztiak aztergai daude hemen: www.ejie.eus

Politika/konpromisoa
Berrikuntza eta kalitatearen politika
Ingurumenarekiko konpromisoa
Segurtasun-politika orokorra
Laneko segurtasun eta osasunaren politika
Genero berdintasunerako politikak

Ondorioak: EJIEk zenbait politika eta konpromiso ditu, besteak beste, genero-berdintasuna lortzera bideratutakoak. Berdintasun-politika berrikusi egin da, eta ondorioztatu da ez duela aldaketarik behar.

3.5.3 Kudeaketa-sistemak

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

Aipatu zerbitzuak EJIEren Zerbitzuen Katalogoan daude definituta, zeinaren azken bertsioa 3.8.1 baita – indarrean dagoena–, 2019ko azaroaren 27koa.

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

Kudeaketa Sistema	Erreferentziako ziurtapen-araua
Berrikuntza eta kalitatearen kudeaketa-sistema	ISO9001 ISO20000
Ingurumena kudeatzeko sistema.	ISO14001 eta ISO50001
Informazioaren segurtasun sistema	ISO27001

Laneko segurtasuna eta osasuna kudeatzeko sistema	ISO45001
KZGUNEA zerbitzuen karta	UNE93200

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

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

Kudeaketa Sistema	Erreferentziako ziurtapen-araua
Kalitatea kudeatzeko sistema	<ul style="list-style-type: none"> ● Pertsonen kudeaketa prozesua - Prestakuntza-prozedura (PTH06.11) - Harrera-prozedura (PTH06.1) - Presentzia kontrolatzeko prozedura (PTH06.2) - Nomina eta gizarte-aseguruen prozedura (PTH0.3) - Hitzarmena kudeatzeko prozedura (PTH06.4) - Bereizte-prozedura (PTH06.5) - Pertsonak hautatzeko zein mailaz igotzeko prozedura (PTH06.6) - Mailaz igotzeko eta garapen profesionalerako prozedura (PTH06.7) - Barne-komunikazioko prozedura (PTH06.8) - Aitortza-prozedura (PTH06.9) ● Kontratazio-prozesua - Barne-dokumentua - EJIE-SPKL kontratazio-prozesua ● Zerbitzuen katalogoa
Laneko segurtasuna eta osasuna kudeatzeko sistema	<ul style="list-style-type: none"> ● Sistemaren prozedurak - Gatazkak ebazteko prozedura - Istripuak eta gertakariak ikertzeko prozedura - Lege baldintzak identifikatzeko prozedura - NBEak kudeatzeko prozedura - Enpresa-jarduerak koordinatzeko prozedura - Barne-ikuskaritzen prozedura bateratua - Larrialdietako prozedura - Arriskuak ebaluatzeko prozedura - Laneko sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloa. - Lanean jazarpen moralari aurre egiteko protokoloa ● Laneko segurtasun, osasun eta ongizateari buruzko gidaliburua ● Arriskuen ebaluazioa

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

- Aurreko berdintasun-planak, horien betearazpen-memoriak eta egun indarrean dagoen berdintasun-politika.
- Jokabide-kodea

- Eusko Jaurlaritzaren Ogasun eta Finantza Saileko Kontrol Ekonomikoko Bulegoak emandako jarraibideen arabera, Gobernu Arduratsuaren Gidara eta Barne-kontrolerako eredura egokitzeko eredu bat sortu zen, eta gobernu arduratsuaren eta barne-kontrolari buruzko giden betetze-maila egiaztatzeko txostenean islatu da eredu horrek EJIE duen ezarpen-maila.

EJIEko Berrikuntza eta kalitatearen kudeaketa-sistemaren barnean, pertsonen kudeaketa prozesua «optimizazio fasean» dago, prozesuen heldutasun-mailen eskala kontuan hartuta.

EJIEko kalitate-sistemaren heldutasun-maila	Deskribapena
Eginda	Emaitzak bat datoz prozesuaren helburuari lotuta dokumentatu den zehaztasun-mailarekin
Kudeatuta	Aurrez planifikatu den bezala gauzatzen ari da, eta, desbideratzerik egonez gero, zuzenketak egiten dira
Ezarrita	SGQ sisteman txertatu da, arau eta baldintzen arabera
Aurresangarria	Kontrol-mugak daude prozesuan gako diren adierazleetan, eta aldaketaren kausa bereziak ezabatzeko jarduerak ezarri dira
<i>Optimizazioa (EJIE)</i>	<i>Prozesuaren egiazko jardueraren emaitzak hobetu dira, aldaketen kausa komunak aztertuz edo ikuspegi berritzaileak txertatuz</i>

Ondorioak: EJIEk zenbait kudeaketa-sistema ditu erreferentziatzeko eredu komunak arabera ziurtatuta. Pertsonen kudeaketa prozesua EJIEko kalitatea kudeatzeko sisteman definitutako heldutasun-maila gorenera iritsi da, eta maila onenetan bigarrena lortu du Kudeaketa Aurreratuko ereduan oinarrituta egindako autoebaluazioan.

Kalitatea kudeatzeko sistemaren barnean, EJIEk 4 berdintasun-planen eskarmentua du; guztiak betetze-maila handiarekin eta betetze-adierazle espezifikokoak dituztenak. Ikusi aurrekariaren atala.

3.5.4 Berdintasuna sustatzeko jarduerak

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

III. Plana indarrean egon bitartean hainbat jardura egin ditu EJIEk berdintasuna sustatzeko

- Emakunderen Foroan parte hartu du III. Plana indarrean egon bitartean
- BAI SAREAn sartu eta era aktiboan parte hartu du erakunde gisa
 - o EJIEko Giza Baliabideen Saileko arduradunak BAI SAREAn 1., 2. eta 3. biltzarretan parte hartu du
 - o EJIEko Giza Baliabideen Saileko arduradunak BAI SAREAn talde eragilean parte hartu du 2020ko otsailetik
 - o EJIEk bete egin ditu urteko jardura-planetan erakundeek hartutako konpromisoak
- Emakunderen proposamena onartuta, EJIEko Giza Baliabideen Saileko arduraduna 2016ko Emakunde Sariaren epaimahaikide izan zen

- EJIEko Giza Baliabideen Saileko arduradunak Emakume eta gizonen berdintasunerako 4/2005 Legea ebaluatzeko proiektuan parte hartu zuen
- EJIEko Giza Baliabideen Saileko arduradunak Emakundek sustatutako lantalde eta kontraste-taldeetan parte hartu du

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

3.5.5 Produktu eta zerbitzuen azterketa

EJIEk Zerbitzuen Katalogoa du Kalitatea kudeatzeko sistemaren barruan; bertan jasota daude EJIEk bezeroei eskaintzen dizkien zerbitzuak. Hona hemen zerbitzu horiek:

Zerbitzuaren izena	Zerbitzuaren deskribapena
Aplikazioak garatzea	Neurrira eginiko produktu bat planifikatu, diseinatu eta garatuz edo soluzio estandar bat konfiguratzuz, bezero baten beharrei erantzutera bideratutako zerbitzua. Zerbitzuak Eusko Jaurlaritzaren estandarrak eta EJIEren barne-araudia betetzen ditu. Zerbitzuaren parte gisa aplikazioen kalitate-kontrola egiten da, ikuspegi tekniko eta funtzioaletik Eusko Jaurlaritzaren azpiegituran txertatuko diren produktuen fidagarritasuna eta kalitatea ziurtatzeko asmoz.
Aplikazioak mantentzea	Neurrira 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-kontrola egiten da, ikuspegi tekniko eta funtzioaletik Eusko Jaurlaritzaren azpiegituran txertatuko diren produktuen fidagarritasuna eta kalitatea ziurtatzeko asmoz.
Proiektu teknologikoak	Proiektu teknologikoen zerbitzuak barne hartzen du izaera teknikoko proiektuen ikerketa, planifikazioa eta garapena, gerora beste zerbitzu batzuek (adib. Aplikazioak diseinatzea) erabiliko dituzten edo uneko baliabideak bezeroen eta EJIEren beharretara (adib. Oracle bertsio-berritzea) moldatzen dituzten soluzio teknologikoak diseinatu eta ezartzeko.
Laguntza teknikoa	Laguntza teknikoaren zerbitzuaren xedea da EJIEren bezeroei langile espezializatuak eskaintzea, beren behar zehatzen arabera
Aholkularitza	Aholkularitza-zerbitzuak hainbat alorretako (azpiegiturak, proiektuak, segurtasuna, estandarren definizioa) EJIEko langileen lana biltzen du, bezeroen beharrak analizatzeko eta horiei lotutako soluzioak eta ekintza-planak definitzeko.
Ostalariak	Ostalari-zerbitzuari esker, EJIEk bezeroei aplikazioak eta datuak ostatatzeko behar diren azpiegiturak eta elementu teknologikoak eskaintzen dizkie. Zerbitzua bezeroaren behar zehatzetara moldatu ahal da, eta barnean hartzen ditu: 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 erabiltzeko behar diren lanak hartzen ditu barne, 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 oinarrizko softwarean laguntzea eta bertan ostatatutako bezeroen produktuetan laguntzea.
Erabiltzailearen postua	Erabiltzaileei Eusko Jaurlaritzaren Sare Korporatiboaren (EJSK) barneko postuan eguneroko jarduerak egiteko behar diren 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 behar diren 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, EJI Eren Zuzendaritzak hura zerbitzuen katalogoan sartzeko aukera ebaluatuko du, beste rol batzuen laguntzaz.
Komunikazio mugikorrak	Komunikazio mugikor kudeatu eta seguruetan (ahotsa, datuak, zerbitzu osagarriak eta balio erantsiko zerbitzuak) bezero diren erakundeen eta pertsona erabiltzaileen beharrianak estaltzera bideratutako zerbitzua da.

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

Gainera, zerbitzuen balorazioa egiten dute erabiltzaileek urtero.

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

Honako koadro honetan ikus daiteke adierazle horien bilakaera:

6. koadroa

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

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

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

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

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

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

Ondorioak:

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

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

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

Kudeaketa-sistemak eguneratu edo aldatzeko zerbitzuak eskaintzea helburu duten enkarguetan genero-irizpideak txertatzea sistematizatzeko aukera eman du 3/2018 Zirkularrak, nahiz eta Eusko Jaurlaritzako sailen enkargu guztiek ez duten ezarritako eredu-klausula barne hartzen.

III. Planaren harira, genero-ikuspegia barne hartzearen ebidentziak daude zerbitzuen diseinuan, prestazioan eta jarraipenean; bada alderdi hori hobetzerik, eta, ondorioz, gai horretan aurrera egiten jarraitu behar da, hala genero-ikuspegia txertatzeko jarduerak egiten hasi diren zerbitzuetan, nola gainerako zerbitzuetan, bereziki BATERA ekimenarekin lotura dutenetan.

4 Jarduketa-ardatzak

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

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

- (1) Pertsonen kudeaketa prozesuaren heldutasun-maila ikusita, zeinak ikuspegi integrala ematen baitu, aurretik egin diren berdintasun-planetan adierazi ziren zenbait alderdi bateratzea erabaki da (hautaketa, mailaz igotzea eta garapen profesionala, prestakuntza, familia-bizitza eta lanaren kontziliazioa), horiek guztiak biltzen dituen jarduketa-ardatz bakarrean.
- (2) Kontuan hartuta EJIEen badela laneko segurtasuna, osasuna eta ongizatearen kudeaketa-sistema espezifiko bat (SSBT), baita gai honen inguruko zein jazarpenari aurre egiteko protokolo espezifiko bat ere, gai honen inguruko ardatz bat ezartzea erabaki da.

5 Helburuak

Aipatu ardatz bakoitzaren helburu espezifikoak honako hauek dira:

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

6 Jardueren plana

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

6.1 Pertsonen kudeaketa

Kodea	Jarduera	Denbora-muga	Betearazteko arduraduna	Baliabideak
E1.1	V. Plana indarrean egon bitartean, behar izanez gero, kontziliazio-neurriei buruzko egungo gidan barne hartzea negoziazio kolektiboko prozesuetatik erator litezkeen neurriak.	Jarraitua	Giza Baliabideen Saila	Barnekoak
E1.2	Tevelan modalitatearen aplikazioarekin lotura duen proposamen bat sortzea, EJIEn beraren zein zerbitzuen ezaugarriekin bat, arlo horretan indarrean jar daitekeen balizko araudiarekin bat, eta laneko segurtasun, osasun eta ongizatearen politikarekin zein SSBT sistemarekin bat.	2021/05/31	Negoiazio Batzordea	Barnekoak
E1.3	V. Plana indarrean egon bitartean, urteko komunikazio planean barne hartzea EJIEn familia-bizitza eta lana uztartzeko dauden neurriak.	Jarraitua	Giza Baliabideen Saila	Barnekoak
E1.4	Etorkizuneko diagnostikoak aberasteko, adierazle berriak txertatzea; hala nola kontziliazio, haurdunaldi edo aitatasun egoeretarako urteko sustapenei buruzko datuak, etorkizunean egingo diren diagnostikoetan barne har daitezten, lanpostuaren arabera bereizita, horrela, kristalezko sabaia aztertu ahal izan dadin	2021/12/31	Negoiazio Batzordea	Barnekoak
E1.5	Etorkizuneko diagnostikoak aberasteko, adierazle berriak txertatzea; hala nola erantzunkidetasun-arloan aitatasun-baimen berria hartzeari buruzko datuak, etorkizunean egingo diren diagnostikoetan barne har daitezten.	2022/12/31	Negoiazio Batzordea	Barnekoak
E1.6	Komunikazioa hobetzeko, diagnostikoan eskuratutako datu objektiboak eskaintzea, hala nola emakumeen eta gizonen mailaz igotzeko eta hautatzeko prozesuak, prestakuntza-orduak sexuaren arabera, etab.	2021/06/30	Giza Baliabideen Saila	Barnekoak
E1.7	2021eko prestakuntza-planean genero-ikuspegiko lidergoari buruzko prestakuntza espezifiko txertatzea arduradunentzat, berrerabiltzeko moduko <i>online</i> formatuan	2021/02/28	Giza Baliabideen Saila	Berdintasun-arloan espezializatutako kanpo-aholkularitza
E1.8	2022ko prestakuntza-planean langile guztientzako prestakuntza espezifiko txertatzea, hizkuntza informal ez-sexistaren erabilera bermatzeko, berrerabiltzeko moduko <i>online</i> formatuan	2022/02/28	Giza Baliabideen Saila	Berdintasun-arloan espezializatutako kanpo-aholkularitza
E1.9	2023ko prestakuntza-planean langile guztientzako prestakuntza espezifiko txertatzea, erakundeen egunerokoan genero-joera edo joera sexistari buruzkoa, berrerabiltzeko moduko <i>online</i> formatuan	2023/02/28	Giza Baliabideen Saila	Berdintasun-arloan espezializatutako kanpo-aholkularitza

E1.10	Plana indarrean egon bitartean, prestakuntza-planetan Aholkularitza Konfidentzialerako prestakuntza barne hartzea.	Jarraitua	Giza Baliabideen Saila	Berdintasun-arloan espezializatutako kanpo-aholkularitza
E1.11	Plana indarrean egon bitartean, prestakuntza-planetan Berdintasun Batzorderako prestakuntza barne hartzea.	Jarraitua	Giza Baliabideen Saila	Berdintasun-arloan espezializatutako kanpo-aholkularitza
E1.12	Plana indarrean egon bitartean, prestakuntza-planetan Negoziazio Batzorderako prestakuntza barne hartzea.	Jarraitua	Giza Baliabideen Saila	Berdintasun-arloan espezializatutako kanpo-aholkularitza
E1.13	Irakokizunen dokumentua berrikustea, EJIEko pertsonen kontziliazio-beharrak gehiago errespetatzeko; eta aurretik dauden neurriak zehaztasunez aztertzea, kontziliazio-neurriak dituzten langileek prestakuntzan parte hartuko dutela bermatzeko eta, hala badagokio, horiek hobetzeko.	2021/09/30	Berdintasun Batzordea	Barnekoak
E1.14	Barne-komunikazioko planean barne hartzea intraneteen argitaratu beharreko berdintasunari buruzko albisteak (Adib.: emakumeen eta gizonen % eremu jakin batzuetan), kontzientziatzeko tresna gisa.	2022/03/31	Giza Baliabideen Saila	Barnekoak
E1.15	Plana indarrean egon bitartean, ordainsarien ikuskaritza berri bat egitea, genero-ikuspegia barne hartuta, Emakumearen Erakundeak gai honen inguruan eta aukera-berdintasunaren alde egindako gidaliburuaren arabera	2022/06/30	Negoziazio Batzordea	Berdintasun-arloan espezializatutako kanpo-aholkularitza
E1.16	Soldata-erregistroa urtero eguneratuta edukitzea, genero-ikuspegia barne hartuta	Jarraitua	Giza Baliabideen Saila	Barnekoak
E1.17	Soldata-arrakalaren emaitzak urtero eguneratzea, BAI SAREAK garatutako metodologiaren arabera	Jarraitua	Giza Baliabideen Saila	Barnekoak
E1.18	V. Plana indarrean egon bitartean, EJIEEn lidergoa garatu eta hobetzera bideratuta planifikatzen diren prestakuntzetan emakumeek parte har dezaten sustatzea	Jarraitua	Giza Baliabideen Saila	Barnekoak
E1.19	V. Plana indarrean egon bitartean, berdintasunaren arloko komunikazio-ekintzak bermatzea urteko komunikazio-planetan	Jarraitua	Giza Baliabideen Saila	Barnekoak
E1.20	V. Plana indarrean egon bitartean, familia-bizitza eta lana uztartzeko dauden laguntza publikoen orogarria barne hartzea urteko komunikazio planean	Jarraitua	Giza Baliabideen Saila	Barnekoak
E.1.21	V. Plana indarrean egon bitartean, jardunbide egokiak sistematikoki betetzen direla zaintzea. EJIEk bere gain hartzen dituen jardunbide egoki horiek bilketa- eta hautaketa-prozesuak arautzen dituzte (bai barnekoak bai zerbitzu-hornitzaileei delegatutakoak), barne-hautaketaren arloan ekintza positibo gehiago ezartzearen bideragarritasuna aztertze aldera.	Jarraitua	Giza Baliabideen Saila	Barnekoak
E1.22	V. Plana indarrean egon bitartean, EJIEko Prestakuntza-planak aurreikusten dituen prestakuntza-ekintzetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatua izango dela bermatzea, arreta berezia eskainita epe ertain edo luzera	Jarraitua	Giza Baliabideen Saila	Barnekoak

	mailaz igotzeko barne-aukerak eragin ditzakeen prestakuntzari.			
E1.23	V. Plana indarrean egon bitartean, prestakuntzak parte-hartzaileen erantzunkidetasun-aukeretan izan dezakeen inpaktua minimizatzeko EJIk definitu dituen jardunbide egokiei eustea (prestakuntza-ordutegiak finkatzea, pertsonen prestasuna kontuan hartzea, deialdietan epe egokiagoak, senideak zaintzeko eszedentzia hartua duten pertsoneri jakinaraztea, etab.).	Jarraitua	Giza Baliabideen Saila	Barnekoak
E1.24	V. Plana indarrean egon bitartean, legezko zaintza egoeretako kotizazio-baldintzak langileei gogoraraztea urteko komunikazio-planetan	Jarraitua	Giza Baliabideen Saila	Barnekoak
E1.25	V. Plana indarrean egon bitartean, intranet korporatiboko berdintasun-ataria eguneratuta edukitzea, berdintasun-arloko eduki espezifikoak barne hartuta eta iradokizunak egiteko aukera eskainita.	Jarraitua	Giza Baliabideen Saila	Barnekoak
E1.26	Erantzunkidetasun kanpainak antolatzea.	Jarraitua	Giza Baliabideen Saila	Barnekoak
E1.27	EJIeko langileen artean plan honen berri zabaltzea.	2021/04/30	Giza Baliabideen Saila	Barnekoak
E1.28	V. Plana indarrean egon bitartean, urtero ezagutaraztea berdintasun-plana ezartzearen ondoriozko emaitza eta jarduera garrantzitsuenak	Jarraitua	Giza Baliabideen Saila	Barnekoak
E1.29	Langileen titulazioari buruzko informazioa berriro eskatzea, halakorik aurkeztu ez duten pertsoneri	2021/09/30	Giza Baliabideen Saila	Barnekoak
E1.30	V. Plana indarrean egon bitartean, erakundearen kulturari buruzko BAI SAREA diagnostiko-tresna erabiltzea, plan honen diagnostikoan egindako azterketaren balizko bilakaera aztertzeko	2022/12/31	Negoiazio Batzordea	Barnekoak
E1.31	V. Plana indarrean egon bitartean, Pertsonen kudeaketa prozesuaren edo/eta bertan jasotako edozein prozeduraren genero-ikuspegia berrikuspen guztietan kontuan hartzen dela bermatzea	Jarraitua	Giza Baliabideen Saila	Barnekoak

6.2 Laneko segurtasun, osasun eta ongizatearen kudeaketa

Kodea	Jarduera	Denbora-muga	Betearazteko arduraduna	Baliabideak
E2.1	Mugikortasun-plana garatzen duten jardueretan genero-ikuspegia kontuan hartzen dela bermatzea	Jarraitua	Giza Baliabideen Saila	Barnekoak Kanpokoak (kanpoko prebentzio-zerbitzua)

E2.2	V. Plana indarrean egon bitartean egiten diren arriskuen ebaluazio guztietan genero-ikuspegia kontuan hartzen jarraituko dela bermatzea	Jarraitua	Giza Baliabideen Sails	Barnekoak Kanpokoak (kanpoko prebentzio-zerbitzua)
E2.3	Arrisku kardiobaskularrak saihesteko programan genero-ikuspegia kontuan hartzen dela bermatzea, V. Plana indarrean egon bitartean egiten diren edizio guztietan	Jarraitua	Giza Baliabideen Sails	Barnekoak
E2.4	Lesio muskulu-eskeletikoak saihesteko programan genero-ikuspegia kontuan hartzen dela bermatzea, V. Plana indarrean egon bitartean egiten diren edizio guztietan	Jarraitua	Giza Baliabideen Sails	Barnekoak
E2.5	Osasun mentalaren eta ongizate emozionalaren programan genero-ikuspegia kontuan hartzen dela bermatzea, V. Plana indarrean egon bitartean egiten diren edizio guztietan	Jarraitua	Giza Baliabideen Sails	
E2.6	V. Plana indarrean egon bitartean, osasuna zaintzeko egiten diren osasun-azterketen esparruan genero-ikuspegian oinarritutako kontrolak mantenduko direla bermatzea	Jarraitua	Giza Baliabideen Sails	Barnekoak Kanpokoak (kanpoko prebentzio-zerbitzua)
E2.7	Istripuekin, gaixotasun arrunten ondoriozko absentismoarekin, osasun-laguntza zerbitzuaren jardurekin eta laneko osasun, prebentzio eta segurtasun alderdiekin lotuta dauden edo egon daitezkeen adierazleak sexuaren arabera bereizita aztertzea	Jarraitua	Giza Baliabideen Sails	Barnekoak
E2.8	Arrisku psikosozialei buruzko inkestan genero-ikuspegia kontuan hartzen dela bermatzea	Jarraitua	Giza Baliabideen Sails	Barnekoak Kanpokoak (kanpoko prebentzio-zerbitzua)
E2.9	Arrisku psikosozialei buruzko inkestaren ondorioz sortzen den hobekuntza-planean genero-ikuspegia kontuan hartzen dela bermatzea	2021/12/31	Giza Baliabideen Sails	Barnekoak Kanpokoak (kanpoko prebentzio-zerbitzua)
E2.10	Prebentzio-jarduera koordinatzeko prozeduraren bitartez, KZGunea proiektuari lotutako zerbitzuen esleipendun diren enpresek arreta-langileen kontrako jarrera oldarkorrak prebenitzeko plana aplikatzen dutela bermatzea.	Jarraitua	Giza Baliabideen Sails	Barnekoak Kanpokoak (Kanpoko prebentzio-zerbitzua)
E2.11	V. Plana indarrean egon bitartean, Laneko segurtasun eta osasun sistemaren edo/eta bertan jasotako edozein prozeduraren berrikuspen guztietan genero-ikuspegia kontuan hartzen dela bermatzea.	Jarraitua	Giza Baliabideen Sails	Barnekoak

6.3 Kontratazioaren kudeaketa

Kodea	Jarduera	Denbora-muga	Betearazteko arduraduna	Baliabideak
E3.1	Langileak hautatzeko zerbitzuen kontratazioan berdintasunari buruzko klausulak txertatzea.	Jarraitua	Giza Baliabideen Saila	Barnekoak
E3.2	EJIEren kontratazio-prozesuetan, Gobernantza Publiko eta Autogobernu Sailaren emakumeen eta gizonen berdintasunerako 2017ko Plangintzaren G.4.2.6 jarduketa betetzen jarraitzea. Horren helburu nagusia da EJIEri aholkularitza eskaintzea, Eusko Jaurilaritzak egiten dizkion kudeaketa-mandatuen ondorioz kolaboratzaile dituen azpikontratek klausula zehatza barne har dezaten, datu-base, aplikazio, plataforma eta tresna teknologiko guztiak helburu estatistikoen arabera definitzeko, datu edo eremuak pertsoneri dagozkienean sexu aldagaia barne hartzeko, eta sexu aldagaia gainerako eremu adierazgarriekin gurutzatu ahal izateko. Horretarako, EJIEk berrikusi egin beharko ditu kontratazio-pleguak, beharrezkoak diren klausulak txertatu beharko ditu, eta proiektuen zein kontratazioaren arduradunak gaitu beharko ditu gidalero horien inguruan.	Jarraitua	Kontratazioa	Barnekoak
E3.3	Plana indarrean egon bitartean, EJIEk dagoeneko aplikatzen dituen jardunbide egokiei eustea, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko klausulak erregulazio harmonizatuaren menpe dauden zein ez dauden espedienteen kontratazio-pleguetan txertatzeari dagokionez.	Jarraitua	Kontratazioa	Barnekoak
E3.4	Ezar litezkeen balizko jardunbide egoki berriak aztertzea, emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko klausulak erregulazio harmonizatuaren menpe dauden zein ez dauden espedienteen kontratazio-pleguetan txertatzeari dagokionez	2022/09/30	Kontratazioa	Barnekoak
E3.5	Berdintasun Batzordeak 2020. urtean egindako berdintasun-klausulak txertatzeari buruzko gomendioak aurkeztea, hala badagokio, Administrazio Kontseiluak onar ditzan	2021/06/30	Zuzendaritza Nagusia	Barnekoak
E3.6	Aurretik adierazitako E3.4 jardueratik eratorritako azterketaren emaitzak eragin litzakeen jarduerak ezartzea	2023/09/30	Kontratazioa	Barnekoak

E3.7	V. Plana indarrean egon bitartean, Kontratazio-prozesuaren berrikuspen guztietan genero-ikuspegia kontuan hartzen dela bermatzea	Jarraitua	Kontratazioa	Barnekoak
E3.8	Administrazio Kontseiluak onartutako Kontratazio-prozesuen dokumentuaren berrikuspen guztietan genero-ikuspegia kontuan hartzen dela bermatzea	Jarraitua	Kontratazioa	Barnekoak

6.4 Zerbitzuen kudeaketa

Kodea	Jarduera	Denbora-muga	Betearazteko arduraduna	Baliabideak
E4.1	EJIEri dagokionez, Informatika eta Telekomunikazioetako Zuzendaritzaren 03/2018 Zirkularra betetzen dela bermatzea.	2018/11/30	Berdintasun Batzordea	Barnekoak
E4.2	Garapen-metodologia eta -prozeduretan barne hartutako kontrol-elementu berrien betetzeari dagozkion adierazleak kalitate-sisteman barne hartu eta finkatzen direla bermatzea (aplikazio berriak garatzean edo horien bilakaera mantentzean hizkuntzaren erabilera ez-sexistaren erabilera aztertzea, eta genero-irizpideak txertatzea, hala nola sexuaren araberako banaketa)	2021/03/31	Kalitatea	Barnekoak
E4.3	Berrikuntza-arlotik egiten diren gamifikazio-ekimenetan genero-ikuspegia txertatzea, kontzientziazio-tresna gisa.	2021/12/31	Berrikuntza	
E4.4	Hurrengo berdintasun-planean, EJIEk eskaintzen dituen zerbitzuen ardatzean jarduerak ezartzeko ideia gisa, gaur egun aurrez aurrekoak diren zerbitzu jakin batzuk telematiko bilakatzeko eboluzioan genero-aldagaia txertatzeko aukera sakon aztertzea proposatu da (KZGunea, EAZ, herritarrentzako arreta, besteak beste). (Esate baterako: Administrazioarekin izapideak egiteko bideokonferentzia-tresnak erabiltzea lagungarri izan daiteke kontziliazioa errazteko; izan ere, eraikin publikoetara desplazatzeko beharra saihestuko luke eta, gainera, ingurumen-ondorioak positiboak izango lirateke)	2022/03/31	Zuzendaritza Nagusia	Berdintasun-arloan espezializatutako kanpo-aholkularitza
E4.5	Katalogoan jasotako zerbitzuak genero-ikuspegiaren oinarrituta aztertzea, horietako batzuetan genero-ikuspegia txertatzeko aukera aztertze aldera.	2022/06/30	Zuzendaritza Nagusia	Berdintasun-arloan espezializatutako kanpo-aholkularitza
E4.6	KZGunea proiektuaren esparruan, EJIErekin lankidetzeta-hitzarmenak dituzten EAEko udalek arretalangileen kontrako jarrera oldarkorrek prebenitzeko eta	2021/12/31	KZGUNEA	

	horien aurrean esku hartzeko plana ezar dezaten sustatzea, beharrezkoak diren hitzarmenak sinatuz.			
E4.7	Genero-ikuspegia zerbitzuen katalogoaren edo bertan jasotako edozein prozeduraren berrikuspen guztietan kontuan hartzen dela bermatzea.	Jarraitua	Zuzendaritza Nagusia	

6.5 Gobernu arduratsua

Kodea	Jarduera	Denbora-muga	Betearazteko arduraduna	Baliabideak
E5.1	Kudeaketa-sistemen barneko edota komunikazio-gidaliburuari lotutako prozesu edo/eta prozeduretan dokumentazioa aplikatzen dela bermatzea, IV. Planean horien oinarriko dokumentazioarekin egindako jardueri jarraipena emateko	2022/03/31	Kalitatea	Barnekoak
E5.2	Komunikazio-gidaliburuan hala jasota, genero-ikuspegi barne-hartzaile eta ez-sexista oinarri duen prestakuntza espezifiko eskaintzea kudeaketa-sistemetan prozesu edo/eta prozeduren ardura duten pertsoneri.	2022/03/31	Giza Baliabideen Saila	Berdintasun-arloan espezializatutako kanpo-aholkularitza
E5.3	Ikastetxeetan teknologia berriek zabalkunderako jarduerak era sistematizatu barne hartzea, besteak beste, Langraizen 2017-2019an talde parekide baten bidez egin zen bezala	2022/03/31	Berrikuntza eta kalitatea	Barnekoak
E5.4	Erantzukizun Sozial Korporatiboaren eremuan, EJIeko langileek, boluntario gisa, ikastetxeetan parte har dezaten sustatzea, dedikazioa lan-ordutegian eta lanetik kanpoko ordutegian banatuta	2022/06/30	Berdintasun Batzordea	Barnekoak
E5.5	V. Plana indarrean egon bitartean, genero-berdintasunari lotuta EJIeren parte-hartzea duten proiektuei buruzko informazioa eskuratzea eta barnean zabaltzea (Adib.: Emakunderentzat Emakume Adituen aplikazioa garatzea, Gizarte Gaien arloan genero-indarkeriarekin lotutako proiektuak).	Jarraitua	Giza Baliabideen Saila	Barnekoak
E5.6	V. Plana indarrean egon bitartean, plan estrategikoetan eta horien ondoriozko kudeaketa-planetan genero-ikuspegia bermatzea.	Jarraitua	Estrategiaren kudeaketa	Barnekoak
E5.7	V. Plana indarrean egon bitartean egiten diren hausnarketa estrategikoko prozesuetan Berdintasun Batzordearen eta Negoziazio Batzordearen parte-hartzea sustatzea	Jarraitua	Zuzendaritza Nagusia	Barnekoak
E5.8	Negoziazio Batzordeak berdintasunari lotutako adierazle estrategikoen proposamena egitea, etorkizuneko plan estrategikoetan barne hartu ala ez baloratzeko	2021/06/30	Negoziazio Batzordea	Barnekoak

E5.9	V. Plana indarrean egon bitartean, EJIEK BAI SAREA Erakunde Laguntzaileen Sarean parte har dezan sustatzea, sozietate honen eta sareko gainerako parte-hartzaileen arteko parte-hartze eta lankidetzak foroan izan dadin	Jarraitua	Giza Baliabideen Saila	Barnekoak
E5.10	Plan honek indarrean iraun bitartean, BAISAREA batzarrak onartutako jarduera-planak plan honen parte gisa barne hartzea.	Jarraitua	Negoiazio Batzordea	Barnekoak
E5.11	V. Plana indarrean egon bitartean, EJIEK Emakunderen Berdintasunerako Foroan era aktiboan parte har dezan sustatzea	Jarraitua	Giza Baliabideen Saila	Barnekoak
E5.12	V. Plana indarrean egon bitartean, EJIEk erakunde laguntzaile gisa duen aitortzari eustea, otsailaren 11ko 11/2014 Dekretuan xedatu legez.	Jarraitua	Giza Baliabideen Saila	Barnekoak
E5.13	V. Berdintasun Plana www.ejie.eus webgunean argitaratzea	2021/04/30	Giza Baliabideen Saila	Barnekoak
E5.14	V. Berdintasun Plana BAI SAREAn zabaltzea	2021/05/31	Giza Baliabideen Saila	Barnekoak
E5.15	Zuzendariari eta kontseiluko idazkariari Estatutu Sozialen etorkizuneko berrikusketetan emakumeen eta gizonen berdintasun-printzipioa barne hartzeko gomendioa luzatzea, bereziki 4/2005 Legearen 3. eta 16. artikuluen erreferentziak.	2021/07/31	Giza Baliabideen Saila	Barnekoak
E5.16	EJIEren parte-hartzea duten kanpo-jardueren protokoloetan prozesu, prozedura edo gida txertatzea, genero-ikuspegia kontuan hartuta.	2022/03/31	Kalitatea	Berdintasun-arloan espezializatutako kanpo-aholkularitza
E5.17	Emakundek EAEko botere publiko guztien esku jartzen dituen Emaitzen Ebaluazioa aplikazioko galdetegietan parte hartzea urtero	Jarraitua	Giza Baliabideen Saila	Barnekoak
E5.18	V. Plana indarrean egon bitartean, EJIEko Politiken edo/eta Jokabide-kodearen berrikuspen guztietan genero-ikuspegia kontuan hartzen dela bermatzea	Jarraitua	Giza Baliabideen Saila	Barnekoak

7 Adierazleak

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

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

8 Jarraipena eta aldaketak egiteko prozedura

8.1 Erantzukizuna

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

Honako pertsona hauek osatzen dute Berdintasun Batzordea gaur egun:

Izen-abizenak	Lanpostua
Alex Etxeberria	Zuzendari nagusia
Iñigo Díaz	Administrazio eta Langileriaren Arloko zuzendaria
Marian Garro	Erabiltzaileentzako Zerbitzuen burua
Andoni Aranzabe	Eragiketen zuzendari teknikoa
Gurutze Marijuan	Sektore eta Lanbide zuzendari teknikoa
Oscar Guadilla	Berrikuntza-arloko arduraduna
Jacinta Vega	Antolamendu, kalitate eta segurtasuneko teknikaria
Eva Linaje	Analisi-teknikaria

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

Honako pertsona hauek osatzen dute Negoziazio Batzordea gaur egun:

Izen-abizenak	Oharrak
Alex Etxeberria	Zuzendaritzaren ordezkari gisa
Iñigo Díaz	Zuzendaritzaren ordezkari gisa
Gloria Barcelo	Enpresa Batzordeko ordezkari gisa
Victor José Rodríguez	Enpresa Batzordeko ordezkari gisa
Asun Muñoz	Enpresa Batzordeko ordezkari gisa

8.2 Aldizkakotasuna

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

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

8.3 Dokumentazioa

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

Egindako jardueren laburpen-memoria egin beharko da urtero.

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

8.4 Aldaketak egiteko prozedura

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

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

9 Baliabide ekonomikoak

Plan hau barneko baliabideak erabiliz sortu da oso-osorik, bosgarren plana izaki, Giza Baliabideen Saileko taldeak hartarako behar beste ezagutza eta esperientzia zituela uste izan baita. Lan horretarako, baina, Berdintasun Batzordearen laguntza izan du aipatu sailak, baita Gobernantza Publiko eta Autogobernu Saileko berdintasun teknikariaren aholkularitza ere; horiei esker optimizatu ahal izan dira eskura zeuden baliabideak, kanpo-kontratazioek eragingo lituzketen gastuak saihestuta. Plana gauzatzeko, jarduketa-ildo berari ekingo zaio, ezagutza espezializatua behar duten jarduerak garatzeko izan ezik.

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

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

Kodea	Jarduera	Kanpoko baliabidea giza	Aurreikusitako zenbatekoa (€)	Oharrak
E1.7	2021eko prestakuntza-planean genero-ikuspegiko lidergoari buruzko prestakuntza espezifikoa txertatzea arduradunentzat, berrerabiltzeko moduko <i>online</i> formatuan.	2021/02/28	3.000	
E1.8	2022ko prestakuntza-planean langile guztientzako prestakuntza espezifikoa txertatzea, hizkuntza informal ez-sexistaren erabilera bermatzeko, berrerabiltzeko moduko <i>online</i> formatuan.	2022/02/28	3.000	
E1.9	2023ko prestakuntza-planean langile guztientzako prestakuntza espezifikoa txertatzea, erakundeen egunerokoan genero-joera edo joera sexistari buruzkoa, berrerabiltzeko moduko <i>online</i> formatuan.	2023/02/28	3.000	
E1.10	Plana indarrean egon bitartean, prestakuntza-planetan Aholkularitza Konfidentzialerako prestakuntza barne hartzea	Jarraitua	4.500	1.500 € urtean
E1.11	Plana indarrean egon bitartean, prestakuntza-planetan Berdintasun Batzorderako prestakuntza barne hartzea	Jarraitua	4.500	1.500 € urtean
E1.12	Plana indarrean egon bitartean, prestakuntza-planetan Negoziazio Batzorderako prestakuntza barne hartzea	Jarraitua	4.500	1.500 € urtean
E1.15	Plana indarrean egon bitartean, ordainsarien ikuskaritza berri bat egitea, genero-ikuspegia barne hartuta, Emakumearen Erakundeak gai honen inguruan eta aukera-berdintasunaren alde egindako gidaliburuaren arabera	2022/06/30	15.000	
E4.4	Hurrengo berdintasun-planean, EJIEk eskaintzen dituen zerbitzuen ardatzean jarduerak ezartzeko ideia gisa, gaur egun aurrez aurrekoak diren zerbitzu jakin batzuk telematiko bilakatzeko eboluzioan genero-aldagaia txertatzeko aukera sakon aztertzea proposatu da (KZGunea, EAZ, herritarrentzako arreta, besteak beste). (Esate	2022/03/31	6.000 (%)	(*) E4.4 eta E4.5 jardueretako aurrekontu globala aurreikusi da.

	baterako: Administrazioarekin izapideak egiteko bideokonferentzia-tresnak erabiltzea lagungarri izan daiteke kontziliazioa errazteko; izan ere, eraikin publikoetara desplazatzeko beharra saihestuko luke eta, gainera, ingurumen-ondorioak positiboak izango lirateke)			
E4.5	Katalogoan jasotako zerbitzuak genero-ikuspegian oinarrituta aztertzea, horietako batzuetan genero-ikuspegia txertatzeko aukera aztertze aldera.	2022/06/30	(*)	(*) E4.4 eta E4.5 jardueretako aurrekontu globala aurreikusi da.
E5.2	Komunikazio-gidaliburuan hala jasota, genero-ikuspegi barne-hartzaile eta ez-sexista oinarri duen prestakuntza espezifikoa eskaintzea kudeaketa-sistemetan prozesu edo/eta prozeduren ardura duten pertsonen.	2021/09/30	1.500	
E5.15	EJIEren parte-hartzea duten kanpo-jardueren protokoloetan prozesu, prozedura edo gida txertatzea, genero-ikuspegia kontuan hartuta.	2021/09/30	3.000	
	GUZTIRA		42.000 €	

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

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

EJIEren BERDINTASUN ARLOKO IV. JARDUKETA PLANAREN DIAGNOSTIKOARI DAGOZKION ERANSKINAK

1 eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko Administrazio Kontseiluko bokalak, sexuaren arabera, 2009., 2012., 2017. eta 2019. urteetan. Balio absolutuak eta banaketa-indizea

Urtea	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
	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
2019	12	6	6	100,0	50,0	50,0

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

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

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

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

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

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

03. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, adin-tarte eta sexuaren arabera, 2019/12/31n. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Adin-tartea	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
30 urte edo gutxiago	0	0	0	0,0	0,0	0,0
31 - 40 urte	31	16	15	100,0	51,6	48,4
41 - 50 urte	59	22	37	100,0	37,3	62,7
51 - 60 urte	90	44	46	100,0	48,9	51,1
61 urte edo gehiago	32	7	25	100,0	21,9	78,1
GUZTIRA	212	89	123	100,0	42,0	58,0

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

(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoia (sexu-arteakoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.

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

04. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, ikasketa-maila eta sexuaren arabera, 2019/12/31n. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Titulazioa	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Lizentzia / Ingeniaritza	151	62	89	100,0	41,1	58,9
Goi-mailako Lanbide Heziketa / Ikasketa teknikoak	38	21	17	100,0	55,3	44,7
Erdi-mailako Lanbide Heziketa / Beste batzuk	23	6	17	100,0	26,1	73,9
GUZTIRA	212	89	123	100,0	42,0	58,0

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

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

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

05. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, arloen eta sexuaren arabera, 2019/12/31n. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Arloa	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Zuzendaritza Nagusia	13	5	8	100,0	38,5	61,5
Administrazioa eta Langileria	13	8	5	100,0	61,5	38,5
Proiektuak eta Laguntza teknikoa	97	52	45	100,0	53,6	46,4
Azpiegiturak eta Eragiketa	72	19	53	100,0	26,4	73,6
Informatika korporatiboa	6	1	5	100,0	16,7	83,3
Negozio-garapena	11	4	7	100,0	36,4	63,6
GUZTIRA	212	89	123	100	42,0	58,0

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

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

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

06. eranskina - Barneko hautaketa-prozesuetan jaso diren curriculumak, sexuaren arabera, 2007-2019 aldian Balio absolutuak eta % horizontala

Jaso diren curriculumak	Guztira	Emakumeak	% horizontala	Gizonak	% horizontala
Jaso diren curriculumak	117,00	48,00	% 41,03	69,00	% 58,97

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

07. eranskina - Barneko hautaketa-prozesuetan egin diren elkarrizketak, sexuaren arabera, 2007-2019 aldian Balio absolutuak eta % horizontala

Egin diren elkarrizketak	Guztira	Emakumeak	% horizontala	Gizonak	% horizontala
Egin diren elkarrizketak	107,00	44,00	% 41,12	63,00	% 58,88

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

08. eranskina - Barneko hautaketa-prozesuetan finalista izan diren hautagaitzak, sexuaren arabera, 2007-2019 aldian Balio absolutuak eta % horizontala					
Finalista izan diren hautagaitzak	Guztira	Emakumeak	% horizontala	Gizonak	% horizontala
Finalista izan diren hautagaitzak	106,00	43,00	% 40,57	63,00	% 59,43
Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteak. Giza Baliabideen Saila.					

09. eranskina - Barneko hautaketa-prozesuetan hautatu diren pertsonak, sexuaren arabera, 2007-2019 aldian Balio absolutuak eta % horizontala					
Hautatu diren pertsonak	Guztira	Emakumeak	% horizontala	Gizonak	% horizontala
Hautatu diren pertsonak	43,00	17,00	% 39,53	26,00	% 60,47
Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteak. Giza Baliabideen Saila.					

10. eranskina - Kanpoko hautaketa-prozesuetan jaso diren curriculumak, sexuaren arabera, 2007-2019 aldian Balio absolutuak eta % horizontala					
Jaso diren curriculumak	Guztira	Emakumeak	% horizontala	Gizonak	% horizontala
Jaso diren curriculumak	7.641,00	2.459,00	32,2	5.182,00	67,8
Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteak. Giza Baliabideen Saila.					

11. eranskina - Kanpoko hautaketa-prozesuetan egin diren elkarrizketak, sexuaren arabera, 2007-2019 aldian Balio absolutuak eta % horizontala					
Egin diren elkarrizketak	Guztira	Emakumeak	% horizontala	Gizonak	% horizontala
Egin diren elkarrizketak	897,00	325,00	36,2	572,00	63,8
Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteak. Giza Baliabideen Saila.					

12. eranskina - Kanpoko hautaketa-prozesuetan finalista izan diren hautagaitzak, sexuaren arabera, 2007-2019 aldian Balio absolutuak eta % horizontala					
Finalista izan diren hautagaitzak	Guztira	Emakumeak	% horizontala	Gizonak	% horizontala
Finalista izan diren hautagaitzak	314,00	117,00	37,3	197,00	62,7
Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteak. Giza Baliabideen Saila.					

13. eranskina - Kanpoko hautaketa-prozesuetan hautatu diren pertsonak, sexuaren arabera, 2007-2019 aldian Balio absolutuak eta % horizontala					
Hautatu diren pertsonak	Guztira	Emakumeak	% horizontala	Gizonak	% horizontala
Hautatu diren pertsonak	79,00	41,00	51,9	38,00	48,1

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

14. eranskina - Barneko zein kanpoko hautaketa-prozesuetan jaso diren curriculumak, sexuaren arabera, 2007-2019 aldian Balio absolutuak eta % horizontala					
Jaso diren curriculumak	Guztira	Emakumeak	% horizontala	Gizonak	% horizontala
Jaso diren curriculumak	7.758,00	2.507,00	32,3	5.251,00	67,7
Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.					
15. eranskina - Barneko zein kanpoko hautaketa-prozesuetan egin diren elkarrizketak, sexuaren arabera, 2007-2019 aldian Balio absolutuak eta % horizontala					
Egin diren elkarrizketak	Guztira	Emakumeak	% horizontala	Gizonak	% horizontala
Egin diren elkarrizketak	1.004,00	369,00	36,8	635,00	63,2
Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.					
16. eranskina - Barneko zein kanpoko hautaketa-prozesuetan finalista izan diren hautagaitzak, sexuaren arabera, 2007-2019 aldian Balio absolutuak eta % horizontala					
Finalista izan diren hautagaitzak	Guztira	Emakumeak	% horizontala	Gizonak	% horizontala
Finalista izan diren hautagaitzak	419,00	160,00	38,2	259,00	61,8
Iturria: EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea. Giza Baliabideen Saila.					

17. eranskina - Barneko zein kanpoko hautaketa-prozesuetan hautatu diren pertsonak, sexuaren arabera, 2007-2019 aldian Balio absolutuak eta % horizontala

Hautatu diren pertsonak	Guztira	Emakumeak	% horizontala	Gizonak	% horizontala
Hautatu diren pertsonak	122,00	58,00	47,5	64,00	52,5

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

17.bis eranskina - Hitzarmen kolektiboaren 14. artikuluan jasota dauden erantzukizun-osagarriak dituzten langileak, Zuzendaritza Nagusiaren izendapen aske bidez esleituta, sexuaren arabera (2008-2019). Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Urtea	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2008	8	3	5	100,0	37,5	62,5
2009	8	2	6	100,0	25,0	75,0
2010	5	1	4	100,0	20,0	80,0
2011	2	1	1	100,0	50,0	50,0
2012	1	0	1	100,0	0,0	100,0
2013	2	0	2	100,0	0,0	100,0
2014	0	0	0	-	-	-
2015	0	0	0	-	-	-
2016	2	0	2	100,0	0,0	100,0
2017	8	3	5	100,0	37,5	62,5
2018	5	4	1	100,0	80,0	20,0
2019	0	0	0	-	-	-

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

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

(*) **Banaketa-indizea:** Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehuneko (sexu-arterkoa).

Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.

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

18. eranskina - EAEko unibertsitateetan Ingeniaritza eta Arkitektura adarretan matrikulatuta dauden ikasleak (2018-2019). Balio absolutuak eta % horizontala

Ikasketa mota	Guztira	Emakumeak	% horizontala	Gizonak	% horizontala
Gradua	12391	3388	27,3	9003	72,7
Master ofizialak	2127	555	26,1	1572	73,9
Doktoregoa	874	257	29,4	617	70,6

GUZTIRA	15392	4200	27,3	11192	72,7
Iturria: EUSTAT					
18.bis eranskina - EAEko unibertsitateetan Informazioaren eta Komunikazioen Teknologien (IKT) adarrean matrikulatuta dauden ikasleak (2018-2019). Balio absolutuak eta % horizontala					
Ikasketa mota	Guztira	Emakumeak	% horizontala	Gizonak	% horizontala
TIC gradua	1765	273	15,5	1492	84,5
IKT master ofizialak	177	43	0,0	134	75,7
IKT doktoretza	122	30	24,6	92	75,4
GUZTIRA	2064	346	16,8	1718	83,2
Iturria: EUSTAT					

19. eranskina - EAEko unibertsitateetan Ingeniaritza eta Arkitektura adarretan graduko ikasketak amaitu dituzten ikasleak (2018-2019). Balio absolutuak eta % horizontala					
Ikasketa mota	Guztira	Emakumeak	% horizontala	Gizonak	% horizontala
Gradua	1923	571	29,7	1352	70,3
Master ofizialak	1046	290	27,7	756	72,3
Doktoregoa	118	51	43,2	67	56,8
GUZTIRA	3087	912	29,5	2175	70,5
Iturria: EUSTAT					

19.bis eranskina - EAEko unibertsitateetan Informazioaren eta Komunikazioen Teknologien (IKT) adarretan graduko ikasketak amaitu dituzten ikasleak (2018-2019). Balio absolutuak eta % horizontala					
Ikasketa mota	Guztira	Emakumeak	% horizontala	Gizonak	% horizontala
Informatikako ingeniaritza	20	0	0,0	20	100,0
Telekomunikazio-sistemen ingeniaritza	10	1	10,0	9	90,0
Telekomunikazio teknologiaren ingeniaritza	3	0	0,0	3	100,0

Telekomunikazio Ingeniaritza	13	0	0,0	13	100,0
Informatika Ingeniaritza	131	17	13,0	114	87,0
Kudeaketaren eta Informazio-sistemen Informatika Ingeniaritza	52	13	25,0	39	75,0
GUZTIRA	229	31	13,5	198	86,5
Iturria: EUSTAT					

20. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, kontratu motaren eta sexuaren arabera, 2019/12/31n. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Kontratu mota	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Kontratu finkoa	162	73	89	100,0	45,1	54,9
Errelebo-kontratua (aldi baterakoa + finkoak)	25	11	14	100,0	44,0	56,0
Aldi baterako kontratua (erretiro partziala)	25	5	20	100,0	20,0	80,0
GUZTIRA	212	89	123	100,0	42,0	58,0

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

(*)

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

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

21. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, kontratu motaren eta sexuaren arabera, I. Planaren diagnostikoan (2007). 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: Ehuneko bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion ehuneko adierazten du (sexu-barnekoa), sexu bakoitza bereizita hartuta. Baliagarria da jakiteko nola kontzentratzen den sexu bakoitza aldagai berberak eman ditzakeen kategorian desberdinetan. Horrez gain, generoari buruzko datu oso interesgarriak ematen ditu. Honela zenbatesten da: kategorian bateko emakume kopurua zati emakumeen guztizkoa; eta gauza bera gizonen kasuan ere: kategorian bateko gizon kopurua zati gizonen guztizkoa. **Langileak:** Langile guztiak kontuan hartu dira; zuzendaritza-taldeko langileak, zuzendaritza-taldekoak ez direnak, kontratu mugagabea duten langileak eta iraupen mugatuko kontratua duten langileak.

22. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, kontratu motaren eta sexuaren arabera, I. Planaren diagnostikoan (2007). Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Kontratu mota	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
	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 aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehuneko (sexu-arteakoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategorian bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategorian horretako pertsonen guztizko kopurua.

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

23. eranskina - Kontratazioaren banaketa, urte-tartean eta sexuaren arabera, 1982tik 2019ra bitarte. Balio absolutuak eta banaketa-indizea

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

2003tik 2009ra	28	9	19	100,0	32,1	67,9
2010etik 2011ra	14	7	7	100,0	50,0	50,0
2012tik 2013ra	13	7	6	100,0	53,8	46,2
2014tik 2015era	11	7	4	100,0	63,6	36,4
2016tik 2017ra	14	7	7	100,0	50,0	50,0
2018tik 2019ra	15	6	9	100,0	40,0	60,0
GUZTIRA	245	101	144	100,0	41,2	58,8

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

(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-arterkoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoría bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoría horretako pertsonen guztizko kopurua.

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

24. eranskina- EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileen alden banaketa, urtearen eta sexuaren arabera, 1982tik 2019ra bitarte. 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
2017	7	5	2	100,0	71,4	28,6
2018	13	3	10	100,0	23,1	76,9
2019	3	3	0	100,0	100,0	0,0
GUZTIRA	113	50	63	100,0	44,2	55,8

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

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

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

25. eranskina- EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileen baje banaketa, urtearen eta sexuaren arabera, 1982tik 2019ra bitarte. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Urtea	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2004	3	0	3	100,0	0,0	100,0
2005	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2006	4	0	4	100,0	0,0	100,0
2007	1	0	1	100,0	0,0	100,0
2008	2	1	1	100,0	50,0	50,0
2009	2	0	2	100,0	0,0	100,0
2010	7	4	3	100,0	57,1	42,9

2011	4	0	4	100,0	0,0	100,0
2012	1	1	0	100,0	100,0	0,0
2013	5	2	3	100,0	40,0	60,0
2014	3	2	1	100,0	66,7	33,3
2015	3	2	1	100,0	66,7	33,3
2016	7	3	4	100,0	42,9	57,1
2017	9	3	6	100,0	33,3	66,7
2018	3	1	2	100,0	33,3	66,7
2019	7	0	7	100,0	0,0	100,0
GUZTIRA	61	19	42	100,0	31,1	68,9

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

(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoia (sexu-arteakoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.

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

26. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileentzako prestakuntza-deialdiak, sexuaren arabera, 2007-2019 aldian. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Urtea	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2007	868	348	520	100,0	40,1	59,9
2008	1654	608	1046	100,0	36,8	63,2
2009	1505	580	925	100,0	38,5	61,5
2010	864	324	540	100,0	37,5	62,5
2011	771	294	477	100,0	38,1	61,9
2012	659	258	401	100,0	39,2	60,8
2013	927	387	540	100,0	41,7	58,3
2014	857	369	488	100,0	43,1	56,9
2015	950	441	509	100,0	46,4	53,6
2016	843	382	461	100,0	45,3	54,7
2017	889	441	448	100,0	49,6	50,4
2018	825	385	440	100,0	46,7	53,3
2019	972	452	520	100,0	46,5	53,5
GUZTIRA	12584	5269	7315	100,0	41,9	58,1

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

(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehuneko (sexu-arterkoa).

Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoriatan bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoriatan horretako pertsonen guztizko kopurua.

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

27. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileek jasotako prestakuntza-orduak, sexuaren arabera, 2007-2019 aldian. 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
2017	6575	2902	3673	100,0	44,1	55,9
2018	6115,25	2594	3521	100,0	42,4	57,6
2019	5104	2263	2842	100,0	44,3	55,7
GUZTIRA	76.270	31.593	44.678	100,0	41,4	58,6

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

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

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

28. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileek berdintasun gaitan jasotako prestakuntza-deialdiak, sexuaren arabera, 2007-2016 aldian. 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
2017	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2018	1	0	1	100,0	0,0	100,0
2019	216	100	116	100,0	46,3	53,7
GUZTIRA	359	181	178	100,0	50,4	49,6

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

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

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

29. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, profil profesionalaren eta sexuaren arabera, 2019/12/31n. 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 zuzendaria	12	2	10	100,0	16,7	83,3
Zuzendaritzako idazkaria / Arloko laguntza administratiboa / Arloko laguntza teknikoa / Administrazio ofiziala	10	7	3	100,0	70,0	30,0
Proiektu-buruak: Proiektuak / Ezarpen-arloa / Ustiapen-arloa / Erabiltzaileentzako zerbitzuak / Administrazioa / Giza Baliabideen Saila / Antolamendu, Kalitate, Telekomunikazio eta Segurtasun-arloa / Erosketa-arloa / Zerbitzuak / Eragiketa, Segurtasuna	38	13	25	100,0	34,2	65,8
Analisi-teknikaria	46	25	21	100,0	54,3	45,7
Garapeneko teknikaria	30	20	10	100,0	66,7	33,3

Antolamendu, Kalitate eta Segurtasuneko teknikaria	3	2	1	100,0	66,7	33,3
Komunikazio eta Segurtasuneko teknikaria	4	0	4	100,0	0,0	100,0
Sistema-arloko aholkularia	24	5	19	100,0	20,8	79,2
Sistema-arloko teknikaria	15	5	10	100,0	33,3	66,7
Prozesu-prestatzailea	4	3	1	100,0	75,0	25,0
Operadorea	13	4	9	100,0	30,8	69,2
Erabiltzaileentzako Zerbitzuetako teknikaria	6	2	4	100,0	33,3	66,7
Mantentze-lanetako teknikaria / Giza Baliabideen Saileko teknikaria / Administrazioako teknikaria	6	4	2	100,0	66,7	33,3
GUZTIRA	212	92	120	100,0	43,4	56,6

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

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

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

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 Seguridad / 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.

30.bis eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, profil profesionalaren eta sexuaren arabera, IV. Planaren diagnostikoan. 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 zuzendaria	5	1	4	2,4	1,2	3,2

Zuzendaritzako idazkaria / Arloko laguntza administratiboa / Arloko laguntza teknikoa / Administrazioko ofiziala	12	9	3	5,8	11,0	2,4
Proiektu-buruak: Proiektuak / Ezarpen-arloa / Ustiapen-arloa / Erabiltzaileentzako zerbitzuak / Administrazioa / Giza Baliabideen Saila / Antolamendu, Kalitate, Telekomunikazio eta Segurtasun-arloa / Erosketa-arloa / Zerbitzuak / Eragiketa, 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
Antolamendu, Kalitate eta Segurtasuneko teknikaria	3	2	1	1,4	2,4	0,8
Komunikazio eta Segurtasuneko teknikaria	2	0	2	1,0	0,0	1,6
Sistema-arloko aholkularia	16	4	12	7,7	4,9	9,6
Sistema-arloko teknikaria	21	6	15	10,1	7,3	12,0
Prozesu-prestatzailea	4	3	1	1,9	3,7	0,8
Operadorea	14	4	10	6,8	4,9	8,0
Erabiltzaileentzako Zerbitzuetako teknikaria	6	2	4	2,9	2,4	3,2
Mantentze-lanetako teknikaria / Giza Baliabideen Saileko teknikaria / Administrazioko 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: Ehuneko bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion ehuneko adierazten du (sexu-barnekoa), sexu bakoitza bereizita hartuta. Baliagarria da jakiteko nola kontzentratzen den sexu bakoitza aldagai berberak eman ditzakeen kategoria desberdinetan. Horrez gain, generoari buruzko datu oso interesgarriak ematen ditu. Honela zenbatesten da: kategoria bateko emakume kopurua zati emakumeen guztizkoa; eta gauza bera gizonen kasuan ere: kategoria bateko gizon kopurua zati gizonen guztizkoa.

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

31. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, profil profesionalaren eta sexuaren arabera, IV. Berdintasun Planaren diagnostikoan. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

	Absolutuak	BANAKETA-INDIZEA - % (*)
--	------------	--------------------------

Lanbide profilak	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Zuzendaritza Nagusia	1	0	1	100,0	0,0	100,0
Arloko zuzendaria	5	1	4	100,0	20,0	80,0
Zuzendaritzako idazkaria / Arloko laguntza administratiboa / Arloko laguntza teknikoa / Administrazio ofiziala	12	9	3	100,0	75,0	25,0
Proiektu-buruak: Proiektuak / Ezarpen-arloa / Ustiapen-arloa / Erabiltzaileentzako zerbitzuak / Administrazioa / Giza Baliabideen Saila / Antolamendu, Kalitate, Telekomunikazio eta Segurtasun-arloa / Erosketa-arloa / Zerbitzuak / Eragiketa, Segurtasuna	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
Antolamendu, Kalitate eta Segurtasuneko teknikaria	3	2	1	100,0	66,7	33,3
Komunikazio eta Segurtasuneko teknikaria	2	0	2	100,0	0,0	100,0
Sistema-arloko aholkularia	16	4	12	100,0	25,0	75,0
Sistema-arloko teknikaria	21	6	15	100,0	28,6	71,4
Prozesu-prestatzailea	4	3	1	100,0	75,0	25,0
Operadorea	14	4	10	100,0	28,6	71,4
Erabiltzaileentzako Zerbitzuetako teknikaria	6	2	4	100,0	33,3	66,7
Mantentze-lanetako teknikaria / Giza Baliabideen Saileko teknikaria / 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 aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-arterkoa).

Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.

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

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

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

33. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, ordainsari-mailaren eta sexuaren arabera, 2019/12/31n. 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	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2. maila	6	4	2	100,0	66,7	33,3
3. maila	23	9	14	100,0	39,1	60,9
4X maila	20	11	9	100,0	55,0	45,0
4Y maila	14	11	3	100,0	78,6	21,4
5. maila	61	26	35	100,0	42,6	57,4
6. maila	37	13	24	100,0	35,1	64,9
7. maila	12	5	7	100,0	41,7	58,3
8. maila	26	8	18	100,0	30,8	69,2
Zuzendari teknikoa	6	2	4	100,0	33,3	66,7
Arloko zuzendaria	6	0	6	100,0	0,0	100,0
Zuzendaritza Nagusia	1	0	1	100,0	0,0	100,0
GUZTIRA	212	89	123	100,0	42,0	58,0

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

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

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

34. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, ordainsari-mailaren eta sexuaren arabera, IV. Planaren diagnostikoan. 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 aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehuneko (sexu-arterkoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.

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

35. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartean barne-hautaketa prozesu bidez mailaz igotako eta ordainsari-mailaz edo/eta profil profesionalz aldatutako langileak, sexuaren arabera, 2004-2019 aldian. 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
2017	1	0	1	100,0	0,0	100,0
2018	1	0	1	100,0	0,0	100,0
2019	0	0	0	0,0	0,0	0,0
GUZTIRA	55	23	32	100,0	41,8	58,2

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

(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoia (sexu-arteakoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.

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

36. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartean jardunaren ebaluazio-prozesu bidez mailaz igotako langileak (maila-aldaketarekin), sexuaren arabera, 2004-2019 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
2017	16	9	7	100,0	56,3	43,8
2018	16	9	7	100,0	56,3	43,8
2019	24	15	9	100,0	62,5	37,5
GUZTIRA	227	118	109	100,0	52,0	48,0

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

(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehuneko (sexu-arteakoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.

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

37. eranskina - EJIE Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartean jardunaren ebaluazio-prozesu bidez mailaz igotako (profil profesionalaren aldaketarekin) langileak, sexuaren arabera, 2004-2019 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
2017	7	3	4	100,0	42,9	57,1
2018	2	0	2	100,0	0,0	100,0
2019	7	4	3	100,0	57,1	42,9
GUZTIRA	74	37	37	100,0	50,0	50,0

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

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

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

38. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartean mailaz igotako langileak, sexuaren arabera, 2004-2019 aldian. Balio absolutuak eta kontzentrazio-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
2017	24	12	12	100,0	50,0	50,0
2018	19	9	10	100,0	47,4	52,6
2019	31	19	12	100,0	61,3	38,7
GUZTIRA	356	178	178	100,0	50,0	50,0

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

(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehuneko (sexu-arteakoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.

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

39. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, lanpostu multzoaren eta sexuaren arabera, IV. Planaren diagnostikoan. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

Lanpostu multzoa	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Helbideak	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 gainerako langile administratiboak	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: Ehuneko bertikalak kontzentrazio-indizea neurtzen du; hau da, sexu-talde bati dagokion ehuneko adierazten du (sexu-barnekoa), sexu bakoitza bereizita hartuta. Baliagarria da jakiteko nola kontzentratzen den sexu bakoitza aldagai berberak eman ditzakeen kategoriatan desberdinetan. Horrez gain, generoari buruzko datu oso interesgarriak ematen ditu. Honela zenbatesten da: kategoriatan bateko emakume kopurua zati emakumeen guztizkoak; eta gauza bera gizonen kasuan ere: kategoriatan bateko gizon kopurua zati gizonen guztizkoak.

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

40. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, lanpostu multzoaren eta sexuaren arabera, 2019/12/31n. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Lanpostu multzoa	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Helbideak	13	2	11	100,0	15,4	84,6
Buruak / Arduradunak	28	9	19	100,0	32,1	67,9
Teknikariak	143	63	80	100,0	44,1	55,9
Operadoreak eta gainerako langile administratiboak	28	15	13	100,0	53,6	46,4
GUZTIRA	212	89	123	100,0	42,0	58,0

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

(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehuneko (sexu-arteakoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoriatan bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoriatan horretako pertsonen guztizko kopurua.

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

41. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, lanpostu multzoaren eta sexuaren arabera, IV. Planaren diagnostikoan. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Lanpostu multzoa	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Helbideak	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 gainerako langile administratiboak	26	13	13	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 aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-artekoa).

Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.

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

42. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, lanaldi motaren (zatitua / jarraitua / txandakakoa) eta sexuaren arabera, 2019/12/31n. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Lanaldi mota	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Zatitua	176	72	104	100,0	40,9	59,1
Jarraitua	24	13	11	100,0	54,2	45,8
Txandakakoa	12	4	8	100,0	33,3	66,7

GUZTIRA	212	89	123	100,0	42,0	58,0
----------------	------------	-----------	------------	--------------	-------------	-------------

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

(*)

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

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

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.

43.bis eranskina - EJE - Eusko Jaurkitzaren Informatika Elkarteko langileak, lanaldi motaren (arrunta / malgua / murriztua) eta sexuaren arabera, 2016/12/31n. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea.

Lanaldi mota	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Lanaldi arrunta	156	62	94	110,6	103,3	116,0
Lanaldi malgua	39	11	28	27,7	18,3	34,6
Lanaldi murriztua (legezko zaintza - senideen zaintza)	12	9	3	8,5	15,0	3,7
GUZTIRA	207	82	125	146,8	136,7	154,3

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

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

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

44. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, lanaldi motaren (arrunta / malgua / murriztua) eta sexuaren arabera, 2019/12/31n. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Lanaldi mota	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Lanaldi zatitu arrunta	141	60	81	100,0	42,6	57,4
Lanaldi zatitu malgua	27	5	22	100,0	18,5	81,5
Lanaldi zatitu murriztua (legezko zaintza - senideen zaintza)	8	7	1	100,0	87,5	12,5
Lanaldi jarraitu arrunta (7 ordu)	16	9	7	100,0	56,3	43,8
Lanaldi jarraitu malgua (7 ordu)	8	4	4	100,0	50,0	50,0
GUZTIRA	200	85	115	100,0	42,5	57,5

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

(*)

Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-arteakoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbateten da: kategorian bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategorian horretako pertsonen guztizko kopurua.

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

45. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, familiako egoeraren eta sexuaren arabera, 2019/12/31n. Balio absolutuak eta banaketa-indizea.

Familia-egoera	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Ardurapean seme-alabarik edo beste pertsonarik ez dutenak	42	23	19	100,0	54,8	45,2
Ardurapean seme-alabak edo/eta beste pertsonak dituztenak	170	66	104	100,0	38,8	61,2
GUZTIRA	212	89	123	100,0	42,0	58,0

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

(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoa (sexu-arteakoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbateten da: kategorian bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategorian horretako pertsonen guztizko kopurua.

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

46. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileen eszedentzien banaketa, urtearen eta sexuaren arabera, 2004-2019 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	1	0	1	100,0	0,0	100,0
2006	2	1	1	100,0	50,0	50,0
2007	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2008	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2009	1	1	0	100,0	100,0	0,0
2010	1	0	1	100,0	0,0	100,0
2011	2	1	1	100,0	50,0	50,0
2012	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2013	1	0	1	100,0	0,0	100,0
2014	2	1	1	100,0	50,0	50,0
2015	1	0	1	100,0	0,0	100,0
2016	2	0	2	100,0	0,0	100,0
2017	1	0	1	100,0	0,0	100,0
2018	1	1	0	100,0	100,0	0,0
2019	0	0	0	0,0	0,0	0,0
GUZTIRA	16	5	11	100,0	31,3	68,8

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

(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehuneko (sexu-arteakoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.

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

47. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, 2004-2019 aldian amatasun-baimena hartu dutenak, sexuaren arabera. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea

Urtea	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2004	2	2	0	6,9	6,9	0,0
2005	1	1	0	3,4	3,4	0,0
2006	1	1	0	3,4	3,4	0,0
2007	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2008	2	2	0	6,9	6,9	0,0
2009	2	2	0	6,9	6,9	0,0
2010	2	2	0	6,9	6,9	0,0
2011	2	2	0	6,9	6,9	0,0
2012	3	3	0	10,3	10,3	0,0
2013	1	1	0	3,4	3,4	0,0
2014	2	2	0	6,9	6,9	0,0
2015	4	4	0	13,8	13,8	0,0
2016	1	1	0	3,4	3,4	0,0
2017	1	1	0	3,4	3,4	0,0
2018	3	3	0	10,3	10,3	0,0
2019	2	2	0	6,9	6,9	0,0
GUZTIRA	29	29	0	100	100	0,0

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

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

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

48. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, 2004-2019 aldian aitatasun-baimena hartu dutenak, sexuaren arabera. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea

Urtea	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2004	1	0	1	2,0	0,0	2,0
2005	4	0	4	8,0	0,0	8,0
2006	3	0	3	6,0	0,0	6,0
2007	2	0	2	4,0	0,0	4,0
2008	3	0	3	6,0	0,0	6,0
2009	2	0	2	4,0	0,0	4,0
2010	6	0	6	12,0	0,0	12,0
2011	5	0	5	10,0	0,0	10,0
2012	6	0	6	12,0	0,0	12,0
2013	3	0	3	6,0	0,0	6,0
2014	1	0	1	2,0	0,0	2,0
2015	4	0	4	8,0	0,0	8,0
2016	2	0	2	4,0	0,0	4,0
2017	4	0	4	8,0	0,0	8,0
2018	1	0	1	2,0	0,0	2,0
2019	3	0	3	6,0	0,0	6,0
GUZTIRA	50	0	50	100,0	0,0	100

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

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

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

49. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, 2004-2019 aldian haurdunaldiko arriskuagatik baimena hartu dutenak, sexuaren arabera. 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
2017	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2018	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2019	0	0	0	0,0	0,0	0,0
GUZTIRA	2	2	0	100,0	100,0	0,0

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

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

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

50. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, 2004-2019 aldian edoskitze-baimena hartu dutenak, sexuaren arabera. Balio absolutuak eta kontzentrazio-indizea

Urtea	Absolutuak			KONTZENTRAZIO-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2004	1	1	0	3,7	3,8	0,0
2005	2	2	0	7,4	7,7	0,0
2006	1	1	0	3,7	3,8	0,0
2007	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2008	2	2	0	7,4	7,7	0,0
2009	2	2	0	7,4	7,7	0,0
2010	1	1	0	3,7	3,8	0,0
2011	2	2	0	7,4	7,7	0,0
2012	3	3	0	11,1	11,5	0,0
2013	1	1	0	3,7	3,8	0,0
2014	1	1	0	3,7	3,8	0,0
2015	6	5	1	22,2	19,2	100,0
2016	1	1	0	3,7	3,8	0,0
2017	1	1	0	3,7	3,8	0,0
2018	3	3	0	11,1	11,5	0,0
2019	0	0	0	0,0	0,0	0,0
GUZTIRA	27	26	1	100,0	100,0	100,0

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

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

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

51. taula - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, 2004-2019 aldian lanaldia murrizteko baimena hartu dutenak, sexuaren arabera. 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	12,6	13,0	11,1
2008	12	10	2	12,6	13,0	11,1
2009	12	11	1	12,6	14,3	5,6
2010	3	2	1	3,2	2,6	5,6
2011	4	3	1	4,2	3,9	5,6
2012	6	6	0	6,3	7,8	0,0
2013	8	6	2	8,4	7,8	11,1
2014	8	6	2	8,4	7,8	11,1
2015	9	7	2	9,5	9,1	11,1
2016	12	9	3	12,6	11,7	16,7
2017	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2018	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2019	9	7	2	9,5	9,1	11,1
GUZTIRA	95	77	18	100,0	100,0	100,0

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

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

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

52. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, 2004-2018 aldian ordutegia malgutzeko baimena hartu dutenak, sexuaren arabera. 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	6,1	11,5	1,6
2008	24	16	8	7,3	11,5	3,2
2009	31	16	15	9,4	11,5	6,1
2010	26	13	13	7,9	9,4	5,3
2011	38	15	23	11,5	10,8	9,3
2012	38	14	24	11,5	10,1	9,7
2013	42	17	25	12,7	12,2	10,1
2014	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2015	37	12	25	11,2	8,6	10,1
2016	39	11	28	11,8	7,9	11,3
2017	0	0	28	0,0	0,0	11,3
2018	0	0	28	0,0	0,0	11,3
2019	35	9	26	10,6	6,5	10,5
GUZTIRA	330	139	247	100,0	100,0	100,0

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

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

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

53. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, 2004-2019 aldian amatasun-baimena hartu dutenak, sexuaren arabera. 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
2017	1	1	0	100,0	100,0	0,0
2018	3	3	0	100,0	100,0	0,0
2019	2	2	0	100,0	100,0	0,0
GUZTIRA	29	29	0	100,0	100,0	0,0

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

(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoia (sexu-arteakoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.

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

54. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, 2004-2018 aldian aitatasun-baimena hartu dutenak, sexuaren arabera. 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
2017	4	0	4	100,0	0,0	100,0
2018	1	0	1	100,0	0,0	100,0
2019	3	0	3	100,0	0,0	100,0
GUZTIRA	50	0	50	100,0	0,0	100,0

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

(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoia (sexu-arteakoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.

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

55. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, 2004-2018 aldian haurdunaldiko arriskuagatik baimena hartu dutenak, sexuaren arabera. 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
2017	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2018	0	0	0	0,0	0,0	0,0
2019	0	0	0	0,0	0,0	0,0
GUZTIRA	2	2	0	100,0	100,0	0,0

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

(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehuneko (sexu-arterkoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.

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

56. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, 2004-2018 aldian edoskitze-baimena hartu dutenak, sexuaren arabera. 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
2017	0	0	0	-	-	-
2018	0	0	0	-	-	-
2019	1	0	1	100,0	0,0	100,0
GUZTIRA	24	22	2	100,0	91,7	8,3

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

(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoia (sexu-arteakoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.

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

57. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, 2004-2018 aldian lanaldia murrizteko baimena hartu dutenak, sexuaren arabera. 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
2017	3	0	3	100,0	0,0	100,0
2018	3	0	3	100,0	0,0	100,0
2019	9	7	2	100,0	77,8	22,2
GUZTIRA	101	77	24	100,0	76,2	23,8

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

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

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

58. eranskina - EJIE - Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarteko langileak, 2004-2018 aldian ordutegia malgutzeko baimena hartu dutenak, sexuaren arabera. 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
2017	0	0	0	-	-	-
2018	0	0	0	-	-	-
2019	35	9	26	100,0	100,0	100,0
GUZTIRA	330	139	191	100,0	42,1	57,9

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

(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehuneko (sexu-arteakoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.

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

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

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

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

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

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

Segurtasun eta Osasun Batzordea	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
Zuzendaritzak izendatutako kideak	3	1	2	100,0	33,3	66,7
Enpresa Batzordeak izendatutako kideak	3	0	3	100,0	0,0	100,0
GUZTIRA	6	1	5	100,0	16,7	83,3

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

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

61. eranskina - Urteko osasun-azterketei uko egitea (2018-2019 aldia), sexuaren arabera. Balio absolutuak eta banaketa-indizea

Urtea	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2017	16	2	14	100,0	12,5	87,5
2018	11	3	8	100,0	27,3	72,7
2019	18	4	14	100,0	22,2	77,8
GUZTIRA	45	9	36	100,0	20,0	80,0

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

(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoak (sexu-arterkoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.

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

62. eranskina - Osasuna sustatzeko programetako parte-hartzea, programen edizioaren eta sexuaren arabera, 1982tik 2019ra bitarte. Balio absolutuak eta banaketa-indizea

Urtea	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2016-2017	25	18	7	100,0	72,0	28,0
2017-2018	46	26	20	100,0	56,5	43,5
2019	52	32	20	100,0	61,5	38,5
GUZTIRA	123	76	47	100,0	61,8	38,2

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

(*) Banaketa-indizea: Banaketa-indizeak adierazten du aztertutako kategorian sexu batek bestearekiko duen ehunekoak (sexu-arterkoa). Baliagarria da jakiteko zein alde dagoen emakumeen eta gizonen artean aztertutako testuinguruan. Honela zenbatesten da: kategoria bateko sexu bereko pertsonen guztizko kopurua zati kategoria horretako pertsonen guztizko kopurua.

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

63. eranskina - Gaixotasun edo istripuek eragindako absentismoaren ehunekoa (2018-2019 aldia), urtearen eta sexuaren arabera. Balio absolutuak eta banaketa-indizea

Urtea	Absolutuak			BANAKETA-INDIZEA - % (*)		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2018	3,12	1,37	1,75	100,0	43,9	56,1
2019	4,11	2,4	1,71	100,0	58,4	41,6
GUZTIRA	7,23	3,77	3,46	100,0	52,1	47,9

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

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

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

XX