

IGUALDAD DE GENERO EN EJIE

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

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

En este sentido, y bajo ese compromiso genérico, Ejje procurará la existencia y/o vigencia, según proceda, de un Plan de Igualdad de mujeres y hombres hasta que pueda darse por alcanzada dicha igualdad en todas sus formas y maneras.

Dicho Plan de Igualdad habrá de tener un enfoque transversal, alcanzando y estando presente en aquellos Planes o Acciones Estratégicas que sean definidas desde la Dirección y, para su puesta en marcha y evaluación, se creará y dotará de recursos a un Grupo de Igualdad que será convocado para tales fines.

El alcance de una igualdad real y efectiva, de mujeres y hombres, vendrá apoyada por el aseguramiento de una presencia equilibrada de ambos sexos en los distintos procesos participativos que puedan ser abordados por Ejje en un futuro. Y será también un objetivo asumido por la Dirección de la Empresa la formulación de propuestas concretas para la implementación de cuantas medidas sean requeridas para actuar frente a aquellas situaciones en las que se interprete que se puedan estar perpetuando relaciones y/o posiciones de desigualdad dentro de la plantilla de Ejje.

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

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

La diversidad bien entendida y asumida por todas las personas que componemos Ejje ha de facilitar el camino. A ello os animamos.

En Vitoria-Gasteiz, a 1 de Octubre de 2008

Fdo. DIRECTOR GENERAL



GENERO-BERDINTASUNA EJIE-N

EJIEko Zuzendaritza Nagusiak jakitera eman nahi du emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren aldeko konpromisoa duela. Konpromiso berria ez bada ere, beharrezkoa da haren berri ematea; alde batetik, bete egingo dela bermatzeko, eta beste batetik, beste erakunde batzuek eta, oro har, gizarteak konpromiso hori bera har dezaten eragiteko.

EJIEn gara daitezkeen ekintza guztietan berdintasun- eta objektibotasun-printzipioari eutsiz, eta errespetuan eta berdintasunean oinarritutako enpresa-kultura ezarriz, zuzendaritzak Berdintasun Planean erabaki dituen gainerako helburuak uztartzea lortuko du.

Ildo horretan, eta konpromiso orokor hori aintzat hartuta, EJIE ahaleginduko da emakumeen eta gizonen arteko berdintasun plan bat sortzen eta/edo iraunarazten, zer behar den, berdintasun hori forma eta modu guztietan lortuzat hartu arte.

Berdintasun-plan hori zehar-ikuspegitik egin behar da; hau da, beharrezkoa izango da zuzendaritzak zehazten dituen plan eta ekintza estrategiko guztietan aintzat hartzea, eta hura martxan jartzeko eta ebaluatzeko, Berdintasun Taldea sortuko da eta behar dituen baliabide guztiez hornituko da.

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna benetakoa eta behin betikoa izango bada, beharrezkoa izango da emakumeak eta gizonak kopuru bereborean egotea EJIEk etorkizunean egingo dituen partaidetza-prozesuetan. Horrez gain, beste helburu bat hartuko du bere gain enpresako zuzendaritzak: proposamen zehatzak formulatzea, EJIEko langileen artean desberdintasuneko harremanak eta/edo egoerak gertatzen direla interpretatuz gero, harreman eta egoera horiek konpontzeko beharrezkoak diren neurri guztiak inplementatze aldera.

Zuzendaritzak laguntza eskatu nahi die enpresan jarduten duten eragile guztiei, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasun Plana martxan jartzeko eta ezartzeko.

Konpromisoa jartzeko zeregin horretan, ordea, beharrezkoa da EJIEko balio-kateak ere —enpresa hornitzaileak, kolaboratzaileak, etab.— parte hartzea, bai eta Kudeaketa Bikaintasunerako eredian identifikatutako interes-taldeek ere. Horrela soilik —hots, prozesuan beste erakunde eta pertsona batzuk inplikatur—, gure kudeaketaren beraren ardatz nagusizat hartzen dugun balioa itzuliko diogu gizarteari.

Ondo ulertu eta onartu behar dugu aniztasuna EJIE osatzen dugun pertsona guztiok, bidea errazte aldera. Horretara animatzen zaituztegu.

Gasteiz, 2008ko urriaren 1a

Izpta. ZUZENDARI NAGUSIA

