IGUALDAD DE GENERO EN EJIE

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

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

En este sentido, y bajo ese compromiso genérico, Ejie 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 Ejie en un futuro. Y será también un objetivo asumido por la Dirección de la Empresa, la formulación de propuestas concretas para la implementación de cuantas medidas, 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 gestión de personal y de los ejes de intervención que contemple el plan de igualdad de mujeres y hombres, así como en los servicios y productos de EJIE.

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

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

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

En Vitoria-Gasteiz, a 13 de Julio de 2023

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 jardueretan berdintasun- eta objektibotasun-printzipioari eustea, errespetuan eta berdintasunean oinarritutako enpresa-kultura ezartzen lagunduz, Zuzendaritzak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren barruan ezarri dituen gainerako helburuak kohesionatzeko elementua izango da.

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 lortutzat 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 benetako berdintasun eraginkorraren irismena bi sexuen presentzia orekatua bermatzeak lagunduko du, etorkizunean EJIEk landu ditzakeen partaidetza-prozesuetan. Eta, era berean, Enpresa Zuzendaritzak bere gain hartuko du proposamen zehatzak egitea, langileen kudeaketaren eta emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak jasotzen dituen esku-hartze ardatzen barruan eta EJIEren zerbitzu eta produktuetan desberdintasun-harremanak eta/edo -posizioak betikotzen ari direla interpretatzen den egoerei aurre egiteko eskatzen diren neurri guztiak ezartzeko.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 ereduan identifikatutako interes-taldeek ere. Horrela soilik —hots, prozesuan beste erakunde eta pertsona batzuk inplikatuz—, gure kudeaketaren beraren ardatz nagusitzat hartzen dugun balioa itzuliko diogu gizarteari.

2008. urtean hasi zen emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak sistematikoki aplikatzen, eta horren isla izan da Emakundek emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan erakunde laguntzaile gisa 2008az geroztik emandako aintzatespena, bai eta Emakundek sortutako eta bultzatutako sareetan modu aktiboan parte hartzea ere, hala nola Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Erakunde Publikoen Sarean eta BAI SAREA-Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakundeen Sarean. Hori da, beraz, etorkizunean jarraitu beharreko bidea.

Vitoria-Gasteiz, 2023ko uztailaren 13a

Izpta. ZUZENDARI NAGUSIA

Documento firmado digitalmente por:
Asier Sáez de Vicuña Ortueta (12/07/2023 CEST)