Emakunde

martxoa 2005

BERDINTASUNAREN ALDEKO ENPRESAK

La calidad a través de la igualdad

* **Igualdad y calidad en las empresas. Discriminación en el trabajo. Calidad total. Pasos hacia la igualdad. Guía para la no discriminación.**

* **Administrazioa martxan:**

Aprobada la Ley para la Igualdad; Hernani, emakumeen ahotsak; Observatorio de la Violencia de Género en Bizkaia; Basauri, primer ayuntamiento con protocolo contra la violencia.

FUNDACIÓN EDE, EL FIRME COMPROMISO POR LA IGUALDAD

Elda Uribelarrea Barcina

EDE Fundazioko Aukerra Berdintasuneko Batzordeko kide:

" Aukera berdintasunaren aldeko apostua ez da inolako zama. Garatzeko aukera ematen digun erronka da"

EDE Fundazioa irabazi asmorik gabeko erakundea da, eta Bizkaiko Eliza Diozesiarrak sustatu zuen 1976an, sortu zenean. Orduz geroztik lurraldeko gizarte, kultur eta hezkuntza garapenaren alde jardun du lanean, gizarte parte-hartzearen alorrean diharduten pertsonentzako eta erakundeentzako programa eta zerbitzuen bitartez.

Bide luzea egin du Fundazio honek aukera berdintasunaren alde. Konpromezu hau Plangintza Estrategikoan gauzatzen da baina eguneroko lanean, Orekatuz izeneko Berdintasun Planean isladatzen da, barne egituran berdintasuna helburu duten bete-beharreko neurriak jasotzen dituen lan-koadernoan.

El camino de la Fundación EDE en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres empieza a consolidarse en 1983 cuando la Escuela de Tiempo Libre incluye dentro del plan de formación permanente del monitorado el curso de "Coeducación en el Tiempo Libre".

Desde entonces hasta ahora muchos aspectos de la entidad han cambiado, otros han evolucionado y otros se han creado nuevos. Sin embargo, hay varios hitos que han marcado su existencia respecto a la igualdad de oportunidades. Algunos de ellos orientan la actuación interna, y otros la externa.

La trayectoria externa de la Fundación EDE en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres viene marcada por la creación de servicios y el desarrollo de programas y acciones de diversa índole. Algunos ejemplos significativos son:

- La apuesta por el trabajo con y para las asociaciones de mujeres desde 1995.

- La consolidación del trabajo en coeducación tanto en el ámbito formal como no formal.

- El archivo del centro de documentación con cerca de 2.500 referencias documentales y 23 publicaciones periódicas específicas sobre el tema.

- La creación en 2003 del servicio "Ehunduz: Mujer y Equidad", un servicio integral especializado en el análisis de las relaciones de poder entre hombres y mujeres, y de su impacto en los ámbitos social, educativo y cultural.

La creación del grupo María Montessori en abril del 2000 es un punto de inflexión en la trayectoria interna de la entidad. Constituido como un grupo no-formal y voluntario, compuesto por 11 mujeres vinculadas a la entidad, impulsa la creación de la Comisión de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de la Fundación.

Los acontecimientos que marcan el camino interno en la igualdad de oportunidades tienen relación con la creación de equipos humanos, con el compromiso de los órganos directivos, con la elaboración de documentos que marcan líneas de actuación y con la colaboración con otras entidades que se hayan inmersas en procesos similares y con las que existen inquietudes compartidas. Los ejemplos:

- La creación en 1995 el equipo de Coeducación y tiempo libre.

- La creación en el año 2000 del grupo María Montessori.

- La creación de la Comisión de Igualdad de Oportunidades en 2001 como órgano formal e interno dependiente de Recursos Humanos y responsable del Plan de Acción Positiva.

- La elaboración en 2003 del plan estratégico sectorial: *Andra*. Documento que marca las directrices estratégicas de la entidad en este tema.

- El viaje a Suecia en septiembre de 2003 organizado por Emakunde con la financiación del Fondo social Europeo.

- La participación en el grupo impulsado por Emakunde: Empresas por la igualdad.

- La elaboración y aprobación en 2004 del Plan de acción positiva de la Entidad: Plan Orekatuz.

- El reconocimiento de Emakunde, el mismo año, como entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Toda esta andadura ha supuesto para la Fundación EDE la consolidación de su proyecto, en el marco de su opción por "compartir el saber hacer" con personas y entidades, y por desarrollar una política de gestión centrada en las personas.

Existe el convencimiento real de que apostar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, lejos de ser una carga para la organización, supone su desarrollo. Que ese compromiso se traduce en beneficios de tipo social, organizacional y personal, ya que una gestión comprometida con la igualdad, crítica con los roles y estereotipos sexistas, centrada en las mujeres y en los hombres de la entidad, reporta un equipo humano satisfecho, del cual poder obtener sus mejores capacidades y por tanto también sus mejores resultados.

El trabajo en el grupo de Empresas por la Igualdad, más allá del trabajo común materializado en una guía para la selección no discriminatoria, ha posibilitado el conocimiento de las organizaciones, el intercambio de buenas prácticas en relación con la igualdad de oportunidades, unas enriquecedoras relaciones personales, pero sobre todo, mostrar a la sociedad que también es posible trabajar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de las organizaciones.

En el horizonte de esta andadura en común está el mejorar las condiciones de acceso y participación de las mujeres en el mundo laboral hasta acabar con la situación de discriminación que padecen y sensibilizar a los hombres para que colaboren en esta tarea.