

COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL GRUPO FUNDACIÓN EDE-SUSPERGINTZA ELKARTEA 2001

POR QUÉ UNA COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Se enmarca en el desarrollo de planes **transversales** de la entidad. Emerge directamente de las opciones institucionales

DESDE LA MISIÓN DEL GRUPO

Se recoge en nuestros objetivos la Promoción de “entidades de iniciativa social” la conexión con el territorio, con colectivos de afectadas/os, la integración de diversos agentes de acción, la participación de los/as diversos agentes (trabajadores/as, voluntariado,...) en la dirección de la entidad, la promoción de la mujer, la creación de empleo, el cuidado del medio ambiente,

Favorecer la emancipación, la integración o inclusión social, la socialización positiva de las personas y colectivos en situación de exclusión social y/o desventaja forma parte de la misión del Grupo.

También recogemos en nuestro Plan que **esto implica el desarrollo de experiencias que permitan** tanto la participación activa de las personas como la eliminación de barreras de acceso a la cultura, la educación, la salud, la información, el empleo, la vivienda,.... .

Esto se concreta en la adopción de tres líneas de trabajo transversales:

1. **La promoción de medidas de discriminación positiva** de personas en situación de riesgo, favoreciendo su integración.
2. La promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, promoviendo por ejemplo el desarrollo y nuevo reparto de funciones sociales, desarrollando estrategias de coeducación en el ámbito no formal,...
3. La promoción de una identidad y cultura vasca compartidas

El plan recoge además que se pretende desarrollar también una acción hacia dentro del Grupo promoviendo medidas de fomento de la igualdad de oportunidades, creación de empleo, cuidado del impacto medioambiental, normalización lingüística, etc, señalando además que si la década de los 90 ha sido la de la “consolidación de servicios” o la del “desarrollo de nuevas herramientas de transformación”, la década del 00 debiera entre otras cuestiones la de la transversalidad, la incorporación de esas opciones en la organización interna.

DESDE LA COMPRENSIÓN DE LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS EN EL GRUPO

La gestión de los recursos humanos desarrollada por el Grupo pretende **responder a la centralidad concedida a la persona.**

En coherencia con el tipo de entidad que pretende promover, desarrolla su iniciativa social, desde su carácter no lucrativo, impulsando la participación de los/as trabajadores/as en la dirección, contribuyendo a la creación de empleo local, cuidando el impacto medioambiental de las acciones que desarrolla, **desarrollando medidas de promoción de la igualdad de oportunidades**, conectándose con entidades y redes locales, cooperando con otras entidades de iniciativa social,...

En el diagnóstico de situación señalábamos que se están produciendo mejoras en las condiciones de vida de las mujeres, en el acceso al empleo... pero que sigue siendo necesario avanzar en la introducción de modificaciones en todos los ámbitos. Se adelantaba en el análisis que en los ámbitos de trabajo del Grupo las mujeres están sobrerrepresentadas sin que eso se traduzca en una representación similar en los puestos de dirección y en los órganos de gobierno de las entidades. Y se apuntaban algunas posibles acciones en relación a la igualdad de oportunidades.

OTRAS BUENAS RAZONES PARA LA JUSTIFICACIÓN

ENTORNO SOCIAL. Reconocimiento progresivo de las desigualdades y como consecuencia de ello realización de planes de promoción de la igualdad de oportunidades, considerándolo como un aspecto relevante social e institucionalmente en este momento, y apoyándose desde las administraciones públicas (Plan de acción positiva, mainstreaming de género).

INICIATIVAS PERSONALES DESDE LA ENTIDAD. Desde el curso pasado un grupo de trabajadoras se reúne con la intención de promover y sensibilizar internamente al colectivo de trabajadores.

DEFINICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Órgano interno, de diferentes áreas, con diferentes puestos, Su función principal será el desarrollo del Plan de Igualdad de Oportunidades, impulsando la planificación de estrategias que avancen en línea de igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género. Análisis de las necesidades y demandas de las personas vinculadas a la entidad, diseño de medidas de corrección y actuaciones a medio y largo plazo. La comisión se coordina desde la persona responsable de la gestión e Recursos Humanos del grupo, que establecerá los canales oportunos de coordinación con la estructura organizativa, con el conjunto del colectivo.

Misión

Gestión RRHH

Coherencia. Ser modelo. “Aplicarnos nuestras opciones hacia dentro”

Nuestras opciones, que cristalizan en servicios y programas tiene también un desarrollo “hacia dentro”

Nos permitimos cuestionar la actitud de educadores (monitores/as, profesorado) en esta línea; llevamos varios años trabajando con ellos para mejorar su actuación. Ahora incorporamos esa línea de trabajo “hacia dentro”

Visión

Gestión de calidad: incorpora la perspectiva de género

Somos modelo, referente para entidades cercanas también en esta opción

Valores

Atención a las personas. Cuidado. Mejora

La igualdad es factor de bienestar.

RECURSOS

Gente motivada

Gente formada

Subvención