

**Responsabilidad Social Territorial:
Ejemplos y buenas prácticas**

**Plan de Igualdad y
Conciliación de ADIMAN.**



Ficha resumen de buenas prácticas

1. Datos de identificación de la Buena Práctica

Título	Plan de igualdad y conciliación de Adiman.
Ámbito territorial	Comarcal
Población	42.300 hab.
Entidad	ADIMAN
Contacto	Miguel A. Moraga Ruiz Gerente CEDER, C/Luis de Mateo, 2 C.P. 16239 Casasimarro Cuenca Telf. 964 487 608 Fax: 967 487 600 mamoraga@adiman.es
Web	www.manchuelaconquense.com www.adiman.es
Disponible en formato electrónico	
Otros formatos (indicar)	

2. Dimensión en la que se encuadra la BP
(señalar las que procedan)

- Económica
- Social
- Medioambiental
- Buena gobernanza y gestión transparente

3. Descripción de la BP

Descripción resumida (dos líneas):

Conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier

discriminación por razón de sexo en la entidad

Breve resumen:

El plan de conciliación e igualdad de ADIMAN es un conjunto ordenado de medidas adoptadas, después de realizar un diagnóstico de situación de la organización, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier discriminación por razón de sexo en la entidad. Contempla medidas que van más allá de lo establecido en la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombre así como en cualquier otra norma laboral existente, destacando las siguientes:

EXCEDENCIAS

Excedencia por cuidado de familiares. Se tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que o persona con relación análoga a la conyugal que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo .

Excedencia por razón de violencia de género. Tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñará y al cómputo de la antigüedad.

PERMISOS Y LICENCIAS

Nacimiento, adopción o acogimiento. Veinte días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo

Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de parientes hasta el 2º, ampliable en dos días más por cada hijo a partir del segundo.- Cinco días (tres días en la ley)

Traslado de domicilio. Dos días en la misma localidad, cuatro en distinta localidad y 5 distinta provincia (un día en la ley)

Reducción de jornada por guarda legal.

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún **menor de 9 años** (8 años en la ley años), tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo de entre, al menos 1/8 y 1/2 de la duración de aquella.

LACTANCIA

Forma de disfrute: las trabajadoras por lactancia de un hijo 18 meses tendrán derecho a 1h y media (una hora en la ley) de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará en los casos de partos múltiples. La mujer podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora diaria

ADAPTACIÓN HORARIO AL INICIO ESCALONADO DE LAS ACTIVIDADES LECTIVAS DE LOS HIJOS E HIJAS.

La gerencia y/o el órgano de decisión de ADIMAN, facilitarán a los/las trabajadores/as, en la medida en que lo permitan las necesidades de los servicios, la compatibilidad del horario de trabajo con el inicio escalonado de la guardería o las actividades lectivas de los hijos e hijas que se escolarizan por primera vez en Educación infantil, previo aviso y justificación.

PROMOCIÓN INTERNA.

Las mujeres tendrán carácter preferente para la obtención de puestos de trabajo en los que haya empate en igualdad de méritos y capacidades (en aras de realizar acciones positivas para combatir la segregación vertical)

4. Estado de ejecución de la BP

Tipo de Buena práctica. Señalar:

- Programa
(Permanente en el tiempo)
- Actividad
(Duración limitada no asociada a un programa o a un proyecto. Ejemplo: Curso)
- Proyecto
(Conjunto de actividades con una duración limitada en el tiempo y financiación finalista (fondos propios y/o externos))

Fecha de inicio: ENERO 2009

Fecha de finalización, en su caso: FEBRERO 2012

Desde el inicio se desarrolla anualmente

- Sí
- No

Vigente en la actualidad:

- Sí
- No

BBPP estable con vocación de permanencia

- Sí
- No

En el caso de que la BBPP se haya transferido indicar la entidad/es a la que se ha transferido:

Otros aspectos a destacar:

5. Tipología de la BP:

- Trabajo en Red
- RSE Pymes
- Participación Voluntariado
- Pacto Por El Empleo / Acuerdo Marco
- Medioambiental
- Instrucción Cláusulas Sociales
- Discapacidad
- Integración Laboral/Social
- Premios, Galardones
- Metodología, Material, Productos
- I.O. /Género
- Formación RS
- Otros

Tema/ Subtipo: _____

6. Adecuación de la BP a los principios y valores de la RST

- Corresponsabilidad
- Empoderamiento
- Sostenibilidad
- Transparencia
- Diversidad
- Gestión del Conocimiento
- Innovación

Explicar brevemente

Al estar enmarcado en el fomento de la igualdad de género, es consustancial a los principios y valores de la RS

7. Gestión interna de la RS

Describir brevemente

8. Agente(s) responsable(s) de la actuación

- Administración
- Agentes sociales
- Sociedad civil
- Empresas
- Otras

Relacionar

Grupo de Desarrollo Rural

9. Participantes

- | | |
|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Administración | <input checked="" type="checkbox"/> Empresas |
| <input checked="" type="checkbox"/> Agentes sociales | <input type="checkbox"/> Otras |
| <input type="checkbox"/> Sociedad civil | |

Relacionar

Las incluidas en la Agrupación de Desarrollo

10. Coste y financiación

Coste: 24.000 €

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> Financiación con fondos propios. |
| <input checked="" type="checkbox"/> Financiación con fondos ajenos. 100% |

11. Observaciones y DAFO.

DEBILIDADES:

Interrupción en la ejecución del plan por falta de personal. Dificultad en la ejecución de algunas medidas por falta de presupuesto. Reticencia de algunos empleados o empleadas ante determinadas medidas como el teletrabajo.

FORTALEZAS:

Impulso del Plan con la puesta en marcha del área de género. Favorecer la conciliación de la plantilla a través de diversas medidas . Mejorar la satisfacción de los trabajadores y trabajadoras

OPORTUNIDADES:

EJEMPLO PARA OTRAS ENTIDADES similares. Buena imagen ante las administraciones.

AMENAZAS:

dependencia de los cambios políticos que afectan directamente a la renovación de cargos del GDR, pueden desactivar las medidas que contempla este plan.