

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

**Unidades de Género.**



**Ficha resumen de buenas prácticas**

**1. Datos de identificación de la Buena Práctica**

<b>Título</b>	<b>Unidades de género.</b>
<b>Ámbito territorial</b>	<b>Comarcal</b>
<b>Población</b>	
<b>Entidad</b>	<b>ADIMAN – ADI EL ZANCARA - PRODESE</b>
<b>Contacto</b>	<p><b>EQ5</b>  Telf.- 661071900  grupoeq5@gmail.com  <b>ADIMAN: Ana I. Cuevas:</b>  Telf.: 967487600  acuevas@adiman.es  <b>ADI EL ZANCARA: Ana Pilar Camacho.</b>  Telf.- 967 162039  unidadgenero@adizancara.es  <b>PRODESE: Víctor Alcocer, Lourdes López Porras</b>  Telf.- 969 232 767.</p>
<b>Web</b>	<b>www.adiman.es ; www.adizancara.es ; www.cederprodece.es</b>
<b>Disponible en formato electrónico</b>	
<b>Otros formatos (indicar)</b>	

**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):**

Estructuras que vigilan y acompañan la incorporación de la perspectiva de género en la propia organización y en sus actividades. Las Unidades de género son estructuras especializadas de carácter estable dentro de los GDR que vigilan y acompañan la incorporación de la perspectiva de género en la propia organización y en sus actividades. Actúan en:

**La política interna del propio Grupo de Desarrollo, entendido como organización:**

Tanto en lo referido a integración de la igualdad en el ámbito laboral, como en la incorporación de la pg en los procesos de trabajo. en este sentido realizan entre otras actuaciones, el Plan de igualdad y conciliación de su entidad.

**En la prestación de servicios a la ciudadanía:**

Incorporación de la perspectiva de género en el modelo de desarrollo sostenible: planes estratégicos comarcales, Agenda Local 21, y en otros proyectos y acciones emprendidas desde los Grupos.

**En las entidades que conforman los Grupos de Desarrollo rural.**

**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: **NOVIEMBRE 2008**  
 Fecha de finalización, en su caso: **DICIEMBRE 2011**

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

Incorporan procesos de manistreaming lo que lleva implícito trabajar desde esos principios teniendo

en cuenta la perspectiva de género.

### 7. Gestión interna de la RS

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

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

Relacionar

Grupos de desarrollo rural.

#### 9. Participantes

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

Relacionar

Asociaciones miembros de los Grupos de Desarrollo Rural. Empresas de los territorios de los GDRs.

#### 10. Coste y financiación

Coste: **25.000 euros anuales**

- Financiación con fondos propios.
- Financiación con fondos ajenos. **25.000 euros anuales**

#### 11. Observaciones y DAFO.

##### DEBILIDADES:

Falta de visión interna de la necesidad de trabajar desde la perspectiva de género. Falta de formación especializada en género de los equipos de trabajo. Falta de canales formales para la gestión interna del género.

##### AMENAZAS:

Falta de conciencia social sobre la necesidad de trabajar desde la perspectiva de género. Financiación externa y financiación escasa. Dificultades ligadas a la ruralidad.

##### FORTALEZAS:

Compromiso por parte de la entidad. Posibilidad de generar modelos de desarrollo que realmente tengan en cuenta a ambos sexos.

##### OPORTUNIDADES:

Exigencias legales.