

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

UNIDADES DE GENERO.



Ficha resumen de buenas prácticas

1. Datos de identificación de la Buena Práctica

Título	UNIDADES DE GENERO.
Ámbito territorial	Comarcal
Población	
Entidad	ADIMAN – ADI EL ZANCARA - PRODESE
Contacto	EQ5 661071900 grupoeq5@gmail.com 661071900 ADIMAN: Ana I. Cuevas: Tf: 967487600 acuevas@adiman.es , ADI EL ZANCARA: Ana Pilar Camacho. 967 162039 unidadgenero@adizancara.es PRODESE: Víctor Alcocer, Lourdes López Porras969 232 767.
Web	
Disponible en formato electrónico	No
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):

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 (caso de que la ejecución esté finalizada y transferida marcar ambas casillas, precisando brevemente la causa de finalización y transferencia)

- Inicial Fecha:
- Avanzada Fecha: Septiembre 2008
- Finalizada Fecha:
- Transferida Fecha:

5. 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.

6. Gestión interna de la RS

Describir brevemente

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

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

Relacionar

GRUPOS DE DESARROLLO RURAL.

8. Participantes

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

Relacionar

• 6 centros educativos del territorio

9. Coste y financiación

Coste: **25.000 euros anuales**

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

10. 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.