

**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	<b>Plan de Igualdad y conciliación de ADIMAN</b>
Ámbito territorial	<b>Local</b>
Población	---
Entidad	<b>ADIMAN</b>
Contacto	<b>Miguel A. Morada Ruiz</b>
Web	<a href="http://www.manchuelaconquense.com">www.manchuelaconquense.com</a>
Disponible en formato electrónico	<b>No</b>
Otros formatos (indicar)	<b>No</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):**

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

- Inicial      Fecha: Septiembre 2008  
 Avanzada      Fecha:  
 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

#### 6. Gestión interna de la RS

##### Describir brevemente

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

- Administración       Empresas  
 Agentes sociales       Otras  
 Sociedad civil

##### Relacionar

Grupo de desarrollo local

#### 8. Participantes

- Administración       Empresas  
 Agentes sociales       Otras  
 Sociedad civil

##### Relacionar

Incluida s en la agrupación de desarrollo local

#### 9. Coste y financiación

Coste: 24.000 €

- Financiación con fondos propios.  
 Financiación con fondos ajenos.

#### 10. 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: