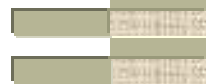
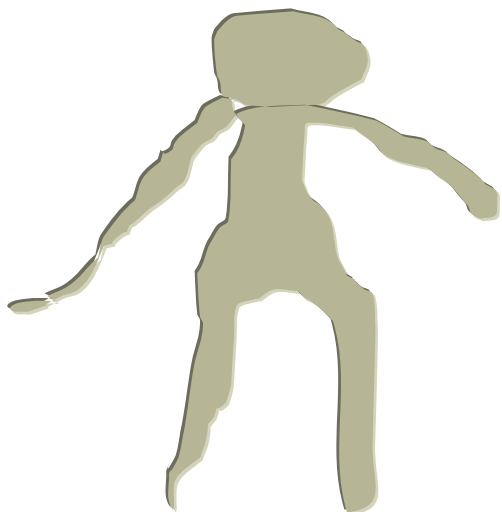


PLAN DE IGUALDAD



INFORME EVALUACION PLAN DE IGUALDAD 2010-2013

Antecedentes y compromisos

En los últimos años, la Sociedad Municipal Zaragoza Vivienda SLU ha puesto de manifiesto su compromiso con el principio de la igualdad de oportunidades y trato entre las mujeres y hombres que componen la plantilla profesional de la organización. A tal fin, la empresa se ha comprometido a establecer, desarrollar y hacer seguimiento de “políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como el fomento de medidas destinadas a conseguir la igualdad real en la organización”.

En el Plan de Negocio 2008-2011, la línea estratégica 10 establece de forma expresa: “Ejecutar actuaciones destinadas a potenciar el compromiso social corporativo de Zaragoza Vivienda” y más concretamente, en el apartado B): “Elaboración de un Plan de Igualdad”

Igualmente, en la Memoria Anual de 2008 ya se señala el compromiso de Zaragoza Vivienda con la puesta en marcha de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

El Consejo de Administración de Zaragoza Vivienda aprobó en su reunión del 26 de febrero de 2009 el compromiso de elaborar un Plan de Igualdad dirigido a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa que incluyera medidas y acciones concretas para favorecer la eliminación de cualquier tipo de trato diferenciado entre sus trabajadores y trabajadoras por razón de sexo.

El 30 de abril de 2009 se aprueba la composición del Comité de Igualdad. A partir de este momento Zaragoza Vivienda creó un Comité de Igualdad, figura imprescindible para poner en marcha dicho Plan y llevó a cabo un diagnóstico de la situación actual de la empresa en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Es en 2010 cuando se realiza un diagnóstico que supone el conocimiento del punto de partida de Zaragoza Vivienda en materia de igualdad y la identificación de las mejoras que son necesarias llevar a cabo para favorecer la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de la plantilla de Zaragoza Vivienda.

Las aportaciones de este estudio-diagnostico señalan la necesidad de prestar especial atención a los procesos, procedimientos y sistemas de Zaragoza Vivienda más susceptibles de manifestar desigualdades entre mujeres y hombres, de forma directa o indirecta.

Cabe destacar, entre otros:

- Acceso al empleo (comunicación de la oferta, proceso de selección y contratación).
- Formación y promoción.
- Sistema de retribuciones.
- Medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Medidas para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo.
- Cuestiones transversales a las citadas anteriormente como aspectos de la comunicación interna y externa de la empresa.

- Análisis del lenguaje utilizado en los documentos públicos e internos.

El análisis de la conciliación dio como resultado la propuesta de tres nuevas medidas que mejorarán el buen punto de partida del que ya consta la empresa, puesto que está acogida al Plan Concilia.

En los años 2011, 2012 y 2013 se realiza el seguimiento de la programación, implementando las actividades propuestas para cada año en el cronograma del Plan.

Área o Ámbito	Objetivos Específicos	Propuesta de Mejora	Actividades
Características, estructura de la plantilla	Promover un cambio de cultura que ponga fin a los estereotipos existentes en materia de género.	Identificar procesos para superar roles estereotipados y lograr que determinados puestos de responsabilidad los desarrollen mujeres.	Identificar módulo(s) formativos sobre las habilidades directivas con perspectiva de género.
	Lograr una composición más equilibrada de la plantilla profesional de Zaragoza Vivienda, evitando áreas y/o puestos con una distribución desequilibrada de sexos.	Estudiar mecanismos para fomentar la mayor presencia de mujeres y hombres en categorías donde exista una escasa o nula presencia de uno de los sexos.	Formar al equipo directivo en gestión de personal desde la perspectiva de género. Llevar a cabo una revisión periódica (como mínimo una vez al año) del equilibrio por sexos de la plantilla y de todos los puestos y categorías profesionales. Elaborar recomendaciones para corregir / mejorar desequilibrios detectados (si procede).

Área o Ámbito	Objetivos Específicos	Propuesta de Mejora	Actividades
Acceso, Selección Contratación	Garantizar la inexistencia de requisitos vinculados o descripciones asociadas directa o indirectamente con el sexo para los puestos que se ofertan desde Zaragoza Vivienda.	La aplicación de la perspectiva de género en toda la documentación destinada a dar a conocer, seleccionar y contratar para un puesto de trabajo (bases de las convocatorias de empleo, convocatorias para la bolsa de trabajo, etc.).	Definir los pasos y pautas específicas así como las herramientas a emplear para llevar a cabo una revisión de la documentación de convocatoria, selección y contratación interna y externa para asegurar el uso de lenguaje no sexista.
		Hacer un seguimiento del número de contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos.	Identificación de herramientas para llevar a cabo la revisión.
			Asignación de una persona responsable para llevar a cabo esta revisión.
			Desarrollar e implementar un mecanismo de seguimiento de contrataciones (al menos una vez al año).

Área o Ámbito	Objetivos Específicos	Propuesta de Mejora	Actividades
Formación	Promover la transparencia informativa en los procesos de acceso a formación de la empresa. Facilitar el acceso a la formación a través de medidas que favorezcan la compatibilidad de estos procesos y la vida personal y familiar.	Definir e implementar (o formalizar en los casos que ya se están llevando a cabo) medidas de conciliación para facilitar la asunción de cargos de responsabilidad de personas con cargas familiares (como por ejemplo, asegurar que las reuniones de los órganos de gestión o dirección se organicen en horario de mañana).	Elaborar criterios claros y explícitos para procesar las peticiones de los empleados y las empleadas de formación discrecional.
		Elaboración e implementación de formación y campañas de sensibilización específicamente sobre el tema de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y en especial para quienes tienen responsabilidades en la dirección y gestión de equipos.	Identificación de cursos, preferentemente en la modalidad no-line sobre la materia. Celebración de cursos/seminarios/talleres de formación para toda la plantilla de Zaragoza Vivienda en materia de igualdad de género.
		Contemplar medidas de conciliación dirigidas a personas con cargas familiares para facilitar su acceso a cursos de formación.	Incorporar al proceso de envío anual de la oferta formativa un mecanismo para detectar necesidades de conciliación entre los empleados y empleadas de Zaragoza Vivienda.
			Identificar medidas específicas de conciliación para facilitar acceso a formación (en caso de detectar necesidades).

Área o Ámbito	Objetivos Específicos	Propuesta de Mejora	Actividades
Promoción	Asegurar que no existan impedimentos u obstáculos para que las mujeres se incorporen en puestos de responsabilidad dentro de la empresa.	Definir e implementar (o formalizar en los casos que ya se están llevando a cabo) medidas de conciliación para facilitar la asunción de cargos de responsabilidad de personas con cargas familiares (como por ejemplo, asegurar que las reuniones de los órganos de gestión o dirección se organicen en horario de mañana).	Formalizar las medidas de conciliación que ya se ponen en práctica y estudiar la posibilidad de proponer nuevas.
Retribución	Promover la transparencia informativa en los procesos de retribuciones voluntarias por parte de la dirección de la empresa.	Comunicar a la plantilla las gratificaciones y otras retribuciones voluntarias que se otorguen a cualquiera persona de la plantilla.	Dar a conocer por medio de un aviso interno al comité de empresa anualmente el número de gratificaciones que se han otorgado y el motivo.
Conciliación	Favorecer un mejor conocimiento de los procesos de conciliación de los que ya disfruta la empresa promocionando su uso entre los hombres de la plantilla.	Reflejar en acuerdo escrito los acuerdos verbales que favorecen la conciliación y darlos a conocer a todo el personal.	Reunir en un sencillo documento de fácil manejo y accesible a toda la plantilla, el conjunto de medidas de conciliación a que la plantilla tiene derecho según el Plan Concilia del Ayuntamiento de Zaragoza, la Ley de Igualdad, Estatuto de los trabajadores, Convenio propio y el de acuerdos verbales.
		Divulgar las medidas de conciliación existentes y sus beneficios entre la plantilla profesional de Zaragoza Vivienda para fomentar su uso, especialmente entre los hombres.	Formalizar acuerdos pactados por escrito y difundir.
		Estudiar la implementación de un proyecto piloto para determinar la posibilidad de permitir el uso de teletrabajo para determinados puestos de trabajo dentro de la organización.	Abrir proceso de estudio en el Comité de Igualdad sobre la posibilidad de implementar un proyecto piloto de teletrabajo ligado a necesidades de conciliación de la vida profesional y personal.

Área o Ámbito	Objetivos Específicos	Propuesta de Mejora	Actividades
Comunicación y lenguaje no sexista	Conseguir más transparencia en la comunicación interna de la empresa sensibilizando sobre los usos del lenguaje y las imágenes para evitar la invisibilización de las mujeres.	Incorporar a los procesos de comunicación internos y externos y a todos los soportes y materiales comunicativos de la organización (documentos, textos internos, página Web, etc.) pautas y directrices con criterios claros sobre el uso de imágenes y lenguaje no sexista.	Búsqueda y facilitación de herramientas que permitan elaborar textos o documentos con un lenguaje no sexista.
			Definir los criterios a emplear para llevar a cabo una revisión de las imágenes incluidos en los distintos soportes comunicativos de la empresa (informe anual, publicaciones, folletos, anuncios, etc.) para asegurar el uso de imágenes no sexista.
			Asignación de una persona responsable para llevar a cabo esta revisión.
		Llevar a cabo una revisión periódica de todos los formatos y soportes de comunicación de la empresa (internos y externos) para asegurar que cumplan con las pautas y criterios sobre el uso de lenguaje e imágenes no sexista.	Poner en marcha la descarga e instalación de un programa corrector del lenguaje no sexista (p. ej. THEMIS) Se revisa y aplica la lupa violeta.
	Nuevamente se propone la puesta en marcha de la Intranet de la empresa para que el conjunto de la plantilla pueda consultar todos los documentos de funcionamiento interno así como las informaciones que se transmiten por medio de las circulares.	Una vez puesta en marcha la herramienta de intranet, se deberá promover la comunicación y lenguaje no sexista, aplicando las medidas que contiene este Plan.	

Área o Ámbito	Objetivos Específicos	Propuesta de Mejora	Actividades
Acoso Sexual o Moral	Establecer y desarrollar los procesos de actuación ante posibles casos de acoso sexual o moral.	Desarrollar junto con la unidad técnica de Recursos Humanos y el Comité de Empresa una declaración de principios y un protocolo de actuación para la prevención y eliminación de posibles situaciones de acoso sexual o moral.	Redacción de un documento que defina los términos de acoso sexual y moral y establezca las pautas a seguir en el caso de denunciarse algún caso en la empresa.

Área o Ámbito	Objetivos Específicos	Propuesta de Mejora	Actividades
Ámbito de actuación de la empresa	Incorporar la perspectiva de género en los distintos ámbitos de actividad de la empresa: Promoción de Vivienda Protegida Aragonesa (VPA) Gestión parque viviendas en alquiler Rehabilitación urbana.	Iniciar un proceso de estudio dentro del Comité de Igualdad para estudiar las distintas posibilidades para la incorporación de la perspectiva de género en los distintos ámbitos de actuación de Zaragoza Vivienda.	Convocar una reunión de directores de área con el objetivo de identificar las posibles vías de trabajo en esta dirección.

Evaluación

El I Plan de Igualdad de Zaragoza Vivienda contiene **17 propuestas de mejora** y además programa **24 actividades**, a través de las cuales se persigue alcanzar los objetivos.

En todas las propuestas de mejora ha habido un nivel de cumplimiento cercano al 80%, ya que todas las actividades programadas están en relación con alguna de las propuestas de mejora. En este sentido, del total de actividades programadas (24 actividades) se han puesto en marcha 19 actividades, lo que supone el **79,16 % de cumplimiento de la programación**.

En el apartado de valoración, que se desarrolla a continuación, es dónde se señala si es necesaria la mejora, ampliación y propuesta de nuevas actividades para las siguientes programaciones.

Debemos tener en cuenta que este I Plan de Igualdad es la puesta en marcha del mismo y que la programación de actividades se realiza con criterios básicos de implementación, debiendo perseguir mayor nivel de excelencia en las etapas posteriores del Plan de Igualdad de Oportunidades y Trato entre Hombres y Mujeres.

Actividades	Evaluación	% cumplimiento
Identificar módulo(s) formativos sobre las habilidades directivas con perspectiva de género.	Planificación de módulos formativos en colaboración con especialistas en la materia. Dificultad para realizar el módulo formativo al personal directivo. No se realiza en plazo.	50%
Formar al equipo directivo en gestión de personal desde la perspectiva de género.		
Llevar a cabo una revisión periódica (como mínimo una vez al año) del equilibrio por sexos de la plantilla y de todos los puestos y categorías profesionales.		
Elaborar recomendaciones para corregir / mejorar desequilibrios detectados (si procede).		
	Recopilación anual de datos de perfil y estructura por género. Información a incluir en la Memoria de empresa.	
	Documento de propuestas de mejoras/acciones correctivas (si procede).	

Actividades	Evaluación	% cumplimiento
Definir los pasos y pautas específicas así como las herramientas a emplear para llevar a cabo una revisión de la documentación de convocatoria, selección y contratación interna y externa para asegurar el uso de lenguaje no sexista.	Aplicación de la herramienta que se implementará para llevar a cabo la revisión: lupa violeta.	100%
Identificación de herramientas para llevar a cabo la revisión.		
Asignación de una persona responsable para llevar a cabo esta revisión.		
Desarrollar e implementar un mecanismo de seguimiento de contrataciones (al menos una vez al año).		
	Información sobre el perfil de las contrataciones, para evaluar en el Comité de Igualdad las posibles desviaciones.	

Actividades	Evaluación	% cumplimiento
Elaborar criterios claros y explícitos para procesar las peticiones de los empleados y las empleadas de formación discrecional.	Comunicar los criterios a la plantilla por vía interna.	75%
Identificación de cursos, preferentemente en la modalidad on-line sobre la materia. Celebración de cursos/seminarios/talleres de formación para toda la plantilla de Zaragoza Vivienda en materia de igualdad de genero.	Formación impartida sobre el tema a la plantilla..	
Incorporar al proceso de envío anual de la oferta formativa un mecanismo para detectar necesidades de conciliación entre los empleados y empleadas de Zaragoza Vivienda.	Modificaciones en formato FR-0601-06en fechas: 7/2/11 y 7/4/11	
Identificar medidas específicas de conciliación para facilitar acceso a formación (en caso de detectar necesidades).	Análisis de necesidades. Propuestas de medidas de conciliación.	

Actividades	Evaluación	% cumplimiento
Formalizar las medidas de conciliación que ya se ponen en práctica y estudiar la posibilidad de proponer nuevas.	Comunicar a la plantilla estas medidas de conciliación.	100%

Actividades	Evaluación	% cumplimiento
Dar a conocer por medio de un aviso interno al comité de empresa anualmente el número de gratificaciones que se han otorgado y el motivo.	Comunicación interna al Comité de Empresa.	100%

Actividades	Evaluación	% cumplimiento
Reunir en un sencillo documento de fácil manejo y accesible a toda la plantilla, el conjunto de medidas de conciliación a que la plantilla tiene derecho según el Plan Concilia del Ayuntamiento de Zaragoza, la Ley de Igualdad, Estatuto de los trabajadores, Convenio propio y el de acuerdos verbales.	Documento interno y comunicación interna.	100%
Formalizar acuerdos pactados por escrito y difundir.	Comunicación interna.	
Abrir proceso de estudio en el Comité de Igualdad sobre la posibilidad de implementar un proyecto piloto de teletrabajo ligado a necesidades de conciliación de la vida profesional y personal.	Informe de recomendación.	

Actividades	Evaluación	% cumplimiento
Búsqueda y facilitación de herramientas que permitan elaborar textos o documentos con un lenguaje no sexista.	Instalación de herramienta en un ordenador por área como mínimo.	80%
Definir los criterios a emplear para llevar a cabo una revisión de las imágenes incluidos en los distintos soportes comunicativos de la empresa (informe anual, publicaciones, folletos, anuncios, etc.) para asegurar el uso de imágenes no sexista.		
Asignación de una persona responsable para llevar a cabo esta revisión.		
Poner en marcha la descarga e instalación de un programa corrector del lenguaje no sexista (p. ej. THEMIS). Se revisa y aplica la lupa violeta.	Revisión de toda la documentación. Se revisa y aplica la lupa violeta.	
Hacer funcionar la intranet para uso interno sujeto al Plan de RSC de la empresa puesto en marcha y que se determinará en junio de 2010.	Intranet en funcionamiento	

Actividades	Evaluación	% cumplimiento
Redacción de un documento que defina los términos de acoso sexual y moral y establezca las pautas a seguir en el caso de denunciarse algún caso en la empresa.	Documento interno	100%

Actividades	Evaluación	% cumplimiento
Convocar una reunión de Directores de área con el objetivo de identificar las posibles vías de trabajo en esta dirección	Identificación de posibles proyectos y determinación de la viabilidad	0%

Valoración

Desde el punto de vista de la valoración hay que tener en cuenta las siguientes propuestas:

OBJETIVO 1 CARACTERÍSTICAS Y ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA:

La dificultad para realizar el módulo de formación a los directivos de Zaragoza Vivienda se debe a la calendarización de los módulos (problemas de agenda) y al deseo de realizar la formación por parte de especialistas en la materia, lo que supone la adaptación a las posibilidades externas de formación. Hay que señalar la necesidad de programar con

más tiempo las actividades que dependen de la colaboración externa y aquellas que supone el ajuste de diferentes agendas de trabajo.

Propuesta: Redactar un documento de propuestas de mejora para corregir desequilibrios y aprobarlos por parte del Comité de Igualdad y de la dirección de Zaragoza Vivienda.

OBJETIVO 2 ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

Propuesta: Mejorar la eficacia de la herramienta. Activar cuando se desactiva, para lo que hay que programar una revisión trimestral (circular). Revisión de la documentación

relativa al acceso, selección y contratación (cuando lo haya), aplicando criterios de igualdad y no solo relativos al lenguaje. Solicitar la colaboración de especialistas.

OBJETIVO 3 FORMACIÓN:

Propuesta: Revisar la documentación relativa a la formación e incluir un apartado en el que se pueda señalar las dificultades de formación por necesidad de conciliación (si procede), en la ficha de solicitud de formación.

Elaborar en el Comité de Igualdad, en base al análisis de necesidades, propuestas de medidas necesarias para facilitar la formación a quien declare necesidad de conciliación para poder formarse.

OBJETIVO 5 RETRIBUCIÓN:

Propuesta: propuesta de transparencia, facilitando con carácter general el acceso a la información de las gratificaciones concedidas.

OBJETIVO 6 CONCILIACIÓN:

Propuesta: Análisis del informe de recomendación, encuesta de participación y puesta en marcha de proyecto-piloto de

Teletrabajo en 2014. Inclusión de teletrabajo como medida de conciliación en el II plan de Igualdad de Zaragoza Vivienda, siempre que la evaluación- valoración del proyecto piloto sea positiva.

OBJETIVO 7 COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Propuesta: Dotar de presupuesto a la puesta en marcha de intranet con el fin de que se cumpla definitivamente este

objetivo, que es una demanda constante de los trabajadores. Si no se dota de recursos humanos y económicos, la propuesta es retirar el objetivo del Plan de Igualdad.

OBJETIVO 8 ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LA EMPRESA:

Cumplimiento del objetivo mediante la identificación de proyectos en los que se pueda incorporar la perspectiva de género en los distintos ámbitos de actividad de la empresa,

Promoción de Vivienda Protegida Aragonesa (VPA), Gestión del parque de viviendas sociales en alquiler, rehabilitación urbana y cualquier otro ámbito de actuación de la Sociedad.

