

Plan de Igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres

Aprobado por el Comité de Igualdad en Marzo de 2010

Con el apoyo del:



Índice

Antecedentes	3
Propósito y estructura del documento.....	5
Objetivos Generales.....	6
Objetivos Específicos.....	6
Medidas.....	7
Seguimiento y Evaluación.....	12
Ámbito Temporal del Plan.....	12
Cronograma de Actividades	14
Anexo	16

Antecedentes

En los últimos años, la Sociedad Municipal Zaragoza Vivienda SLU ha puesto de manifiesto un compromiso firme 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”.

Esta decisión de integrar la igualdad en la gestión de la organización responde no sólo a cuestiones de justicia social, sino también a los múltiples beneficios que la buena gestión en este ámbito aporta a la empresa. Entre estos beneficios habría que destacar mejoras en el clima laboral de la empresa, en la atracción y retención de capital humano, en la imagen y reputación interna y externa de la empresa y en la competitividad con respecto a otras empresas en el mismo sector que aún no han abordado el tema.

En coherencia con este planteamiento y como muestra de innovación para conseguir una empresa actual, con miras al futuro, la Sociedad Municipal Zaragoza Vivienda comenzó en el año 2008 el proceso de elaboración de su Plan de Igualdad. Este proceso vino anunciado en su última [Memoria Anual de 2008](#). Dentro del objetivo número diez “**Emprender acciones para potenciar el compromiso social corporativo de la Sociedad Municipal Zaragoza Vivienda**”, se estableció, entre otros, el siguiente Objetivo:

- *Empezar los estudios para la implantación de un Plan de Igualdad.*

Como se anuncia en la misma publicación: “Zaragoza Vivienda ha impulsado líneas de trabajo que manifiestan abiertamente el compromiso social corporativo, dirigido tanto a los ciudadanos, por medio de la implantación de sistemas de calidad y planes medioambientales, como a sus propios trabajadores, mediante la implantación de un sistema de prevención de riesgos laborales y un plan de igualdad”.

Como tal, 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.

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 las mujeres y hombres.

El objetivo de dicho diagnóstico fue identificar un conjunto de variables que permitió establecer conclusiones acerca del punto de partida de Zaragoza Vivienda en materia de igualdad así como identificar las mejoras que son necesarias llevar a cabo en Zaragoza Vivienda para favorecer la igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres de la plantilla. Estas mejoras se han concretado en el presente Plan de Igualdad.

El proceso de elaboración del diagnóstico ha seguido los siguientes pasos:

1. Revisión y análisis de documentación interna de la organización.
2. Realización de entrevistas personales a la plantilla y Dirección.
3. Recogida de datos cuantitativos de la empresa.
4. Elaboración y respuesta a la “Encuesta al personal”.
5. Elaboración de un primer borrador debatido en el Comité de Igualdad.
6. Taller participativo con una representación de la plantilla de la empresa.
7. Presentación, debate y consenso en el Comité de Igualdad.

Este análisis recopiló datos cuantitativos e información cualitativa y examinó las distintas áreas funcionales de la empresa, prestando 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. Estos incluyeron los siguientes: 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; y medidas para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo. Asimismo se analizaron cuestiones transversales a las citadas anteriormente como aspectos de la comunicación interna y externa de la empresa y análisis del lenguaje utilizado en los documentos públicos e internos.

Las especiales características de la empresa (es una empresa pública dependiente del Ayuntamiento de Zaragoza) evidenciaron diferencias considerables en su funcionamiento con respecto a cualquier otra empresa privada, que se han puesto de manifiesto en los distintos procedimientos estudiados. Por ejemplo tanto la contratación, como la retribución están completamente reglamentadas por el convenio al que pertenece la entidad (Convenio de aplicación al personal laboral 2008-2011). Dicho convenio marca y regla los siguientes puntos: en su capítulo V. Acceso, promoción, provisión y

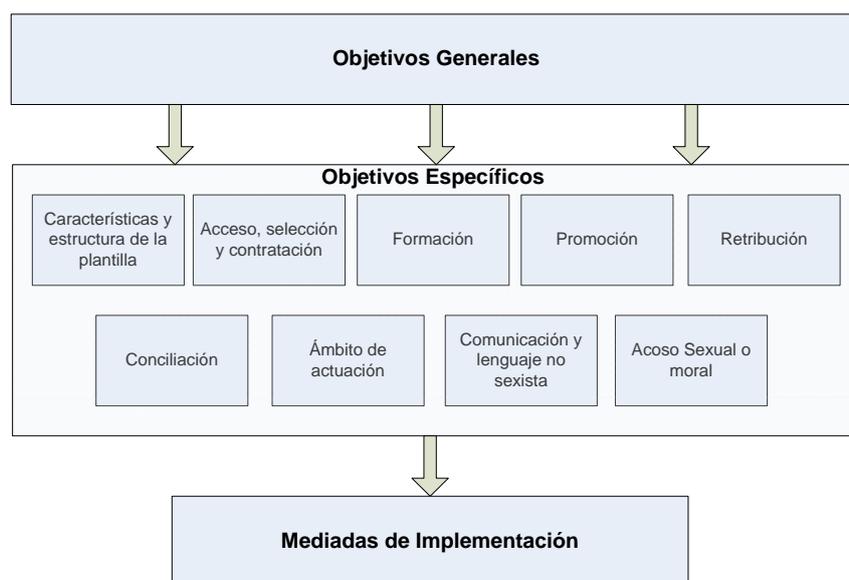
redistribución de efectivos. Formación del personal laboral. Capítulo VI: Retribuciones. A pesar de la poca capacidad de movimientos que imponen estas reglas, se han podido señalar mejoras en todos los sistemas analizados.

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 acogido al Plan Concilia, paquete de medidas que suponen la normativa más completa aprobada nunca en nuestro país en esta materia, pues recoge las iniciativas más avanzadas del sector público y privado sobre la cuestión. Asimismo el Convenio laboral del Ayuntamiento de Zaragoza incluye una serie de medidas punteras para favorecer la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores y trabajadoras.

Propósito y estructura del documento

Este Plan será el instrumento que guíe el trabajo en todos los niveles de la organización en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres con una filosofía de revisión y mejora continua y un seguimiento periódico de su ejecución. Como tal, el plan articula el desarrollo y la planificación de las medidas, actividades y proyectos a desarrollar durante el periodo de vigencia del Plan para poder lograr los objetivos que se detallan en el documento.

El Plan va desde lo estratégico hasta lo práctico recogiendo primero los objetivos generales de la organización en materia de igualdad para luego bajar a un nivel más práctico de implementación. El diagrama a continuación detalla este esquema.



Objetivos Generales

Los objetivos generales del presente plan son los siguientes:

- **Alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres**
- **Eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo**

Objetivos Específicos

Área o Ámbito	Objetivos Específicos
Características y estructura de la plantilla	Promover un cambio de cultura que ponga fin a los estereotipos existentes en materia de género.
	Lograr una composición más equilibrada de la plantilla profesional de Zaragoza Vivienda, evitando áreas y/o puestos con una distribución desequilibrada de los sexos.
Acceso, Selección y 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
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
Promoción	Asegurar que no existan impedimentos u obstáculos para que las mujeres u otras personas con cargas familiares se incorporen en puestos de responsabilidad dentro de la empresa
Retribución	Promover la transparencia informativa en los procesos de retribuciones voluntarias por parte de la Dirección de la empresa
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
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

Área o Ámbito	Objetivos Específicos
Acoso Sexual o Moral	Establecer y desarrollar los procesos de actuación ante posibles casos de acoso sexual o moral
Ámbito de Actuación de la empresa: - Promoción de Vivienda Protegida Aragonesa (VPA) - Gestión del parque de viviendas en alquiler - Rehabilitación urbana	Incorporar la perspectiva de género en los distintos ámbitos de actividad de la empresa

Medidas

Características y estructura de la plantilla

Propuesta de Mejora	¿Cómo? (medidas, actividades, tareas...)	Resultados / Entregables
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 Formar al equipo directivo en gestión de personal desde la perspectiva de género	Formación impartida sobre el tema al equipo directivo de Zaragoza Vivienda
Estudiar mecanismos para fomentar la mayor presencia de mujeres y hombres en categorías donde exista una escasa o nula presencia de uno de los dos sexos.	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 los datos del perfil y estructura por género de Zaragoza Vivienda. Inclusión de esta información en la Memoria Anual de la empresa Documento de propuestas de mejoras/acciones correctivas (si procede)

Acceso, selección y contratación

Propuesta de Mejora	¿Cómo? (medidas, actividades, tareas...)	Resultados / Entregables
<p>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.).</p>	<p>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.</p> <p>Identificación de herramientas para llevar a cabo la revisión</p> <p>Asignación de una persona responsable para llevar a cabo esta revisión</p>	<p>Aplicación de la herramienta que se implementará para llevar a cabo la revisión</p>
<p>Hacer un seguimiento del número de contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos.</p>	<p>Desarrollar e implementar un mecanismo de seguimiento de contrataciones (al menos una vez al año)</p>	<p>Información sobre el perfil de las contrataciones para poder evaluar dentro del Comité de Igualdad posibles desviaciones</p>

Formación

Propuesta de Mejora	¿Cómo? (medidas, actividades, tareas...)	Resultados / Entregables
Definir con mayor claridad los criterios para la aceptación o denegación de la formación discrecional.	Elaborar criterios claros y explícitos para procesar las peticiones de los empleados y las empleadas de formación discrecional	Comunicar los criterios a la plantilla vía los canales de comunicación interna
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 on-line sobre la materia Celebración de cursos/seminarios/talleres de formación para toda la plantilla de Zaragoza Vivienda en materia de igualdad de género	Formación impartida sobre el tema a la plantilla de Zaragoza Vivienda
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)	Análisis de necesidades Propuesta de medidas de conciliación

Promoción

Propuesta de Mejora	¿Cómo? (medidas, actividades, tareas...)	Resultados / Entregables
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	Comunicar a la plantilla estas medidas de conciliación

Retribución

Propuesta de Mejora	¿Cómo? (medidas, actividades, tareas...)	Resultados / Entregables
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	Comunicación interna al Comité de Empresa

Conciliación

Propuesta de Mejora	¿Cómo? (medidas, actividades, tareas...)	Resultados / Entregables
Divulgar las medidas de conciliación existentes y sus beneficios entre la plantilla profesional de Zaragoza Vivienda para fomentar su uso, especialmente entre los hombres.	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
Reflejar en acuerdo escrito los acuerdos verbales que favorecen la conciliación y darlos a conocer a todo el personal.	Formalizar acuerdos pactados por escrito y difundir	Comunicación interna
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	Informe de recomendación

Comunicación y lenguaje no sexista

Propuesta de Mejora	¿Cómo? (medidas, actividades, tareas...)	Resultados / Entregables
<p>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.</p>	<p>Búsqueda y facilitación de herramientas que permitan elaborar textos o documentos con un lenguaje no sexista.</p> <p>Definir los criterios a emplear para llevar a cabo una revisión del 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.</p> <p>Asignación de una persona responsable para llevar a cabo esta revisión</p>	<p>Instalación de la herramienta en un ordenador por área como mínimo</p>
<p>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 y imágenes no sexista.</p>	<p>Poner en marcha la descarga e instalación de un programa corrector del lenguaje no sexista (p. ej. THEMIS)</p>	<p>Revisión de toda documentación</p>
<p>Poner en marcha de nuevo la Intranet de la empresa en la 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.</p>	<p>Hacer funcional la Intranet para uso interno sujeto al Plan de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de la empresa puesta ya en marcha y que se determinará en Junio de 2010</p>	<p>Intranet en funcionamiento</p>

Acoso Sexual o Moral

Propuesta de Mejora	¿Cómo? (medidas, actividades, tareas...)	Resultados / Entregables
<p>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.</p>	<p>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</p>	<p>Documento interno</p>

Ámbito de actuación de la empresa

Propuesta de Mejora	¿Cómo? (medidas, actividades, tareas...)	Resultados / Entregables
Iniciar un proceso de estudio dentro del Comité de Igualdad para estudiar las distintas posibilidades para la incorporación de la perspectiva de genero 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	Identificación de posibles proyectos y determinación de su viabilidad

Seguimiento y Evaluación

El Comité de Igualdad de Zaragoza Vivienda se responsabilizará del monitoreo, seguimiento y evaluación de la implantación del presente Plan de Igualdad. Para ello deberá como mínimo reunirse dos veces al año para:

1. Informarse sobre la ejecución de las medidas y acciones detalladas en el Plan
2. Revisar el grado de cumplimiento del Plan
3. Debatir y en su caso aprobar cambios y/o modificaciones a las actividades planificadas (y estudiar los motivos o circunstancias que han ocasionado los cambios)

Además y como mínimo cada dos años, el Comité de Igualdad se responsabilizará de actualizar los datos sobre la situación de igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y los hombres en Zaragoza Vivienda incluidos en el Informe de Diagnostico que se anexa a este Plan. Como mínimo dicho informe incluirá datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales de la organización, las características en cuanto a sexo y formación de las nuevas incorporaciones al equipo profesional de Zaragoza Vivienda y el nivel de utilización de las distintas medidas que ofrece la empresa para conciliar la vida profesional y personal.

Ámbito Temporal del Plan

Las medidas, acciones y actividades que se detallan en el presente Plan se llevarán a cabo durante el periodo 2010 – 2013, al cabo del cual el Comité de Igualdad llevará a cabo una actualización del documento. No obstante, el Comité de Igualdad se reserva el derecho de hacer las correcciones, revisiones

y enmiendas que se estimen necesarias para garantizar la consecución exitosa de los objetivos generales en materia de igualdad que se detallan en el Plan.

Anexo

DOCUMENTACION

Para la elaboración y puesta en marcha del Plan de Igualdad en Zaragoza Vivienda se tomó como referencia muy diversa documentación entre la que hay que destacar:

MANUALES SOBRE PLANES DE IGUALDAD Y ESTUDIOS DE GÉNERO

- LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- *Manual para elaborar un plan de Igualdad en la empresa*, Instituto de la Mujer
- *Guía para la implantación de un plan de igualdad en las pymes al amparo de la nueva ley de igualdad*, Cámara Oficial de Comercio e Industria de Madrid
- *Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad*, Secretaría confederal de la Mujer de CCOO
- *Manual de lenguaje no sexista*, Ayuntamiento de Leganés, Delegación de Servicios Sociales, mujer, Mayores e Infancia
- *Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas*, Programa Óptima, Emakunde /Instituto Vasco de la Mujer
- *Nombrar en femenino es posible, ¡inténtalo!*, Observatorio de Igualdad de Género, Vicerrectorado de Relaciones institucionales y Comunicación, Universidad de Zaragoza
- *Piénsate I. Mujer y empleo*, Manuales de sensibilización. CCOO de Aragón
- *Guía para Elaborar Planes Locales de Igualdad*, Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP).
- *Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)*, Ministerio de Igualdad, 2007

DOCUMENTACIÓN INTERNA DE LA EMPRESA

- Memoria anual 2008
- *Plan municipal de Igualdad entre mujeres y hombres, 2007-2011*, Ayuntamiento de Zaragoza
- Pacto de aplicación al personal funcionario del Ayuntamiento de Zaragoza (2008-2011)
- *Plan Concilia*, Ayuntamiento de Zaragoza
- *Instrucciones de funcionamiento para las bolsas de trabajo destinadas a cubrir necesidades de contrataciones temporales de trabajadores sociales y auxiliares administrativos*

- *Bases de la convocatoria para cubrir la plaza de telefonista*
- *Convenio de aplicación al personal laboral 2008-2011*
- *Circulares internas del último año*

PÁGINAS WEB

- *Página oficial de Zaragoza Vivienda*
<http://www.zaragozavivienda.es/>
- *Ministerio de Igualdad. Sección de Igualdad*
http://www.migualdad.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1193047246315&language=cas_ES&pagename=MinisterioIgualdad%2FPage%2FMIGU_Subhome
- *Madrid: pymes en igualdad*
<http://www.madridpymesenigualdad.es/Default.aspx?tabid=2137&portalid=70>
- *Diccionario igualitario para hombres desubicados*
http://diccionario.ahige.org/index.php?option=com_content&task=view&id=19&Itemid=32
- *Artículos y novedades sobre Igualdad en el periódico digital *Mujeres en red**
<http://www.nodo50.org/mujeresred/spip.php?rubrique124>
- *Boletín Red Igualdad*
<http://www.redigualdad.com/>
- *Federación de mujeres progresistas*
<http://www.fmujeresprogresistas.org/igualdad2.htm>