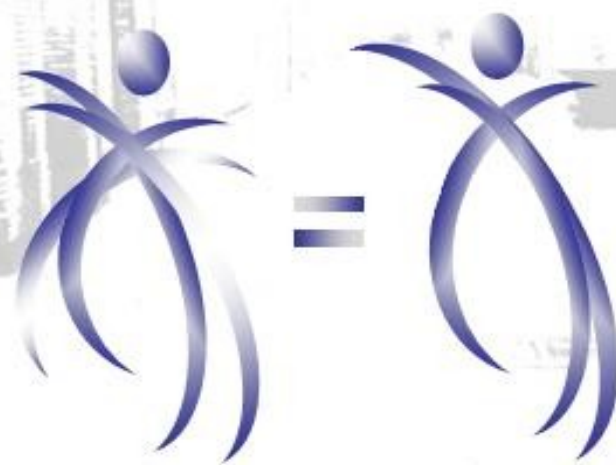


II Fase Plan de Igualdad 2017-20



*Informe
de
Evaluación*

INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Superados los debates iniciales, los principios que persiguen los planes de igualdad en las organizaciones, en general, están relacionados con la eliminación de los desequilibrios entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, asegurando que los procesos de gestión (comunicación, calidad, prevención de riesgos, etc.) y los procesos de recursos humanos, se realicen bajo los principios de igualdad de trato y oportunidades (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

En definitiva, el objetivo es avanzar en la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, ya sea a través de medidas transversales y/o a través de formación, salud laboral, provisión de puestos, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, retribuciones, prevención en situaciones de acoso laboral, entre otros ámbitos.

No incorporar la igualdad en las organizaciones es dificultar su avance y dejar de incorporar las competencias y habilidades de una parte de la población. Para Zaragoza Vivienda, tanto si se considera empresa como si se considera administración pública, la igualdad de trato y oportunidades supone mayor justicia social pero también retención del talento, mejora en la corresponsabilidad y mayores beneficios en la cuenta de resultados y en el cumplimiento del objeto social de la organización.

Las mejoras en términos de igualdad es fundamental para la plantilla, para un buen clima laboral y, en definitiva, para la sociedad y la ciudadanía a la que se dirige, en nuestro caso, Zaragoza Vivienda.

Como empresa, recogemos la declaración conjunta del Consejo Empresarial para el Desarrollo Sostenible, constituido en febrero de 2021, en la que además de señalar los compromisos asumidos con el objetivo de inspirar y acelerar la acción empresarial hacia el desarrollo sostenible, se propone, en línea con los tres desafíos de sostenibilidad prioritarios que enfrenta nuestra sociedad (la emergencia climática, el buen gobierno empresarial y la desigualdad social), el apoyo a la inclusión, la igualdad, la diversidad y la eliminación de cualquier forma de discriminación.

Como administración pública, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo en su artículo 64, contempla la aprobación por el Gobierno al inicio de cada legislatura, de un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, que incluya los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

Posteriormente, se han aprobado numerosas normativas de aplicación nacional, entre otras:

- Ley de contratos de sector público (9/2017): presenta un nuevo enfoque social, equitativo y económico y con un desarrollo sostenible y medioambiental
- RDL 6/2019 de 1 de marzo sobre medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades con respecto al empleo y la ocupación
- RD 901/2020 de 13 de octubre que regula los planes de igualdad y su registro
- RD 902/2020 en las que se establecen las medidas necesarias para alcanzar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres

Señalar finalmente el compromiso del Ayuntamiento de Zaragoza en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, a través del Plan de Igualdad para empleados y empleadas del Ayuntamiento de Zaragoza.

ANTECEDENTES

Un plan de igualdad es un instrumento que guía el trabajo en todos los niveles de una organización en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. En Zaragoza Vivienda, con una filosofía de revisión y mejora continua, hemos trabajado para poner en marcha las diferentes fases del plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Zaragoza Vivienda ha sido pionera en la incorporación de planes de igualdad a la gestión interna (Plan de Negocio y Plan Estratégico):

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 constituye el I Comité de Igualdad, figura imprescindible para poner en marcha dicho Plan, empezando por la elaboración de un diagnóstico de la situación de la empresa en la materia.

El Plan de Igualdad se aprueba en 2010. 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.

En 2014 se realiza la evaluación del mismo, con un nivel de implementación del 79,16%.

En 2015 se realiza una prueba piloto para la implantación de Teletrabajo, como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal (actividad propuesta en el Plan que no se lleva a cabo inicialmente) y en 2016 se aprueba definitivamente como modalidad laboral de conciliación. Hasta 31 de diciembre de 2019, se han registrado 16 solicitudes y han teletrabajado 14 personas.

El 3 de febrero de 2017, el Comité de Igualdad aprueba el texto que se someterá a aprobación de los órganos de dirección de Zaragoza Vivienda y el 23 de marzo de 2017 se aprueba definitivamente, por parte del Comité de Gestión, la II Fase del Plan de Igualdad.

Finalmente, señalar que en la redacción de la II Fase 2017-2020 se tuvo en cuenta el resultado de la evaluación realizada en 2015 (Plan de Igualdad 2010-2014) y el resultado de la encuesta de opinión enviada a toda la plantilla de Zaragoza Vivienda en la que se realizaron 20 propuestas que se incluyeron en la II fase objeto de este Informe.

CONTENIDO DE LA FASE II 2017-2020

Para poder realizar la evaluación del Plan de Igualdad-Fase II es necesario conocer previamente la planificación propuesta en su día. Las 26 actividades formuladas inicialmente se programaron en relación a dos ejes estratégicos:

EJE ESTRATÉGICO 1 Relativo a la Igualdad de oportunidades en el trabajo, la conciliación y corresponsabilidad familiar y laboral y el fomento de medidas que inciden directa e indirectamente en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Objetivos:

- Revisar y aplicar criterios de mejora de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y condiciones de trabajo
- Apoyar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral en Zaragoza Vivienda
- Difundir acciones igualitarias para sensibilizar

EJE ESTRATÉGICO 2 Relativo a acciones relacionadas con el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el entorno de Zaragoza Vivienda, con especial incidencia en el parque inmobiliario de viviendas sociales de alquiler gestionado por la Sociedad.

Objetivos:

- Informar, formar y sensibilizar en igualdad de género a nuestros usuarios y usuarias directos
- Sensibilizar y fomentar la igualdad de género en los espacios en los que está presente Zaragoza Vivienda

LAS ACTIVIDADES PLANIFICADAS fueron las siguientes:

- Incluir cursos sobre igualdad de oportunidades en las ofertas de formación de Zaragoza Vivienda y del Ayuntamiento (recogiendo necesidades y propuestas de la plantilla)
- Informar a las/los trabajadores, con permisos establecidos en Convenio, que pueden acceder a los cursos de formación propuestos por Zaragoza Vivienda
- Promover entre la plantilla y de forma previa a la contratación externa, la ocupación de nuevos puestos de trabajo que sean necesarios. El objetivo es facilitar la mejora de la empleabilidad, la movilidad laboral y la promoción del talento siempre que se cumpla con las condiciones necesarias para dichos puestos aplicando criterios de igualdad (representación igualitaria) en función del área y tarea que se vaya a realizar y estableciendo previamente los mecanismos necesarios para su aplicación
- Estudio sobre la relación y conocimiento de las TIC entre los/las trabajadoras de la Sociedad y programar cursos de formación con criterios de igualdad de oportunidades para reducir la brecha tecnológica y digital

- Implantar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las políticas de recursos humanos (contratación pública) con especial atención a los Comités de Dirección y a los Consejos de Administración, entre otras medidas
- Puesta en marcha de una herramienta gratuita de gestión de RRHH con perspectiva de género (M^e Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad)
- Actualización del protocolo de actuación en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual en el ámbito laboral
- Creación de un grupo de trabajo para estudiar la propuesta de flexibilidad horaria
- Revisar y elaborar un nuevo folleto divulgativo con las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, incluidas en el convenio en vigor y la manera de solicitarlas
- Difusión de los beneficios de las medidas que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para hombres y mujeres
- Fomento de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y en el cuidado de hijos e hijas y personas mayores y/o dependientes (talleres, charlas...)
- Información sobre la aplicación de planes de igualdad en Zaragoza Vivienda en los pliegos de contratación y la conveniencia de implementar planes de igualdad en las empresas proveedoras de Zaragoza Vivienda
- Información, en la web de Zaragoza Vivienda, de las diferentes acciones igualitarias puestas en marcha en la Sociedad
- Publicar en la web la II fase del Plan de Igualdad así como la evaluación anual que deberá realizarse
- Incluir en el boletín interno un espacio estable en el que se ofrezca información sobre las fases del Plan de Igualdad y sus resultados así como las diferentes problemáticas (intolerancia, acoso, minusvalías, los cuidados familiares...) planteadas desde la igualdad de género
- Colaboración en la difusión de contenidos y participación en las actividades que se desarrollen desde el Observatorio de la Imagen de las Mujeres (Instituto Aragonés de la Mujer) y por el Servicio de Igualdad del Ayuntamiento de Zaragoza
- Participación de la plantilla en las reuniones del Comité de igualdad y en la puesta en marcha de las acciones planificadas
- Incluir en el boletín interno un mecanismo de participación que permita a la plantilla devolver feed-back sobre los efectos reales de las medidas adoptadas

- Escuela de igualdad (interna): charlas informativas sobre educación familiar igualitaria, necesidades educativas específicas de niños/as (especialmente en la adolescencia), el papel de la mujer mayor en la sociedad, coeducación, salud de las mujeres, salud de los hombres, promoción de la actividad física y el deporte, talleres de habilidades domésticas y reparto de tareas, entre otros temas de interés
- Recopilar folletos divulgativos sobre talleres, recursos y apoyos existentes en Zaragoza relacionados con la igualdad de género, para poner a disposición del personal de Zaragoza Vivienda
- Organización de un programa de acciones de sensibilización anual, para usuarios/as de alquiler de Zaragoza Vivienda, en colaboración con la Casa de la Mujer (Plan de Igualdad para la ciudad) y con recursos sociales propios y del barrio
- Escuela de igualdad (externa): en la que se organicen charlas sobre educación familiar, necesidades específicas de niños-as, adolescencia, talleres infantiles sobre igualdad, talleres sobre empoderamiento de las mujeres, talleres en los que se muestren mujeres que luchan por la igualdad y son referencia positiva, talleres de habilidades domésticas y reparto de tareas, entre otros temas
- Revisión de la cartelería, los tabloneros informativos y las señalizaciones, en las diferentes sedes y oficinas de Zaragoza Vivienda y elaborar un informe con las propuestas de modificación
- Revisión de la cartelería, tabloneros informativos y señalizaciones en el parque inmobiliario propiedad de Zaragoza Vivienda y elaborar un informe con las propuestas de modificación
- Revisar aspectos relacionados con la seguridad de acceso (iluminación, visibilidad del portal, espejos que eliminen zonas de ángulo muerto...) y elaborar un informe con las propuestas de modificación

Por otra parte, hay que señalar que los Comités de Igualdad constituidos en 2016 y 2019 se formaron en su totalidad por trabajadores y trabajadoras representantes de la plantilla y del Comité de empresa, ejerciendo su tarea de forma voluntaria. La labor realizada por el Comité de Igualdad siempre ha demostrado un alto nivel de compromiso, tal y como se recoge en la evaluación.

Desde 2015, el Comité de Igualdad ha contado con la coordinación de la Jefatura de Sección de Responsabilidad Social y el apoyo de una auxiliar administrativo.

A fecha diciembre de 2020 y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación recogidos en este Informe, se puede considerar que la labor del Comité de Igualdad está instaurada en la empresa, factor de especial importancia para el cumplimiento e implementación de la normativa en vigor sobre igualdad laboral, actualmente de obligado cumplimiento para Zaragoza Vivienda.

EVALUACIÓN GENERAL PLAN DE IGUALDAD 2017-2020

La II Fase 2017-2020 se inicia con la planificación de 26 actividades. En la evaluación general de esta Fase hay que destacar:

- El nivel de cumplimiento de la Fase II, que se valora como muy elevado ya que alcanza al 81% de actividades realizadas frente al 19% de actividades no realizadas (tabla 1). Esto supone la puesta en marcha de 21 actividades a lo largo de los 4 años de vigencia del Plan, frente a las 5 actividades que no se llegaron a realizar
Ritmo y metodología de trabajo favorecen el avance en la implementación de las actividades programadas
- La flexibilidad de la planificación, lo que permite su adaptación a las circunstancias cambiantes por parte del Comité de Igualdad, y a las demandas-propuestas de la plantilla, favoreciendo también la transversalidad de la equidad en Zaragoza Vivienda (tabla 1).

Esta flexibilidad y la capacidad de debate y trabajo del Comité favorece, además, tanto la ampliación de nuevas las actividades programadas como la anulación de aquellas actividades que se consideran repetitivas, se pueden agrupar y/o no se cuenta con los medios adecuados.

Se inicia la planificación con 26 actividades y a lo largo de los 4 años se incorporan y/o anulan actividades, manteniéndose el número de las inicialmente planificadas en 26, pero modificando la composición.

Anuladas:

Actividad nº 19 *“Incluir en el boletín interno un mecanismo de participación que permita a la plantilla devolver feed-back sobre los efectos reales de las medidas adoptadas.*

Actividad n.º 22 *“Organizar un programa de acciones de sensibilización anual, para usuarios-as de alquiler de Zaragoza Vivienda, en colaboración con la Casa de la Mujer (Plan de Igualdad para la ciudad) y con recursos sociales propios y del barrio”.*

Nuevas actividades:

Actividad nº 27 *“Participar en convocatorias y acciones relacionadas con igualdad”*

Actividad nº 28 *“Incorporar frases igualitarias en las pantallas de los ordenadores, como medio para promover la reflexión sobre igualdad en Zaragoza Vivienda”*

Tabla 1

EVALUACIÓN GENERAL PLAN DE IGUALDAD ZARAGOZA VIVIENDA 2017-2020							
				REALIZADAS		NO REALIZADAS	
INICIO ACTIVIDADES	NUEVAS ACTIVIDADES	ACTIVIDADES ANULADAS	FINAL ACTIVIDADES	Total	%	Total	%
26	2	2	26	21	81	5	19
Planificación flexible							

NIVEL DE EJECUCIÓN 2017-2020

Datos generales

Si se observa la tabla 2, vemos que el número total de las actividades propuestas (74) supera de forma significativa el número total de actividades programadas (26). Una vez valorados los resultados del primer año, 2017, el Comité de Igualdad debate y aprueba la decisión de incluir cada año las actividades que se considera necesario mantener en los años sucesivos, ya sea por la necesidad de finalizar su realización (solo se han iniciado), ya sea por considerar necesaria la permanencia de la actividad.

Esta decisión supone un aumento significativo de las actividades anuales realizadas, pasando de una media de 6-7 actividades/año a una media de 18-19 actividades. Esta decisión no supuso la disminución del nivel de ejecución ya que éste se sitúa entre el 62,5% y el 82,3%.

Con carácter general, podemos calificar de eficaz el trabajo y la capacidad del Comité de Igualdad para alcanzar los objetivos planteados en la planificación y de eficiente si tenemos en cuenta la voluntariedad de las personas participantes y los recursos utilizados. Se mantiene y aumenta en los años 2018 y 2019 (tabla 2):

- El primer año (2017) se inicia el trabajo con la programación de 17 de las 26 actividades programadas lo que supone un 65% del total de las actividades previstas
- En los años 2018 y 2019 se aumenta el número de actividades propuestas, 21 y 20 respectivamente, lo que demuestra que el ritmo de trabajo aumenta. Un detallado análisis de las actividades que se realizaron en estos años, indica además que se asumen actividades de especial impacto como son:
 - En el año 2017: revisión, actualización y aprobación del Protocolo de acoso sexual acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual en el ámbito laboral, incluida la formación para el Comité de Igualdad y para toda la plantilla
 - En el año 2018: revisar y actualizar las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, incluidas en el convenio en vigor y aprobadas en Zaragoza Vivienda, elaborando un nuevo documento y folleto divulgativo; recopilación-selección de frases igualitarias para las pantallas de los ordenadores
 - En el año 2019: puesta en marcha de la Escuela de Igualdad de Zaragoza Vivienda
- Con respecto al año 2020, es importante indicar que a pesar de la incidencia de la pandemia covid-19 en las actividades del Plan que tienen que ver con acciones conjuntas y/o externas, el nivel de implementación de las actividades se sitúa en un 62,5%. Si bien es cierto que este porcentaje se alcanza gracias a la realización de actividades de más fácil ejecución y no pudiendo llevar a cabo algunas de las actividades propuestas para este año y de especial impacto, como por ejemplo, la actividad : “Revisar aspectos relacionados con la seguridad de acceso (iluminación, visibilidad del portal, espejos que eliminen zonas de ángulo muerto...) y elaborar un informe con las propuestas de modificación”
- Tal y como se indica en la tabla 2, no solo se propone la realización de entre 16 y 21 actividades por año sino que además, el nivel de ejecución de las actividades propuestas se sitúa entre el 82,3% y el 62,5%.

El análisis de los resultados y del proceso e implementación de las actividades facilitará la inclusión, en la nueva fase del Plan de Igualdad 2021-2024, de las actividades no realizadas y/o aquellas que se consideren que deben continuar presentes en la nueva programación.

Este tarea deberá realizarse por parte del Comité de Igualdad encargado de planificar la Fase III y adaptando y poniendo en marcha las obligaciones y recomendaciones contenidas en la normativa actual en materia de planes de igualdad, retribuciones, empleo y actividad laboral igualitaria.

También facilita la mejora en la metodología de trabajo en equipo, para los próximos años.

Tabla 2

EVALUACIÓN NIVEL DE EJECUCIÓN PLAN DE IGUALDAD ZARAGOZA VIVIENDA 2017-2020						
AÑO/ ACTIVIDADES	Propuestas	Realizadas		No realizadas		Plan Igualdad 21-24
		Total	%	Total	%	
2017	17	14	82,3	3	17,7	3
2018	21	16	76,2	5	23,8	3
2019	20	14	70,0	6	30,0	3
2020	16	10	62,5	6	37,5	1
2017-2020	74	54	73,0	20	27,0	10 actividades propuestas para la III Fase del Plan 2021-2024

Características de las actividades

Finalmente, para tener una visión más completa y para valorar el nivel de ejecución del plan, se ha incluido en este Informe una tabla en la que se recogen los datos en relación a las características de las actividades (tabla 3).

Como se indica en el apartado anterior, el Comité de Igualdad aprueba la decisión de incluir cada año las actividades que se considera necesario mantener en los años sucesivos, siempre en función de la situación y de la implantación de la actividad en cada año y diferenciando entre actividades:

- Finalistas, que se realizan con una acción
- Permanentes, que deben mantenerse a lo largo de los 4 años de planificación
- Semipermanentes, cuya implementación puede tener una periodicidad bianual o más

Igualmente, a lo largo de los 4 años, se han realizado actividades que se han podido completar íntegramente a lo largo del año programado, mientras que otras actividades solo se han podido iniciar y necesitan ser incluidas en años posteriores para su implementación total.

- Completas
- Iniciadas

Tabla 3

CARACTERÍSTICAS DE LAS ACTIVIDADES PLAN DE IGUALDAD ZARAGOZA VIVIENDA 2017-2020							
AÑO / ACTIVIDADES	REALIZADAS						NO REALIZADAS
	TOTAL	Completas	Iniciadas	Finalistas	Permanentes	Semipermanentes	TOTAL
2017	14	12	2	3	8	3	3
2018	16	14	2	3	11	2	5
2019	14	11	3	3	10	1	6
2020	10	10	0	1	8	1	6
2017-2020	54	47	7	10	37	7	20

METODOLOGÍA DE TRABAJO

Tal y como establece la normativa, se constituye el Comité de Igualdad, (30 de abril de 2009) como órgano competente en la redacción, propuesta, implementación y control del cumplimiento de cuantas acciones igualitarias estén relacionadas con el objeto del Plan de Igualdad aprobado previamente, y siguiendo instrucciones legales en cuanto a su formación paritaria (igual número de hombres y mujeres e igual número de representantes de Comité de Empresa y de la plantilla).

En esos momentos, la puesta en marcha de un plan de igualdad no era de carácter obligatorio pero Zaragoza Vivienda puso de manifiesto un compromiso firme con el principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en la organización.

El primer Comité constituido contaba con la presencia de la Gerencia y del Jefe de Organización para promover el impuso en las acciones que se planificaron en el Plan de Igualdad aprobado en 2010.

En los dos comités de igualdad posteriores, son los trabajadores y trabajadoras de la plantilla las personas que pasan a representar a la organización, junto con los miembros designados por el Comité de Empresa, respetando la composición paritaria.

La metodología utilizada es el trabajo en equipo. Se realizan reuniones en las que se tratan los temas propuestos en el orden del día de la convocatoria, incluyendo también temas de actualidad aunque no estén incluidos en la planificación.

Igualmente se trabaja en el reparto de tareas que en numerosas ocasiones puede ser realizada gracias a la colaboración de más de un miembro del Comité.

La convocatoria de la reuniones, envío del acta, seguimiento de las tareas y dinamización del equipo cuentan con la colaboración de la auxiliar administrativo y la Jefatura de Sección de Responsabilidad Social Corporativa (Área de Información y Organización).

A lo largo de los 4 años de aplicación de la II Fase 2017-2020, se han realizado un total de 29 reuniones del Comité de Igualdad, con una dedicación media de 1´28 horas/reunión.

COMITÉ DE IGUALDAD 2017-2020			
AÑOS	Nº REUNIONES	TIEMPO MEDIO REUNIONES	Horas reuniones/año
2017	8	1'55 h	15'20 h
2018	8	1'31 h	10'58 h
2019	10	1'17 h	12'88 h
2020	3	1'10 h	3'53 h
TOTAL	29		

En cuanto a la documentación utilizada para facilitar la realización de tareas y su seguimiento por parte del equipo, en 2017 y 2018 se propuso el uso de un cuaderno de actividades individualizado en el que se realizaba el seguimiento de actividades y tareas.

CUADERNO DE ACTIVIDADES

2017 actualizado

14 septiembre 2018

EJE ESTRATÉGICO- 1 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO, LA CONCILIACIÓN Y RESPONSABILIDAD FAMILIAR Y LABORAL Y EL FOMENTO DE MEDIDAS QUE INCIDEN DIRECTA E INDIRECTAMENTE EN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

OBJETIVO 1 Revisar y aplicar criterios de mejora de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y condiciones de trabajo				
AÑO	RESPONSABLE	ACTIVIDADES	TAREAS	EVALUACIÓN

En 2019 y 2020 se unifica la recogida de información y el seguimiento del trabajo en dos documentos:

- Tabla de actividades
- Tabla de reparto de tareas

Estos documentos se actualizan en las reuniones del Comité de Igualdad. Este cambio en la documentación de trabajo favorece la actualización constante de los datos, con la participación de todas las personas que forman el Comité y el seguimiento de las tareas asumidas

RESUMEN DEL PLAN DE ACTUACIÓN PROPUESTO (<u>Tabla de actividades</u>)		
ENERO-SEPTIEMBRE DE 2019 FEBRERO 2021		
EJE ESTRATÉGICO 1		
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO, LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR Y LABORAL Y EL FOMENTO DE MEDIDAS QUE INCIDEN DIRECTA E INDIRECTAMENTE EN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR		
OBJETIVO 1: Revisar y aplicar criterios de mejora de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y condiciones de trabajo		
ACTIVIDADES	REALIZADAS	OBSERVACIONES

REPARTO ACTIVIDADES 2				
SEPTIEMBRE DE 2019 FEBRERO 2021				
EJE ESTRATÉGICO 1				
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO, LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR Y LABORAL Y EL FOMENTO DE MEDIDAS QUE INCIDEN DIRECTA E INDIRECTAMENTE EN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR				
OBJETIVO 1: Revisar y aplicar criterios de mejora de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y condiciones de trabajo				
ACTIVIDADES	REALIZADAS	OBSERVACIONES	RESPONSABLE / COLABORACIONES	FECHAS PREVISTAS

Escuela de igualdad

En 2018 el Comité de Igualdad incluye en la planificación dos actividades relacionadas con la puesta en marcha de una escuela de igualdad (interna y externa) con los objetivos de adoptar medidas que incidan en la promoción de la conciliación y en informar, formar y sensibilizar en igualdad de género a usuarios-as de Zaragoza Vivienda.

Al iniciar estas actividades se debate y decide la conveniencia de unificar ambas en una sola actividad y, lo que es más importante, se decide orientar la Escuela de Igualdad hacia la prevención social en coordinación con el equipo de seguimiento del Área de Gestión Social para planificar acciones relacionadas con las necesidades y problemáticas detectadas desde trabajo social. Para ello, se realizó una sesión de coordinación con el equipo de seguimiento en la que se formularon diferentes propuestas de acción.

El Comité de Igualdad valora también que esta actividad requiere de la dedicación, planificación y organización suficientes para que 3 miembros del propio Comité y con el apoyo técnico de la Jefatura de Sección de Responsabilidad Social, se dediquen a la puesta en marcha de la Escuela, una vez diseñado el proyecto (acta 12-3-19, presentación a Gerencia y Jefe de Información y Organización). Iniciando su andadura como equipo de trabajo independiente en septiembre de 2019 y manteniendo la coordinación e información de sus actividades con el Comité de Igualdad.

Las actividades llevadas a cabo, entre los años 2019 y 2020, han sido las siguientes:

- Inauguración de la temporada de verano en la piscina de Parque Goya II: dinámica con infancia y adolescencia centrada en el reglamento de uso de la piscina y normas de convivencia en igualdad. Con la participación de la Asociación Os Mesaches.
- Taller sobre voluntariado: dirigido al voluntariado del Programa de alojamiento para estudiantes universitarios. Voluntariado en igualdad e inclusivo. Con la participación del Servicio de Igualdad del Ayuntamiento de Zaragoza y la Asociación Médicos del Mundo.
- Colaboración con el Centro Comunitario Oliver: charla histórica “Todos los días son 8 de marzo”. Con la participación de la Universidad de Zaragoza, la Asamblea 8M y el Secretariado Gitano de Zaragoza.
- Taller-teatro en el Centro Comunitario CEDIS: obra de teatro adaptada y dirigida a jóvenes adolescentes residentes en vivienda social de alquiler sobre hábitos y convivencia en igualdad. Con la participación de Pilares Feminista del Instituto Virgen del Pilar de Zaragoza.

- Se elabora una planificación de acciones en colaboración con las educadoras del Centro Comunitario Oliver: búsqueda de actividades y materiales. Se detiene debido a la situación de riesgo covid-19.

La Escuela de igualdad, para el cumplimiento de los objetivos y desde su constitución, se reúne todos los martes de cada semana durante 30 minutos para la preparación y organización de las actividades que se han comentado en el párrafo anterior:

- 6 sesiones en 2019 (septiembre de 2019-diciembre de 2019)
- 6 sesiones en 2020 (enero de 2020-marzo de 2020)

CONCLUSIONES Y VALORACIÓN PLAN DE IGUALDAD 2017-2020

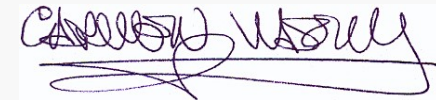
Además del análisis de los datos aportados en este informe, debemos valorar aspectos relacionados con el avance de la transversalidad de la igualdad de oportunidades y trato en Zaragoza Vivienda:

- Se han mantenido activas acciones que han fomentado la reflexión y formación en igualdad de trato y oportunidades (protocolo de acoso sexual, frases de igualdad...).
- Se ha realizado difusión, a través del Boletín de Zaragoza Vivienda, de las acciones iniciadas con la Escuela de Igualdad.
- Las acciones programadas con la Escuela favorecen el grado de conocimiento y sensibilización con nuestros usuarios/os de vivienda social de alquiler (Programa alojamiento para estudiantes, Centros Comunitarios...)
- Es importante señalar que la dinámica de trabajo se ha mantenido en el tiempo (4 años). Se ha ido adaptando la metodología a las exigencias y necesidades de Zaragoza Vivienda, del Comité y del tiempo disponible de cada una de las personas que han formado parte del Comité.
- Se ha sido capaz de coordinar la acción del Comité con otro equipos de trabajo como es la Escuela de Igualdad o el Equipo de seguimiento social.

Finalmente, señalar que es importante completar este Informe con la realización de encuestas o cuestionarios de opinión para valorar el impacto del Plan de Igualdad en Zaragoza Vivienda.

Esta propuesta se podrá incluir en el diagnóstico de empresa que exige la normativa sobre implementación de los planes de igualdad en empresas y administraciones públicas en España.

En Zaragoza a 22 de febrero de 2021



Carmen Vázquez López
Jefa de Sección de Responsabilidad Social