

## PLAN DE IGUALDAD PARA EMPLEADOS Y EMPLEADAS DE LA SOCIEDAD MUNICIPAL ZARAGOZA VIVIENDA SLU (2024-2027)

### LA IGUALDAD EN ZARAGOZA VIVIENDA ADAPTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD A LA NORMATIVA PLAN DE IGUALDAD 2024-2027

1. COMPROMISO.
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL, TERRITORIAL Y PERSONAL
3. PARTES SUSCRIPTORAS
4. INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA SOCIEDAD: CONCLUSIONES.  
RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA: CONCLUSIONES
5. DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS DEL PLAN
6. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS CONCRETAS
7. PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS
8. DISEÑO DE INDICADORES QUE PERMITAN DETERMINAR LA EVOLUCIÓN DE CADA MEDIDA
9. IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS
10. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN
11. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA
12. PROPUESTA DE INDICADORES
13. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD
14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE SU ADECUACIÓN
15. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA SOCIEDAD MUNICIPAL ZARAGOZA VIVIENDA SLU
16. ANEXO: TABLAS SEGUIMIENTO

## LA IGUALDAD EN ZARAGOZA VIVIENDA

La igualdad de género en Zaragoza Vivienda ha sido un proceso continuo desde el año 2008, fecha en la que se aprobó en el Consejo de Administración la elaboración de un Plan de Igualdad dirigido a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

En 2010 se constituye el primer Comité de Igualdad y se difunde la Declaración del Plan de Igualdad. Este primer Comité, compuesto por mujeres y hombres de forma paritaria y representando a la empresa y a la plantilla, fue el encargado de liderar el Plan cuya vigencia se extiende hasta el año 2014.

Las acciones que se implantan de carácter permanente se mantienen en los años siguientes y es durante los años 2015 y 2016 en los que se realiza la evaluación del primer plan y se pone en marcha una de las acciones más innovadoras y potentes de este primer plan: el proyecto de Teletrabajo en Zaragoza Vivienda.

En 2017 ya se cuenta con un nuevo plan de igualdad en el que se profundiza en las acciones a implantar y se renueva la composición del Comité de Igualdad, manteniendo los mismos criterios de paridad e igual representación empresa-trabajadores. Este plan se extiende de 2017 a 2020. En 2021 se realiza la correspondiente evaluación.

A lo largo de los últimos años, la participación de los trabajadores y trabajadoras en las acciones promovidas por el Comité de Igualdad ha facilitado un ambiente de apoyo e implicación en acciones como la incorporación de frases igualitarias en las pantallas de los ordenadores, la solicitudes de teletrabajo (además de la aplicación, para toda la plantilla, de esta modalidad de trabajo desde el 16 de marzo hasta finales de junio de 2020, periodo afectado por el covid-19), la colaboración con diferentes colectivos de usuarios y usuarias en actividades igualitarias y la creación de la Escuela de Igualdad, por nombrar algunas de especial relevancia.

Igualmente señalar que la participación de compañeros y compañeras en los diferentes comités de igualdad constituidos (2010, 2014, 2020) ha sido voluntaria y más allá de las tareas que tuvieran encomendadas en su puesto de trabajo.

En estos momentos (2024) el reto es mantener y adaptar nuestra acción a la normativa en vigor asumiendo un cambio importante ya que pasamos de la voluntariedad en la aplicación de planes de igualdad en la empresa a la obligatoriedad, pero es un paso que emprendemos con unos antecedentes y una historia que nos facilitará esta transición.

En resumen, el Plan de Igualdad de Zaragoza Vivienda ha pasado por diferentes fases:

- Plan de Igualdad de Oportunidades y Trato 2010-2014 (Fase I)
- Teletrabajo
- Plan de Igualdad de Oportunidades y Trato 2017-2021 (Fase II)
- Registro y posterior archivo del plan de igualdad 2021-2024
- Nueva elaboración del plan de igualdad 2024-2027

## ADAPTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD A LA NORMATIVA

Desde la evaluación del Plan de igualdad 2017-2020 finalizada en fecha 22 de febrero de 2021, el reto es continuar y adaptar nuestra acción a la normativa en vigor con la aplicación obligatoria de planes de igualdad en la empresa.

**PROCESO IGUALDAD EN 2021\***

Los órganos, actividades y tareas en el año 2021, posterior a la finalización del anterior Plan de Igualdad de Zaragoza Vivienda (2017-2020), son:

- Comité de Igualdad (impulsar la creación de la CNI)
- Comité de Empresa (impulsar la creación de la CNI)
- Director de Recursos Financieros y Jefe de de Área Información y Organización (impulsar la CNI)
- Secretaría Técnica y Jefa de Área Jurídica (impulsar la CNI)
- Comisión Negociadora de Igualdad (inscripción Servicio de Asesoramiento para Planes y medidas de Igualdad en la empresa, preparación índice y contenido del plan, definir comunicación con la empresa, el C. de Empresa y la plantilla, revisión y aprobación del diagnóstico, preparación e implementación de cuestionarios a la plantilla)
- Jefatura de Sección de Responsabilidad Social (evaluación del Plan de Igualdad 2017-2020. Coordinación de la acciones, diagnóstico de la organización, con el repaso y visto bueno de la CNI)

\* La Gerencia no considera necesario elaborar el Plan de Igualdad con arreglo a la normativa, solo considera la redacción de un listado de actividades. La creación de la Comisión Negociadora de Igualdad se realiza a iniciativa de los directores señalados, el Comité de Igualdad, el Comité de Empresa y la Jefatura de Sección de Responsabilidad Social Corporativa.

Se realizan 6 reuniones de la Comisión Negociadora de Igualdad  
2 reuniones conjuntas entre el Comité de Empresa y el Comité de Igualdad  
10 sesiones de trabajo de los grupos formados en la CNI

**El 21 de mayo de 2021 se constituye la Comisión Negociadora de Igualdad**, que comienza su trabajo de forma autónoma y sin participación ni apoyo de la Gerencia.

**PROCESO IGUALDAD EN 2022\***

Los órganos, actividades y tareas en el año 2022 son:

- Comisión Negociadora de Igualdad (revisión y firma diagnóstico, aprobación del plan, preparación documentación para registro, actualización normativa, registro REGCON, correo difusión a la plantilla, subsanaciones Subdirección de Trabajo)
- Jefatura de Sección de Responsabilidad Social (coordinación de las acciones, objetivos, acciones e indicadores con la revisión y visto bueno de la CNI, calendario de acciones)
- Área Jurídica (registro del Plan de Igualdad 2024-2027 en el REGCON, con fecha 14 de marzo de 2022)
- Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan 2020-2024 (constitución)

Se realizan: 2 reuniones de la Comisión Negociadora de Igualdad  
2 reuniones Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan (CNI, C. de Igualdad)  
5 sesiones de trabajo de los grupos formados en la CNI

En diferentes fechas se recibe en Zaragoza Vivienda la indicación de subsanaciones por parte de la Subdirección de Trabajo de Zaragoza:

1. Comunicación de subsanación de deficiencias: 13-7-2022:  
Respuesta al requerimiento por parte de Zaragoza Vivienda: 22-7-2022  
Subsanación parcial.  
No se subsana la aprobación de auditoría con arreglo a lo establecido en la normativa.  
La empresa no asiste de medios a la Comisión Negociadora de Igualdad mediante contratación especializada para elaborar la auditoría correspondiente.
2. Nuevo requerimiento de subsanación: 21-9-2022  
No hay respuesta al requerimiento por parte de Zaragoza Vivienda  
La empresa no asiste de medios a la Comisión Negociadora de Igualdad para elaborar la auditoría correspondiente (mediante contratación especializada).

### PROCESO IGUALDAD EN 2023\*

Los órganos, actividades y tareas en el año 2023 son:

- Comisión Negociadora de Igualdad (requerir asistencia técnica auditoría a la empresa mediante correos electrónicos y en reuniones con la dirección, retirada miembros del comité de empresa de la Comisión Negociadora de igualdad, seguimiento de la situación, elecciones sindicales, cambio en la composición de la CNI)
- Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan 2020-2024 (reparto de tareas, priorización, correo a la dirección sobre las dificultades para subsanar)
- Jefatura de Sección de Responsabilidad Social (coordinación de las acciones, actividad igualdad 8 de marzo)
- Comité de Igualdad (correos difusión, difusión actividades del Sº de Igualdad del Ayuntamiento)
- Comunicación (correos difusión, difusión actividades del Sº de Igualdad del Ayuntamiento)

Se realizan: 6 reuniones de la Comisión Negociadora de Igualdad  
2 reuniones Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan (CNI, C. de Igualdad)

- En fecha 17-2-2023 la Subdirección de Trabajo comunica a la Dirección y a la CNI sobre el **archivo del Plan de Igualdad registrado en 2022** por no responder al requerimiento de fecha 21-9-2022.

Esta subsanación no se pudo realizar por no aprobar la dirección de la empresa la asistencia técnica necesaria para realizar la auditoría correspondiente

.\* Ante la falta de medios y la negativa de contratación externa para subsanar los requerimientos de la Subdirección de Trabajo con respecto a la Auditoría, los representantes del Comité de Empresa en la CNI se retiran de la misma hasta que la Gerencia facilite a esta Comisión los medios necesarios para registrar nuevamente, en la Subdirección, el Plan de Igualdad.

En fecha 5-4-2023 se comunica esta situación a la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza.

- En agosto de 2023 la dirección comunica la contratación de asistencia técnica solicitada desde 2021, necesaria para terminar el registro del Plan de Igualdad.

- Desde la Subdirección de Trabajo se recomienda la elaboración de otro diagnóstico para que la auditoría que finalmente se aprueba contratar esté relacionada con un diagnóstico del año anterior.

**FINALMENTE, Y PARA DAR CONTINUIDAD AL TRABAJO REALIZADO ANTES DEL ARCHIVO DEL PLAN 2021-2024 Y CUMPLIR CON LA NORMATIVA EN VIGOR RESPECTO A PLANES DE IGUALDAD, LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD DE ZARAGOZA VIVIENDA ACUERDA LO SIGUIENTE:**

Tras consulta practicada por Carmen Vázquez con REGCON sobre la situación del Plan de Igualdad y sobre las opciones posibles de elaborar nuevo plan de igualdad, la Comisión Negociadora,

**ACUERDA:**

1º.- Optar por unanimidad por la opción 2: Plan de Igualdad 2024-2027 con datos de 2023, tal como se planteó en reunión anterior de 19 de septiembre.

Las circunstancias actuales de la empresa con elecciones sindicales convocadas para el 18 de octubre, nuevo Comité de Empresa, cambios en la representación sindical en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad; además de estar en curso los procesos de estabilización de empleo temporal que conlleva una carga extra de trabajo en área de RR.HH., cambio sobrevenido de Gerencia, etc. no permite garantizar tener el Plan con datos de 2022 a final de ese mismo año. Además con esta opción 2 la vigencia se amplía hasta 2027.

3º.- Los datos necesarios para el diagnóstico, registro salarial, VPT, etc. serán los correspondientes al ejercicio 2023 de modo que no se contará con ellos hasta inicios de 2024; mientras tanto se avanzará lo posible en la preparación y redacción de diagnóstico, aprovechando el trabajo realizado.

El objetivo es registrar este nuevo Plan 2024-2027 en el primer trimestre de 2024

## PLAN DE IGUALDAD 2024-2027

### SOCIEDAD MUNICIPAL ZARAGOZA VIVIENDA SLU

#### 1. COMPROMISO.

Para elaborar un mapa real de la aplicación de la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en Zaragoza Vivienda, es fundamental un análisis cuantitativo y cualitativo de la situación a diciembre de 2023, recogido en el diagnóstico, y que ha tenido en cuenta la evolución de la igualdad en Zaragoza Vivienda desde la puesta en marcha de nuestro I Plan de Igualdad en 2010.

Si que es muy importante destacar que desde el I Plan en la organización se ha trabajado en favor de la igualdad de oportunidades de las personas que formamos la plantilla de Zaragoza Vivienda.

Como cualquier innovación, mejora o reconocimiento en igualdad y de los derechos de las personas que forman una organización, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres la aplicación de planes de igualdad en Zaragoza Vivienda ha pasado por diferentes fases y momentos.

Siempre impulsado y apoyado por la plantilla y los diferentes comités de igualdad, comités de empresa y comisiones negociadoras de igualdad y, en ocasiones, impulsado y favorecido también por la dirección como en la aprobación del I Plan de Igualdad (2010).

#### 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación de las acciones puestas en marcha a través de la diferentes fases ha sido siempre el conjunto de la plantilla de Zaragoza Vivienda, sin distinción entre las diferentes categorías, contratos o temporalidad de los y las empleadas de la Sociedad Municipal Zaragoza Vivienda SLU, con ámbito territorial en la ciudad de Zaragoza.

Su aplicación será de 4 años. Por lo tanto, su vigencia se extiende de 2024 a 2027.

#### 3. PARTES SUSCRIPTORAS

El Plan de Igualdad para empleados y empleadas de la Sociedad Municipal Zaragoza Vivienda S.L.U. 2024-2027 se ha elaborado y suscrito en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad constituida al efecto, estando compuesta de forma paritaria por tres representantes de la empresa y tres representantes miembros de las organizaciones sindicales legitimadas presentes en el Comité de Empresa CCOO, OSTA y UGT.

Están legitimadas para suscribir el Plan de Igualdad de la Sociedad Municipal Zaragoza Vivienda las siguientes personas:

En representación de la empresa:

- Carmen Vázquez López, Jefa de Sección de Responsabilidad Social Corporativa. Representante Plan de Igualdad.
- Mercedes Rueda Giménez, Jefatura unidad Técnica Recursos Humanos
- Sergio Castells Sonier, Jefatura Sección Jurídica

En representación de la plantilla de trabajadoras y trabajadores:

- Aser Hernández Toral, Presidente y Miembro del comité de empresa y por el sindicato CCOO
- Raquel Amorós Ballano, Miembro del comité de empresa y por el sindicato OSTA
- Aurelio Alesón Horno, Miembro del comité de empresa y por el sindicato UGT

En el Acta de constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de fecha 21 de mayo de 2021 se recoge la siguiente información:

1. Composición de la Comisión Negociadora.
2. Funciones de la Comisión Negociadora.
3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.
  - 3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.
  - 3.2. Adopción de Acuerdos.
  - 3.3. Confidencialidad.
  - 3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.
  - 3.5. Otras disposiciones.

#### **4. INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA SOCIEDAD: CONCLUSIONES**

Las conclusiones más significativas del Informe diagnóstico 2023, son las siguientes:

- La plantilla de Zaragoza Vivienda es una plantilla feminizada, con un porcentaje del 71,7% de presencia femenina y un 28,3% de presencia masculina. En los dos últimos años se ha corregido muy levemente, frente a los datos de 2020 año en el que de mujeres fue del 75,8% y el porcentaje de hombres fue del 24,2%. Esta evolución en la tendencia se ha producido porque entre los años 2020 y 2023 (anterior gerencia) se convocaron 20 puestos de trabajo que fueron ocupados al 50% de hombres y de mujeres. Esta situación (plantilla feminizada) va a condicionar el análisis de la mayoría de los datos y tablas de este diagnóstico, motivo por el que en cada tabla se han calculado diferentes variables de forma proporcional.
- La presencia mayoritaria de las mujeres entre los cargos de responsabilidad se produce en puestos como: Jefaturas de Sección, Jefaturas de Unidad Técnica y Jefaturas de Unidad. Principalmente relacionados con gestión y no relacionados con puestos de toma de decisiones.
- Aunque hay que valorar como positivo que a lo largo de 2023, con el nombramiento de Directora-Gerente (la primera vez en la historia de Zaragoza Vivienda), y direcciones técnicas y Jefaturas de área ocupadas mayoritariamente por mujeres (6 mujeres y 2 hombres), se invierte la tendencia detectada en 2020 en la que los puestos de máxima responsabilidad estaban ocupados mayoritariamente por hombres.
- En general, mayor presencia y proporcionalidad femenina en puestos de jefatura intermedia y también en puestos tradicionalmente femeninos como son los puestos de escala administrativa, telefonista y puestos técnicos y/o mandos intermedios relacionados con perfiles de carácter social. La consecuencia es una presencia mayoritariamente femenina en áreas con personal tradicionalmente femenino: gestión social, patrimonio (atención al público y administración) y calidad y comunicación.
- Muy importante señalar la ausencia de mujeres en puestos tradicionalmente reservados para hombres y que en este diagnóstico responde a la categoría de oficios (técnicos generales de zona, oficiales especialistas de construcción).
- Como ya se indica en este informe, no todas las contrataciones se pueden realizar con candidatos hombres y mujeres. Las solicitudes de determinados puestos de trabajo también están influidas por la tendencia de la sociedad a considerarlos puestos femeninos o masculinos y por la presencia de más

mujeres que hombres en estudios universitarios relacionados con profesiones y perfiles “propios” de mujeres.

- La diferencia entre la media de edad de las mujeres y la media de edad de los hombres es de 2 años y 4 meses, a favor de las mujeres. En términos generales, no es significativo. En todo caso, es un dato a tener en cuenta ya que al haber mayor presencia de mujeres que de hombres en la organización con una edad media de 52 años, se puede planificar el relevo generacional.
- El 19,5% de la plantilla avala más de 30 años en la organización. Además, tal y como evoluciona la curva, es posible planificar un progresivo reemplazo de la plantilla entre las personas con más años de cotización y que cumplan la edad legal de jubilación (este dato, en el futuro, puede reducir el número de personas con posibilidad de jubilarse).
- El número de personas más jóvenes de la plantilla (20-29 años) y de más edad (> 64 años), no son significativos a nivel estadístico, si en cuanto a su análisis. Tal y como se señala en el punto anterior, deberá planificarse a medio y largo plazo el relevo generacional, promoviendo la incorporación de trabajadores y trabajadoras más jóvenes en función de las personas y puestos que se vayan retirando de la vida laboral.
- Los datos relativos a la situación contractual de la plantilla son preocupantes, ya que en general, hay más mujeres que hombres con contrato indefinido y más mujeres que hombres en situación de temporalidad. con un 43,3% de personal fijo y un 56,5% de personal con contrato temporal. Es un índice de temporalidad muy elevado. Sin embargo, hay que tener en cuenta que el proceso de estabilización de empleo en Zaragoza Vivienda está finalizando y por lo tanto, estos datos habrá que analizarlos con detenimiento en el próximo diagnóstico, observando especialmente si se produce el mismo efecto que en el actual: mayor temporalidad en mujeres y puestos de trabajo de menor nivel y socialmente feminizados.
- El 93,5 % de la plantilla de la Sociedad trabaja a jornada completa. Entre las personas que trabajan a jornada parcial, el 50% son hombres y el 50% son mujeres.  
Con respecto a este dato hay que tener en cuenta que 5 de las personas incluidas en jornada parcial lo son por tener concedida la jubilación parcial con contrato de relevo o por ser relevistas, por lo tanto, solamente 1 persona trabaja a jornada parcial.

En relación a la recogida de datos según jornada laboral, **es más importante** analizar las reducciones de jornada solicitadas a lo largo de 2023:

- 2 mujeres, al 13,30% y al 0,57% respectivamente de la jornada
- Motivo: conciliar la vida laboral, familiar y personal.

En este caso las dos solicitudes son de mujeres y por lo tanto, no hay hombres conciliando en la organización.

- Finalmente, señalar que 51 personas de la plantilla, es decir el 54,3%, ha solicitado y realizado formación, dato que demuestra el interés por aprender y ampliar conocimientos relacionados con el puesto y la tarea.  
De estas 51 personas, 16 son hombres (30,3%) y 35 son mujeres (68,6%).

## RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA: CONCLUSIONES

- En cuanto a retribuciones, registro salarial y auditoría retributiva :

Las retribuciones en ZARAGOZA VIVIENDA en son las establecidas el Convenio colectivo de aplicación y se fijan en función de la categoría profesional de la persona asalariada, sin tener en cuenta si es hombre o mujer, cumpliendo de este modo con el principio de igualdad efectiva en las retribuciones.

Conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, con carácter previo a la realización de la auditoría salarial o retributiva, la empresa deberá haber elaborado el registro salarial con las especialidades desarrolladas en apartados anteriores.

El registro retributivo de ZARAGOZA VIVIENDA incluye los valores medios de los salarios y los complementos salariales desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y lo ha adaptado a las especialidades de referencia.

El registro proporcionado por el software de gestión de la base de datos de personal, contiene el promedio y la mediana de las cantidades realmente percibidas y también normalizadas, en concepto de salario base y de cada uno de los complementos salariales, por sexo y grupo según la clasificación profesional aplicable e incluye la diferencia existente cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo es superior a las del otro.

El registro incluye la justificación cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

Después de un primer estudio, se ha constatado que NO EXISTE brecha salarial superior al 25% que deba ser objeto de justificación.

No obstante, y en aras al principio de transparencia, se pone de manifiesto la existencia de una brecha salarial superior al 5% en el puesto ARQUITECTO/A.

Dicho puesto está ocupado por tres personas, dos mujeres y un hombre.

Una de las mujeres es titular de un contrato en prácticas en virtud del cual no se percibe el 100% de la retribución.

En cuanto al DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA EN ZARAGOZA VIVIENDA y la VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO SIN SESGOS DE GÉNERO, se ha utilizado, la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo puesta a disposición de las empresas y elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres, del Ministerio de Igualdad, junto con las organizaciones empresariales (CEOE, CEPYME) y sindicales más representativas (CCOO y UGT).

Una vez realizada la valoración se han identificado puestos de igual valor en diferentes agrupaciones y se ha constatado en todas y cada una de ellas que los puestos feminizados no tienen una retribución por debajo de puestos masculinizados.

## CONCLUSIONES, PROPUESTAS Y VIGENCIA DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

De una forma objetiva y una vez analizados los datos del registro salarial y los puestos de trabajo de igual valor se puede concluir que Zaragoza Vivienda cumple con el principio de transparencia salarial del Real Decreto 902/2020 y lo hace a través de los siguientes instrumentos; el registro salarial, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo sin sesgos de género y el derecho de información de las personas trabajadoras.

No se aprecia en el ámbito de la empresa discriminación salarial por razón de sexo y por tanto **no requiere la adopción de ningún plan de acción.**

No obstante lo anterior, se propone como medida de vigilancia una revisión periódica tanto del registro como de la valoración de puestos para que esta situación perdure en el tiempo.

Esta auditoría interna tendrá un **periodo de vigencia de cuatro años** desde la fecha de aprobación del plan, esto es, su periodo de vigencia coincidirá con el del Plan de Igualdad.

## **5. DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS DEL PLAN**

### **ÁREA I.- ACCESO, FORMACIÓN, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES**

Impulso de la cultura de la empresa en igualdad e inclusiva, corrigiendo estereotipos de género en el acceso, la clasificación profesional, promoción, formación, las retribuciones y la plantilla

#### **1.- ACCESO, PROCESO Y MODALIDADES DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN, PLANTILLA Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

OBJETIVO: Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación ente hombres y mujeres en los procesos de acceso, selección, contratación, afiliación y participación en organizaciones sindicales.

#### **2.-PROMOCIÓN PROFESIONAL**

OBJETIVO: Promover la promoción profesional en libre concurrencia, igualitaria y transparente Promover la mejora de los empleados/as de la Sociedad, la movilidad laboral y la promoción del talento siempre que se cumpla con las condiciones necesarias para dichos puestos aplicando criterios de igualdad y transparencia

#### **3.-RETRIBUCIONES. REGISTRO SALARIAL DE LA EMPRESA**

OBJETIVO: Promover la transparencia informativa y favorecer la mejora retributiva asociada a méritos y movilidad

#### **4.-FORMACIÓN**

OBJETIVO: Promocionar la formación para la mejora profesional

### **ÁREA II.- CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**

Favorecer el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal con la implicación en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares de los hombres y mujeres de la plantilla

#### **1.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR**

OBJETIVO: Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar para desarrollar una carrera profesional plena y a la vez ejercer su derecho al cuidado de su familia, el desarrollo de su personalidad, su formación o el disfrute de su ocio y tiempo libre.

Garantizar la igualdad en las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral favoreciendo la corresponsabilidad familiar.

## 2.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL

OBJETIVO: Garantizar el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo productivo y seguro y la obligación de construir un ambiente que respete la dignidad de las personas trabajadoras de la empresa.

Prevención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo. Desarrollar una cultura comprometida con la lucha contra la violencia de género y facilitar el ejercicio de los derechos laborales por parte de las víctimas

## 3.- PREVENCIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

OBJETIVO: Garantizar un estema productivo sostenible y buenas prácticas preventivas en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con perspectiva de género.

## **ÁREA III.- REPRESENTACIÓN FEMENINA**

Promoción de la representación equitativa de hombres y mujeres en la organización

### 1.- INFRA-REPRESENTACIÓN FEMENINA, EN CASO DE QUE EXISTA

OBJETIVO: Planificar, en función del diagnóstico, el equilibrio equitativo y la representación igualitaria y de trato para el cumplimiento de las funciones y tareas de Zaragoza Vivienda

**ÁREA IV.- COMUNICACIÓN:** Difusión y promoción del compromiso de la organización y de las acciones realizadas desde el Plan de Igualdad de Zaragoza Vivienda

### 1.- PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN EXTERNA DE LA IGUALDAD

OBJETIVO: Dar a conocer a todos los grupos de interés con los que se relaciona la organización (beneficiarios, usuarios, empresas, administraciones públicas...) el compromiso de la organización con la Igualdad de Oportunidades

### 2.- PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN INTERNA DE LA IGUALDAD

OBJETIVO: Comunicar a la plantilla el Plan de Igualdad y las acciones de igualdad que se realicen así como las propuestas que se impulsen desde los órganos de colegiados de igualdad y desde la empresa, fomentando la sensibilización, participación y transparencia

**ÁREA V.- IGUALDAD - ESPACIO URBANO -VIVIENDA:** Compromiso de Zaragoza Vivienda con la promoción de un espacio urbano seguro en el que apliquemos criterios de autonomía, sociabilidad y habitabilidad en las acciones urbanísticas y edificatorias

OBJETIVO: Incorporar perspectiva de género en la política urbana y, en nuestro caso, de vivienda como medio para la prevención de la violencia y para fomentar el uso y disfrute del entorno y de la ciudad con seguridad

**ÁREA VI.- SENSIBILIZACIÓN:** Reflexionar y generar procesos de cambio tanto en el plano personal como en la organización, en torno a valores igualitarios

OBJETIVO: Mejorar el conocimiento de qué es y qué significa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, integrándola en la aplicación práctica, tanto en la vida personal como en la actividad profesional, para el logro de una sociedad más justa

## 6. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS: ACTUACIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

Las acciones y medidas concretas que se incluyen en el Plan de Igualdad 2024-2027 se han organizado por áreas según la normativa en vigor.

Se han incluido las acciones no realizadas en el anterior plan, las propuestas en la evaluación realizada y acciones y propuestas recogidas en el diagnóstico de Zaragoza Vivienda 2023 realizado con motivo de la elaboración de este Plan de igualdad 2024-2027.

<b>PLAN DE IGUALDAD ZARAGOZA VIVIENDA 2024-2027</b> <b>AREAS, OBJETIVOS Y ACCIONES</b>	
<b>AREA I ACCESO, FORMACIÓN, PROMOCION PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES</b> <b>Impulso de la cultura de la empresa en igualdad e inclusiva, corrigiendo estereotipos de género en el acceso, la clasificación profesional, promoción, formación, las retribuciones y la plantilla</b>	
<b>1. ACCESO, PROCESO Y MODALIDADES DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN, PLANTILLA Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO</b>	
OBJETIVO	ACCIONES
<b>Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres en los procesos de acceso, selección, contratación, afiliación y participación en organizaciones sindicales.</b>	1.Revisión de la documentación de convocatoria, selección y contratación interna y externa para asegurar el uso de lenguaje no sexista e inclusivo
	2.Aplicar criterios de discriminación positiva en las ofertas de empleo, valorando el puesto y el destino, evitando la masculinización y/o feminización de los puestos, a igualdad de méritos y capacidad
	3.Promoción del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla de Zaragoza Vivienda y realizar propuestas anuales, teniendo en cuenta las funciones y características de la organización
	4.Propuesta de paridad en las comisiones u órganos de selección (en los que sea posible). En el caso de que se identifiquen órganos no paritarios indagar en la causa al objeto de valorar la adopción de medidas que favorezcan la paridad
	5.Propuesta de incluir los méritos de la formación en igualdad de género en los procesos de selección
<b>2. PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>	
OBJETIVO	ACCIONES
<b>Promover la promoción profesional en libre concurrencia, igualitaria y transparente</b>  <b>Promover la mejora de los empleados/as de la Sociedad, la movilidad laboral y la promoción del talento siempre que se cumpla con las condiciones necesarias para dichos puestos aplicando criterios de igualdad y transparencia</b>	1.Proponer la adopción de medidas que favorezcan la promoción y fomenten el acceso de mujeres a los puestos de niveles superiores o de mayor responsabilidad
	2.Consultar si se cumple la igualdad de trato y oportunidades en relación al reconocimiento de complementos y pluses especiales y emitir informe de recomendaciones, si procede
	3.Consultar si se cumple la igualdad de trato y oportunidades en relación a la promoción profesional, la movilidad laboral y la promoción del talento y emitir informe de recomendaciones, si procede

<b>3. RETRIBUCIONES. REGISTRO SALARIAL DE LA EMPRESA</b>	
OBJETIVO	ACCIONES
<b>Promover la transparencia informativa y favorecer la mejora retributiva asociada a méritos y movilidad</b>	1.Puesta en marcha de una herramienta de RR.HH con el objetivo de gestionar las retribuciones en condiciones de igualdad
	2. Realizar auditoría de los puestos de trabajo para verificar cumplimiento de la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor (art.4 RD 902/2020)
	3. Revisión de perfiles de trabajo para identificar responsabilidades, categorías y retribuciones, en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
<b>4. FORMACIÓN</b>	
OBJETIVO	ACCIONES
<b>Promocionar la formación para la mejora profesional</b>	1.Cursos, preferentemente en la modalidad on-line sobre la materia de igualdad de género. Celebración de cursos/seminarios/talleres de formación inicial y continua que incluyan temáticas de igualdad y perspectiva de género para toda la plantilla de Zaragoza Vivienda
	2.Informar a la plantilla de la posibilidad de formación durante determinados permisos establecidos en Convenio
	3.Realizar un estudio sobre la relación y conocimiento de las TIC entre los/las trabajadores/as de la Sociedad y programar cursos de formación con criterios de igualdad de oportunidades para reducir la brecha tecnológica y digital
	4.Formación en habilidades directivas inclusivas e igualitarias en oportunidades y trato. Formación en dirección y liderazgo dirigido a mujeres para alcanzar puestos de responsabilidad
<b>AREA II CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD</b>	
<b>Favorecer el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal con la implicación en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares de los hombres y mujeres de la plantilla</b>	
<b>1. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR</b>	
OBJETIVO	ACCIONES
<b>Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar para desarrollar una carrera profesional plena y a la vez ejercer su derecho al cuidado de su familia, el desarrollo de su personalidad, su formación o el disfrute de su ocio y tiempo libre.</b> <b>Garantizar la igualdad en las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral favoreciendo la corresponsabilidad familiar</b>	1.Realizar un análisis desagregado de las mujeres y hombres que ejercitan derechos de conciliación y propuesta de las medidas a adoptar para promover un uso igualitario de estas medidas
	2.Teletrabajo, como modalidad laboral y para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en el marco del trabajo en remoto: actualización según normativa y aprobación por parte del equipo directivo de Zaragoza Vivienda y del Consejo de Administración
	3.Organizar sesiones explicativas sobre la forma de solicitar teletrabajo y la metodología a seguir
	4.Organizar acciones para fomentar la corresponsabilidad y la parentalidad en el ámbito doméstico y en el cuidado de hijos e hijas y personas mayores y/o dependientes (talleres, charlas...)
	5.Difundir el 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

**2. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL**

OBJETIVO	ACCIONES
<p>Garantizar el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo productivo y seguro y la obligación de construir un ambiente que respete la dignidad de las personas trabajadoras de la empresa.</p> <p>Prevención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p> <p>Desarrollar una cultura comprometida con la lucha contra la violencia de género y facilitar el ejercicio de los derechos laborales por parte de las víctimas</p>	1. Difusión del Protocolo de actuación en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual en el ámbito laboral, incluidas las reclamaciones formuladas por víctimas de conductas relacionadas con la libertad sexual (también en el ámbito digital). La difusión deberá incluir el procedimiento de aplicación y el seguimiento anual
	2. Información, acompañamiento y asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género, en el ejercicio de sus derechos laborales
	3. Planificación de acciones y campañas informativas para prevenir y sensibilizar en el ámbito laboral con respecto a la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo

**3. PREVENCIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

OBJETIVO	ACCIONES
<p>Garantizar un sistema productivo sostenible y buenas prácticas preventivas en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con perspectiva de género</p>	<p>1. Estudio sobre las condiciones en las que se desarrolla el trabajo doméstico, a doble jornada y en general, el cuidado de otras personas para conocer su incidencia en la salud de la plantilla. Y cualquier otra situación (relacionada con igualdad) detectada desde seguridad y salud de la organización</p>

**ÁREA III: REPRESENTACIÓN FEMENINA**
**Promoción de la representación equitativa de hombres y mujeres en la organización**
**1. INFRA-REPRESENTACIÓN FEMENINA, EN CASO DE QUE EXISTA**

OBJETIVO	ACCIONES
<p>Planificar, en función del diagnóstico, el equilibrio equitativo y la representación igualitaria y de trato para el cumplimiento de las funciones y tareas de Zaragoza Vivienda</p>	1. Realizar una recomendación anual de paridad a los Comités de Dirección y Consejos de Administración de Zaragoza Vivienda
	2. Según resultado del diagnóstico en cuanto a puestos y perfiles y presencia femenina o masculina, proponer medidas de igualdad de oportunidades y trato en las funciones y tareas de la organización

**AREA IV: COMUNICACIÓN**
**Difusión y promoción del compromiso de la organización y de las acciones realizadas desde el Plan de Igualdad de Zaragoza Vivienda**
**1. PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN EXTERNA DE LA IGUALDAD**

OBJETIVO	ACCIONES
	1. Escuela de Igualdad: medio de colaboración, información y formación en igualdad de oportunidades y trato, con los diferentes grupos de interés de la organización. Especialmente dirigida a las personas que tienen alojamiento en nuestras viviendas sociales de alquiler

<p>Dar a conocer a todos los grupos de interés con los que se relaciona la organización (beneficiarios, usuarios, empresas, administraciones públicas...) el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades</p>	<p>2. Informar de 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 y por parte de los grupos de interés</p>
	<p>3. Informar en la web y canales de comunicación externa de Zaragoza Vivienda de las diferentes acciones igualitarias puestas en marcha en la Sociedad</p>
	<p>4. Publicar en la web el Plan de Igualdad 2024-2027, así como la evaluación final que deberá realizarse</p>
	<p>5. Revisar la cartelería, los tabloneros informativos y las señalizaciones en el parque inmobiliario propiedad de Zaragoza Vivienda y elaborar un informe con las propuestas de modificación</p>
	<p>6. Acciones positivas para el acceso a la vivienda digna en régimen de alquiler, prestando especial atención a las mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad (víctimas de violencia de género, discapacidad, riesgo de exclusión social y/o laboral) y seguimiento de los resultados</p>

## 2. PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN INTERNA DE LA IGUALDAD

OBJETIVO	ACCIONES
<p>Comunicar a la plantilla el Plan de Igualdad y las acciones de igualdad que se realicen así como las propuestas que se impulsen desde los órganos de colegiados de igualdad y desde la empresa, fomentando la sensibilización, participación y transparencia</p>	<p>1. Informar sobre las distintas fases del Plan de Igualdad y sus resultados en los canales de comunicación interna de Zaragoza Vivienda. Elaboración de material resumen para difusión interna y externa</p>
	<p>2. Difundir las acciones impulsadas desde el Plan de Igualdad, promoviendo la participación de la plantilla</p>
	<p>3. Uso no sexista del lenguaje en los documentos y publicaciones (lupa violeta)</p>
	<p>4. Renovación periódica del espacio igualdad (expositor) con 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</p>
	<p>5. Revisión anual 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</p>
	<p>6. Difusión de contenidos y participación en las actividades que se desarrollen desde el Servicio de Igualdad del Ayuntamiento</p>

### ÁREA V: IGUALDAD - ESPACIO URBANO - VIVIENDA

**Compromiso de Zaragoza Vivienda con la promoción de un espacio urbano seguro en el que apliquemos criterios de autonomía, sociabilidad y habitabilidad en las acciones urbanísticas y edificatorias**

#### 1. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ESPACIO URBANO EN EL QUE ACTÚA ZARAGOZA VIVIENDA

OBJETIVO	ACCIONES
<p>Incorporar perspectiva de género en la política urbana y, en nuestro caso, de vivienda como medio para la prevención de la violencia y para fomentar el uso y disfrute del entorno y de la ciudad con seguridad</p>	<p>1. Localización, en las diferentes zonas donde la Sociedad gestiona edificios, de elementos 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</p>
	<p>2. Acciones positivas para el acceso a la vivienda digna en régimen de alquiler, prestando especial atención a las mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad (violencia de género), en colaboración con el Ayuntamiento de Zaragoza</p>

3. Coordinación con el Plan de Igualdad para la Ciudadanía del Ayuntamiento de Zaragoza

### ÁREA VI: SENSIBILIZACIÓN

Reflexionar y generar procesos de cambio tanto en el plano personal como en la organización, en torno a valores igualitarios

#### 1. PROCESOS DE CAMBIO EN TORNO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES

OBJETIVO	ACCIONES
<b>Mejorar el conocimiento de qué es y qué significa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, integrándola en la aplicación práctica, tanto en la vida personal como en la actividad profesional, para el logro de una sociedad más justa</b>	1. Seguir incluyendo frases igualitarias en las pantallas de los ordenadores, como medio para promover la reflexión sobre igualdad en Zaragoza Vivienda
	2. Participación de la plantilla en las reuniones del Comité de Igualdad y en la propuesta de actividades en igualdad
	3. Colaboración y participación con la Escuela de Igualdad por parte de las personas, organizaciones y espacios en los que está presente Zaragoza Vivienda

## 7. PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS

La ejecución del Plan tiene una vigencia de 4 años: 2024-2027

La propuesta de las diferentes actividades se realiza en función de las metas a alcanzar, pero a efectos de realización de dichas actividades y sus correspondientes tareas es necesario programarlas anualmente; realizando una priorización a corto, medio y largo plazo, según decisión del órgano de igualdad encargado de la implantación, seguimiento y evaluación de este Plan.

Un total de 43 acciones que deberán ser revisadas y priorizadas anualmente por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

## 8. DISEÑO DE INDICADORES QUE PERMITAN DETERMINAR LA EVOLUCIÓN DE CADA MEDIDA

Se configura un sistema de indicadores de seguimiento y evaluación que midan si se han realizado las acciones propuestas, los resultados y el impacto de cada acción y medida, así como del Plan en su conjunto.

Los indicadores cuantitativos nos aportan información concreta sobre la empresa. La información cuantitativa estará recogida en el diagnóstico de igualdad 2023:

- Composición Consejo de Administración
- Plantilla de Zaragoza Vivienda. Desagregada por sexo
- Distribución por niveles de responsabilidad y categorías profesionales
- Pirámide de población laboral. Grafica
- Tabla de la plantilla de Zaragoza Vivienda por áreas
- Tabla de áreas-categorías y niveles de responsabilidad
- Edad media de la plantilla
- Edad niveles profesionales más de 45 años
- Edad de la plantilla por intervalos de edad
- Edad cargos de responsabilidades
- Distribución de la plantilla según modalidad de contratos
- Distribución de la plantilla-jornada laboral

- Situación laboral de la plantilla por categorías
- Antigüedad de la plantilla
- Formación
- Teletrabajo
- Participación de la plantilla: cuestionarios dirigidos a la dirección y cuestionarios dirigidos a la plantilla.

La evaluación se realizará de forma sencilla y con respecto a cada una de las actividades y acciones planificadas y priorizadas anualmente (apartado 10 y apartado 12.1).

Así, entre otros indicadores, se aplica:

- Número de acciones puestas en marcha anualmente y resultados de la misma. Porcentaje sobre el total
- Número de acciones no realizadas anualmente y motivo. Porcentaje sobre el total
- Número de acciones realizadas con respecto al conjunto de las acciones programadas en el Plan (2023-2027). Porcentaje sobre la totalidad

Y, en todo caso, es de interés realizar una evaluación según los indicadores aplicados en el Plan de Igualdad 2017-2020 (doc: evaluación Plan de Igualdad de Zaragoza Vivienda 2017-2020), con el objetivo de poder realizar una comparativa de los mismo, especialmente en la evaluación final del este Plan.

### **9. IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS**

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación la empresa se compromete a facilitar los medios y recursos necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones
- Material preciso para ellas
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones, así como del Plan en su conjunto con la periodicidad correspondiente
- Las personas pertenecientes a cualquiera de los órganos de igualdad de a empresa deberán tener reconocidas las horas de dedicación a las tareas propias del Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación, formada por los miembros de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y por el Comité de Igualdad de Zaragoza Vivienda, realizará el seguimiento y evaluación del plan de igualdad 2024-2027, tal y como se desarrolla en el apartado 12 y 13 de este Plan.

### **10. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN. TEMPORALIZACIÓN**

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad determinará, en el primer trimestre de cada año, la priorización anual de las acciones a llevar a cabo y la inclusión, modificación y/o adaptación de las mismas con el objetivo de responder a las necesidades y deseos de la plantilla y al momento en el que la sensibilización y compromiso con la igualdad sea necesario. Señalando el orden temporal que se va a llevar a cabo en cada año en función de su aplicación a corto, medio y largo plazo.

La media de actividades anuales será de 10 acciones, teniendo en cuenta, además, las actividades que se decida que se deben mantener todos los años del plan (aunque no estén señaladas en cada año).

El seguimiento y desarrollo del Plan se realizará mediante la actualización de la siguiente tabla, aplicada a todas las Áreas: que componen este Plan y con el siguiente contenido (modelo):

AREA I ACCESO, FORMACIÓN, PROMOCION PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES				
Impulso de la cultura de la empresa en igualdad e inclusiva, corrigiendo estereotipos de género en el acceso, la clasificación profesional, promoción, formación, las retribuciones y la plantilla				
1. ACCESO, PROCESO Y MODALIDADES DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN, PLANTILLA Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO				
OBJETIVO				
Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación ente hombres y mujeres en los procesos de acceso, selección, contratación, afiliación y participación en organizaciones sindicales.				
ACTIVIDADES	OBSERVACIONES	RESPONSABLE / COLABORACIONES	FECHAS PREVISTAS	VALORACIÓN

### 11. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

EVALUACIÓN GENERAL PLAN DE IGUALDAD 2024-2027:

- En la que se incluirán aspectos como: el nivel de cumplimiento, ritmo y metodología de trabajo, flexibilidad de la planificación (cambios), metodología de trabajo, entre otros, y los que considere la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan
- Resultado sobre el logro de los objetivos y exposición de motivos de los que nos se han alcanzado
- Resultado de los indicadores de evaluación aplicados en las actividades

CONCLUSIONES Y VALORACIÓN

### 12. PROPUESTA DE INDICADORES

AREA I ACCESO, FORMACIÓN, PROMOCION PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES	
Impulso de la cultura de la empresa en igualdad e inclusiva, corrigiendo estereotipos de género en el acceso, la clasificación profesional, promoción, formación, las retribuciones y la plantilla	
1. ACCESO, PROCESO Y MODALIDADES DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN, PLANTILLA Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	
OBJETIVO	INDICADORES
Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres en los procesos de acceso, selección, contratación, afiliación y participación en organizaciones sindicales	- Grado de ejecución del objetivo: n.º de acciones realizadas/total - Grado de cumplimiento del objetivo: 100% (alto cumplimiento) 75% (medio) menos del 50% (bajo)
ACCIONES	INDICADORES
1.Revisión de la documentación de convocatoria, selección y contratación interna y externa para asegurar el uso de lenguaje no sexista e inclusivo	Revisión: SI/NO - Nivel de modificación



**4. FORMACIÓN**

OBJETIVO	INDICADORES
Promocionar la formación para la mejora profesional	-Grado de ejecución del objetivo: n.º de acciones realizadas/total -Grado de cumplimiento del objetivo:100% (alto cumplimiento) 75% (medio) menos del 50% (bajo)
ACCIONES	INDICADORES
1.Cursos, preferentemente en la modalidad on-line sobre la materia de igualdad de género. Celebración de cursos/seminarios/talleres de formación inicial y continua que incluyan temáticas de igualdad y perspectiva de género para toda la plantilla de Zaragoza Vivienda	- Nº de cursos ofertados y personas que los han seguido desagregados por género
2.Informar a la plantilla de la posibilidad de formación durante determinados permisos establecidos en Convenio	Difusión (correo o formato informativo)
3.Realizar un estudio sobre la relación y conocimiento de las TIC entre los/las trabajadores de la Sociedad y programar cursos de formación con criterios de igualdad de oportunidades para reducir la brecha tecnológica y digital (si existe)	Informe conclusiones del estudio Propuestas para reducir la brecha digital (si existe)
4.Formación en habilidades directivas inclusivas e igualitarias en oportunidades y trato. Formación en dirección y liderazgo dirigido a mujeres para alcanzar puestos de responsabilidad	Nº cursos habilidades directivas en igualdad / N.º total cursos Nº cursos dirección y liderazgo en igualdad / N.º total cursos Datos participantes desagregados por sexo

**AREA II CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**

Favorecer el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal con la implicación en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares de los hombres y mujeres de la plantilla

**1. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR**

OBJETIVO	INDICADORES
Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar para desarrollar una carrera profesional plena y a la vez ejercer su derecho al cuidado de su familia, el desarrollo de su personalidad, su formación o el disfrute de su ocio y tiempo libre. Garantizar la igualdad en las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral favoreciendo la corresponsabilidad familiar	-Grado de ejecución del objetivo: n.º de acciones realizadas/total -Grado de cumplimiento del objetivo:100% (alto cumplimiento) 75% (medio) menos del 50% (bajo)
ACCIONES	INDICADORES
1.Realizar un análisis desagregado de las mujeres y hombres que ejercitan derechos de conciliación y propuesta de las medidas a adoptar para promover un uso igualitario de estas medidas	Informe de conclusiones y propuesta de medidas según resultados
2.Teletrabajo, como modalidad laboral y para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en el marco del trabajo en remoto: actualización según normativa y aprobación por parte del equipo directivo de Zaragoza Vivienda y del Consejo de Administración	Revisión normativa trabajo en remoto, incluyendo teletrabajo como modalidad de conciliación laboral y familiar -Redacción protocolo de aplicación con la normativa y criterios a aplicar en Zaragoza Vivienda:SI/NO -Aprobación:SI/NO
3.Organizar sesiones explicativas sobre la forma de solicitar teletrabajo y la metodología a seguir	-Nº sesiones/solicitantes de teletrabajo/año
4.Organizar acciones para fomentar la corresponsabilidad y la parentalidad en el ámbito doméstico y en el cuidado de hijos e hijas y personas mayores y/o dependientes (talleres, charlas...)	Cuestionario de necesidades:SI/NO Planificación: 2 acciones/año
5.Difundir el 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	-Nº acciones de difusión realizadas / Nº participantes Actualización del Folleto:SI/NO

2. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL	
<p><b>OBJETIVO</b></p> <p>Garantizar el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo productivo y seguro y la obligación de construir un ambiente que respete la dignidad de las personas trabajadoras de la empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo</li> <li>• Desarrollar una cultura comprometida con la lucha contra la violencia de género y facilitar el ejercicio de los derechos laborales por parte de las víctima</li> </ul>	<p><b>INDICADORES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado de ejecución del objetivo: n.º de acciones realizadas/total</li> <li>- Grado de cumplimiento del objetivo: 100% (alto cumplimiento) 75% (medio) menos del 50% (bajo)</li> </ul>
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
1. Difusión del Protocolo de actuación en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual en el ámbito laboral, incluidas las reclamaciones formuladas por víctimas de conductas relacionadas con la libertad sexual (también en el ámbito digital). La difusión deberá incluir el procedimiento de aplicación y el seguimiento anual	- Número y tipo de acciones de información del protocolo: 3 acciones a lo largo de los 4 años del Plan - Activación del Protocolo: SI/NO
2. Información, acompañamiento y asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género, en el ejercicio de sus derechos laborales	- N.º de personas que solicitan información/total plantilla/sexo - N.º de personas que solicitan acompañamiento y orientación/total plantilla/sexo
3. Planificación de acciones y campañas informativas, para prevenir y sensibilizar en el ámbito laboral con respecto a la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo	- N.º de acciones de prevención y sensibilización 3 acciones a lo largo de los 4 años del Plan

3. PREVENCIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	
<p><b>OBJETIVO</b></p> <p>Garantizar un sistema productivo sostenible y buenas prácticas preventivas en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laboral, con perspectiva de género</p>	<p><b>INDICADORES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado de ejecución del objetivo: n.º de acciones realizadas/total</li> <li>- Grado de cumplimiento del objetivo: 100% (alto cumplimiento) 75% (medio) menos del 50% (bajo)</li> </ul>
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
1. Estudio sobre las condiciones en las que se desarrolla el trabajo doméstico, a doble jornada y en general, el cuidado de otras personas para conocer su incidencia en la salud de la plantilla. Y cualquier otra situación (relacionada con igualdad) detectada desde seguridad y salud de la organización	Estudio: SI/NO

ÁREA III: REPRESENTACIÓN FEMENINA	
Promoción de la representación equitativa de hombres y mujeres en la organización	
1. INFRA-REPRESENTACIÓN FEMENINA, EN CASO DE QUE EXISTA	
<p><b>OBJETIVO</b></p> <p>Planificar, en función del diagnóstico, el equilibrio equitativo y la representación igualitaria y de trato para el cumplimiento de las funciones y tareas de Zaragoza Vivienda</p>	<p><b>INDICADORES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado de ejecución del objetivo: n.º de acciones realizadas/total</li> <li>- Grado de cumplimiento del objetivo: 100% (alto cumplimiento) 75% (medio) menos del 50% (bajo)</li> </ul>
<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
1. Realizar una recomendación de paridad a los Comités de Dirección y Consejos de Administración de Zaragoza Vivienda	Informe inicial de recomendación: SI/NO Informes de recomendación cuando haya cambios en los órganos señalados: n.º informes/total cambios

2. Según resultado del diagnóstico en cuanto a puestos y perfiles y presencia femenina o masculina, proponer medidas de igualdad de oportunidades y trato en las funciones y tareas de la organización	Medidas de representación equitativa de hombres y mujeres en la empresa, según funciones y tareas
--	---

**AREA IV: COMUNICACIÓN**
**Difusión y promoción del compromiso de la organización y de las acciones realizadas desde el Plan de Igualdad de Zaragoza Vivienda**
**1. PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN EXTERNA DE LA IGUALDAD**

OBJETIVO	INDICADORES
<b>Dar a conocer a todos los grupos de interés con los que se relaciona la organización (beneficiarios, usuarios, empresas, administraciones públicas...) el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades</b>	- Grado de ejecución del objetivo: n.º de acciones realizadas/total - Grado de cumplimiento del objetivo: 100% (alto cumplimiento) 75% (medio) menos del 50% (bajo)
ACCIONES	INDICADORES
1. Escuela de Igualdad: medio de colaboración, información y formación en igualdad de oportunidades y trato. Con los diferentes grupos de interés de la organización. Especialmente dirigida a las personas que tienen alojamiento en nuestras viviendas sociales de alquiler	N.º acciones con los grupos de interés/total grupos de interés N.º acciones dirigidas a viviendas sociales de alquiler
2. Informar de 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 y por parte de los grupos de interés	Nº de pliegos en los que se incluyen cláusulas relativas a igualdad: 100-60% (alto); 59-20% (medio); -20% (bajo)
3. Informar en la web y canales de comunicación externa de Zaragoza Vivienda de las diferentes acciones igualitarias puestas en marcha en la Sociedad	Nº de Publicaciones en la web y canales de comunicación externa/total de acciones
4. Publicar en la web el Plan de Igualdad 2024-2027, así como la evaluación final que deberá realizarse	Publicación en la web: -Aprobación del Plan -Evaluación final del Plan
5. Revisar la cartelería, los tabloneros informativos y las señalizaciones en el parque inmobiliario propiedad de Zaragoza Vivienda y elaborar un informe con las propuestas de modificación	Informe: SI/NO
6. Acciones positivas para el acceso a la vivienda digna en régimen de alquiler, prestando especial atención a las mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad (víctimas de violencia de género, discapacidad, riesgo de exclusión social y/o laboral) y seguimiento de los resultados	Coordinación con el Ayuntamiento de Zaragoza (Servicio de Igualdad): -Nº de viviendas cedidas -Mujeres en situación de vulnerabilidad que han accedido a vivienda social/total viviendas cedidas

**2. PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN INTERNA DE LA IGUALDAD**

OBJETIVO	INDICADORES
<b>Comunicar a la plantilla el Plan de Igualdad y las acciones de igualdad que se realicen así como las propuestas que se impulsen desde los órganos colegiados de igualdad y desde la empresa, fomentando la sensibilización, participación y transparencia</b>	- Grado de ejecución del objetivo: n.º de acciones realizadas/total - Grado de cumplimiento del objetivo: 100% (alto cumplimiento) 75% (medio) menos del 50% (bajo)
ACCIONES	INDICADORES
1. Informar sobre las distintas fases del Plan de Igualdad y sus resultados en los canales de comunicación interna de Zaragoza Vivienda. Elaboración de material resumen para difusión interna y externa.	Acciones de difusión: -Nº acciones/año: 2
2. Difundir las acciones impulsadas desde el Plan de Igualdad, promoviendo la participación de la plantilla	-Nº de acciones difundidas/acciones realizadas -Nivel de participación de la plantilla: n.º de personas participantes/total plantilla
3. Uso no sexista del lenguaje en los documentos y publicaciones (lupa violeta)	Adaptación del lenguaje/visión lupa violeta Reparto de guías sobre lenguaje inclusivo: SI/NO

4. Renovación periódica del espacio igualdad (expositor) con 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.	Renovación y difusión: 1/año
5. Revisión anual 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	Informe de revisión anual: SI/NO
6. Difusión de contenidos y participación en las actividades que se desarrollen desde el Servicio de Igualdad del Ayuntamiento.	N.º de correos de difusión con información del S de igualdad/informaciones recibidas

### ÁREA V: IGUALDAD - ESPACIO URBANO -VIVIENDA

Compromiso de Zaragoza Vivienda con la promoción de un espacio urbano seguro en el que apliquemos criterios de autonomía, sociabilidad y habitabilidad en las acciones urbanísticas y edificatorias

OBJETIVO	INDICADORES
Incorporar perspectiva de género en la política urbana y, en nuestro caso, de vivienda como medio para la prevención de la violencia y para fomentar el uso y disfrute del entorno y de la ciudad con seguridad	- Grado de ejecución del objetivo: n.º de acciones realizadas/total - Grado de cumplimiento del objetivo: 100% (alto cumplimiento) 75% (medio) menos del 50% (bajo)
ACCIONES	INDICADORES
1. Localización, en las diferentes zonas dónde la Sociedad gestiona edificios, de elementos 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.	Informes de conclusiones y propuestas por zonas
2. Acciones positivas para el acceso a la vivienda digna en régimen de alquiler, prestando especial atención a las mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad (violencia de género), en colaboración con el Ayuntamiento de Zaragoza	Nº acciones/año
3. Coordinación con el Plan de Igualdad para la Ciudadanía del Ayuntamiento de Zaragoza	Difusión de propuestas del Plan de Igualdad para la Ciudadanía del Ayto. de Zaragoza

### ÁREA VI: SENSIBILIZACIÓN

Reflexionar y generar procesos de cambio tanto en el plano personal como en la organización, en torno a valores igualitarios

OBJETIVO	INDICADORES
Mejorar el conocimiento de qué es y qué significa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, integrándola en la aplicación práctica, tanto en la vida personal como en la actividad profesional, para el logro de una sociedad más justa	- Grado de ejecución del objetivo: n.º de acciones realizadas/total - Grado de cumplimiento del objetivo: 100% (alto cumplimiento) 75% (medio) menos del 50% (bajo)
ACCIONES	INDICADORES
1. Seguir incluyendo frases igualitarias en las pantallas de los ordenadores, como medio para promover la reflexión sobre igualdad en Zaragoza Vivienda	Nº Frases/año
2. Participación de la plantilla en las reuniones del Comité de Igualdad y en la propuesta de actividades en igualdad	Nº de reuniones / N.º participantes
3. Colaboración y participación con la Escuela de Igualdad por parte de las personas, organizaciones y espacios en los que está presente Zaragoza Vivienda	-N.º de personas -N.º de organizaciones participaciones/año -N.º de espacios   colaboraciones y participación

### 13. COMISIONES Y ORGANOS IMPLICADOS EN EL PLAN DE IGUALDAD. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO. EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD

#### 13.1 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

##### Seguimiento y evaluación

El seguimiento y la evaluación permiten conocer el desarrollo del Plan de Igualdad en la empresa y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su implementación, así como el impacto sobre la reducción de las desigualdades en la empresa.

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad de la Sociedad Municipal Zaragoza Vivienda deberá realizarse de forma periódica, que se establece en mínimo anual, mediante la emisión de informes de seguimiento que permitirán conocer el desarrollo de las medidas adoptadas y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación, facilitando información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución.

Este conocimiento permitirá que el Plan tenga la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación.

##### Comisión de seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación del Plan partirá de la **Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad**. Esta Comisión será paritaria y estará formada por las personas que forman parte de la Comisión Negociadora de Igualdad y del Comité de Igualdad. Su constitución se realizará en el plazo máximo de 3 meses desde la firma de Plan. Los posibles cambios que puedan producirse por razones justificadas en cuanto a la composición de la misma, se resolverán y plasmarán mediante acta en las reuniones periódicas de la Comisión de Seguimiento.

Su objetivo principal es detectar situaciones de desigualdad a mejorar y proponer medidas correctoras o de mejora, así como interpretar el contenido del Plan de Igualdad, evaluar el grado de cumplimiento y velar por la consecución de los objetivos marcados.

##### Atribuciones de la Comisión

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión Negociadora de Igualdad, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.
- Se elaborará un informe anual de seguimiento, donde se refleje el diagnóstico de situación con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha.

Concretamente, el informe de seguimiento deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- El grado de ejecución de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de posibles actuaciones correctoras.

Sin perjuicio de lo anterior, las medidas del Plan de Igualdad pueden revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso, dejar de aplicar alguna medida en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de los objetivos.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas.

En base a la evaluación realizada, quienes componen la Comisión de Seguimiento y Evaluación, podrán formular propuestas de mejora, que deberán debatirse y someterse a votación para su posterior incorporación.

#### Funcionamiento

La Comisión de Seguimiento se reunirá como mínimo cada año con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento y Evaluación, se levantará acta en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

### **13.2 COMITÉ DE IGUALDAD DE ZARAGOZA VIVIENDA**

El Comité de Igualdad de la organización es el encargado de poner en marcha las actividades y propuestas previstas en el mismo para los 4 años de vigencia.

Su aplicación será anual y previamente se seleccionarán y revisarán las actividades a llevar a cabo, con un concepto de planificación flexible y atenta a la realidad de cada momento.

El Comité de Igualdad forma parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan junto con la Comisión Negociadora de Igualdad.

Informará y remitirá a esta Comisión la información de las mejoras y/o proponer medidas correctoras, así como de las posibles dificultades para el desarrollo del plan de igualdad.

### **14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.**

El presente Plan de Igualdad de la Sociedad Municipal Zaragoza Vivienda tiene una vigencia prevista hasta 31 de diciembre de 2027.

No obstante, puede procederse a la revisión y modificación de su contenido de forma ordinaria, como parte del compromiso de actualización, en el marco de las tareas de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Si de forma extraordinaria, si concurriese una circunstancia excepcional que aconseje su revisión global o sustancial, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se reunirá y procederá a la revisión del Plan en los términos oportunos, siguiendo las reglas de procedimiento de la negociación inicial y siguiendo las previsiones de funcionamiento interno de dicha Comisión. Se informará en la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

### **15. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA SOCIEDAD MUNICIPAL ZARAGOZA VIVIENDA**

El presente Plan de Igualdad de la Sociedad Municipal Zaragoza Vivienda será objeto de inscripción en registro público.

Con tal inscripción en el Registro se permitirá el acceso a su contenido a fin de que todas las personas interesadas conozcan su argumento. Además, su contenido se publicará en la página web de Zaragoza Vivienda y se dará difusión a la plantilla de Zaragoza Vivienda.

Aprobado por la Comisión Negociadora de Igualdad en fecha 11 de marzo de 2024 y enviado y comunicado a la Directora Gerente, se resuelve registrar este **Plan de Igualdad 2024-2027**.

En Zaragoza, a 11 de marzo de 2024



Raquel Amorós Ballano  
Representante de los trabajadores  
Comisión Negociadora Plan de Igualdad



Aser Hernández Toral  
Representante de los trabajadores  
Comisión Negociadora Plan de Igualdad



Aurelio Aleson Horno  
Representante de los trabajadores  
Comisión Negociadora Plan de Igualdad



Mercedes Rueda Giménez  
Representante de la empresa  
Comisión Negociadora Plan de Igualdad



Carmen Vázquez López  
Representante de la empresa  
Comisión Negociadora Plan de Igualdad



Sergio Castells Sonier  
Representante de la empresa  
Comisión Negociadora Plan de Igualdad

## ANEXO 1

Fases 4 Tablas de seguimiento y desarrollo del plan

## 1. FICHA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida			
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Descoordinación con otros departamentos		
	Desconocimiento del desarrollo		
	Otros motivos (especificar)		
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

## 2. TABLAS DE SEGUIMIENTO DEL PLAN

### AREA I ACCESO, FORMACIÓN, PROMOCION PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES

Impulso de la cultura de la empresa en igualdad e inclusiva, corrigiendo estereotipos de género en el acceso, la clasificación profesional, promoción, formación, las retribuciones y la plantilla

#### 1. ACCESO, PROCESO Y MODALIDADES DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN, PLANTILLA Y RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

##### OBJETIVO

Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación ente hombres y mujeres en los procesos de acceso, selección, contratación, afiliación y participación en organizaciones sindicales.

ACTIVIDADES	OBSERVACIONES	RESPONSABLE / COLABORACIONES	FECHAS PREVISTAS	VALORACIÓN
1.Revisión de la documentación de convocatoria, selección y contratación interna y externa para asegurar el uso de lenguaje no sexista e inclusivo				
2.Aplicar criterios de discriminación positiva en las ofertas de empleo, valorando el puesto y el destino, evitando la masculinización y/o feminización de los puestos, a igualdad de méritos y capacidad				
3.Promoción del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla de Zaragoza Vivienda y realizar propuestas anuales, teniendo en cuenta las funciones y características de la organización				
4.Propuesta de paridad en las comisiones u órganos de selección (en los que sea posible). En el caso de que se identifiquen órganos no paritarios indagar en la causa al objeto de valorar la adopción de medidas que favorezcan la paridad				
5.Propuesta de incluir los méritos de la formación en igualdad de género en los procesos de selección				

#### 2. PROMOCIÓN PROFESIONAL

##### OBJETIVO

Promover la promoción profesional en libre concurrencia, igualitaria y transparente

Promover la mejora de los empleados/las de la Sociedad, la movilidad laboral y la promoción del talento siempre que se cumpla con las condiciones necesarias para dichos puestos aplicando criterios de igualdad y transparencia

ACTIVIDADES	OBSERVACIONES	RESPONSABLE / COLABORACIONES	FECHAS PREVISTAS	VALORACIÓN
1.Proponer la adopción de medidas que favorezcan la promoción y fomenten el acceso de mujeres a los puestos de niveles superiores o de mayor responsabilidad				
2.Consultar si se cumple la igualdad de trato y oportunidades en relación con el reconocimiento de complementos y plusones especiales y emitir informe de recomendaciones, si procede				
3.Consultar si se cumple la igualdad de trato y oportunidades en relación con la promoción profesional, la movilidad laboral y la promoción del talento y emitir informe de recomendaciones, si procede				

**3. RETRIBUCIONES. REGISTRO SALARIAL DE LA EMPRESA**
**OBJETIVO**
**Promover la transparencia informativa y favorecer la mejora retributiva asociada a méritos y movilidad**

ACTIVIDADES	OBSERVACIONES	RESPONSABLE / COLABORACIONES	FECHAS PREVISTAS	VALORACIÓN
1.Puesta en marcha de una herramienta de RR.HH con el objetivo de gestionar las retribuciones en condiciones de igualdad				
2. Realizar auditoría de los puestos de trabajo para verificar cumplimiento de la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor (art.4 RD 902				
3. Revisión de perfiles de trabajo para identificar responsabilidades, categorías y retribuciones, en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres/2020)				

**4. FORMACIÓN**
**OBJETIVO**
**Promocionar la formación para la mejora profesional**

ACTIVIDADES	OBSERVACIONES	RESPONSABLE / COLABORACIONES	FECHAS PREVISTAS	VALORACIÓN
1.Cursos, preferentemente en la modalidad on-line sobre la materia de igualdad de género. Celebración de cursos/seminarios/talleres de formación inicial y continua que incluyan temáticas de igualdad y perspectiva de género para toda la plantilla de Zaragoza Vivienda				
2.Informar a la plantilla de la posibilidad de formación durante determinados permisos establecidos en Convenio				
3.Realizar un estudio sobre la relación y conocimiento de las TIC entre los/las trabajadores/as de la Sociedad y programar cursos de formación con criterios de igualdad de oportunidades para reducir la brecha tecnológica y digital				
4.Formación en habilidades directivas inclusivas e igualitarias en oportunidades y trato. Formación en dirección y liderazgo dirigido a mujeres para alcanzar puestos de responsabilidad				

**AREA II CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**
**Favorecer el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal con la implicación en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares de los hombres y las mujeres de la plantilla**
**1. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR**
**OBJETIVO**
**Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar para desarrollar una carrera profesional plena y a la vez ejercer su derecho al cuidado de su familia, el desarrollo de su personalidad, su formación o el disfrute de su ocio y tiempo libre. Garantizar la igualdad en las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral favoreciendo la corresponsabilidad familiar**

ACTIVIDADES	OBSERVACIONES	RESPONSABLE / COLABORACIONES	FECHAS PREVISTAS	VALORACIÓN
1.Realizar un análisis desagregado de las mujeres y hombres que ejercitan derechos de conciliación y propuesta de las medidas a adoptar para promover un uso igualitario de estas medidas				
2.Teletrabajo, como modalidad laboral y para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en el marco del trabajo en remoto: actualización según normativa y aprobación por parte del equipo directivo de Zaragoza Vivienda y del Consejo de Administración				

3.Organizar sesiones explicativas sobre la forma de solicitar teletrabajo y la metodología a seguir				
4.Organizar acciones para fomentar la corresponsabilidad y la parentalidad en el ámbito doméstico y en el cuidado de hijos e hijas y personas mayores y/o dependientes (talleres, charlas..)				
5.Difundir el 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				

**2. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL**

**OBJETIVO**

Garantizar el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo productivo y seguro y la obligación de construir un ambiente que respete la dignidad de las personas trabajadoras de la empresa. Prevención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo. Desarrollar una cultura comprometida con la lucha contra la violencia de género y facilitar el ejercicio de los derechos laborales por parte de las víctimas

ACTIVIDADES	OBSERVACIONES	RESPONSABLE / COLABORACIONES	FECHAS PREVISTAS	VALORACIÓN
1.Difusión del Protocolo de actuación en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual en el ámbito laboral, incluidas las reclamaciones formuladas por víctimas de conductas relacionadas con la libertad sexual ( también en el ámbito digital). La difusión deberá incluir el procedimiento de aplicación y el seguimiento anual				
2.Información, acompañamiento y asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género, en el ejercicio de sus derechos laborales				
3. Planificación de acciones y campañas informativas, para prevenir y sensibilizar en el ámbito laboral con respecto a la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo				

**3. PREVENCIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

**OBJETIVO**

Garantizar un sistema productivo sostenible y buenas prácticas preventivas en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con perspectiva de género

ACTIVIDADES	OBSERVACIONES	RESPONSABLE / COLABORACIONES	FECHAS PREVISTAS	VALORACIÓN
1.Estudio sobre las condiciones en las que se desarrolla el trabajo doméstico, a doble jornada y en general, el cuidado de otras personas para conocer su incidencia en la salud de la plantilla. Y cualquier otra situación (relacionada con igualdad) detectada desde seguridad y salud de la organización				

**AREA III REPRESENTACIÓN FEMENINA**
**Promoción de la representación equitativa de hombres y mujeres en la organización**
**1. INFRA-REPRESENTACIÓN FEMENINA, EN CASO DE QUE EXISTA**
**OBJETIVO**

Planificar, en función del diagnóstico, el equilibrio equitativo y la representación igualitaria y de trato para el cumplimiento de las funciones y tareas de Zaragoza Vivienda

ACTIVIDADES	OBSERVACIONES	RESPONSABLE / COLABORACIONES	FECHAS PREVISTAS	VALORACIÓN
1.Realizar una recomendación de paridad a los Comités de Dirección y Consejos de Administración de Zaragoza Vivienda				
2. Según resultado del diagnóstico en cuanto a puestos y perfiles y presencia femenina o masculina, proponer medidas de igualdad de oportunidades y trato en las funciones y tareas de la organización				

**AREA IV COMUNICACIÓN**
**Difusión y promoción del compromiso de la organización y de las acciones realizadas desde el Plan de Igualdad de Zaragoza Vivienda**
**1. PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN EXTERNA DE LA IGUALDAD**
**OBJETIVO**

Dar a conocer a todos los grupos de interés con los que se relaciona la organización (beneficiarios, usuarios, empresas, administraciones públicas...)

ACTIVIDADES	OBSERVACIONES	RESPONSABLE / COLABORACIONES	FECHAS PREVISTAS	VALORACIÓN
1.Escuela de Igualdad: medio de colaboración, información y formación en igualdad de oportunidades y trato. Con los diferentes grupos de interés de la organización. Especialmente dirigida a las personas que tienen alojamiento en nuestras viviendas sociales de alquiler.				
2.Informar de 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 y por parte de los grupos de interés				
3.Informar en la web y canales de comunicación externa de Zaragoza Vivienda de las diferentes acciones igualitarias puestas en marcha en la Sociedad				
4. Publicar en la web el Plan de Igualdad 2024-2027, así como la evaluación final que deberá realizarse				
5.Revisar la cartelería, los tabloneros informativos y las señalizaciones en el parque inmobiliario propiedad de Zaragoza Vivienda y elaborar un informe con las propuestas de modificación				
6. Acciones positivas para el acceso a la vivienda digna en régimen de alquiler, prestando especial atención a las mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad (víctimas de violencia de género, discapacidad, riesgo de exclusión social y/o laboral) y seguimiento de los resultados				

**2. PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN INTERNA DE LA IGUALDAD**
**OBJETIVO**

Comunicar a la plantilla el Plan de Igualdad y las acciones de igualdad que se realicen así como las propuestas que se impulsen desde los órganos de igualdad y desde la empresa, fomentando la sensibilización, participación y transparencia

ACTIVIDADES	OBSERVACIONES	RESPONSABLE / COLABORACIONES	FECHAS PREVISTAS	VALORACIÓN
1. Informar sobre las distintas fases del Plan de Igualdad y sus resultados en los canales de comunicación interna de Zaragoza Vivienda. Elaboración de material resumen para difusión interna y externa.				
2. Difundir las acciones impulsadas desde el Plan de Igualdad, promoviendo la participación de la plantilla				
3. Uso no sexista del lenguaje en los documentos y publicaciones (lupa violeta)				
4. Renovación periódica del espacio igualdad (expositor) con 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.				
5. Revisión anual de la cartelería, los tablones informativos y las señalizaciones, en las diferentes sedes y oficinas de Zaragoza Vivienda y elaborar un informe con las propuestas de modificación				
6. Difusión de contenidos y participación en las actividades que se desarrollen desde el Servicio de Igualdad del Ayuntamiento.				

**ÁREA V IGUALDAD-ESPACIO URBANO-VIVIENDA**

Compromiso de Zaragoza Vivienda con la promoción de un espacio urbano seguro, en el que apliquemos criterios de autonomía, sociabilidad y habitabilidad en las acciones urbanísticas y edificatorias

**1. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ESPACIO URBANO EN EL QUE ACTÚA ZARAGOZA VIVIENDA**
**OBJETIVO**

Incorporar perspectiva de género en la política urbana y, en nuestro caso, de vivienda como medio para la prevención de la violencia y para fomentar el uso y disfrute del entorno y de la ciudad con seguridad

ACTIVIDADES	OBSERVACIONES	RESPONSABLE / COLABORACIONES	FECHAS PREVISTAS	VALORACIÓN
1. Localización, en las diferentes zonas donde la Sociedad gestiona edificios, de elementos 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.				
2. Acciones positivas para el acceso a la vivienda digna en régimen de alquiler, prestando especial atención a las mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad (violencia de género), en colaboración con el Ayuntamiento de Zaragoza				
3. Coordinación con el Plan de Igualdad para la Ciudadanía del Ayuntamiento de Zaragoza				

**ÁREA VI SENSIBILIZACIÓN**

Reflexionar y generar procesos de cambio tanto en el plano personal como en la organización, en torno a valores igualitarios

**1. PROCESOS DE CAMBIO EN TORNO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

**OBJETIVO**

Mejorar el conocimiento de qué es y qué significa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, integrándola en la aplicación práctica, tanto en la vida personal como en la actividad profesional, para el logro de una sociedad más justa

ACTIVIDADES	OBSERVACIONES	RESPONSABLE / COLABORACIONES	FECHAS PREVISTAS	VALORACIÓN
1.Seguir incluyendo frases igualitarias en las pantallas de los ordenadores, como medio para promover la reflexión sobre igualdad en Zaragoza Vivienda				
2.Participación de la plantilla en las reuniones del Comité de Igualdad y en la propuesta de actividades en igualdad				
3. Colaboración y participación con la Escuela de Igualdad por parte de las personas, organizaciones y espacios en los que esta presente Zaragoza Vivienda				

**3. PROPUESTA DE INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN**

Datos generales

- Razón social
- Fecha del informe
- Periodo de análisis
- Órgano/Persona que lo realiza

1 Información de resultados para cada área de actuación

Fichas de seguimiento de medidas

Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos

2 Información sobre el proceso de implantación

- Adecuación de los recursos asignados
- Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución
- Soluciones adoptadas en su caso

2 Información sobre impacto

- Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan
- Cambios en la gestión y clima empresarial
- Corrección de desigualdades

3 Conclusiones y propuestas

- Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia
- Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario