



PLAN DE IGUALDAD

2024-2027

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 hay que 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). Evaluación.
- Teletrabajo.
- Plan de Igualdad de Oportunidades y Trato 2017-2021 (Fase II). Evaluación.
- Plan de Igualdad 2024-2027.



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).

ÁMBITO APLICACIÓN

El ámbito de aplicación de las acciones puestas en marcha a través de las 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.

PARTES SUSCRIPTORAS

PLAN DE IGUALDAD 2024-2027

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

- 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.



INFORME DIAGNÓSTICO

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.
- 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 para 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 con 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, hay que 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 AUDITORIA RETRIBUTIVA CONCLUSIONES

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 elaboró el registro salarial con las especialidades desarrolladas en apartados anteriores.

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.



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

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

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.

ACTUACIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

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.

PLAN DE IGUALDAD ZARAGOZA VIVIENDA 2024-2027 AREAS, OBJETIVOS Y ACCIONES	
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	ACCIONES
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.	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	ACCIONES
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	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 con 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 con relación a 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	ACCIONES
Promover la transparencia informativa y favorecer la mejora retributiva asociada a méritos y movilidad	1.Puesta en marcha de una herramienta de <u>RR.HH</u> 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
4. FORMACIÓN	
OBJETIVO	ACCIONES
Promocionar la formación para la mejora profesional	1. Cursos, preferentemente en la modalidad on-line sobre la materia de igualdad de género.
	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 mujeres de la plantilla	
1. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR	
OBJETIVO	ACCIONES
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	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
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	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
Garantizar un sistema productivo sostenible y buenas prácticas preventivas en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con perspectiva de género	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
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
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	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
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	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	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>	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 tabloneros 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	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>	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	ACCIONES
<p>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</p>	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



PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN

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.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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 estas 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).

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.

Así, entre otros indicadores, se aplica:

- Número de acciones puestas en marcha anualmente y resultados de esta. 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, con el objetivo de poder realizar una comparativa de los mismo, especialmente en la evaluación final del este Plan.

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

Aprobado por la Comisión Negociadora de Igualdad en fecha 11 de marzo de 2024 y enviado y comunicado a la Directora-Gerente, al equipo directivo y a la plantilla, se resuelve por Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza registrar este Plan de Igualdad 2024-2027, en fecha 2 de agosto de 2024.

En Zaragoza, a 3 de agosto de 2024