

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

SOCIEDAD MUNICIPAL ZARAGOZA VIVIENDA
CIF:B50005701
C/San Pablo 61
50003 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

31/08/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

92

CONCILIACION

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?

Si, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

2. En caso afirmativo, información adicional.

MEDIDAS ESPECÍFICAS DE CONCILIACIÓN Y COMPLEMENTARIAS CON RESPECTO AL CONVENIO COLECTIVO

La jornada de trabajo se regula en el art. 11 del convenio de aplicación al personal laboral Ayuntamiento de Zaragoza 2016-2019, al que se adhirió la Sociedad Municipal en aplicación del acuerdo adoptado por Gobierno de Zaragoza de fecha 4 de noviembre de 2016.

Zaragoza Vivienda, en aplicación del Convenio del Personal Laboral del Ayuntamiento, favorece la solicitud de los siguientes horarios, que aplica con flexibilidad: jornada reducida, modificación de jornada y jornada partida para ampliar y mejorar la atención al ciudadano (de aplicación exclusiva en la Unidad de Información y Atención al Ciudadano) a la que acceden voluntariamente los/las trabajadoras.

Asimismo se permite la realización voluntaria de tareas fuera del horario laboral estipulado, con el objetivo de cumplir con la tarea asignada (viajes, reuniones de coordinación, participación en actividades con entidades y asociaciones del sector, reuniones con usuarios/as, formación entre otras).

La dirección estableció en una circular interna el horario fijo de 8 a 15 horas, con carácter general, de lunes a viernes pero se tendrá derecho a las adaptaciones temporales de su

jornada u horario de trabajo como medida de conciliación de su vida personal, familiar y laboral, regulándose en el art. 13 del convenio de aplicación.

MODALIDADES CONCILIACIÓN

Cambio de horario
Reducción de jornada
Teletrabajo

ACCIONES PLAN IGUALDAD CONCILIACION 2010-2014

Comunicar a la plantilla estas medidas de conciliación

Documento de fácil manejo y accesible a toda la plantilla, el conjunto de medidas de conciliación a que la plantilla tiene derecho según el Plan Concilia del Ayuntamiento de Zaragoza, la Ley de Igualdad, Estatuto de los trabajadores, Convenio propio y el de acuerdos verbales

Abrir proceso de estudio en el Comité de Igualdad sobre la posibilidad de implementar un proyecto piloto de teletrabajo ligado a necesidades de conciliación de la vida profesional y personal. Informe de recomendación

ACCIONES PLAN IGUALDAD CONCILIACION 2017-2020

Revisar y elaborar nuevo folleto divulgativo con las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar incluida en el convenio en vigor y la manera de solicitarlas.

Difundir los beneficios de las medidas que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para hombres y mujeres.

Organizar acciones para fomentar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y en el cuidado de hijos e hijas y personas mayores y/o dependientes (talleres, charla)

ACCIONES PLAN IGUALDAD CONCILIACIÓN 2024-2027

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

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

Organizar sesiones explicativas sobre la forma de solicitar teletrabajo y la metodología a seguir

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...)

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

3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

CUESTIONARIO 2021 PLAN DE IGUALDAD

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Zaragoza Vivienda decide realizar cuestionarios para conocer con más exactitud la opinión y valoración de la plantilla con respecto a la implantación del plan de igualdad a nivel interno y las propuestas de actuación que se desea que el Comité de Igualdad y la propia Comisión deberán implementar.

De las 78 personas convocadas, han contestado a los cuestionarios un total de 59 personas. El nivel de participación se ha situado en el 75,6%.

De las 59 personas participantes, 46 son mujeres (78,0%) y 13 son hombres (22,0%).

De las 59 personas participantes, 52 forman parte de la plantilla general (88,1%) y 7 forman parte de la dirección (11,9%).

Este cuestionario ha sido cumplimentado por parte del equipo directivo y del conjunto de la plantilla, desagrado por sexos.

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

SI

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

CONSULTA INFORME TELETRABAJO 2017.

Consulta en mesa a 3 preguntas:

? ¿Tienes alguna circunstancia personal-familiar que te lleve a pensar que puedes necesitar teletrabajar próximamente y/o a lo largo del próximo año?

* ¿Cuál crees que puede ser el motivo por el cual podrías teletrabajar, en algún momento de tu vida laboral?

? Si fuera posible legalmente y el ayuntamiento lo permitiera (era el año 2017) ¿te parece que debería existir el teletrabajo sin conciliación siempre que no supere el 20% de la plantilla?

Resultado:

? De 91 personas que forman la plantilla, han contestado 89 , lo que supone un 97,8 % del total de las personas en activo o en situación de ILT:

Un alto porcentaje de trabajadores-as (73,03%) no considera que en breve plazo tenga necesidad de teletrabajar.

* El 61,90 % de las personas responden que solicitaría teletrabajar en el caso que tuviera que cuidar de los demás, tanto en relación con el cuidado de hijos, hijas, padres y madres, como por problemas de salud de las personas de su entorno más cercano.

* Un elevado porcentaje de empleados y empleadas de la Sociedad Municipal, el 80.9 %, está de acuerdo con aplicar la modalidad de teletrabajo sin necesidad de justificar conciliación, siempre teniendo en cuenta los condicionantes que se señalan en la consulta.

* Si relacionamos este dato con el 73,03 % de personas que no piensan que pueden tener alguna circunstancia personal-familiar que les lleve a pensar que puedes necesitar teletrabajar próximamente y/o a lo largo del año próximo, podemos concluir que hay interés en contar con teletrabajo sin conciliación como una modalidad de trabajo más a la que

acogerse.

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia www.masfamilia.org, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

X

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria son habituales en la organización?

- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

X

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, forosâ?!
- 3. Formación Online
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa â?!)
- 7. Otras

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

ENCUESTA DE MOVILIDAD 2018 a fecha 15/04/2019

Total trabajadores en Zaragoza Vivienda: 100

Contestados: 87- 87%

Sin contestar: 13 - 13%

Se movilizan 13 coches

Al venir, 12 vienen solos y 1 comparte

Al volver a casa, 10 vuelven solos y 3 comparten

Se realiza un campaña de concienciación mediante carteles DIN A 4 en todas las sedes de la organización con el objetivo de fomentar el uso compartido del coche.

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten

el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?

AYUDAS SANITARIAS

Gafas: Cristales normales o montura o cristales + montura
Cristales progresivos o montura o cristales + montura
Cristales bifocales o montura o cristales + montura
Prótesis dental superior o inferior
Reconstrucción de pieza
Desvitalización
Tartrectomía (limpieza de boca)
Implantes
Audífonos e implante ocular
Sillas de ruedas
Ayuda para dietas por celiaquía
Una ayuda para responder a las necesidades nutricionales particulares de las personas celiacas.
Fajas ortopédicas, férulas ortopédicas (excluidas las interdentales), bastones o muletas y plantillas
Ortodoncias
Periodoncias
Corrección de Miopía, Hipermetropía y Astigmatismo, por láser o medios alternativos
Tratamiento de fertilidad

SEGURO DE VIDA

El Ayuntamiento garantiza, en las condiciones establecidas en la póliza suscrita con la compañía aseguradora, un seguro de vida cubriendo él los riesgos y capitales siguientes:

- a) Fallecimiento por cualquier causa
- b) Fallecimiento por accidente
- c) Fallecimiento por accidente de circulación
- d) Incapacidad permanente absoluta por cualquier causa
- e) Gran Invalidad por cualquier causa

¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

x

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)

Si, plan de igualdad

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaEstatal>
Localizador : 50103482112024

3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional.

Se adjunta enlace a la última evaluación realizada del Plan de Igualdad:

https://www.zaragozavivienda.es/M09_RESPONSABILIDAD-SOCIAL/02_plan-de-igualdad/documentos/Evaluaci%C3%B3n%20WEB%20Plan%20Igualdad%2017-20.pdf

EVALUACIÓN GENERAL PLAN DE IGUALDAD 2017-2020

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

? El nivel de cumplimiento de la Fase II, que se valora como muy elevado ya que alcanza al 81% de actividades realizadas frente al 19% de actividades no realizadas. Esto supone la puesta en marcha de 21 actividades a lo largo de los 4 años de vigencia del Plan, frente a las 5 actividades que no se llegaron a realizar

Ritmo y metodología de trabajo favorecen el avance en la implementación de las actividades programadas

? La flexibilidad de la planificación, lo que permite su adaptación a las circunstancias cambiantes por parte del Comité de Igualdad, y a las demandas-propuestas de la plantilla,

favoreciendo también la transversalidad de la equidad en Zaragoza Vivienda.

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

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

Nuevas actividades:

- * Actividad nº 27 ?Participar en convocatorias y acciones relacionadas con igualdad?
- ? Actividad nº 28 ?Incorporar frases igualitarias en las pantallas de los ordenadores, como medio para promover la reflexión sobre igualdad en Zaragoza Vivienda?

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

SI

6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

7. En caso afirmativo, información adicional.

Durante el año 2023 se han autorizado la siguientes solicitudes de mejoras en viviendas para personas con necesidades especiales:

* 34 solicitudes de adaptación de baño, en su mayoría se solicita la sustitución de bañera por ducha

* 1 solicitud de automatización de la puerta del portal para el acceso de inquilino en silla de ruedas.

8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad (www.fundaciondiversidad.com), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdad en la empresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

NO

9. En caso afirmativo, información adicional.

Una de las acciones del nuevo Plan de Igualdad de la Organización (2024-2027) es optar al Distintivo Igualdad en la Empresa 2024

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la

Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definen de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social al margen de su objeto social que realiza la organización?

Ya desde 2009 se desarrollan diferentes formas de colaboración con organizaciones públicas y entidades sociales para poner a su disposición viviendas. En el caso del Ayuntamiento de Zaragoza y organismos públicos se destinan a necesidades de alojamiento relacionadas con sus respectivos objetos sociales y en el caso de las entidades sociales supone una importante colaboración a través de la que Zaragoza Vivienda tiene la posibilidad de compartir el recurso de vivienda y acciones que estas entidades ofrecen a residentes de nuestras viviendas de alquiler social.

¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?

AYUNTAMIENTO ZARAGOZA

En septiembre de 2021 se firma el ?Convenio de Cesión de Viviendas con Destino a Atención de Emergencia Habitacional? con el Ayuntamiento de Zaragoza con el objetivo de dar respuesta a necesidades emergentes de alojamiento en la ciudad.

El convenio incluye la cesión de 56 viviendas de las cuales 20 son gestionadas por diversas entidades sociales. En sucesivas adendas a ese convenio y a fecha diciembre de 2023, el Ayuntamiento de Zaragoza cuenta con 94 viviendas cedidas por Zaragoza Vivienda.

Con organismos dependientes del Ayuntamiento también se ceden viviendas cuyo objetivo depende de las características y ámbito de actuación de dichos organismos:

- * Servicio Municipal de Juventud: 10 viviendas de uso compartido. Convenio firmado en abril de 2019
- * Servicio Municipal de Igualdad y Mujer: inicialmente el convenio, firmado en septiembre de 2018, incluía 11 viviendas con diferentes tipos de uso. Actualmente, quedan ahora 5 viviendas cedidas a través de este convenio.
- * Convenio de Alquiler de Inmuebles destinados al uso de distintos Servicios Municipales: Firmado en octubre de 2021, incluye diversos locales cedidos al Ayuntamiento, así como las 6 viviendas anteriormente incluidas en el convenio del Servicio de Igualdad y Mujer.
- * Albergue Municipal: 3 viviendas de gestión directa no incluidas en ningún convenio (antiguos acuerdos).
- * Viviendas Tuteladas: 14 viviendas para mayores gestionadas en colaboración con
- * Residencia de mayores Casa Amparo

ENTIDADES SOCIALES

Por otro lado, Zaragoza Vivienda mantiene la cesión activa de 68 viviendas a diversas entidades sociales. De estas 68 viviendas, 52 están cedidas a través de convenio de colaboración y 16 a través de otras fórmulas.

¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?

Las colaboraciones con las diferentes entidades se trata de colaboraciones a largo plazo.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?

CEDIS

Desde 2005 el Centro de Dinamización Social y laboral (CEDIS) se mantiene como un espacio de referencia y cercanía para los/as inquilinos/as de Zaragoza Vivienda.

En él se desarrollan proyectos dirigidos a todos los miembros de la unidad familiar, independientemente de su edad o de su procedencia, de tal forma que sirve de apoyo al programa de seguimiento llevado a cabo desde el área de Gestión Social y Alquileres de Zaragoza Vivienda para satisfacer las necesidades de la población que ocupa las viviendas de alquiler social gestionadas por Zaragoza Vivienda.

Actividades realizadas:

INFORMÁTICA: Esta actividad se realiza con la colaboración de 14 estudiantes voluntarios a los que se facilita alojamiento reducido en viviendas de Zaragoza Vivienda, a cambio de 4 horas de voluntariado a la semana.

CLASES DE ESPAÑOL: Se realiza apoyo en el aprendizaje de la lengua castellana

adaptada a las necesidades de las personas que asisten, principalmente mujeres magrebíes.

TALLER DE ECONOMÍA DOMÉSTICA: Taller de 8 sesiones, en el que explicaba como ahorrar en casa, cómo hacer la compra o seleccionar oferta y reducir costes en los contratos de suministros, teléfono, internet, como otros servicios que puedan necesitar

OLIVER

En 2008, el Centro Comunitario de Oliver como reivindicación de los habitantes del barrio para tener un espacio de intervención comunitaria que atendiese a las personas con necesidades del entorno. Pertenece a la Sociedad Municipal Zaragoza Vivienda, S.L.U. y forma parte de un edificio de 38 apartamentos de alquiler social. Ocupa la planta baja y el sótano del edificio, ofreciendo apoyo a sus residentes. Ubicado en la calle Es, además, centro de referencia en el barrio Oliver para el apoyo a personas y grupos que tienen dificultad para participar y relacionarse con el entorno y favorece la normalización en las relaciones sociales con criterios de igualdad, solidaridad y participación ciudadana. La ubicación y la cercanía del Centro a los usuarios facilita el acceso a los recursos de que dispone y es un punto de atención y referencia para las tareas a desempeñar por parte del Equipo Social de Seguimiento de Zaragoza Vivienda.

Área de actividades de dinamización de la Comunidad:

*Programa de desarrollo personal: Se realizan múltiples actividades donde se comparten inquietudes y vivencias, emociones, se trabaja el aumento de la autoestima, socialización, estimulación cognitiva, aumento de la vecindad, etc.

*Programa sociocultural: Dirigido a reducir la brecha digital y a fomentar la cultura favoreciendo los hábitos de lectura y el conocimiento de la literatura.

*Actividades de celebración y encuentro comunitario: En determinados momentos del año se realizan actividades de celebración abiertas a la participación de la comunidad (Navidad, fin del ramadán, jueves lardero, fin de curso, exposiciones, etcétera).

*Servicio de acogida y orientación: Con el fin de facilitar la incorporación a las actividades, se ha puesto en marcha este servicio realizando una escucha activa al ciudadano informando y orientando sobre lo que se realiza en el centro y en los recursos del entorno.

FRAY LUIS URBANO 92, UN EDIFICIO ACCESIBLE, SOSTENIBLE Y EFICIENTE.

Estas 80 viviendas, de 1 y 2 dormitorios, se incorporan al parque municipal de más de 2500 viviendas gestionadas por Zaragoza Vivienda y en el edificio conviven 3 generaciones (jóvenes menores de 35 en proceso de emancipación, jóvenes con hijos y mayores de 65 años) y colectivos vulnerables (personas con discapacidad y refugiadas).

Todas las viviendas o alojamientos son accesibles para personas con discapacidades de movilidad o sensoriales. En cada planta se han reservado espacios multiusos para su utilización por los usuarios de los alojamientos. Estos espacios se han destinado a ludo-teca, informática, arte y manualidades, etc. según la planta en la que se encuentren y constituyen unos espacios de relación entre los alojamientos y lugar de convivencia.

? Espacios de uso comunitario:

- o Ludoteca
- o Sala de informática equipada como aula
- o Espacio de arte y manualidades
- o Espacio cultural (sala de lectura, biblioteca y medios audiovisuales)
- ? Además, Espacios compartidos:
 - o Despacho Técnico y Social de Zaragoza Vivienda
 - o Zona de yoga
 - o Espacio de ocio (ajedrez, cartas?)
 - o Zona de estar (sofás y mesas)
 - o Rincón de lectura

LOCALES CRITERIOS Y DATOS

74% locales en Casco Histórico; 26% resto ciudad (diciembre 2023)

En relación con la revitalización urbana y la dinamización cultural y económica del entorno en el que se localiza y se relaciona Zaragoza Vivienda, la política de gestión de los locales propiedad de la organización, se basa en una política de colaboración público-privada para fomentar el alquiler de los locales y responde a una estrategia orientada a la participación de la Sociedad en la mejora de las condiciones del entorno, favoreciendo su uso para actividades sociales, culturales y comerciales por parte de entidades sociales, emprendedores, organizaciones sociales y colectivos implicados en los diferentes barrios dónde actúa la Sociedad Municipal.

Los criterios de gestión son:

- ? Objeto social: locales para la realización de actividades que llevan a cabo entidades sociales y organizaciones vecinales y de representación
- ? Dinamización cultural y comercial: locales para la realización de actividades que favorecen el comercio y la difusión cultural por parte de colectivos y particulares (salas de arte, librerías, estudios de arquitectura, centros de diseño gráfico, reparación de instrumentos musicales, restauración de muebles, entre otros)
- ? Colaboración municipal: locales para la ubicación de servicios municipales al objeto de favorecer una gestión y atención cercana al ciudadano (Acción social, Imefez, Junta de Distrito, entre otros).

Especial referencia a San Pablo 59 y Plaza Las Armas, gestionados por ZV (no alquilados)

LOCAL SAN PABLO 59

Mercado de luces

Mercado de diseño, artesanía y alimentación, con una temática diferente cada mes y colaboración con asociaciones benéficas, bajo el lema ?Pequeños Gestos, Grandes Cambios? en favor de un proyecto solidario, social o cultural.

8 eventos

Mercado del libro

Evento dedicado al sector editorial. En el que los autores son los protagonistas. Abierto a editoriales, librerías, pequeños autoeditores o asociaciones de escritores. Lugar de encuentro donde visibilizar el trabajo de autores y editoriales y poder ofrecerselo al público de una manera amena y cercana.

2 eventos

Mercadillo cuatro estaciones

Mercadillo de artesanía con puestos de venta al público, talleres para dar a conocer la actividad y productos de los comercios y actividades culturales. Catas de productos aragoneses y puestos solidarios destinados a ONGS aragonesas.

7 eventos

Pèt MARKET ZGZ

Único mercado de Zaragoza dedicado a las mascotas. Muestra de joyería, decoración, complementos, moda, alimentación y propuestas de ocio con animales. Charlas de educación canina, talleres de manualidades para hacer juguetes para perros, cuentacuentos para niños, un espacio fotográfico navideño para las mascotas y un punto solidario.

2 eventos

Los amigos POP UP

Presentación de la primera colección de su marca de ropa "Los Amigos", producida en España.

Quieren promover una moda sostenible y respetuosa con el medio ambiente y el comercio local.

1 eventos

WORKSHOP y mercadillos emergentes

Mercadillo de marcas emergentes y tiendas minoristas de ropa streetwear, vintage, arte y decoración.

1 evento

Feria Creativa

Exposición y venta de 25 creativos vinculados con la economía cultural y/o creativa que pertenezcan o hayan participado en alguno de los programas o formaciones ofertadas por Zaragoza Activa.

Un espacio festivo con talleres y actividades complementarias de las entidades y comercios de la zona.

Festival Arte Cauces

Exposición y venta de ilustraciones y fanzines por parte de 20 jóvenes artistas aragoneses no mayores de 35 años. 1 evento

Zaragoza Esencial

Asociación para la promoción del Centro de Zaragoza en temas de ocio, comercio y turismo entre otros. Ferias de diversos tipos: artesanía, productos frescos, mascotas y un mercadillo navideño. 5 eventos

Mercadillos Artesanía

Exposición y venta de un máximo de 40 comerciantes y artesanos aragoneses junto con la realización de actividades culturales y familiares. Se cuenta con la participación de alguna ONG aragonesa que de a conocer su labor social y de algunos de los locales comerciales de la plaza. 3 eventos

ACTIVIDADES CATEDRA 2023

1. ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN EN 2023

La Cátedra Zaragoza Vivienda promueve anualmente la investigación en el ámbito de la Vivienda y la Rehabilitación mediante:

a) Co-ediciones, ediciones y estudios

? ?Atlas tipológico. Vivienda pública de Zaragoza?. Noelia Cervero. Colección Cátedra Zaragoza Vivienda, publicado en 2022.

Premio de Investigación y Difusión de la XVI Edición de la Bienal Española de Arquitectura y Urbanismo (2023).

Analiza de forma gráfica la evolución y flexibilidad o capacidad de adaptación de la vivienda pública a las necesidades variables de la sociedad y el medio.

b) Ayudas de investigación ?Cátedra Zaragoza Vivienda?

? Convocatoria de ayudas de investigación 2022-2023, para financiar cuatro proyectos de investigación (sobre la gestión de los fondos europeos, el impulso a la rehabilitación del parque edificado en España, el incremento del parque de vivienda en alquiler social en edificios energéticamente eficientes y/o la promoción del autoconsumo en el sector residencial).

? Se termina de ejecutar el proyecto titulado ?Valoración del impacto ambiental y energético de los planes públicos municipales de rehabilitación energética en Zaragoza?.

2. ACTIVIDADES PARA LA TRANSFERENCIA Y DIFUSIÓN DEL CONOCIMIENTO EN 2023

a) Organización de jornadas en 2023

? Sostenibilidad XL en Zaragoza, julio 2023. La Cátedra Zaragoza Vivienda colabora con GBCe en la organización del evento Sostenibilidad XL en Zaragoza (Edificio Paraninfo de la Universidad de Zaragoza).

b) Otras actividades de difusión en 2023

? Encuentro profesional EDIFICA 2023 (21 de septiembre de 2023), para participar en una mesa redonda sobre la opinión pública como agente de cambio en el sector.

? Mesa Redonda ?Retos ciudadanos locales y regionales? (18 de octubre de 2023) en el marco del III Congreso Internacional Filosofía y Ciudad: Nuevas Ciudadanías para una civilización en colapso, en la Universidad de Navarra, España.

3. ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN PÚBLICA DE LA CÁTEDRA EN 2023

a) Presencia en redes sociales e internet de la Cátedra Zaragoza Vivienda

? La Cátedra Zaragoza Vivienda ha logrado visibilidad en algunos medios digitales gracias a las iniciativas realizadas. A modo de ejemplo:

o Inmodiario.com 22-9-2023 artículo: La formación y el papel de la sociedad en el sector de la construcción

b) Acuerdos con terceros en 2023

? Financiadora y miembro del jurado del concurso "Reactivación de lo público", organizado por la Asociación Sostenibilidad y Arquitectura (ASA).

? Continúa siendo miembro de Green Building Council España (GBCe), una de las entidades con mayor influencia en el campo de la rehabilitación del parque existente en España y Europa.

? Participa como miembro del jurado de la III Gala Aragonesa de la Edificación , organizada por el Colegio de Arquitectos Técnicos e Ingenieros de Edificación de Zaragoza, en la categoría ?Mejor actuación de reforma, rehabilitación o restauración edificatoria en Aragón?.

c) Otras sinergias entre la Sociedad Municipal Zaragoza Vivienda y la Universidad de Zaragoza en 2023.

? Se continua con SensorEmmeline, una iniciativa de monitorización del edificio Emmeline de viviendas sociales de alquiler, propiedad de Zaragoza Vivienda, como parte del proyecto de investigación LocalREGEN-A, liderado por el grupo de investigación de la Universidad de Zaragoza, Built4Life Lab ,en colaboración con el grupo HowLAB y con la Sociedad Municipal Zaragoza Vivienda.

? En el marco del proyecto de Investigación I+D PID 2021-124953NB: ?La protección jurídica de la vivienda habitual: un enfoque global y multidisciplinar?, financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación, la cátedra está impulsando una ambiciosa obra colectiva, el Tratado de Derecho de la Vivienda, que va a editar en abierto la editorial del Boletín Oficial del Estado.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Se trata de actividades transversales aplicables a todo tipo de colectivos que tienen como objetivo desarrollar habilidades, valores y competencias que son relevantes y útiles en distintos grupos sociales, independientemente de sus características o contexto (edad, género, profesión, etc.) y diversos colectivos como niños, jóvenes, adultos, personas mayores, grupos profesionales o comunidades sociales.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Las actividades están programadas para desarrollarse durante todo el año y se mantienen de manera continua a lo largo del mismo.

COMPROMISO CON LOS ODS

¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí, mi organización asume un compromiso público con la Agenda 2030 y la consecución de los ODS.

En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso

X

¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?

- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

No, mi organización no ha realizado actuaciones de sensibilización.

En caso afirmativo, información adicional

En la planificación de comunicación y RSC 2024 / 25 está prevista una formación antes de Diciembre 2024:

Público objetivo: plantilla de ZV.

Bloques: grupos de 20 (aprox.) personas en 4 sesiones.

Sesiones: 1 hora

Objetivos:

? Conseguir que conozcan de forma básica los conceptos relacionados con desarrollo sostenible y ODS

? Capacitar para incluir-detectar en que acciones diarias debemos incorporarlos, para avanzar en transversalidad sostenible interna.

¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

En caso afirmativo, información adicional

La sección de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es la responsable de alinear las actividades con los ODS, asegurando que las operaciones y proyectos de la empresa contribuyan al desarrollo sostenible.

¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

En caso afirmativo, información adicional

Desde Zaragoza Vivienda se quiere contribuir al desarrollo sostenible de la entidad, impactando de manera positiva en el desarrollo de las personas, el crecimiento económico sostenible y el respeto y preservación del medio ambiente.

Por ello, se ha realizado un ejercicio de adscribir las acciones realizadas por la entidad a los objetivos marcados por las Naciones Unidas (mapeo de acciones) para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de los ciudadanos. Es un ejercicio que contribuye a alinear la forma de trabajo y la medición de la repercusión de las acciones realizadas por Zaragoza Vivienda con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El siguiente reto es la planificación de acciones para los grupos de interés principales y la actualización de la formación a la plantilla.

En la memoria de sostenibilidad 2023 se describen las acciones en relación al ODS 11 que es el principal; sin embargo, realizamos acciones que se relacionan con más Objetivos de Desarrollo Sostenible: ODS: 3,7,9,12,13 y 17.

¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?

Mi organización tiene en cuenta el contexto y las expectativas de los grupos de interés pero no de una manera formal

¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?

Mi organización planifica las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

En la planificación de RSC 2024/2025 se planifican diferentes acciones que forman parte del Plan del Acción de ODS identificado en 4 líneas de acción y objetivos:

1. GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE - Incorporar Medidas de Buen Gobierno e impulsar la RSC en la plantilla.
2. CONSERVACION MEDIOAMBIENTE - Minimizar el Impacto Ambiental.
3. VALOR SOCIAL AÑADIDO - Impulsar la colaboración con la sociedad.
4. BIENESTAR DE LA PLANTILLA - Contribuir a la mejora de la plantilla.

En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Mi organización realiza un seguimiento a través de indicadores de las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Se comunican a las personas empleadas y se les anima a participar, si bien de manera no sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

Desde Zaragoza Vivienda se considera fundamental, que se comuniquen de manera efectiva a las personas empleadas y a otros grupos de interés el compromiso de los ODS y los avances en materia de sostenibilidad. Fomentar su participación e implicación activa es crucial para el éxito de las iniciativas. A continuación, se detallan algunas prácticas realizadas o que están previstas realizarse para fomentar esa comunicación y participación:

1. Generación de compromiso y alineación interna:

Comunicación interna: se informa a las personas empleadas sobre los objetivos, metas y avances de las acciones relacionadas con los ODS, a través de diferentes medios.

Talleres y capacitaciones: Está prevista una formación que expliquen los ODS y cómo la empresa puede llegar a integrarlos.

2. Participación activa y colaboración

Fomentar la co-creación: Esta previsto que los empleadas y otros grupos de interés (clientes, proveedores, comunidades locales) puedan contribuir con ideas y soluciones que pueda mejorar la implementación de los ODS.

3. Transparencia y rendición de cuentas

Informes de sostenibilidad: Anualmente se comunicando los avances y resultados a los grupos de interés externos (proveedores, ONGs, comunidad...) a través de informes de sostenibilidad o comunicaciones periódicas, ya que es clave para mantener la transparencia y credibilidad.