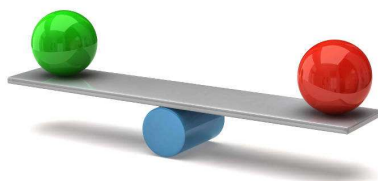


PLAN DE IGUALDAD 2017-2019



 **system**
T&Z formación

ÍNDICE

ÍNDICE.....	2
PRESENTACIÓN.....	4
COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	4
IMPLICACIÓN DEL REPRESENTANTE DE PERSONAS TRABAJADORAS.....	5
IGUALDAD EN T&Z FORMACIÓN.....	7
DIAGNÓSTICO.....	8
ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN.....	8
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA.....	9
OTROS TIPOS DE DISCRIMINACIÓN	9
CONCILIACIÓN.....	10
FORMACIÓN.....	11
ACCIONES REALIZADAS.....	13
SELECCIÓN.....	13
PROMOCIONES INTERNAS	13
RETRIBUCIÓN	14
FORMACIÓN Y DESARROLLO	14
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL	15
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	16
OBJETIVOS FUTUROS	17
SENSIBILIZACIÓN	17
CONCILIACIÓN.....	17
SELECCIÓN Y PROMOCIÓN	17
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	18
COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	19

COMUNICACIÓN INTERNA.....	19
COMUNICACIÓN EXTERNA	19
IMPLEMENTACIÓN.....	20
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	21

PRESENTACIÓN

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

D. /D^a. Ángel R. Gracia Abad, con DNI 29095183E, en calidad de representante de la empresa T&Z Formación S.L., System Zaragoza, con C.I.F. B50685825, y domicilio en Plaza Mariano Arregui 3 de Zaragoza, según poderes otorgados, declaro que la entidad a la que represento adopta el compromiso:

- De integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal;
- de incluir este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos;
- de facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del plan de igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

Asimismo, declaro que dicha entidad está al corriente en las obligaciones con Hacienda y con la Seguridad Social, y no se encuentra en ninguno de los supuestos de prohibición para contratar con el sector público o para recibir subvenciones de las Administraciones Públicas.

En Zaragoza, a 14 de noviembre de 2017

Firma: Ángel R. Gracia Abad

A blue ink handwritten signature, 'Ángel R. Gracia Abad', is written over a blue company stamp. The stamp contains the following text: 'system T&Z formación', 'T&Z Formación S.L.', 'C.I.F. B50685825', 'C/ Escoriaza y Fabro, 105 (junto Avda. Madrid)', and 'Tel. 976 48 82 70 . Fax 976 48 82 60 50010 ZARAGOZA'.

system
T&Z formación
T&Z Formación S.L.
C.I.F. B50685825
C/ Escoriaza y Fabro, 105
(junto Avda. Madrid)
Tel. 976 48 82 70 . Fax 976 48 82 60
50010 ZARAGOZA

IMPLICACIÓN DEL REPRESENTANTE DE PERSONAS TRABAJADORAS

Se crea un Comité de Igualdad para la elaboración y seguimiento del Plan de Igualdad. Este comité está formado por Ángel Gracia (Director General y responsable de la gestión de la plantilla) y Claudia Redondo, del Departamento de calidad, pero todas las personas participan y están implicadas en el plan.

Claudia Redondo, quien realiza y redacta el Plan de Igualdad, ha recibido la formación necesaria en esta materia, a través de cuatro sesiones organizadas por CEOE Aragón “Formación Planes de Igualdad en la Empresa”. Añadir que, desde 2015, la plantilla ha recibido formación en materia de Igualdad en distintos ámbitos:

GRACIA ABAD, ÁNGEL	H	DIRECCIÓN GENERAL	Igualdad en Oportunidades: aplicación práctica en la empresa y RRHH	2015	1C	65h	Teleformación
LAMPLE GASTÓN, ESTHER	M	RESP. FORMACIÓN/ COORDINADOR	Sensibilización en Igualdad de Oportunidades	2015	1C	30h	Teleformación
GRACIA ABAD, ÁNGEL	H	DIRECCIÓN GENERAL	Igualdad en Oportunidades: aplicación práctica en la empresa y RRHH	2015	1C	30h	Teleformación
CÓLERA ESTEBAN, RUBÉN	H	RESP. FORMACIÓN/ COORDINADOR	Educación para la Igualdad de Oportunidades	2015	3C	30h	Teleformación
NAVARRO BECERRIL, CARLOTA	M	ADMINISTRATIVO COMERCIAL	Educación para la Igualdad de Oportunidades	2015	3C	30h	Teleformación
GUILLÉN MARÍN, JOSÉ MARÍA	H	PROGRAMADOR	Educación para la Igualdad de Oportunidades	2015	3C	30h	Teleformación
JIMÉNEZ FUENTES, ELENA	M	RESP. FORMACIÓN/ COORDINADOR	Educación para la Igualdad de Oportunidades	2015	3C	30h	Teleformación
GRACIA ABAD, LURDES	M	ADMINISTRATIVO COMERCIAL	Educación para la Igualdad de Oportunidades	2015	3C	30h	Teleformación

GIL GASCÓN, M ^a ÁNGELES	M	ADMINISTRATIVO COMERCIAL	Educación para la Igualdad de Oportunidades	2015	3C	30h	Teleformación
GARAYOA, FRAN	H	PROFESOR	Educación para la Igualdad de Oportunidades	2015	3C	30h	Teleformación
CASTILLA SÁNCHEZ, SILVIA	M	PROFESORA	Educación para la Igualdad de Oportunidades	2015	3C	30h	Teleformación
PERJU, MARÍA	M	ADMINISTRATIVO COMERCIAL	Educación para la Igualdad de Oportunidades	2015	3C	30h	Teleformación
LAMPLE GASTÓN, ESTHER	M	RESP. FORMACIÓN/ COORDINADOR	Educación para la Igualdad de Oportunidades	2015	3C	30h	Teleformación
PÉREZ GARCÍA, JAVIER	H	TÉCNICO	Educación para la Igualdad de Oportunidades	2015	3C	30h	Teleformación
CASTILLA SÁNCHEZ, SILVIA	M	PROFESORA	Sensibilización en Igualdad de Oportunidades	2016	1C	30h	Teleformación
JIMÉNEZ FUENTES, ELENA	M	RESP. FORMACIÓN/ COORDINADOR	Igualdad en Oportunidades	2016	3C	30h	Teleformación
GRACIA ABAD, LURDES	M	ADMINISTRATIVO COMERCIAL	Diseño y aplicación y de planes y medidas de igualdad en las empresas. Nivel básico	2016	3C	30h	Teleformación
LAMPLE GASTÓN, ESTHER	M	RESP. FORMACIÓN/ COORDINADOR	Igualdad de oportunidades: Aplicación práctica en el ámbito del empleo	2016	3C	65h	Teleformación
GRACIA ABAD, ÁNGEL	H	DIRECCIÓN GENERAL	Diseño y aplicación y de planes y medidas de igualdad en las empresas. Nivel avanzado	2017	1C	65h	Teleformación
VICTORIO PALOMAR, ELENA	M	RESP. FORMACIÓN/ COORDINADOR	Sensibilización en Igualdad de Oportunidades	2017	1C	30h	Teleformación

IGUALDAD EN T&Z FORMACIÓN

La igualdad se puede definir como *la equidad de trato entre todas las personas, independientemente de su condición o características*. T&Z Formación está muy comprometida con la eliminación de la discriminación hacia la mujer en todos los aspectos, pero más concretamente en el ámbito empresarial, que es donde puede influir. Por eso garantizamos la igualdad de oportunidades, concretas y reales, para toda la plantilla.

El objeto de tener un Plan de Igualdad se basa en la necesidad de un cambio estructural y de mentalidad en la sociedad a través de la empresa respecto a las cuestiones de género. De esta manera se exige un grado de compromiso por parte de la organización que va más allá de las obligaciones legales: medidas positivas a favor de la mujer en cuanto a acceso al empleo, clasificación y promoción profesional, formación, retribuciones y ordenación del tiempo de trabajo.

Este Plan se basa en la Igualdad de Género como aspecto principal, pero abarca transversalmente todos los ámbitos sobre la igualdad de oportunidades y el bienestar de todas las personas trabajadoras de la empresa.

Para la elaboración se han seguido varias fases:

- Diagnóstico
- Acciones
- Objetivos futuros
- Comunicación y sensibilización
- Implementación
- Seguimiento y evaluación

DIAGNÓSTICO

ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN

Cada año se envían por correo encuestas de satisfacción a todas las personas trabajadoras que integran T&Z Formación, que responden a varias cuestiones sobre las condiciones laborales. Estos son los resultados obtenidos en los últimos años:

Indicador	Año 2014	Año 2015	Año 2016
% de plantilla que participan	55,15%	56,05%	55,91%
Dirección AC	9,45	9,46	9,63
Accesibilidad	9,35	9,45	9,55
Compromiso de la dirección	9,55	9,40	9,45
Formación	9,18	8,63	9,27
Ambiente de trabajo	8,96	9,03	9,25
Salario	8,46	8,61	8,94
Organización de la empresa	8,40	8,49	8,71
Recursos e infraestructura	8,45	8,84	9,33
Contabilidad, nóminas y facturación	9,09	8,80	9,00
Sistema de calidad	8,50	8,87	9,30
Administración comercial Centro	8,92	8,55	8,17
Administración comercial Delicias	8,75	8,43	8,40
Servicio técnico	9,57	9,21	9,39
Comunicación eficaz	8,43	8,59	8,75

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

Actualmente, la plantilla de T&Z Formación se compone de 13 personas, de las cuales 10 son mujeres y 3 son hombres.

	Mujeres	Hombres
Accionistas	1=50%	1=50%
Dirección		1=100%
Mandos intermedios	3=75%	1=25%
Resto de la plantilla	7=87,5%	1=12,5%

OTROS TIPOS DE DISCRIMINACIÓN

Además de promover la igualdad entre hombres y mujeres, en T&Z Formación nos preocupamos por la integración de otros grupos con tendencia a sufrir discriminación: actualmente en la plantilla hay una persona inmigrante, y hasta mayo de 2017 también había una persona con discapacidad física.

CONCILIACIÓN

Todas las personas conocen sus derechos en cuanto a conciliación, y los utilizan con frecuencia. En esta tabla se recoge el número de derechos ejercidos en cuanto a conciliación en los últimos años:

Indicador	Año 2014	Año 2015	Año 2016
Nº empleados que tuvieron derecho a un permiso por maternidad o paternidad.			
Mujeres	0	0	0
Hombres	0	1	0
Nº empleados que ejercieron su derecho a un permiso por maternidad o paternidad.			
Mujeres	0	0	0
Hombres	0	1	0
Nº empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su derecho a un permiso por maternidad o paternidad.			
Mujeres	0	0	0
Hombres	0	1	0
% de la plantilla que hace uso de las medidas de conciliación laboral existentes.			
Mujeres	32,03%	32,03%	31,95%
Hombres	16,01%	24,02%	23,96%
% de la plantilla que se ha acogido a una reducción de la jornada laboral.			
Mujeres	24,02%	24,02%	23,96%
Hombres	0,00%	0,00%	0,00%
% de la plantilla que dispone de jornada flexible en su puesto de trabajo.			
Mujeres	40,03%	40,03%	39,94%
Hombres	24,02%	24,02%	23,96%
% de la plantilla que hace uso de medidas de Teletrabajo.			
Mujeres	24,02%	24,02%	23,96%
Hombres	24,02%	24,02%	23,96%

FORMACIÓN

En T&Z Formación estamos muy sensibilizados y concienciados con el beneficio que supone para la empresa, para la sociedad y para los propios integrantes de T&Z Formación que éstos aumenten sus conocimientos continuamente; por eso en la organización se fomenta la realización de cursos o acciones similares que completen la formación:

Indicador		Año 2014	Año 2015	Año 2016
Promedio de horas de formación recibida por las personas durante cada ciclo anual				
Toda la plantilla	Hombres	376,42	213,57	131
	Mujeres	178,43	240,71	170,38
Administración/Comercial	Hombres	N/A		
	Mujeres	150	95	163,5
Dirección	Hombres	359,75	257,5	55
	Mujeres	N/A		
Personal docente	Hombres	580	290	190,5
	Mujeres	110	215	180
Responsables de formación	Hombres	445	310	30
	Mujeres	269,5	545	174,5
Área de desarrollo	Hombres	188	60	140
	Mujeres	N/A		
Servicio Técnico	Hombres	326	30	180
	Mujeres	N/A		

Los empleados pueden elegir la modalidad de formación que les interesa recibir:

Horas de formación	2014	2015	2016
Autoformación	1920	1310	575
Distancia	20	0	0
Mixta	30	150	111

Presencial	419	25	339
Teleformación	1118,5	1695	1124
Total general	3507,5	3180	2149

Se valora el impacto que ha tenido cada acción formativa, y se median los valores. La evaluación se realiza por parte de la empresa y por parte del trabajador o trabajadora que ha recibido la formación:

Evaluación del impacto de la formación	2014	2015	2016
Evaluación por parte de T&Z	8,24	8,22	8,23
Evaluación por parte del alumnado	7,79	8,53	8,79

ACCIONES REALIZADAS

T&Z Formación está sujeta al Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada, pero además se toman otras medidas de igualdad complementarias a las que dicta el propio Convenio.

SELECCIÓN

- Utilizar lenguaje neutro, inclusivo o no exclusivo, especificar que el puesto puede ser ocupado tanto por mujeres como por hombres y evitar imágenes sexistas o estereotipadas en las ofertas de trabajo. Aplicarlo también en todos los documentos internos y externos de la empresa, así como en la página web y en las redes sociales.
- No solicitar información personal en las entrevistas.
- Analizar en las elecciones la compatibilidad dentro de los equipos de trabajo para evitar discriminaciones o situaciones que puedan provocar mal ambiente de trabajo.
- Fomentar el trabajo de las mujeres en aquellos puestos en los que tienen menor representatividad. En nuestro caso, por ejemplo, en Desarrollo y Programación se encuentra como Responsable de área una mujer.

PROMOCIONES INTERNAS

- Dar las mismas oportunidades objetivamente a hombres y mujeres, teniendo en cuenta únicamente los méritos y capacidad profesional.

RETRIBUCIÓN

- Dar las mismas oportunidades a hombres y mujeres para obtener complementos salariales.
- Facilitar la reducción de jornada voluntaria para hombres y mujeres.
- En el caso de que existan vacantes en la empresa, proporcionar preferencia al personal a tiempo parcial o con reducción de jornada, para que así puedan completar su horario, y por ende su salario.

FORMACIÓN Y DESARROLLO

- Formar en materia de igualdad a toda la plantilla y el alumnado, y más específicamente a las personas responsables de recursos humanos.
- Facilitar cursos de formación preferentemente en horario laboral para todo el personal.
- Formación voluntaria para los integrantes de todos los puestos de trabajo.
- Realizar evaluaciones de desempeño para verificar que los trabajadores y las trabajadoras desarrollan correctamente sus funciones, y si no es así, adoptar las medidas necesarias para mejorarlo.
- Detectar necesidades formativas mediante la evaluación de desempeño.
- Colaborar activamente con cuantas rutas tengamos al alcance para llevar a la realidad las acciones detalladas en este Plan. Por ejemplo, colaboramos con la Casa de la Mujer, perteneciente al Ayuntamiento de Zaragoza, impartiendo parte de su plan de formación, dirigido principalmente a mujeres.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL

Horario:

- Flexibilidad de horario según los puestos de trabajo.
- Descansos a mitad de jornada.
- Adecuación de horarios por requerimientos familiares.
- Posibilidad de jornada continua en algunos puestos.
- Uso de la intranet y otras herramientas para la realización de trabajos conjuntos entre personas con diferente ubicación.
- No laborables la tarde de Nochebuena y Nochevieja.
- Reuniones de empresa en horario laboral de todos los participantes.
- Posibilidad de jornada reducida.
- Realización de horas extraordinarias voluntarias.
- Facilidad de conciliación en determinadas fechas concretas. Por ejemplo, con motivo de la celebración del día de Reyes, el personal destinado en el turno de tarde con hijos o hijas menores de 12 años, tiene la posibilidad de solicitar un cambio de turno o ajustar su horario a lo largo del mes, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Familia:

- Formación gratuita para familiares de los trabajadores.
- Acomodación de las vacaciones laborales a las vacaciones escolares.
- Permiso de 15 días naturales por registro de una pareja de hecho.
- Servicio de guardería en determinadas circunstancias. ~~para los trabajadores.~~
- Planificación de Acciones Formativas del INAEM teniendo en cuenta el horario escolar.

Permisos:

- Acompañamientos de familiares a consulta médica general o especializada.
- Abandono del puesto de trabajo por emergencias personales o familiares.
- 15 días voluntarios sin sueldo por año.
- Contabilización en días laborales en vez de días naturales.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- Formación sobre medidas de salud: postura, movimientos, hábitos saludables, etc.
- Adaptación del puesto de trabajo de las mujeres embarazadas si fuera necesario por razón de riesgo.
- Formación para evitar riesgos laborales a largo plazo, concretamente los provocados por el trabajo frente al ordenador: malas posturas, deterioro de la vista, artritis en los dedos, etc.
- Obtención de derecho preferente en los casos de violencia de género y acoso laboral o sexual. La víctima tiene derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo dentro de su mismo grupo profesional y con el mismo nivel retributivo.

OBJETIVOS FUTUROS

SENSIBILIZACIÓN

- Formación específica para mujeres sobre sus derechos y capacidades.
- Contratación de proveedores que tengan un plan de igualdad.
- Incorporación a través de los Sites en todas las acciones formativas desarrolladas, especialmente en las modalidades on-line información y formación en igualdad para fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

CONCILIACIÓN

- Poner a disposición de un buzón de sugerencias sobre medidas de conciliación y otros temas relacionados.
- Facilitar tiempos recuperables para asistir a los actos escolares de los hijos o hijas.
- Sistematizar el horario flexible.

SELECCIÓN Y PROMOCIÓN

- Aumentar la presencia femenina en departamentos donde hay baja representatividad fomentando la formación de las mujeres en estos departamentos.
- Acoger personas en prácticas del género menos representado en el sector.
- Medir datos sobre tipo de contrato, tipo de jornada según los grupos profesionales, retribuciones según sexo y retribuciones según grupo profesional.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- Poner atención a los puestos de trabajo que tengan riesgo más a largo plazo.
- Informar a toda la plantilla sobre qué es acoso laboral o sexual y dar a conocer los medios para denunciar: Plan de prevención del acoso

COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

COMUNICACIÓN INTERNA

- Realización de un comunicado interno a todos los trabajadores integrantes de T&Z Formación para que conozcan el Plan de Igualdad.
- Invitación a una reunión con toda la plantilla para transmitir la importancia del Plan de Igualdad y fomentar la lectura del documento completo.
- Comunicación mediante cartel en el tablón de anuncios, haciendo visible la existencia de un Plan de Igualdad y el acceso al documento.

COMUNICACIÓN EXTERNA

- Comunicación mediante cartel en el tablón de anuncios, haciendo visible la existencia de un Plan de Igualdad y el acceso al documento.
- Indicar la existencia de un Plan de Igualdad en los folletos publicitarios y dónde encontrar el documento.
- Publicación del Plan de Igualdad en la web: www.systemzaragoza.com.
- Publicación de la existencia del Plan de Igualdad (Facebook y Twitter) y añadir un enlace para que los usuarios puedan acceder al documento.
- Registro en el Registro de convenios y acuerdos colectivos: http://www.meyss.es/es/sec_trabajo/ccncc/C_Registro/C4_Requisitos_ficheros.htm

IMPLEMENTACIÓN

- Conseguir que toda la plantilla conozca el plan a través de la comunicación interna.
- Hacer visible a la plantilla que las medidas que aparecen en el Plan son derechos que todos pueden usar, por lo que debe fomentarse su uso en caso de necesidad.
- Orientar a la plantilla sobre las opciones que tiene.
- Incorporar en la Encuesta de clima Laboral un apartado específico para conocer el grado de satisfacción de las medidas de conciliación y corresponsabilidad actualmente vigentes, dirigido al personal del ámbito del presente Plan.
- Elaborar acciones de mejora para cumplir los objetivos futuros, indicando el plazo y el responsable para llevar a cabo las medidas.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Asegurar por parte de la dirección que continuamente se cumplen las medidas de igualdad.
- Evaluar una vez al año la aplicación del plan y actualizarlo con nuevas medidas.
- Revisar de forma más exhaustiva reelaborar el plan cada dos años:

Evaluación de resultados:

- Medir si se ha alcanzado el cumplimiento de los objetivos y en qué medida.
- Identificar las propuestas que no se han cumplido, así como sus causas y consecuencias.
- Detectar nuevas necesidades.

Evaluación de impacto:

- Analizar el cambio cultural.
- Investigar si se han reducido los desequilibrios.

Evaluación del proceso:

- Examinar si se han cumplido las fechas previstas.
- Interpretar cómo se han usado los recursos materiales.
- Ahondar en el grado de implicación de las personas.