

RSA PLUS 2022 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

LEN UP GLOBAL S.L.

CIF:B44174480

Avda. Aragón nº:47.

44002 - Teruel

Teruel

CONCILIACION

La normativa en materia de conciliación, está siendo cada vez más exigente no solo para las organizaciones sino también para el entorno familiar y su corresponsabilidad.

El Real Decreto- Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, sienta las bases de una nueva conciliación laboral y familiar sobre dos pilares: la adaptación de la jornada y formas de trabajar (art 34.8 ET) y la corresponsabilidad en el cuidado de hijos (art 48.4/10 y art. 37.4/6 del ET).

La nueva regulación, en esta materia, busca el diálogo y negociación en la vida laboral y familiar de cada trabajador y trabajadora. En este contexto la imposibilidad de conciliar además de afectar a las personas trabajadoras de forma directa, trae consecuencias negativas para la empresa por lo que se requiere que las organizaciones sean flexibles y abiertas al dialogo.

Las organizaciones deben ser responsables del bienestar de sus trabajadores acompañándolos en los conflictos que puedan surgir entre su vida profesional y su vida familiar. En este sentido, la conciliación constituye una condición básica para abordar la igualdad entre hombres y mujeres en las organizaciones laborales, considerándose una herramienta de calidad y un instrumento de atención a las necesidades personales y familiares de cada trabajador y trabajadora.

La conciliación de la vida laboral, personal y familiar es una herramienta básica de gestión de los recursos humanos ya que permite aprovechar todas las potencialidades de la plantilla. Este Sello permite reconocer aquellas organizaciones que están comprometidas con la calidad de vida y bienestar de las personas y familiares que forman parte de ella y que incluyen la conciliación como parte de su cultura organizacional y su estrategia competitiva.

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, un plan específico de conciliación

2. En caso afirmativo, información adicional.

Para la gestión de la vida laboral y familiar de los empleados y empleadas de Len UP Global SL, la compañía cuenta con una aplicación de RRHH que centraliza las peticiones de todo el personal (BILKY). Las peticiones realizadas mediante esta aplicación son

recibidas por la dirección del centro educativo, encargado de la gestión la petición. Entre las solicitudes que permite realizar la aplicación se encuentran: permisos para acompañamiento a familiares de primer grado e hijos menores para diferentes motivos: visita medica especializada, tutorías con profesores, acompañamiento para trámites administrativos y/o legales, etc.

Además, en la actualidad el 20% de la plantilla (1 empleado) ha solicitado horario especial para su conciliación laboral y familiar, habiéndose concedido tal circunstancia.

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

NO

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

No procede

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

Junto con la evaluación del Plan de Igualdad, Len UP Global realiza un seguimiento y evaluación de su plan de evaluación específico con una cadencia de 1 año, analizando los resultados del pasado y adoptando las mejoras necesarias para el futuro.

7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

NO

8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO <http://horariosenespana.com>

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de trabajo son habituales en la organización?

- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 6. Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 12. Otras

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

Para LEN UP GLOBAL es importante que sus trabajadores y trabajadoras estén satisfechos con su trabajo y puedan a su vez disfrutar de su vida personal y familiar. Por eso, nuestras medidas de rotación del puesto de trabajo se trabaja con la herramienta Bilky para canalizar las peticiones de los empleados, además de promocionar las funciones multitarea de los trabajadores y trabajadoras que les permita tener una visión 360 de la empresa, además de favorecer la flexibilidad en la conciliación laboral ante la transversalidad en las funciones de los trabajadores.

¿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, foros?
- 3. Formación Online
- 7. Otras

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

Existe un acuerdo de colaboración con la plataforma ADAMS para la formación online tanto interna como externa.

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.

- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

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

Dentro del centro de trabajo existen espacios para descanso y máquinas de vending, así como fuente de agua fría y caliente.

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

- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes

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

Tal y como se ha mencionado anteriormente, a través de Bilky, existe total disponibilidad por parte de la empresa para aprobar permisos para la atención y/o acompañamiento de familiares dependiente y/o menores de edad. Estos tiempos son sustituidos cuando el trabajador o trabajadora tiene disponibilidad para ello.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

El principio de igualdad entre las personas en los ámbitos de trabajo, constituye uno de los elementos esenciales de las sociedades modernas, suponen la garantía de protección de los derechos humanos y civiles de las personas trabajadoras y un trato equitativo a todos los niveles de la organización.

Los países miembros de la Unión Europea regulan cada vez más el tratamiento de la diversidad mediante legislación nacional y transnacional. En España, en los últimos 20 años, ha adquirido especial relevancia la diversidad derivada del género, así como la diversidad entre las personas con distintas capacidades (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la

igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social).

Recientemente, la normativa aprobada en materia de Igualdad de género en el ámbito laboral ha supuesto un cambio que deben afrontar todas las organizaciones nacionales. El Real Decreto 902/2020 sobre igualdad retributiva entre hombres y mujeres y el Real Decreto 901/2020 que regula los planes de igualdad de las empresas y su registro han supuesto un cambio en las nuevas obligaciones existentes en las organizaciones con sus trabajadores. Su incumplimiento es considerado como una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, de ahí que este apartado adquiera una mayor importancia en este momento. Desde el 8 de marzo de 2022, las organizaciones de 50 o más personas empleadas tienen la obligación de contar con un plan de igualdad y registrarlo en el REGCOM.

Así mismo, es importante destacar la normativa que vela por la no discriminación y la igualdad de trato por cuestión de origen. La Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico o la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, sobre el establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Las organizaciones están obligadas a mantener un lugar de trabajo en el que no se discrimine a las personas por raza, religión, edad, sexo o por cualquier otra característica o clase protegida por la ley, es decir, que ninguna persona reciba un trato menos favorable que otras debido a características que no guardan relación con sus competencias personales o profesionales.

La sociedad española es actualmente una sociedad diversa en su composición de población y, en consecuencia, en la composición de sus organizaciones. La diversidad en las organizaciones supone reconocer las diferencias, tanto socio-demográficas como de capital humano que hacen a las personas únicas y a los grupos heterogéneos. Este reconocimiento supone una primera etapa necesaria, dirigida a la lucha contra la discriminación y a la promoción de la inclusión de colectivos diversos en el mercado laboral en condiciones de igualdad. La gestión de la diversidad parte de aceptar la diversidad propia de cada persona y de entenderla como un valor añadido.

Las organizaciones que optan al Sello RSA+ velarán porque las competencias, capacidades y experiencia sean la base para la contratación, desempeño profesional, formación y promoción de las personas, integrarán acciones específicas tendentes a garantizar, por encima de las exigencias legales, una igualdad de trato y no discriminación a todos los niveles de la organización y desarrollarán políticas tendentes a configurar plantillas diversas en un ambiente inclusivo.

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? (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.

Para consultar el plan de igualdad de LEN Formación (LEN UP GLOBAL, SL) entrar en <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaEstatad> y buscar por CIF: B44174480

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.

El comité de seguimiento del Plan de Igualdad se reúne una vez al año para realizar seguimiento sobre el cumplimiento de los objetivos trimestrales y anuales, así como estudio de nuevas medidas a implantar en la sociedad de forma que se puedan alcanzar las metas fijadas en dicho plan.

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

NO

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?

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

7. En caso afirmativo, información adicional.

No procede

8. ¿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, Chárter de la Diversidad, el Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, trabajo Decente de la OIT, etc.)?

NO

9. En caso afirmativo, información adicional.

No procede

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

Indique cuales de las siguientes prácticas de igualdad de oportunidades y no discriminación son habituales en su empresa u organización.

Compromiso de la organización y comunicación

- 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
- 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.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, 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.
- 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.
- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

Cada vez son más las organizaciones y empresas que ejercen su Responsabilidad Social a

través de la gestión directa y/o la participación en acciones sociales diferenciadas de su actividad principal y, a la vez, alineadas con su estrategia. El voluntariado corporativo emerge como formato específico dentro de este ámbito, fusionando la ayuda eficaz a colectivos en situación de vulnerabilidad o necesidad, el crecimiento personal e implicación voluntaria de las personas empleadas y la imagen de compromiso social de la organización o empresa.

El voluntariado queda regulado a nivel autonómico por la Ley 6/2018 de 28 de junio, del Voluntariado de Aragón (BOA de 10 de julio de 2018) con el objetivo de adaptarse a la estatal aprobada en 2015 (Ley estatal 45/2015 de 14 de octubre, del Voluntariado) y a las necesidades del voluntariado del siglo XXI, un modelo de voluntariado solidario, abierto, participativo, transparente, inclusivo, intergeneracional, transformador y de calidad.

A los efectos de esta ley, se entiende por acción voluntaria (Art. 3) la actividad dirigida a la satisfacción del interés general, desarrollada por personas físicas en entidades con voluntariado, siempre que reúna las siguientes condiciones: a) Que su realización sea resultado de una decisión voluntaria y libre, y no traiga causa de una obligación personal o de deber jurídico; b) Que tenga un carácter solidario y comprometido; c) Que se realice sin ningún tipo de contraprestación económica, sin perjuicio del derecho al reembolso de los gastos regulados en el artículo 11.f) y d) Que se lleve a efecto en función de programas concretos, promovidos por cualesquiera de las entidades con voluntariado reguladas en esta ley.

Los ámbitos de intervención del voluntariado (Art. 6) quedan ampliados de forma que la acción voluntaria podrá desarrollarse en todos aquellos ámbitos cívicos, políticos, culturales y económicos que contribuyan a promover la mejora de las condiciones de calidad de vida de las personas o el desarrollo social y, de forma específica, nombra los ámbitos a) social, b) internacional de cooperación al desarrollo, c) ambiental, d) cultural, e) deportivo, f) educativo, g) sociosanitario, h) ocio y tiempo libre, i) comunitario, j) protección civil, k) cualesquiera otros de naturaleza análoga que, ajustándose a lo dispuesto en la ley, puedan contribuir a la satisfacción del interés general.

Este marco jurídico del voluntariado incorpora a la empresa por vez primera como agente necesario para el desarrollo de la actividad voluntaria a través de la acción voluntaria corporativa (Art. 37), en la que empresas y organizaciones desarrollan las actividades a través de entidades con voluntariado, con las que se suscribe un acuerdo en el que quedan establecidas las líneas de actuación y el marco de la estrategia de responsabilidad social corporativa de la empresa u organización que corresponda.

Las actividades relacionadas con acción social y voluntariado corporativo tienen su complejidad debido a factores como: el diferente lenguaje y objetivos que manejan empresas y ONGs, la diferente visión de la rentabilidad que se busca y la forma de medirla, las expectativas generadas en los empleados, la importancia de la calidad de la ayuda a los beneficiarios, etc. Para facilitar este entendimiento entre organizaciones con el Sello RSA, el IAF ha puesto en marcha la Ventana de Cooperación.

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

Como viene haciendo desde hace tiempo, LEN UP GLOBAL realiza acciones de voluntariado, 10 talleres a lo largo de todo el año, destinados a la asistencia a personas en riesgo de exclusión socio-laboral, mediante el asesoramiento y formación para la búsqueda

de empleo

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

LEN UP GLOBAL, SL, tiene acuerdos con Cruz Roja Española, Fundación CEPAIM y CEOE TERUEL

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

Se realizan estas acciones de manera recurrente, Aproximadamente 10 al año.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

La implicación de las organizaciones en la promoción de la cultura en Aragón, impulsando su relación con el entorno.

El tejido empresarial aragonés y las distintas instituciones y organizaciones que lo forman, tienen un compromiso con la cultura en Aragón, entendiendo el concepto desde los diferentes ámbitos de aplicación (artístico, musical, literario, patrimonial, deportivo...), y enmarcado dentro de su Responsabilidad Corporativa.

Hoy en día, la Cultura es un motor de desarrollo cada vez más importante, generador de empleo y riqueza. En Aragón es uno de los sectores principales debido a nuestra historia y a la diversidad de culturas que la forman.

Conservar y seguir desarrollando la Cultura en todos los ámbitos es fundamental para nuestro crecimiento como sociedad.

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

LEN UP GLOBAL para promover la cultura entre todos los estudiantes y trabajadores que deciden formarse con nosotros, pone a disposición de todos ellos su biblioteca digital con más de 500 libros y manuales técnicos, facilitando así el acceso a la cultura.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Todos los estudiantes y personas que forman parte de LEN UP GLOBAL

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

La biblioteca está disponible durante todo el año.