

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**LEN UP GLOBAL S.L.**

CIF:B44174480

Avda. Aragón nº:47.

44002 - Teruel

Teruel

### DATOS INICIALES

**Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario**

31 de Julio de 2024

**Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización**

6 personas empleadas

### 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, 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 17% 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. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recogido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia [www.masfamilia.org](http://www.masfamilia.org), Sello AROHE <http://horariosenespana.com>**

NO

**8. En caso afirmativo, información adicional**

No procede

**Medidas concretas de conciliación**

**¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el 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 Billy 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, forosâ?!
- 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. ¿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.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos, etc.
- 10. Ayudas destinadas para actividades para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares.
- 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.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

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

No procede

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).

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

No procede

## **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.**

Para consultar el plan de igualdad de LEN Formación (LEN UP GLOBAL, SL) entrar en <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaEstatal> 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?**

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?**

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

**7. En caso afirmativo, información adicional.**

No procede

**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](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), 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**

**Compromiso de la organización y comunicación**

- 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.
- 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 definan 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.
- 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.

## **VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL**

**¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social al margen de su objeto 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.

Cesión de espacios para la organización de actividades de Fundaciones de apoyo social.

**¿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**

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

LEN UP GLOBAL, es empresa patrocinadora (empresa amiga) de la Fundación Amantes. De esta forma apoyamos el acceso a la cultura y la educación de la sociedad. Des esta manera, LEN UP GLOBAL, ayudamos a conservar y dar a conocer mejor este patrimonio. Nos consideramos una organización vinculada al mundo del arte y de la cultura.

<https://amantesdeteruel.es/empresas-amigas/>

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?**

Toda la sociedad Turolense.

Todos los estudiantes y personas que forman parte de LEN UP GLOBAL, así como clientes.

**¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

Se trata de acciones sin fecha concreta, pero con una periodicidad anual.

La biblioteca está disponible durante todo el año.

**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**

No procede.

**¿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 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades

**¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?**

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

**En caso afirmativo, información adicional**

- LEN UP GLOBAL, da formación a todos sus trabajadores y clientes en cursos de sensibilización de Igualdad de Género (ODS5). así como en Educación de Calidad (ODS4)
- LEN UP GLOBAL, realiza diversos actos con carácter mensual actos con empresarios y fundaciones para el Trabajo Decente y Crecimiento económico. (ODS8) Destacar la participación mensual en el foro de empresarios NTW Teruel, así como la dinamización de diversas mesas sectoriales de empleo, de carácter semestral.
- LEN UP GLOBAL, participa anualmente en diversos proyectos formativos destinados únicamente a personas en riesgo de exclusión socio-laboral, tal y como figura en los propios estatutos de LEN.

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

Mi organización no cuenta con una asignación formal de responsable, pero se asumen las funciones por distintos departamentos

**En caso afirmativo, información adicional**

Desde la dirección se encarga de la integración de los ODS en las actividades de la organización. Para ello organiza trimestralmente reuniones con las personas implicadas en la plantilla. Es estratégico para la compañía.

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

Si, mi organización analiza puntualmente aspectos que pueden impactar positiva o negativamente sobre los ODS

**En caso afirmativo, información adicional**

El análisis de el impacto de estos objetivos sobre la organización nos aporta una perspectiva amplia sobre cómo contribuir al desarrollo sostenible global.. Se realiza en comisiones trimestrales de la dirección de LEN UP GLOBAL, donde este año se ha trabajado:

- 1.- Se analiza el impacto de la Formación de los colectivos desfavorecidos y con dificultades especiales de inserción: Desarrollar proyectos formativos que mejoren las condiciones de empleabilidad y formación (ODS4)
- 2.- Se estudia el fomento de la participación de las mujeres en el mercado laboral mediante la elaboración de talleres para la promoción de la igualdad de género. (ODS5)

3.- Fomentar un entorno de trabajo seguro y saludable reduce el ausentismo y mejora la calidad del trabajo. (ODS8)

4.- Como la formación de los grupos mas desfavorecidos mejoran su situación socio-laboral (ODES10)

**¿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**

De manera anual, identificamos las acciones dentro de nuestros ODS prioritarios.

Trimestralmente se realiza el seguimiento.

En el punto anterior se especifican las acciones de trabajo en este año 2024

**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?**

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

**En caso afirmativo, información adicional**

Internamente, se realizan reuniones trimestrales para discutir avances, desafíos y próximos pasos relacionados con los ODS.

Utilizamos nuestra página WEB como medio de comunicación de nuestros compromisos con las ODS a los diferentes grupos de interés.  
(<https://www.len.es/formacion/sostenibilidad>)

La comunicación con otras organizaciones, en especial con Cruz Roja de Teruel, la Fundación CEPAIM de Teruel, y Cáritas de Teruel, nos ayuda a nuestra Organización a fortalecer estas alianzas estratégicas para abordar desafíos globales.