

IGUALDAD PYMES

Empresa evaluada

LIFE ZERO ENTERTAINMENT, S.L.

CIF:B44268225

Avda. Ciudad de Soria 8, Despacho B10. la

Terminal, 4ª Planta de Etopia

50003 - Zaragoza

Zaragoza

ENFOQUE DE GESTION

¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

NO

¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Gestión de la Diversidad, 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 de seguimiento?

SI

En caso afirmativo, ¿cuales?

Todos en Life Zero cuentan por igual, sus opiniones son escuchadas y se hace hincapié en contratar tanto a hombres como a mujeres, algunas en puestos de responsabilidad. No se tiene en cuenta ni la procedencia, ni la ideología ni la orientación sexual de ninguna de las personas que pasan a formar parte de los equipos, ya que en Life Zero consideramos que la diversidad y las diferencias culturales suponen una fuente inagotable de riqueza creativa.

El equipo de Life Zero consta de 5 mujeres entre el personal interno y los colaboradores externos, lo cual redundará en una mayoría femenina en el equipo, ejerciendo además alguna de ellas como directora de su departamento, por lo que se fomenta además su llegada a puestos de responsabilidad.

¿Existe un compromiso claro y formalizado por parte del máximo órgano de dirección con la gestión de la diversidad conocido y compartido por el personal de la organización? (presencia en misión/valores, reflejo en documentos clave -escrituras fundacionales, estatutos-, memorias)

SI

En caso afirmativo, ¿cuales?

Existen planes internos que garantizan la igualdad de oportunidades, se evalúan los resultados y se incluyen las mejoras necesarias. Se es totalmente transparente con el equipo y se le hace partícipe de cualquier decisión estratégica de la compañía, y se producen reuniones cada cierto tiempo con las que evaluar la marcha de los planes internos y se estudian, en su caso, posibles vías de mejora o alternativas.

¿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 como pueden ser la ISO 9000, SA8000, el Chárter de la Diversidad, el Pacto Mundial, el distintivo Igualdad en la Empresa, otros reconocimientos, etc.?

NO

En caso afirmativo, ¿cuales?

Todavía no existen certificados o distintivos públicos al respecto ya que Life Zero fue constituida en 2017 y todavía se encuentra en sus primeros compases de vida, pero se planea que sea así y obtener los que procedan con el tiempo, puesto que la cultura interna de la compañía busca dar plena importancia a todas estas alternativas de gestión empresarial que redundan en compañías más humanas, más modernas y más igualitarias.

MEDIDAS CONCRETAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Organización general y comunicación

- La perspectiva de diversidad (género, edades, discapacidades, culturas, etc.) tiene presencia de forma transversal y comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- Existe un diagnóstico de la diversidad dentro de la empresa, una descripción de perfiles de las personas trabajadoras atendiendo a su diversidad.
- Existe una persona o equipo responsable de las políticas de igualdad de oportunidades y no discriminación, con formación adecuada y asignación presupuestaria.
- Se incluye la perspectiva de la diversidad en el código ético o de conducta de la organización.
- La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus personas trabajadoras y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- La organización fomenta la presencia igualitaria por sexos en los diferentes niveles dentro de su estructura.
- Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- Existe un protocolo de actuación ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, 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.
- La organización transmite públicamente su compromiso con la diversidad.
- La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras y con su cartera de proveedores
- La organización contempla la diversidad en sus propios productos y/o servicios, atendiendo a las necesidades diferenciadas de sus potenciales clientes y mercados.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación (en definición de vacantes, en criterios de selección, en texto de anuncios, en diversidad de canales de captación, etc.)
- En las entrevistas de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (edad, género, procedencia cultural, etc.)
- 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.

Formación y promoción profesional

- Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa en sus relaciones laborales.
- Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- Existe una ficha de perfil de cada puesto de trabajo en el que se define de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos no dando cabida a ningún otro aspecto que implique una posible discriminación (edad, género, cultura, etc.)
- Se potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- Existen mecanismos de evaluación de la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las medidas de igualdad de oportunidades y de trato de la organización.
- La organización dispone de un proceso de desvinculación laboral objetivo (despidos, ceses, bajas incentivadas) que garantiza un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 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.
- Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.
- Existe una TABLA SALARIAL con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, formación, capacidades, experiencia, etc.)
- 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 organización.