

RSA PLUS 2021 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

LEVITEC SISTEMAS, S.L.

CIF:B22263644

C/Ramón J. Sender nº:1 Bajos.

22005 - Huesca

Huesca

PLANTILLA DE LA ORGANIZACIÓN

Indique el número de personas trabajadoras en plantilla en la organización

Actualmente contamos con una plantilla de 125 empleados

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.

Desde Levitec somos conscientes de que el empleo es la mejor herramienta para lograr una auténtica integración social y queremos contribuir a ello con nuestro granito de arena, ya sea gestionando la diversidad cultural, fomentando la conciliación de la vida social y laboral, aportándoles beneficios propios de nuestra organización y promoviendo el talento en igualdad de oportunidades.

Algunas de las medidas de conciliación aplicadas en la empresa son:

- El teletrabajo, mucho antes del COVID 19, ya contábamos en nuestra empresa con esta modalidad para el personal de La Rioja, Navarra y Galicia. Con el fin de reducir el contacto en nuestras instalaciones este sistema se amplió a otros departamentos.
- La rotación del personal y elección de horarios se efectúa de acuerdo a las necesidades de ambas partes.
- Todo nuestro personal dispone de la posibilidad de acogerse al permiso por paternidad.
- La comunicación es un rasgo distintivo de nuestra empresa, cualquier sugerencia o iniciativa que promueva la conciliación puede ser transmitida y si es posible será adoptada.

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

Para nosotros la comunicación activa y abierta es fundamental.

Para conocer el grado de satisfacción de nuestros trabajadores realizamos

? Reuniones semanales entre los responsables de los diferentes departamentos

? Reuniones semanales del comité de dirección.

? Reuniones puntuales entre compañeros de distintos departamentos para crear sinergia en el crecimiento de la empresa

? Todos tienen a su disposición otros canales de comunicación directa con sus responsables, generalmente por correo electrónico o el buzón de sugerencias

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

Contamos con un Modelo Integral de desarrollo del talento, en el cual se detallan todas la mejoras promovidas por las sugerencias de los empleados y la dirección de la empresa

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?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 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.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras

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

? La rotación del personal y elección de horarios se efectúa de acuerdo a las necesidades de ambas partes.

? Todo nuestro personal dispone de la posibilidad de acogerse al permiso por paternidad, puede ampliarlo en caso de ser necesario u optar por otros medios de trabajo siempre que su actividad lo permita.

? La comunicación es un rasgo distintivo de nuestra empresa, cualquier sugerencia o iniciativa que promueva la conciliación puede ser transmitida y si es posible será adoptada.

¿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
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)

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

En relación al personal de Oficina

Para facilitar la movilidad en Zaragoza hemos trasladado nuestras oficinas a Aragonia, este edificio está situado en el centro de la ciudad. Para acudir a trabajar ya no es necesario el uso obligatorio de vehículo propio, pueden acudir a través de otros medios como bicicleta, tranvía, o incluso autobús, algo que en nuestras instalaciones de plaza era imposible.

Mientras que todo nuestro personal de Madrid cuenta con Coche de empresa.

Para el personal de Obra

Se les facilita coches de empresa para el desplazamiento, y se les paga todos los gastos que conlleva su movilización.

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.

- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 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.

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

Además de las ventajas antes descritas todo nuestro personal posee los siguiente beneficios

? Cenas de navidad, debido a la COVID 19, en 2020 se realizó una bonificación sustitutoria, además del aguinaldo típico de cada año

? Regalo de Navidad. Cheque Amazon 100?, para toda la empresa.

? Seguro de Vida de Convenio Colectivo, para toda la empresa

? Adelantos de salario, a petición del trabajador

? Seguro de Asistencia Sanitaria con Sanitas de suscripción voluntaria por el trabajador.

¿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.
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 8. Otras medidas

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

Mucho antes de la pandemia Levitec ya contaba con el sistema de teletrabajo, cuando es necesario nuestros empleados pueden acogerse a esta modalidad de manera que puedan compaginar su vida personal y laboral.

Existe comunicación activa con los encargados, supervisores y directivos, siempre que lo necesiten y sea posible por su trabajo se les concede permisos o cambios de modalidad en el trabajo.

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?

Si, un conjunto de medidas

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

Nos encontramos trabajando en el desarrollo de nuestro plan de igualdad, por el momento todas las medidas empleadas para reflejar la igualdad de oportunidades se encuentran descritas en nuestro Modelo Integral del Desarrollo de Talento.

Las personas y su talento es el patrimonio de Levitec. El desarrollo del talento tiene tres misiones principales:

1. Atraer talento

Ser capaces de atraer el mejor talento para trabajar con nosotros. La calidad y el talento profesional es uno de los factores que determina la consecución de los objetivos empresariales y que determina la prosperidad de la compañía.

2. Retener talento

Proporcionar a nuestros profesionales, oportunidades de desarrollo de su talento para favorecer su crecimiento. Entendido el talento como la capacidad que tienen las personas para desempeñar con eficacia y eficiencia sus funciones hacia la consecución de objetivos, buscamos la fidelización y el sentido de pertenencia para que desde el primer día se sientan como en casa.

Para Levitec es fundamental proporcionar a nuestras personas oportunidades de desarrollo en la contratación, el acompañamiento con programas de Mentoring, la promoción interna y la formación para favorecer su desarrollo como profesionales. El Mentoring es una herramienta empresarial que garantiza el aprendizaje continuo, la motivación y el desarrollo de las personas que se incorporan y promocionan en la compañía, así como el funcionamiento de su trabajo y las tareas que debe empezar a realizar.

3. Promover talento

Ofrecer un entorno de trabajo seguro y enriquecedor, con condiciones atractivas, que nos ayuden a promover el talento. Desde Levitec trabajamos constantemente en ofrecer un entorno de trabajo seguro y enriquecedor con condiciones atractivas, que nos ayudan a promover el talento.

Estamos convencidos de que nuestro crecimiento y evolución están estrechamente ligados al de nuestras personas y por ello, en Levitec apostamos por la política de objetivos variable, promoción interna y la formación. independientemente de su raza, género, cultura o religión.

Lo que prima en Levitec son las aptitudes y la actitud de nuestros trabajadores.

3. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de toda la plantilla de forma pública? (RD 902/2020)

NO

4. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de inserción laboral de personas con discapacidad o un Plan de Medidas alternativas al cumplimiento de la LGD? (Ley General de la Discapacidad, antigua LISMI).

Si, un Plan de Medidas alternativas al cumplimiento de la LGD

5. Información adicional.

Colaboramos activamente con asociaciones que fomentan la inclusión de colectivos en riesgos de exclusión social como

? La asociación CONCAHUSA

? La asociación Valentía Huesca

? Federación Aragonesa de ASPACE

estas asociaciones no solo se encargan de la formación y capacitación, sino también de la inserción de este colectivo en las empresas

En Levitec procuramos incorporar a trabajadores en riesgo de exclusión social y refugiados, conjuntamente con Accem en octubre de 2020 se realizó la última incorporación a la empresa

6. ¿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

7. En caso afirmativo, información adicional.

El control y seguimiento se realiza a partir de

? Reuniones periódicas con los encargados y supervisores

? Reuniones con el personal

? Sugerencias transmitidas por el personal a través de correos o el buzón de sugerencias

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.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Mantenemos un compromiso verbal y escrito con nuestros trabajadores.

? Todas las medidas se han reflejado en nuestro plan estratégico

? El modelo integral de desarrollo del talento

? Código de conducta

? Hemos realizado la declaración en compactlink

Mantenemos un compromiso verbal y escrito con nuestros trabajadores.

? Todas las medidas se han reflejado en nuestro plan estratégico

? El modelo integral de desarrollo del talento

? Código de conducta

? Hemos realizado la declaración en compactlink

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.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 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.
- 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.
- 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.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

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.

- 4. 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.
- 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.
- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Entre las principales actividades de voluntariado que realiza Levitec se encuentran

- ? Recogida de alimentos
- ? Patrocinio al deporte en la sociedad
- ? Participación entre empresas a través del deporte
- ? Aportamos económicamente y con fuentes de empleo a asociaciones de colectivos en riesgo de exclusión social
- ? Colaboramos con programas de inserción laboral de jóvenes universitarios
- ? Ampliamos nuestro compromiso hacia institutos y colegios de formación profesional

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

Entre las principales actividades de voluntariado que realiza Levitec se encuentran

- ? Fundación Alcoraz,
- ? Radio Popular, S.A.
- ? Blue Media Comunicación, S.L.
- ? Federación Aragonesa de ASPACE
- ? Club Deportivo Siglo XXI Oscense
- ? Hedepo Osca Bike (Lorenzo)
- ? Alfinden Club Baloncesto
- ? Patrocinio Futbol Sala Femenino
- ? Asociación CONCAHUSA
- ? Sociedad Deportiva Huesca
- ? Open Madrid Trophy
- ? Club Baloncesto Peñas Huesca

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

Todas se realizan según el cronograma predispuesto por las asociaciones con las que colaboramos.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Nos encontramos trabajando en el desarrollo de programas que difundan la cultura en

Aragón.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Nos encontramos trabajando en el desarrollo de programas que difundan la cultura en Aragón.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Nos encontramos trabajando en el desarrollo de programas que difundan la cultura en Aragón.