

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

LEVITEC SISTEMAS, S.L.

CIF:B22263644

C/Ramón J. Sender nº:1 Bajos.

22005 - Huesca

Huesca

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

08/08/2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

El numero de trabajadores activos en Levitec es = 285 trabajadores.

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 el mejor vehículo para lograr una auténtica integración social y queremos contribuir a ello 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 y Navarra.

Se fomenta la conciliación familiar y laboral.

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, así como Posibilidad de cambiar turno con otro compañero para gestiones personas, Elaborar lista de puestos con riesgos en maternidad y lactancia, Planificación específica y detallada del trabajo para que el propio trabajo no tenga implicación fuera de la jornada, respetando así la conciliación familiar.

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, directa, fluida y transparente es fundamental.

Levitec se preocupa de testar la satisfacción del día a día de las personas empleadas con reuniones individuales y grupales desde el departamento al que se pertenece, desde la Dirección Ejecutiva y desde el Departamento Talento.

Se aprovecha los diferentes cuestionarios que se envían a toda la plantilla para recoger información y, así poder tener en cuenta la opinión de los empleados.

Existe una cuenta de correo electrónico 'mejoras y sugerencias' a la que pueden acudir todos los trabajadores y trabajadoras.

Periódicamente se realizan las siguientes reuniones:

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 y valorar la satisfacción de los compañeros

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 de talento que fomente la promoción interna basándonos en el conocimiento, formación, actitudes y aptitudes, independientemente del sexo, género, raza, o cultura.

Por otro lado con la implantación del Plan de Igualdad reforzamos evitar la desigualdad entre trabajadores de distinto género consiguiendo la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres

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://horariosen espana.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).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 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
- 12. Otras

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
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)
- 7. Otras

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.

- 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.
- 14. Otros

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

Regalo de Navidad.

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.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 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?

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? (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.

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo-Código 90128412112023>.

Esta aprobadas e implantadas 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.

Ademas de todo esto, a dia de hoy tenemos desarrollado e implantado el Plan de Igualdad 2023, que desarrolla las siguientes cuestiones.

Con Plan de Igualdad reforzamos evitar la desigualdad entre trabajadores de distinto género consiguiendo la igualdad de trato, y equidad de oportunidades entre hombres y mujeres como principio estratégico de nuestra POLITICA corporativa y de Recursos Humanos,

Para saber el grado de cumplimiento del principio de Igualdad, realizamos estudios cuantitativos que muestran: Distribución de la plantilla por edad, por antigüedad, por solicitud de empleo por género, por incorporaciones por género, por número de mujeres por departamento, por porcentaje de rotación, por promociones en el último año y por

promociones en el último año por género, etc. Todos esos estudios cuantitativos para poder conocer la situación objetiva de la plantilla y promover planes de actuación para evolucionar y mejorar continuamente.

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 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

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?

Sí, contamos con un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad

7. En caso afirmativo, información adicional.

Por un lado colaboramos con asociaciones de discapacidad intelectual en el que hasta el año 2021 tenemos 1 trabajador de Plena Inclusión (Zaragoza) y un trabajador de Valentía Huesca en tareas de Administración en nuestros centros de trabajo de Huesca y Zaragoza. A finales del año 2021 estamos con entrevistas de trabajo para incorporar en febrero del año 2022 a otra persona en Zaragoza a través de Plena Inclusión para el área logística. Estas asociaciones no solo se encargan de la formación y capacitación, sino también de la inserción de este colectivo en las empresas.

Desde Levitec además de incorporar trabajadores con discapacidad, incorporamos a empleados en riesgo de exclusión social como refugiados conjuntamente con la asociación ACCEM.

Todos los años somos patrocinadores principales en la carrera de la Federación Aragonesa de ASPACE en Huesca.

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, Carta de la Diversidad (www.fundaciondiversidad.com), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), 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

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.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 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

La campaña de 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

Colaboramos con programa de inserción laboral de jóvenes de institutos y colegios de formación profesional

Incorporamos personas inmigrantes que no tienen regularizada su situación y en Levitec les damos el primer empleo en España

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

Entre las principales actividades de voluntariado y acción social que realiza Levitec se encuentra

Fundación Alcoraz,

Radio Popular, S.A.

Blue Media Comunicación, S.L.

Federación Aragonesa de ASPACE

Club Deportivo Siglo XXI Oscense

Hedepo Osca Bike

Alfinden Club Baloncesto

Patrocinio Fútbol Sala Femenino

Sociedad Deportiva Huesca

Open Madrid Trophy

Club Baloncesto Peñas Huesca

La Colmena Creativa

Producciones MIC

Estadio Miralbueno El Olivar (Baloncesto)

Baloncesto Zaragoza

Bomberos Unidos

Proyecto Bosque Verde Zaragoza

¿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?

El emplazamiento privilegiado de Aragón en el sector logístico a nivel nacional y también en el sur de Europa está haciendo que en Levitec estemos trabajando en nuestro plan estratégico para consolidar a nuestra región como un referente internacional en este sector y en el área de renovables que junto a la oferta de suelo competitivo y unido a la red de infraestructuras terrestres-áreas-marítimas, de telecomunicaciones, de generación de energía sostenible y de perfiles profesionales, proporcionan una ventaja competitiva para nuestros proyectos muy difícil de igualar por otras alternativas.

Levitec con el deporte; patrocinio principal al club de baloncesto de Huesca y patrocinio a la Sociedad Deportiva Huesca de fútbol, patrocinio al club de baloncesto de Zaragoza, patrocinio al fútbol femenino, patrocinio al ciclismo y patrocinio al deporte base a diferentes equipos de las provincias de Aragón.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Con alianzas de otras empresas aragonesas
Con Institutos y Centros Profesionales de Aragón
Con Universidad de Zaragoza
Con los medios de comunicación de Zaragoza y Huesca (prensa y radio)
Con el banco de alimentos en Huesca

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Las acciones se llevan a cabo a lo largo de todo el año.