

RSA PLUS 2023 - 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

agosto 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

6

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. ¿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.
- 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

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/consultaPublicaEstatat> 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, 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.)?

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

- 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

¿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

¿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.