

RSA PLUS 2024 - 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

25/09/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

374

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.

En Levitec, creemos que el empleo es fundamental para lograr una auténtica integración social. Por ello, nos comprometemos a gestionar la diversidad cultural, promover el equilibrio entre la vida personal y laboral, ofrecer beneficios propios de la empresa y fomentar el talento con igualdad de oportunidades. Valoramos la comunicación como un pilar esencial, y estamos abiertos a recibir sugerencias sobre conciliación, que serán consideradas e implementadas siempre que sea posible.

Entre nuestras principales medidas de conciliación destacan:

- El teletrabajo: Nuestro sistema de teletrabajo permite a los empleados optar por esta modalidad cuando lo necesiten, facilitando el equilibrio entre su vida personal y laboral. Modalidad de teletrabajo para los compañeros de La Rioja, Navarra y Valencia.
- Horarios flexibles: Permitir a los empleados ajustar sus horas de trabajo dentro de un marco establecido, según sus necesidades personales o familiares.
- Todo el personal tiene acceso a permisos de paternidad, con la posibilidad de cambiar turnos entre compañeros para asuntos personales. Además, elaboramos una lista de puestos con riesgos para maternidad y lactancia, y planificamos el trabajo de manera que no interfiera con la vida fuera de la jornada laboral, favoreciendo la conciliación familiar. La comunicación es un valor esencial en nuestra empresa. Cualquier sugerencia relacionada con la conciliación es bienvenida y, siempre que sea posible, implementada.
- Vacaciones flexibles: posibilidad de acumular o repartir las vacaciones de manera flexible, adaptándolas a las necesidades personales o familiares de los empleados. Disfrute de

vacaciones en días laborales.

- Viernes con jornada intensiva: terminamos la jornada antes los viernes para disfrutar de dos días y medio seguidos de descanso.
- Medidas para facilitar la movilidad geográfica: los desplazamientos se realizan dentro de la jornada laboral y ofrecemos vehículos de empresa. Además, nuestra sede central está ubicada en la ciudad, lo que facilita a los empleados el uso de medios de transporte alternativos como bicicleta, tranvía o autobús, algo que no era viable en nuestras antiguas instalaciones en Plaza. También tenemos un acuerdo que permite a los empleados acceder al parking del edificio a un precio reducido.
- Plan de compensaciones y beneficios: En Levitec, garantizamos el pago puntual de las nóminas, efectuando el ingreso el último día hábil del mes. Además, ofrecemos facilidades para solicitar anticipos salariales y contamos con un programa de bonificaciones por desempeño y cumplimiento de objetivos, brindando incentivos económicos adicionales.
- Compensación alimentaria: damos servicio de restaurante subvencionado para cubrir los gastos de alimentación diaria a nuestro personal desplazado y en obra.
- Bienestar del empleado: Seguros vinculados a la salud, creación de espacios de descanso agradables y motivadores en las zonas de trabajo, formación y desarrollo profesional financiado por la empresa y en horario laboral, eventos y actividades sociales compartidos en entornos familiares.
- Voluntariado corporativo. Facilitamos el tiempo o los recursos para que los empleados puedan participar en iniciativas de voluntariado, apoyando causas sociales o medioambientales.

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

En Levitec, consideramos esencial una comunicación activa, directa, fluida y transparente. Nos enfocamos en medir la satisfacción diaria de nuestros empleados a través de reuniones individuales y grupales, tanto con los equipos a los que pertenecen como con la Dirección Ejecutiva y el Departamento de Talento. Además, utilizamos diversos cuestionarios enviados a toda la plantilla para recopilar opiniones y tener en cuenta las perspectivas de los empleados.

Contamos con un correo electrónico exclusivo para "mejoras y sugerencias", al que todos los trabajadores pueden acudir para aportar ideas o comentarios.

De manera periódica, llevamos a cabo las siguientes reuniones:

- Reuniones semanales entre los responsables de los distintos departamentos.
- Reuniones semanales del comité de dirección.
- Reuniones ocasionales entre compañeros de diferentes departamentos para fomentar sinergias, impulsar el crecimiento de la empresa y evaluar la satisfacción de los empleados.
- Newsletter trimestral

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

Disponemos de un sistema de seguimiento para conocer el impacto de nuestras políticas. Dicho sistema se compone de:

Preguntas específicas: Preguntamos directamente a los empleados sobre el uso de las políticas de conciliación, si las consideran útiles, y qué cambios sugieren para mejorárlas.

Indicadores clave de rendimiento: cuántos empleados están utilizando las diferentes políticas de conciliación (teletrabajo, horario flexible?), impacto en la retención de talento y reducción del absentismo.

Estudio del mercado: Comparamos nuestras políticas con otras empresas del sector o de tamaño similar para asegurarnos de que las medidas implementadas son competitivas y eficaces en relación con las tendencias del mercado.

Revisión periódica de las políticas: gracias a nuestro sistema de mejora ajustamos las políticas, en función de sus resultados, involucrando tanto a la dirección como a los empleados.

Balance financiero: parte de nuestro presupuesto se vincula a estas políticas dentro del mercado sostenido de la empresa.

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia www.masfamilia.org, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

No disponemos ni dicho certificado ni dicho sello.

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el 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.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 12. Otras

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

La rotación de personal y la selección de horarios se gestionan de forma consensuada, adaptándose tanto a las necesidades de la empresa como a las del empleado.

Todos los trabajadores pueden acceder al permiso de paternidad, con opciones de ampliación o modalidades de trabajo alternativas, siempre que la naturaleza de su puesto lo permita.

La comunicación es un valor esencial para nosotros, y cualquier sugerencia o iniciativa en favor de la conciliación es bien recibida y, si es factible, se lleva a cabo.

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

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

Para facilitar la movilidad en Zaragoza, hemos trasladado nuestras oficinas a Aragonia, en el centro de la ciudad, lo que permite a nuestros empleados llegar al trabajo sin necesidad de utilizar vehículo propio. Ahora pueden optar por transporte alternativo, como bicicleta, tranvía o autobús, algo que no era viable en nuestras anteriores instalaciones en Plaza. Además, contamos con un acuerdo que ofrece acceso al parking del edificio a un precio especial. En Madrid, todo el personal dispone de coche de empresa, y para el personal de obra se proporcionan vehículos de empresa, cubriendo todos los gastos de desplazamiento.

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?

- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?!)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 9. Anticipos, préstamos â?!
- 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 los beneficios mencionados anteriormente, todo nuestro personal cuenta con las siguientes ventajas:

- Regalos de Navidad.
- Seguro de vida según el Convenio Colectivo para toda la empresa.
- Seguro de asistencia sanitaria con Sanitas, de suscripción voluntaria por parte del empleado.
- Formación y desarrollo profesional: cursos, certificaciones y programas de desarrollo profesional financiados por la empresa para mejorar las habilidades de los empleados y promover su crecimiento dentro de la compañía.
- Eventos y actividades sociales. Realizamos eventos sociales como comidas, actividades deportivas o culturales para fortalecer las relaciones entre empleados. En estos eventos o actividades pueden participar familiares. según las características del mismo.
- Voluntariados corporativo: Facilitamos los recursos para que los empleados puedan

participar en iniciativas de voluntariado, apoyando causas sociales o medioambientales.

¿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.
- 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?

Otra medida implantada es el teletrabajo: nuestro modelo de trabajo está diseñado para ofrecer flexibilidad a los empleados, promoviendo un equilibrio saludable entre su vida personal y laboral. Fomentamos una comunicación continua entre empleados, supervisores y directivos, lo que nos permite adaptarnos a las necesidades individuales. En casos justificados, se conceden permisos o se ajustan las modalidades de trabajo, siempre que la naturaleza de las responsabilidades lo permita y garantizando la continuidad operativa.

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.

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

Todas las medidas adoptadas para asegurar la igualdad de oportunidades están formalmente aprobadas y recogidas en nuestro Modelo Integral de Desarrollo de Talento. En L, valoramos a las personas y su talento como el recurso más valioso de la empresa. Nuestro enfoque en la gestión y crecimiento del talento se centra en tres objetivos clave:

Atraer Talento

Nuestro propósito es incorporar a los mejores profesionales, ya que la calidad y el talento son fundamentales para alcanzar nuestras metas empresariales y garantizar el crecimiento sostenible de la compañía.

Retener Talento

Brindamos a nuestros empleados oportunidades para desarrollar su potencial y avanzar en su carrera. Valoramos el talento como la capacidad de desempeñar funciones de manera eficaz y eficiente, fomentando desde el inicio la lealtad y el sentido de pertenencia. A través de la contratación, programas de mentoring, promoción interna y formación continua, proporcionamos herramientas para el crecimiento. El mentoring, en particular, es esencial para garantizar un aprendizaje constante, motivar y apoyar el desarrollo de cada colaborador.

Promover Talento

En Levitec, ofrecemos un entorno de trabajo seguro y enriquecedor, con condiciones atractivas que promueven el desarrollo profesional y personal de nuestros empleados, sin distinción de raza, género, cultura o religión. Valoramos tanto las habilidades como las actitudes, que son la base de nuestro éxito.

Asimismo, hemos implementado el Plan de Igualdad 2023, enfocado en asegurar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, en línea con nuestra política corporativa y de recursos humanos. Para garantizar su cumplimiento, realizamos análisis cuantitativos de diversos factores, como la distribución por edad, antigüedad y género, así como tasas de rotación, promociones y variaciones por género, permitiéndonos diseñar acciones para la mejora continua.

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 lleva a cabo mediante:

- Reuniones periódicas con encargados y supervisores.
- Reuniones con el personal.
- Sugerencias enviadas por los empleados a través de correos electrónicos 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.

Colaboramos activamente con asociaciones especializadas en la discapacidad intelectual.

Entre 2018 y 2022, hemos ido incorporando a personas con discapacidad a nuestra plantilla. Actualmente contamos con tres empleados que realizan tareas auxiliares como

limpieza y ordenanza. Estas asociaciones no solo brindan formación y capacitación, sino que también facilitan la inserción laboral de este colectivo en las empresas.

En Levitec, además de integrar a personas con discapacidad, ofrecemos oportunidades laborales a colectivos en riesgo de exclusión social, como refugiados, a través de nuestra colaboración con la asociación ACCEM. Asimismo, patrocinamos anualmente la carrera organizada por la Federación Aragonesa de ASPACE en Huesca.

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), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenenlaempresa.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 tanto verbal como escrito con nuestros empleados. Todas las medidas están reflejadas en nuestro plan estratégico, que incluye:

- El modelo integral de desarrollo del talento.
- El código de conducta.

Además, hemos registrado nuestra 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.
- 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 al margen de su objeto social que realiza la organización?

Entre las principales actividades de voluntariado que lleva a cabo Levitec se incluyen:

- La campaña de recogida de alimentos.
- El patrocinio de actividades deportivas en la comunidad.
- La participación en eventos deportivos entre empresas.
- La contribución económica y la creación de oportunidades laborales para asociaciones que apoyan a colectivos en riesgo de exclusión social.
- La colaboración en programas de inserción laboral para jóvenes universitarios.
- La colaboración en programas de inserción laboral para jóvenes de institutos y colegios de formación profesional.
- La incorporación de personas inmigrantes con situación irregular, ofreciéndoles su primer empleo en España.

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

1. Colaboración con la asociación cultural de danza inclusiva ?Pares Sueltos?

2. Colaboración en jornadas de Buenas Prácticas en Gestión de Interculturalidad e Inmigración del Gobierno de Aragón, recibiendo un reconocimiento por nuestra labor en este ámbito.
3. Patrocinador principal de la iniciativa con el banco de alimentos de Huesca para contribuir al fin de la pobreza y la seguridad alimentaria en aquellas familias más desfavorecidas.
4. Adquisición y entrega de material deportivo para el Colegio Público de Educación Especial ?Ángel Riviere?.
5. Colaboración con la ?ONG Salesianos? de Huesca.
6. Acuerdos con Institutos Profesionales y con Universidades ofreciendo prácticas a jóvenes para integrarse en el mercado laboral.
7. Colaboración con entidades educativas como la Cátedra Profesional con Grupo San Valero.
8. Integración de personas de diversidad funcional o difícil inclusión en el mundo laboral colaborando en entidades como ATADES, ASPACE y Esclerosis Lateral Amiotrófica.
9. Colaboración con Instituciones y ONG?s para incorporar en nuestra empresa a personas con riesgo de exclusión social.
10. Colaboración con la fundación ASPANOA contra el cáncer infantil.
11. Colaboración con la fundación Ibercaja Sostenible.
12. Ayuda directa Jorge Toledo, quien padece ELA, acceso a la tecnología necesaria para comunicarse después de haber perdido la capacidad del habla.
13. Colaboración en las jornadas de iniciativas para la transición energética urbana.
14. Excavación de restos arqueológicos aparecidos durante los trabajos de control y seguimiento arqueológico enviados al Museo Provincial de Huesca.
15. Medidas complementarias para la mejora de hábitats agro-esteparios.
16. Programas de medidas agroambientales para el fomento y la protección de las aves esteparias. Estos programas son elaborados bajo el criterio de la ?Guía metodológica para la valoración repercusiones de las plantas solares sobre especies de avifauna esteparia? (MITECO) y que se aplican durante toda la vida útil de los proyectos.
17. Concierto solidario en apoyo a la ?Asociación Española contra el cáncer? y en colaboración con Radio Huesca.
18. Patrocinio deporte base y profesional como ?Fundación Basket Zaragoza equipo femenino?, ?Intersala Promesas femenino Zaragoza?, ?Fundación Casademont Balonmano masculino Zaragoza?, ?Pablo Roche Alcaya ? Jugador de Tenis jóvenes promesas?.
19. Colaboración con la Fundación Alcoraz de la Sociedad Deportiva Huesca y la Fundación del Real Zaragoza, equipo de la liga Hypermotion.

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

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

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

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

Levitec apoya el deporte a través de varios patrocinios, incluyendo:

- Colaboración con la asociación cultural de danza inclusiva "Pares Sueltos"
- Colaboración en jornadas de Buenas Prácticas en Gestión de Interculturalidad e Inmigración del Gobierno de Aragón, recibiendo un reconocimiento por nuestra labor en este ámbito.
- Excavación de restos arqueológicos aparecidos durante los trabajos de control y seguimiento arqueológico enviados al Museo Provincial de Huesca.
- Concierto solidario en apoyo a la ?Asociación Española contra el cáncer? y en colaboración con Radio Huesca.- Patrocinio principal al Club de Baloncesto de Huesca.
- Patrocinio a la Sociedad Deportiva Huesca en fútbol.
- Patrocinio al Club de Baloncesto de Zaragoza.
- Patrocinio al fútbol femenino.
- Patrocinio al ciclismo.
- Apoyo al deporte base mediante patrocinios a diferentes equipos en las provincias de Aragón.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Levitec colabora con diversas entidades, incluyendo:

- Alianzas con otras empresas aragonesas
- Institutos y centros profesionales de Aragón
- La Universidad de Zaragoza
- Medios de comunicación en Zaragoza y Huesca, tanto en prensa como en radio
- Banco de alimentos en Huesca

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Levitec colabora con diversas entidades, incluyendo:

- Alianzas con otras empresas aragonesas.
- Institutos y centros profesionales de Aragón.
- La Universidad de Zaragoza.
- Medios de comunicación en Zaragoza y Huesca, tanto de prensa como de radio.
- El banco de alimentos en Huesca.

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

-

¿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 1. Fin de la pobreza.
- ODS 2. Hambre cero.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 6. Agua limpia y saneamiento.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 15. Vida y ecosistemas terrestres.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿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

En Levitec estamos muy involucrados en nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Para Levitec contribuir con el desarrollo social de los entornos en los que tiene presencia es una responsabilidad que asumimos para crear valor compartido e impulsar una actividad más sostenible. Nuestra implicación se concreta en numerosas acciones para dar respuesta a las necesidades planteadas por aquellos ODS en los que más influye el impacto de nuestra actividad estableciendo la estrategia en cuatro bloques.

A nivel de políticas de Agenda 2030 e impacto ODS, las líneas principales de nuestra política corporativa se encuentran publicada en nuestra página web: <https://levitec.es/ecosistema-levitec/>

¿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

Aunque no existe un responsable o departamento específico designado para integrar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en la organización, diferentes departamentos asumen esta responsabilidad de manera compartida. Esto implica que la integración de los ODS se distribuye entre diversas áreas de la empresa, en lugar de estar centralizada en un único equipo o persona.

¿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

Lecitec no sólo es consciente de los ODS, sino que también analiza sus impactos, tomando decisiones para mejorar su alineación con estos objetivos:

- Identificación de Riesgos y Oportunidades: Se analizan puntualmente las actividades que tienen un efecto directo en áreas clave como el medio ambiente, la igualdad de género o el crecimiento económico, detectando oportunidades de mejora y mitigación de impactos adversos.
- Sostenibilidad como Prioridad: La empresa aplica un enfoque de sostenibilidad, integrando los ODS en su modelo de negocio para evaluar el cumplimiento de metas como la reducción de emisiones, el uso eficiente de recursos y la promoción de la inclusión social.
- Retroalimentación y Mejora Continua: El análisis puntual permite recibir retroalimentación y tomar acciones correctivas para alinear mejor las operaciones con los ODS, garantizando una mejora continua en el cumplimiento de estos objetivos globales.

¿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

Empleados (ODS 3,4,5,8 Y 17):

Es uno de nuestros objetivos prioritarios mejorar la salud, bienestar, educación, igualdad de género y reducción de desigualdades tanto de sus trabajadores como de sus círculos de interés, optimizando las condiciones laborales y fomentando el crecimiento económico, la innovación y sus infraestructuras.

Conviene destacar que, una de las contribuciones corporativas más relevantes de Levitec es la creación de empleo constante, creciendo la plantilla en un 95% en dos años. En el Grupo Levitec creemos en la diversidad y en la igualdad de oportunidades, y apostamos por las personas con talento y capacidad de trabajo, independientemente de su sexo, religión, raza, orientación sexual, nacionalidad o discapacidad. Dentro de nuestra responsabilidad social cabe resaltar la contratación de 5 personas con discapacidad incorporadas al Dpto. de Administración y Mantenimiento.

Desarrollamos Planes de Formación y Capacitación para los empleados y creemos en el Talento Joven, desde el 2021 tenemos el Programa de Jóvenes en Formación donde se

incorporan a la compañía estudiantes en prácticas de Grado Profesional y Grado Universitario para realizar su formación práctica. Por todas estas actividades en Aragón somos reconocidos con varios premios relacionados con la gestión del Talento y las buenas prácticas por crear empleo estable, de calidad y desde la diversidad.

Sociedad (ODS 1,2,11 y 17)

Desde Levitec, potenciamos el compromiso social y trabajamos para retribuir a la sociedad lo que esta nos brinda. Cada año, nos unimos a la campaña de recogida de alimentos a través del Banco de Alimentos en la ciudad de Huesca, donde actuamos como patrocinador principal de la iniciativa. Nuestro objetivo es contribuir al fin de la pobreza, garantizar la seguridad alimentaria y mejorar la nutrición en las familias más desfavorecidas en la situación actual.

Además, colaboramos estrechamente con diversas instituciones deportivas para promover el deporte base y fortalecer los valores de igualdad, paz y justicia.

? Colaboración con Cruz Roja y el Ayuntamiento de Alcalá de Gurrea, para la acogida de hasta 40 refugiados procedentes de Ucrania.

? Patrocinador principal del Banco de Alimentos en Huesca

? 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.

? Fomentamos el trabajo inclusivo con personas con difícil incorporación laboral.

? Colaboraciones con ONG?s (Accem, Cruz Roja, Plena Inclusión, Valentía (anteriormente Atades)

Medio Ambiente (ODS 7,10,12,13,15 y 17):

Como Grupo buscamos potenciar la producción y el consumo responsable mediante el reciclaje de materiales, la ejecución de proyectos de energías renovables y no contaminantes para tener ciudades y comunidades sostenibles con mejoras sobre el clima y la vida de los ecosistemas.

Desarrollamos una estrategia de actividades vinculadas a los Objetivos ODS de la agenda 2030, como las vinculadas que se detallan a continuación:

? Construcción y desarrollo de Parques Fotovoltaicos Desarrollo de Proyectos de Autoconsumo y Eficiencia Energética.

? Compromiso con el Bosque de los Zaragozanos 101 Ejemplos Empresariales #PorElClima.

? Reducción y Compensación de la Huella de Carbono.

? Certificado Energía 100% Verde.

Negocio (ODS 9,6 y 17):

Desde el punto de vista de la gestión del negocio lo enfocamos en la satisfacción de nuestros clientes, la calidad de nuestros proveedores, el reforzamiento de la solvencia y la consecución de una adecuada rentabilidad.

En el marco de la estrategia de la compañía desarrollamos procesos de mejora continua creando equipos de trabajo para optimizar tanto los procesos empresariales como el servicio que ofrecemos a los clientes.

? Fomentar continuamente nuestros valores.

- ? Procesos de Mejora Continua.
- ? Fidelización y confianza de los clientes Proveedores como compañeros de viaje.
- ? Solvencia económica.
- ? Comités de Producción de todas las áreas de negocio.

En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

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?

Se comunican a las personas empleadas y se les anima a participar, si bien de manera no sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

Aunque la organización no cuenta con un sistema formal para comunicar y gestionar la participación de los empleados en iniciativas de los ODS, sí hay esfuerzos para informarles y motivarles a contribuir de manera voluntaria:

- Comunicación Interna: Levitec informa de las iniciativas realizadas a través de comunicados internos y/o reuniones internas.
- Promoción del Involucramiento Voluntario: Los empleados son incentivados de manera flexible a participar en actividades que contribuyen a los ODS, como programas de sostenibilidad, voluntariado corporativo o iniciativas de responsabilidad social.
- Sensibilización y Conciencia: Aunque no hay un proceso estandarizado, se hacen esfuerzos por sensibilizar a los empleados sobre la importancia de los ODS, explicando cómo sus acciones pueden contribuir a la misión global de la organización.
- Fomento de la Participación Espontánea: Se promueve una cultura donde los empleados se sienten libres de proponer y participar en iniciativas relacionadas con los ODS, aunque esto no esté formalmente regulado o establecido en procedimientos.
- Impacto Positivo a Nivel Interno: Aunque no esté sistematizado, la organización ha visto una respuesta positiva y creciente interés por parte de los empleados para involucrarse en estas iniciativas, lo que fomenta su implicación y compromiso.