RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

NOLOGIN CONSULTING, S.L.U.
CIF:B50856913
Avda Ranillas, 1 D 3G
50018 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Septiembre 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

Basándonos en datos de cierre de año 2022, Nologin Consulting SLU cuenta con 91 personas en el equipo.

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, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

2. En caso afirmativo, información adicional.

La filosofía de Nologin cuenta con un claro enfoque en conciliación. Nos adaptamos a las necesidades de nuestros empleados en materia de conciliación, proponiendo un horario flexible, jornada intensiva en los meses de verano así como los viernes y siendo flexibles con la modalidad de teletrabajo en los periodos no lectivos, para así fomentar la conciliación de la vida profesional y familiar.

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

Actualmente contamos con la evaluación y feedback que el equipo transmite a HHRR y a sus team leaders, no obstante, realizamos una encuesta a toda la plantilla a final de año, donde en está previsto incluir cuestiones relativas a la evaluación de las medidas de conciliación, con el objetivo de hacer este feedback más formal y recoger ideas y propuestas que continúen ayudando a las personas que formamos Nologin a conciliar vida familiar/personal y profesional.

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

Dentro del plan de igualdad, tenemos establecido un seguimiento anual de los planes de acción e iniciativas a realizar.

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).
- 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?

Contamos con acuerdos de teletrabajo disponibles para aquellos puestos que pueden realizar sus funciones a distancia, es decir, para el 85% de las personas que formamos Nologin.

Este acuerdo de teletrabajo se flexibiliza en los periodos no lectivos para fomentar la conciliación de vida familiar y profesional.

¿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.
- 7. Otras

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

Fomentamos la reducción de desplazamientos laborales, promoviendo entre nuestros clientes la resolución de incidencias a distancia. En caso de ser necesario el desplazamiento de nuestro personal técnico, los desplazamientos se realizan en la mayoría de las ocasiones dentro de jornada laboral, y por supuesto, de lunes a viernes. Si no es posible, que el desplazamiento se realice dentro de la jornada, las horas son compensadas.
La elección del método de transporte, horarios y alojamiento la realizar el propio personal técnico, para así facilitar su conciliación.

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.

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 14. Otros

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

La compañía contrata una póliza de seguro de accidentes vida para el 100% de la plantilla. Además contamos con la posibilidad de incluir el seguro de salud privado como retribución flexible.

Dentro de nuestro programa de prevención, fomentamos y promovemos el examen de salud anual de forma voluntaria. Desde 2023 hemos ampliado, además, las pruebas diagnósticas incluidas en el examen de salud.

¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 8. Otras medidas

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

La empresa deja total libertad a los padres/madres en la elección de disfrute de su permiso por nacimiento, permiso de lactancia y vacaciones.

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

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.

Tenemos el compromiso de realizar un informe anual de seguimiento.

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?

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

7. En caso afirmativo, información adicional.

Cumplimos con la normativa que establece la contratación de personal con discapacidad del 2% de la plantilla.

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 contamos con ninguna de las certificaciones mencionadas.

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

- 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.

- 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.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.

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.
- 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 definan 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.
- 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.
- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Realizamos una donación económica a la Asociación Encuentro en Bolivia.

Además, en 2023, estamos gestionando la donación de material informático a diferentes asociaciones y ONG en Aragón.

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

Asociación Encuentro en Bolivia
Aragón voluntario

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

Anualmente.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Colaboramos con entidades en jornadas tanto técnicas del sector IT, como de empleabilidad, aportando nuestra visión y experiencia.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

En materia técnica, colaboramos con nuestro partners.
En materia de empleabilidad. hemos colaborado, por ejemplo, con Fundación Rey Ardid.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Siempre que las organizaciones requieren de nuestra presencia y creen que podemos aportar valor añadido..