

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

**CLUSTER DE AUTOMOCIÓN DE ARAGÓN -
CAAR**

CIF:G99252918

C/María de Luna nº:11 Edificio CEEI Aragón, Nave

6

50018 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

7

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.

CAAR posee un conjunto de medidas y acciones que promueve la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminan cualquier tipo de discriminación por sexo, además facilita la conciliación de la vida personal y familiar.

Entre las medidas de conciliación e igualdad que posee CAAR está:

- Flexibilidad laboral en horario y en teletrabajo.
- Igualdad al a hora de la contratación: CAAR cuenta con los servicios de Serlog, el cual hace un filtro de las posibles contrataciones, sin discriminar a las personas por raza y sexo.
- Canal de denuncias para acoso laboral, casos de sexismo, etc.
- Apostar por la formación igualitaria y continua a todos los trabajadores. Todos los trabajadores tienen un presupuesto igual asignado para su formación, la cual el 50% es sugerido por CAAR y el otro 50% por el trabajador.
- Intercambio de horas extras por días libres.
- Jornadas intensivas.

Po otro lado, CAAR desde 2016 posee su propio Código de Ético de Conducta, el cual ha sido actualizado en 2023 con COMPLIANCE .

Su Código Ético de Conducta constituye uno de los pilares esenciales para crear una

cultura corporativa y extender un estilo de hacer basado en los valores de integridad, profesionalidad, cercanía, compromiso y orientación al logro. CAAR busca con su Código de Ética reflejar el espíritu, tono y cultura de la empresa.

Para todas las personas del equipo CAAR, la ética y la integridad no son una opción, son una convicción.

Los integrantes de CAAR deben contribuir al logro de su misión, a través de un comportamiento que refleje de forma consistente los principios y valores que comparten. El Código Ético de Conducta es de obligado cumplimiento para todos los profesionales de CAAR y proporciona las normas que deben guiar su comportamiento, tanto en el día a día de trabajo como en la toma de decisiones.

Entre los aspectos que recoge el código ético de conducta están:

- Desarrolla todas las actividades bajo un prisma ético, honesto y responsable.
- Todos los integrantes de CAAR respetan las leyes.
- Rechazan toda forma de corrupción, fraude, soborno, blanqueo de dinero y prácticas contrarias a la competencia.
- Realizan todas las actividades de la manera más respetuosa con el medioambiente, favoreciendo la gestión sostenible de los recursos naturales.
- Promueve y mantiene la cultura del respeto e igualdad de oportunidades.
- Ninguna persona empleada en CAAR será objeto de discriminación por razón de género, religión, raza, origen étnico o nacionalidad, cultura, grupo social, discapacidad o enfermedad, orientación sexual, estado civil, edad u opinión política.
- No tolera el trabajo forzado ni el acoso laboral.
- Proporciona a sus trabajadores compensaciones económicas justas, acordes con la legislación vigente.
- No contrata a personas cuya edad se encuentre por debajo de la edad mínima legalmente reconocida para trabajar.
- Reconoce el derecho de sus trabajadores a la libre asociación y negociación colectiva.
- En cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos, la información y datos personales de sus trabajadores serán utilizados únicamente con carácter profesional.
- El horario laboral semanal y las horas extraordinarias no exceden el límite legal establecido.
- En ningún caso se duplica, reproduce o se hace uso inadecuado de información que no sea propiedad de CAAR.
- Las relaciones con sus SOCIOS se fundamentan en el respeto y la honestidad.

También destacar que desde 2017 CAAR tiene su memoria de RSC, la cual fue actualizada en 2022 la cual recoge todas las medidas de conciliación del clúster. Este informe se encuentra público en la pagina web de CAAR.

Como ya se sabe, el equipo de CAAR está compuesto por 7 trabajadores, lo que permite que el trato y comunicación entre compañeros sea muy cercana.

El clúster está comprometido con las personas, se esfuerza día a día para mantener un

entorno de trabajo seguro y saludable, además de comprometidos con el medioambiente y una gestión sostenible de los recursos naturales.

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

CAAR en 2021 hizo un estudio retributivo con la empresa SERLOG, con el fin de detectar posibles brechas salariales y desigualdad laboral entre los diferentes trabajadores de la organización. Esto le permitió a CAAR hacer los reajustes salariales necesarios y poder garantizar una igualdad entre todos los trabajadores.

Como se ha mencionado, CAAR en 2021, llevó a cabo un estudio retributivo que está dentro del proyecto llamado "CAAR y Quiero Trabajar Aquí" elaborado por SERLOG para conocer la satisfacción de sus trabajadores y realizar un análisis retributivo.

Con este proyecto a través de estándares se ha medido la situación actual de cada trabajador (motivaciones, anhelos o preocupaciones). Por ello, CAAR ha podido implantar medidas objetivas de mejora y conseguir implantar buenas prácticas.

CAAR y Quiero trabajar Aquí se unieron con el compromiso para marcar la diferencia poniendo el foco en las personas que hay dentro de la organización. Para ello ha sido vital conocer el grado de satisfacción de los trabajadores de CAAR y de qué manera querían que éste crezca.

Gracias a este estudio se pudo corregir las brechas salariales que hubo en la organización y tomar medidas para futuro tanto salariales como de conciliación y de mejora del clima laboral.

Además, hay que destacar que desde gerencia se reúne quincenalmente con los trabajadores para conocer sus necesidades e inquietudes con el objetivo de buscar su crecimiento 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

La gerencia se reúne quincenalmente con los trabajadores para conocer su situación, plantear problemas y conocer intereses.

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.).
- 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.
- 12. Otras

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

CAAR además escucha a sus trabajadores para conocer hacia donde se quieren desarrollar, y les forma en las líneas a donde ellos quieren seguir y les facilita acudir en horas de trabajo a dichas formación.

Hay opción de teletrabajo, flexibilidad para realizar asuntos personales en horario de trabajo, posibilidad de cambiar horas extras por días libres, elección de las vacaciones, posibilidad de una formación continua y formación en salud laboral, alimentaria y gestión del estrés.

¿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
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.

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

Sin respuesta

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?)
- 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.

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

Sin respuesta

¿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).

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

Sin respuesta

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, un conjunto de medidas

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.

CAAR es una entidad que a pesar de su tamaño (7 trabajadores), dispone de medidas de igualdad. Caar se puede afirmar que es una entidad que no discrimina por sexo y mujeres. De sus 7 trabajadores 3 de ellas son mujeres y además dentro de los tres Senior Project Manager que hay, dos de ellos son mujeres. Con esto se puede afirmar que CAAR cumple con la paridad y la no discriminación por sexo dentro de la organización. Además destacar que dentro del sector de la industria que es en el que trabaja CAAR, solo el 24,6% de la ocupación sectorial es femenina, mientras que en CAAR el 42,85% son mujeres.

Por otro lado CAAR cuenta con medidas específicas a la hora de contratar a sus trabajadores.

Todos los CV previamente pasan por SERLOG, empresa especializada en RRHH, la cual filtra los currículums según necesidades de CAAR y sin discriminar por género, raza, etc.

CAAR promueve condiciones de trabajo que evitan el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a través de COMPLIANCE y su canal de denuncia.

Además como se ha comentado antes en 2019 se hizo un estudio retributivo con Serlog con el objetivo de garantizar una igualdad salarial entre todos los trabajadores. Desde este momento las retribuciones están configuradas en horquillas por capa, y el crecimiento a la siguiente capa supone la entrada en la siguiente horquilla salarial con su crecimiento

correspondiente independientemente del género.

Hay un plan de crecimiento salarial previsto hasta 2025 y negociado con cada persona con el que se garantiza el crecimiento individual, la equidad interna, un salario competitivo frente a lo que ofrece el mercado y la igualdad de género.

También cabe mencionar que todos los trabajadores de CAAR tienen acceso a formación continua. Todos los trabajadores tienen un presupuesto igual asignado para su formación, la cual el 50% es sugerido por CAAR y el otro 50% por el trabajador.

Como se ha comentado en el apartado de conciliación, entre las medidas de conciliación e igualdad de CAAR está:

- la flexibilidad horaria
- el teletrabajo
- acceso a jornadas reducidas por conciliación laboral
- facilidad para asuntos propios o excedencias
- ampliación real del permiso de paternidad igual al permiso de maternidad.
- jornada continua en verano, pilares, navidad y jornada reducida los viernes

Dentro de las medidas de prevención de salud laboral, CAAR imparte formación para la gestión de la salud laboral y del estrés.

Como se ha mencionado antes CAAR dispone de un código ético donde se contempla la no discriminación entre sus trabajadores por su sexo, religión etc. y promueve la igualdad de oportunidades entre sus integrantes.

CAAR en 2023, en colaboración con el despacho de abogados WATERWHALE EUROPE como asesor externo, ha implementado un Sistema antifraude dirigido no sólo a crear una cultura de cumplimiento legal dentro de la organización, sino una auténtica cultura ética. El Sistema antifraude vincula a todos los miembros de CAAR. Este Sistema está compuesto por políticas, procesos y procedimientos necesarios para su implantación. Estas políticas son:

-Área de prevención

- ? Compromiso de tolerancia cero.
- ? Política del Sistema antifraude
- ? Código ético.
- ? Política de regalos y agasajos.
- ? Política de conflicto de intereses
- ? Plan de formación y concienciación.
- ? Política anticorrupción y de prevención del fraude.
- ? Procedimiento de gestión de compras y pagos.
- ? Condiciones contractuales sobre Compliance a incluir en futuros contratos.
- ? Acta de constitución del órgano de Compliance Penal.
- ? Estatuto del órgano de Compliance Penal.

-Área de detección

- ? Proceso de diligencia debida sobre asociados y resto de socios de negocio.
- ? Procedimiento de comunicación e investigación de incidencias (PCII).
- ? Documentos de implantación del Canal Ético.

-Área de corrección

- ? Programa de auditoría interna del Sistema para la prevención del fraude, la corrupción y los conflictos de intereses.

-Área de persecución

- ? Código disciplinario.

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.

Cada dos semanas desde gerencia se hacen reuniones para conocer más de cerca al trabajador.

Todos los años se hace un estudio salarial para compensar cualquier desigualdad. Con el Informe de Compliance hay un protocolo por si hay una alarma de acoso. Todo miembro de CAAR que tenga conocimiento o sospecha de algún hecho que pudiera ser considerado delictivo o contrario a la normativa interna del Clúster, tienen la obligación de ponerlo en conocimiento a través del Canal de Comunicación de Incidencias ?Targatis? habilitado, garantizándose la ausencia de cualquier tipo de represalia.

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.

Respecto a la afirmación de la pregunta 5, como se ha mencionado antes, CAAR ha llevado a cabo con SERLOG en 2019 un estudio retributivo con el objetivo de garantizar una igualdad salarial entre todos los trabajadores. Desde ese momento las retribuciones están configuradas en horquillas por capa, y el crecimiento a la siguiente capa supone la entrada en la siguiente horquilla salarial con su crecimiento correspondiente independientemente del género.

Con el registro retributivo CAAR tiene como finalidad garantizar la transparencia e igualdad retributiva entre hombres y mujeres que realicen trabajos de igual valor, de forma que estos registros permitirán a las empresas detectar fácilmente desigualdades que no estén basadas razones objetivas.

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.

El Cluster de Automoción de Aragón, se considera una entidad Responsable que año tras año, trabaja en seguir construyendo las diferentes áreas de responsabilidad social.

A finales de 2017 CAAR finalizó su primer informe de RSC, donde analizó sus aspectos económicos, sociales y medioambientales de los tres últimos años.

Con su primer informe CAAR ha destacado los aspectos positivos de la RSC del clúster siendo objetivo principal conocer en qué punto se encuentra dentro de la RSC y empezar a marcarse objetivos anuales que le permita ir mejorando.

A finales de noviembre de 2022 CAAR ha finalizado su segundo informe de Responsabilidad Social, el cual está disponible en la página web del clúster.

A día de hoy, CAAR puede destacar que dentro de la RSC sus puntos fuertes son la transparencia económica con sus socios y equipo humano, que son uno de los pilares fuertes del clúster aragonés.

En este informe se recoge todos los valores por los que se rige CAAR, así como su código ético de conducta.

Los integrantes de CAAR deben contribuir al logro de sus objetivos, a través de un comportamiento que refleje de forma consistente los principios y valores que comparten.

Los aspectos que recoge el código ético de conducta están son los mencionados en el punto 2.

CAAR está adherido al Pacto Mundial desde 2018. Después de 5 años sigue siendo miembro del mismo.

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.
- 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.

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.
- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

CAAR lleva realizando hace 7 años la campaña de Lápices y Sonrisas. El objetivo de la iniciativa Lápices y Sonrisas es la recogida y posterior entrega de cualquier tipo de herramienta que los niños necesitan durante el curso escolar: lápices, bolígrafos, rotuladores, gomas de borrar, cuadernos, reglas, calculadoras, estuches o mochilas, entre otras. Esta es una campaña donde participan todos los trabajadores de CAAR de forma voluntaria, dedicando tiempo de su trabajo para la campaña.

Del 19 al 30 de Junio de 2023 CAAR ha lanzado la séptima edición de la campaña Lápices y Sonrisas. El día 28 de septiembre va a tener lugar la entrega de todo el material escolar a las diferentes Asociaciones.

Este año CAAR ha colaborado con la Asociación Logística Innovadora de Aragón (ALIA). Han participado 61 entidades de las que varias cuentan con más de una instalación, tanto en Aragón como fuera de Aragón y se han donado 190 cajas con material escolar. Además de esto las empresas han donado 1.650€, CAAR y ALIA ambos han donado 2.450€. Estos 3.450€ se han destinado a la compra de material escolar.

Cabe destacar que no solamente han participado las empresas socias de ALIA y CAAR, sino también entidades y personas que se han puesto en contacto directamente con los trabajadores de ALIA y CAAR.

CAAR desde 2019 colabora en el proyecto COACH de la fundación Éxit, tanto como voluntario como difundiendo entre sus socios este proyecto.

El Proyecto Coach es una iniciativa de voluntariado corporativo que tiene por objetivo orientar y motivar a jóvenes en situación de vulnerabilidad social que provienen de una experiencia de fracaso escolar a través del coaching y del mentoring. Está dirigido a empresas socialmente responsables que quieran involucrar al personal de la empresa en una acción solidaria concreta durante un tiempo limitado y con unos resultados asegurados.

Para ello, la Fundación Exit forma al voluntarios y voluntarias corporativas de empresas socialmente responsables para que puedan hacer de ¿coach? a los y las jóvenes participantes.

Por otro lado CAAR ha participado en 2022 en la mentorización de alumnos de formación profesional básica del centro San Valero. Una experiencia estupenda, en la que el aprendizaje es mutuo.

Otra campaña llevada a cabo de voluntariado social fue ¿Tú también mereces una sonrisa? Dicha campaña pretendía paliar el aislamiento y la soledad que padecen muchas personas de edad avanzada y que puede agravarse cuando están enfermos y hospitalizados.

La idea surgió durante la entrega del material recogido en la IV Campaña Lápices y Sonrisas en el Hospital Miguel Servet de Zaragoza puesto que se ha demostrado la entrega con los niños, pero también las personas mayores necesitan un detalle que les haga saber lo importante que son en las vidas de los demás.

Por ello, desde el 25 de noviembre y hasta el 13 de diciembre se llevó a cabo la recogida de regalos en las empresas colaboradoras, que después se entregaron en el Hospital Miguel Servet de Zaragoza el 6 de enero con el desayuno a las personas mayores hospitalizadas.

Dichas empresas colaboradoras fueron cuatro empresas asociadas al Cluster de Automoción; Brembo, CEFA, CONVERZAR y Enganches Aragón.

El reto era conseguir arrancar una sonrisa el día de Reyes a las personas mayores hospitalizadas con pequeños detalles comprados por los empleados.

Esta campaña no se ha vuelto a llevar a cabo debido a la situación sanitaria Covid-19.

En abril del año 2020 CAAR decidió ponerse manos a la obra ante los problemas que estaban teniendo algunas de sus empresas para adquirir mascarillas. CAAR aprovechó los contactos en China de algunos de sus socios (Proin Pinilla, Grupo Mypa, Brembo, Airtex o Fersa) y negociaron los precios de compra. De tal forma, el clúster recibió 330.000 mascarillas que han sido repartidas entre más de 70 socios. En consecuencia, las auxiliares han podido garantizar que todos sus empleados disponen de estos equipos de protección para su salud y bienestar.

Los clústeres de automoción españoles AEI La Rioja, AVIA (Comunidad Valenciana), CAAR (Aragón), CIAC (Cataluña), FACyL (Castilla y León), GIRA (Cantabria) y ACAN (Navarra), iniciaron a mediados del mes de marzo de 2022, el reto solidario ¿Automoción por Ucrania?, a través del cual se pretendía dar respuesta inmediata a la situación de urgencia humanitaria que se vivía en el país. Durante este tiempo, se han recaudado más de 29.000 euros, que han sido destinados de manera íntegra al Comité Español de ACNUR

(Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados) con el fin de paliar, en la medida de lo posible, las necesidades de quienes están viviendo en primera persona esta situación dramática, y ante la que el sector de la automoción ha querido mostrar su solidaridad y su compromiso social por la paz y el entendimiento de los pueblos y las naciones. Estas donaciones, que han llegado directamente a ACNUR, se han destinado a la zona de conflicto de Ucrania y áreas fronterizas. Esta cantidad posibilitará que se pueda prestar asistencia jurídica y psicosocial a los afectados, así como proporcionar artículos de emergencia, kits de reconstrucción, agua y medicinas a las personas, en su mayoría a mujeres y niños, que se han visto forzados a huir de sus hogares en las últimas semanas.

CAAR es un clúster comprometido con su entorno y la sociedad, por lo que cada año espera ir participando en más proyectos sociales, contando para ellos con una partida económica anual, con el fin de aportar su granito de arena a nuestra sociedad.

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

Para llevar a cabo esta acción solidaria, el CAAR cuenta con el apoyo de la Asociación de Deporte Solidario (ASDES) y la colaboración de los proveedores Copy & Paste y TAC Logística para la recogida de cajas. Las entidades encargadas de repartirlo a los destinatarios finales son: Asociación Madre Solas (AMASOL), Asociación Sonrisas, Hospital Infantil de Zaragoza, Asociación AINKAREN, Fundación CEPAIM de Zaragoza y Teruel y colegios: CEIP Julian Sanz Ibáñez, CEIP Marcos Frechin, CEIP Las Fuentes y CEIP Gloria Arenillas.

CAAR también colabora como se ha dicho antes con la Fundación Éxit para el proyecto COACH.

¿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?

Sin respuesta

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Sin respuesta

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Sin respuesta