Instituto Aragonés de Fomento

Departamento de Presidencia, Economía y Justicia

Calle Valenzuela, 9
50071 Zaragoza
Telf.: 976 702 100
info@iaf.es

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

CLECE, S.A.
CIF:A80364243
C/Balbino Orensanz nº:55
50014 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Agosto 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

76.552 empleados en Clece y filiales en España, Portugal y Reino Unido.

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.

CLECE se compromete con las personas que forman parte de la organización a ofrecer medidas de conciliación adecuadas a su cultura y marco de negocio, entendiendo como tal, la suficiente flexibilidad entendida por la empresa para cubrir las necesidades personales y familiares de sus colaboradores/as, en consonancia y equilibrio con la consecución de los objetivos de la compañía.

Por todo ello se han implementado medidas con el objetivo de mejorar:

La salud y el bienestar de las personas.
El clima laboral y la satisfacción.
La eficiencia y la productividad.
La incorporación de personas provenientes de colectivos vulnerables al mercado laboral.
La igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
La reputación y marca del empleador.

En concreto, CLECE, asume el compromiso de facilitar las medidas necesarias para equilibrar la conciliación de sus colaboradores/as, tomando como referencia las necesidades y expectativas de las personas que forman parte de la organización, comunicándolas y poniéndolas a disposición de las personas interesadas.

Para ello, la Dirección se servirá del Modelo EFR, entendiendo que éste es una herramienta adecuada para la gestión de estas variables y su mejora continua.
Las medidas incluidas en este Catálogo de Medidas EFR están disponibles para el personal de estructura asociado a todas las sedes a nivel nacional y empresas filiales.

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

Con el objetivo principal de mejorar el equilibrio entre el ámbito personal y profesional, y teniendo en cuenta que el Modelo EFR se basa en la mejora continua, uno de los elementos más importantes de esta herramienta consiste en medir la opinión de las personas que forman parte de la organización, para identificar su visión sobre la conciliación y sus expectativas de mejora.
Para ello, anualmente la organización envía a sus trabajadores de estructura, a través del correo electrónico, un cuestionario para valorar el grado de satisfacción en cuanto a las medidas de conciliación, y permite a los interesados aportar ideas y oportunidades de mejora.

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

El plan de conciliación de la vida familiar y laboral establece una serie de indicadores para poder ser evaluado. CLECE cuenta con un Departamento de Recursos Humanos cuya misión es revisar y mantener en permanente mejora su Política de Dirección de Personas, entre la que se encuentra el Plan de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

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

SI

8. En caso afirmativo, información adicional

CLECE cuenta tanto con un Catálogo de Medidas EFR, como con un Plan de Igualdad en el que se engloban todas las medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral haciendo hincapié en la búsqueda de una mayor corresponsabilidad entre las mujeres y los hombres.

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.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 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.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 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?

El personal de estructura de CLECE disfruta de las siguientes medidas de flexibilidad horaria:

Jornada continuada de lunes a jueves con media hora retribuida de comida, regulada en el calendario laboral anual:
Horario de invierno (1 Enero a 30 de Junio y de 1 Septiembre a 31 de diciembre) de Lunes a Jueves entrada flexible de 7.45h a 9.00h, y, salida a partir de las 16.15h.
Horario de verano (1 de Julio a 31 de Agosto, ambos inclusive) de Lunes a Jueves entrada de 8.00h a 8.15h y salida: 15.00h a 15.15h.

Jornada continua los viernes:
Horario de Invierno: Entrada: 8.00h a 9.00h y Salida: 14.00h a 15.00h
Horario de Verano: Entrada: 8.00h a 8.15h y Salida: 14.30 a 14.45h

Todo el personal de estructura realiza trabajo a distancia, desde su lugar de residencia, un día a la semana con carácter fijo, siendo este día el viernes.

Jornada intensiva en verano: entre el 1 de julio y el 31 de agosto.

24 días laborables de vacaciones. 2 días más de los establecidos por el Estatuto de los Trabajadores.

Flexibilidad en la atención a cuestiones personales: En virtud del respeto y la confianza entre los equipos de trabajo, posibilidad de ausentarse del
puesto de trabajo, en caso de necesidad personal o familiar, previa autorización del/el responsable directo.

Se podrá solicitar adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional reglada.

¿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
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 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?

El personal de estructura de CLECE disfruta de las siguientes medidas de movilidad geográfica:

Equipamiento para trabajos fuera de oficina: ordenadores portátiles, teléfonos móviles y tarjetas 3G para empleados/as que realizan tareas fuera de la oficina.

Las personas trabajadoras que tengan a su cargo familiares de hasta 2º grado por consanguinidad con un grado de dependencia reconocido oficialmente según se regulado en la Ley de Dependencia 39/2006, podrán optar a una movilidad geográfica entre centros. Cuando exista una vacante del mismo puesto en el centro de destino y se respete el procedimiento de cobertura de vacantes vigente en el centro.

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la 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.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 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.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 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?

El personal de estructura de CLECE disfruta de los siguientes beneficios sociales:

Acceso a la nómina a través Aplicación móvil CLECK, tanto para dispositivos Android como Apple.

Reconocimiento médico completo, además de las pruebas que se realizan por protocolo de

vigilancia de la salud (establecidas en la legislación), se añade para toda la plantilla analítica de sangre con determinación de fracciones de colesterol, para una mejor prevención de riesgos cardiovasculares, y, a hombres mayores de 50 años, analítica PSA, para diagnóstico precoz de Cáncer de próstata. Igualmente se añade detección precoz de Glaucoma, mediante medición de presión ocular a personas mayores de 40 años.

Salariflex: posibilidad de destinar parte de la retribución a la contratación directa de: ticket guardería, tarjeta transporte o seguro médico privado, (sólo para el personal de estructura no sujeto a convenio colectivo regulador de actividad o sector, con contrato indefinido).

Acceso gratuito a la plataforma Wellwo de Clece Bienestar, para la salud laboral y el bienestar de los empleados y empleadas de estructura, promoviendo la salud física, emocional, nutricional y medioambiental.

Ayuda a comida que se capitaliza en nómina, los días laborables comprendidos entre lunes y jueves, a excepción de la jornada de verano establecida en Julio y Agosto.

Seguro de vida: Cobertura por cualquier causa de fallecimiento, excepto por accidente, (en cuyo caso quedaría cubierto por el seguro de accidente) cubriendo también la invalidez permanente absoluta para el personal de estructura con contrato indefinido.

Seguro de accidente. Cobertura en caso de fallecimiento por accidente 24 horas, gran invalidez o invalidez permanente absoluta y parcial para persona de estructura con contrato indefinido.

Acuerdos Corporativos: Oferta de bienes y servicios con descuento por ser miembro de plantilla de CLECE y filiales. Son publicados en Yammer

Ayuda económica para traslado de centro localidad a trabajadoras en situación de violencia de género, siempre que mantenga su relación laboral con la empresa. La ayuda consistirá en abonarle los gastos de mudanza de enseres y se le abonará contra factura, con el límite de 1100 euros y en una sola ocasión. Así como un permiso retribuido de 5 días para este traslado.

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

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 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?

El personal de estructura de CLECE disfruta de las siguientes medidas relativas a la mejora de permisos legales:

Permisos Retribuidos por el tiempo necesario para las trabajadoras de la plantilla que se sometan a un tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima que garantice la cobertura del servicio y con un máximo de 12 horas al año.

Apoyo para el proceso de Adopciones Internacionales: se establecerá la posibilidad de conceder permisos sin sueldo, con derecho a reserva de puesto de trabajo por una duración máxima de 3 meses.

Permiso retribuido el tiempo de ausencia del puesto de trabajo como consecuencia de las gestiones necesarias para llevar a cabo la adopción, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 20 horas al año, revisable en casos excepcionales.

Aumento del permiso de lactancia compactada en dos días sobre lo legalmente establecido. Este permiso se disfrutará en días completos sin posibilidad de fraccionarlo.

Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la persona progenitora distinta de la madre, para el acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deberán justificarse posteriormente.

Posibilidad de acumular las vacaciones, incluso del año anterior, tras el permiso de lactancia.

Reducción de jornada por guarda legal. Ampliación de la edad del/la menor de 12 a 16 años para acogerse a la reducción de jornada por guarda legal.

Excedencia por cuidado de familiar. Ampliación de 2 a 3 años de excedencia por el cuidado de personas dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad y con reserva de puesto los primeros 18 meses. Transcurrido dicho plazo, la reserva se referirá a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Excedencia por cuidado de hijo/a. Ampliación de 3 a 4 años la excedencia por cuidado de menores, con reserva de puesto los primeros 18 meses. Transcurrido dicho plazo, la reserva se referirá a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Bolsa de horas de 12 horas anuales retribuidas por trabajador/a, no acumulables en días completos y que deberán solicitarse con mínimo de 4 días de antelación, para, exclusivamente los siguientes supuestos:
o Acompañamiento a visitas médicas (descendientes hasta los 16 años).
o Asistencia a tutorías a hijos/as menores (hasta la enseñanza obligatoria).
o Acompañamiento a mayores dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.
o Acompañamiento a familiares hasta 2º grado de consanguinidad a tratamientos de

quimioterapia y/o radioterapia contra el cáncer.
*Se deberá justificar a posteriori, excepcionalmente y solo en los casos en que se acredite el conocimiento de la cita médica en un plazo inferior a los 4 días, se
concederá el permiso. En el supuesto que la cita fuera con cambio de provincia, permitir que se acumule en días completos. El número de horas será proporcional a la jornada y no será acumulable al mismo derecho reconocido por Ley, Convenio, acuerdo de centro o acuerdos individuales.

En caso de hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización, el permiso podrá disfrutarse dentro del período de hospitalización, siendo la fecha de inicio del hecho causante la que el trabajador/a determine, dentro de ese periodo.

Permiso por matrimonio 16 días naturales. Ampliando en un día respecto a lo legalmente establecido.

Reagrupación familiar: análisis y valoración de las peticiones recibidas, favoreciendo la búsqueda de un puesto de trabajo donde se haya trasladado su pareja, siempre que sea posible.

Extensión de las medidas en el ámbito de la conciliación y corresponsabilidad para el matrimonio, a las uniones de hecho (parejas de hecho) que cumplan los requisitos legalmente establecidos (con inscripción en registro público).

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

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.

Existe un Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (2023-2027), donde se incluyen las mejoras necesarias y se establece un sistema de seguimiento y evaluación. Es conocido por todos los trabajadores de la organización y publicado en la intranet

corporativa.

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.

Uno de los principales ejes de actuación de CLECE es la integración laboral de colectivos vulnerables. Según datos de Agosto 2024, el 10,46 % de su plantilla, un total de 8.014 trabajadores son personas con diversidad funcional. Para llevar a cabo esta labor, CLECE colabora con asociaciones, fundaciones, entidades sociales y organismos públicos, consiguiendo así llegar a más gente y generar más oportunidades.

En 2024 CLECE ha obtenido, por cuarto año consecutivo, la categoría oro del certificado DisCert el máximo nivel de este sello europeo que reconoce a las compañías comprometidas con la inclusión laboral de personas con discapacidad. En esta ocasión, los auditores que han verificado su compromiso en esta materia han destacado el notable incremento de las acciones realizadas en 2023 en este ámbito, con un total de 625, a las que hay que sumar los 53 cursos de formación interna en Discapacidad impartidos durante el año pasado. Asimismo, entre los motivos que han contribuido a la renovación de esta categoría Oro se encuentra la colaboración con seis Centros Especiales de Empleo (CEE) que realizan inclusión sociolaboral de personas con discapacidad.

Para CLECE, la renovación de la categoría Oro es fruto de una rigurosa política de inclusión laboral de colectivos vulnerables, en especial de personas con discapacidad, para lo cual cuenta con distintas unidades de apoyo dentro de la organización, así como con numerosas alianzas con entidades del tercer sector. CLECE prioriza con múltiples evidencias la inserción de este colectivo, aunando desde hace años recursos específicos, tanto materiales como humanos, para lograr que este compromiso social sea un elemento fundamental de su identidad.

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.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 compromiso social de CLECE es inherente a sus actividades y desarrollo, y constante en el tiempo, generando valor mediante iniciativas de sensibilización y ayudando a la integración laboral de personas socialmente vulnerables. Ejerciendo, en definitiva, como una empresa de personas para personas.

CLECE se encuentra certificada en la categoría oro de Discert (Discapacidad); IQNet SR10 (RSC), EFR (Conciliación). Además está adherida a la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas. y es entidad socia prescriptora de Oro de la iniciativa Contigo somos +, destinada a reconocer la proactividad de sus socios adheridos a la Red Española del Pacto Mundial que difunde esta iniciativa, atrayendo a colaboradores o grupos de interés a la adhesión.

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 definan 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?

Del compromiso social de un grupo de trabajadores de CLECE nace en 2017 Corazón y Manos, una asociación sin ánimo de lucro creada como una iniciativa altruista atípica, al ser una ONG dentro de una compañía.
En 2021 fue declarada Asociación de Utilidad Pública por el Ministerio del Interior como reconocimiento a la gran labor social de sus proyectos solidarios.
Su objetivo es contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas y a su desarrollo social, prestando especial atención a la comunidad de trabajadores de CLECE y a los sectores de la sociedad más desfavorecidos, detectando sus necesidades concretas y facilitando los recursos para resolverlas, a través de iniciativas solidarias, donaciones particulares, colaboración con entidades del tercer sector y ayudas temporales que impiden que sus beneficiarios caigan en situaciones de exclusión social o pobreza.

Las principales líneas de acción sobre las que trabaja Corazón y Manos son:

Proyecto vivienda digna:

La asociación colabora en la búsqueda de pisos para trabajadores que se encuentran en riesgo de exclusión social, y ayuda con los gastos de fianza, de los primeros meses de alquiler, con la compra de menaje o con los gastos de adaptación en el nuevo hogar, prestando apoyo en situaciones límites que amenazan con dejar en la calle a sus trabajadores y sus familias.
Cabe destacar que este año la asociación ha creado el proyecto Viviendas con Corazón, mediante el cual ofrece a víctimas de violencia de género un apoyo integral: un alojamiento seguro, formación en atención sociosanitaria en el domicilio a personas dependientes y la posibilidad de conseguir un empleo en CLECE en este sector.

Inclusión laboral:

En Corazón y Manos creen en el empleo como motor de cambio social, un elemento

fundamental para la autonomía y el desarrollo de las personas, las familias y la sociedad en su conjunto. En España, el paro es la principal causa que provoca situaciones de exclusión social entre la población.
Este motivo fue el origen del proyecto Inclusión laboral, cuyo objetivo es la búsqueda de oportunidades laborales para miembros de colectivos vulnerables, como víctimas de violencia de género, personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social, para lo que trabaja en colaboración con entidades del Tercer Sector, servicios sociales, ayuntamientos e instituciones públicas y privadas.
Son muchos y muy variados los casos en los que hacen todo lo posible por ayudar a víctimas de género que necesitan incorporarse al mercado laboral, personas que tienen que salir de su país bajo amenaza de muerte y pedir asilo, españoles que han tenido una vida muy dura y pocas o ninguna oportunidad, jóvenes tutelados que cuando cumplen la mayoría de edad se encuentran con un panorama muy complicado y con una deficiente formación, o personas de mediana edad que tienen que soportar unas cargas familiares muy importantes, que se encuentran fuera del mercado laboral desde hace tiempo y que están viviendo una situación extrema..

Emergencia Social:

Una parte importante de su actividad se centra en ayudar a aquellas personas o familias que atraviesan una situación de urgencia debido a una causa sobrevenida. Cada una de estas personas tiene su propia historia y sus necesidades concretas. Por ello, trabaja estos proyectos de forma individualizada y busca para cada uno de ellos sus propias soluciones, centrando sus esfuerzos en cubrir sus necesidades básicas: productos de alimentación, medicamentos o ropa, entre otros.
Desde Corazón y Manos también intervienen ante situaciones de emergencia colectiva, como desastres naturales o conflictos, con el objetivo de ayudar a las personas afectadas proporcionando una respuesta inmediata de urgencia, particularmente a los más vulnerables.

Asesoría Jurídica:

A través de acuerdos con las clínicas jurídicas de las Facultades de Derecho de la Universidad Pontificia Comillas (ICADE), la Universidad Villanueva y la Universidad Rey Juan Carlos, ofrece asesoría jurídica gratuita a las personas pertenecientes a colectivos vulnerables o con escasos recursos económicos.
Este proyecto responde a las necesidades detectadas por la asociación de un gran número de personas que se encuentran con dificultades significativas para realizar trámites esenciales en su día a día. Corazón y Manos les facilita el canal para que reciban una atención directa y confidencial en asuntos tan variados como la tramitación de documentación, reclamaciones, testamentos y herencias, solicitudes administrativas, multas, fiscalidad, separaciones, divorcios, relaciones de pareja, asuntos relacionados con menores, compraventa de vivienda o alquileres, entre otros.

Apoyo Psicoemocional:

Desde Corazón y Manos, gracias a la colaboración de la Fundación Salud y Persona,

proporcionan apoyo psicoemocional a las personas beneficiarias de la asociación procedentes de colectivos vulnerables (víctimas de violencia de género, personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión social), así como a sus familiares más directos.
Se trata de un servicio gratuito, personalizado y de carácter confidencial, asistido por psicólogos profesionales, que ofrece orientación ante diferentes situaciones, tales como crisis personales y familiares, casos de acoso, soledad, depresión o ansiedad, entre otras.
Esta atención está especialmente orientada a tratamientos de corta duración y no puede ser sustituto ni complementar otros tratamientos psicológicos o psiquiátricos que la persona pueda estar recibiendo previamente.

Otras acciones:

En Corazón y Manos también promueven y colaboran en proyectos concretos, de forma puntual, que van más allá de sus líneas de acción, con el objetivo de apoyar a personas que se encuentran en una situación de urgencia o a los colectivos más vulnerables de la sociedad.
Un ejemplo de ello son las campañas "Una vuelta al cole solidaria" para ayudar en la compra de material escolar a aquellas familias beneficiarias de la asociación que se enfrentan a una situación económica complicada, o "Los Reyes Magos Solidarios" para ayudar a cumplir los deseos de los menores que residen junto a sus madres en las casas de acogida para víctimas de violencia de género que gestiona CLECE.

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

CLECE cuenta con su propia asociación de voluntariado corporativo, Corazón y Manos, formada por sus trabajadores. Además CLECE cuenta con un proyecto social que vertebra todas sus actuaciones partiendo de sus ejes de actuación: integración y sensibilización.

Se realizan diferentes actuaciones que buscan aportar beneficios directos e indirectos a diferentes colectivos. Para ello cuenta con la colaboración de entidades sin ánimo de lucro, especialmente con aquellas que cuentan con programas destinados a la integración laboral, con la que realizan acuerdos y convenios de colaboración, como la Asociación Tutelar Aragonesa de Discapacidad Intelectual (ATADES) con quien lleva a cabo el programa Empleo con Apoyo en el Hospital Miguel Servet de Zaragoza, que tiene el objetivo de fomentar la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad psíquica, y cuya labor ha sido reconocida con la entrega de un galardón en el marco del primer Encuentro CEOE Aragón - ATADES.

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

Las actuaciones de voluntariado de la asociación Corazón y Manos son continuadas en el tiempo, y parten de las necesidades que se observan a lo largo de todo el año.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

CLECE Aragón gestiona servicios destinados al cuidado de personas y siempre intenta favorecer y mejorar su ocio y tiempo libre, especialmente en aquellos servicios en los que se dedica a la atención residencial, en los que fomenta la visualización del folclore

aragonés con las actuaciones de asociaciones musicales, de bailes, de canto, y a través de muestras de trajes antiguos regionales.
Del mismo modo, sus residencias están integradas en el entorno local y participan en sus fiestas populares con la acogida de los tradicionales cabezudos y charangas.
También cabe destacar que a lo largo del año, los residentes de las residencias gestionadas por CLECE Aragón han realizados visitas guiadas y culturales a importantes espacios de la ciudad de Zaragoza como el Museo Romano, la Basílica de Nuestra Señora del Pilar o el Acuario Fluvial; y a diferentes exposiciones temporales de las Bibliotecas Municipales.

Partiendo de la base de que las relaciones entre las diferentes generaciones tienen un impacto muy positivo y un beneficio bidireccional, en CLECE Aragón han realizado este año distintas jornadas intergeneracionales entre los usuarios del Centro Residencial Nuestra Señora de Movera y el CEIP Maestro Don Pedro Orós, entre la Residencia Hermanos Buisan y el IES Villanueva de Gállego, y entre los usuarios del programa de actividad física Entra en Acción y el CEIP Santo Domingo. En estos encuentros los jóvenes aprecian la sabiduría de los mayores y éstos se sienten felices por contar con la energía de los primeros, produciendo en ambos casos un enriquecimiento personal y social.

Este año CLECE Aragón ha organizado 10 visitas programadas al espacio natural del Galacho de Juslibol para los usuarios del servicio Entra en acción, programa de actividad física para adultos y mayores de 67 años, de Zaragoza Deporte Municipal S.A.U. Los 500 visitantes que realizaron esta actividad pudieron llegar al paraje en el tren El Carrizal, visitar el centro de interpretación y transitar la zona con dos guías experimentados en el recorrido, con la finalidad de concienciar sobre la cultura medioambiental y dar a conocer el patrimonio ambiental de Zaragoza.

En 2024 CLECE Aragón también ha participado en la programación cultural del evento organizado por el Ayuntamiento de Zaragoza "Hola Primavera" realizando una sesión deportiva de Aerozumba en el escenario de la Plaza del Pilar. Una actividad en la que participaron personas de todas las edades y disfrutaron de la experiencia de ejercitarse en diferentes disciplinas y en un entorno único.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Según la tipología de los servicios que gestionamos podemos realizar unas u otras acciones, la mayor parte de nuestras colaboraciones con estas asociaciones las realizamos orientadas a las personas mayores, en los centros residenciales que gestionamos.
Las que van dirigidas al fomento de prácticas deportivas se realizan con trabajadores de la empresa.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Estas acciones se realizan de forma continua, sin una programación establecida pero sí podemos decir que semanalmente se realiza algún tipo de evento dentro de nuestra organización en Aragón.

COMPROMISO CON LOS ODS

¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo

Sostenible (ODS)?

Sí, mi organización está adherida al Pacto Mundial de la ONU y comunica y publica los avances en sostenibilidad a través del Informe de Progreso.

En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso

https://cop-report.unglobalcompact.org/COPViewer/2024?responseId=R_8caTugumVEizOH7

¿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 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.

¿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

CLECE ha llevado a cabo numerosas acciones de sensibilización y formación de temática social.
A modo de ejemplos CLECE ha realizado algunas campañas de sensibilización como "Día de la cero discriminación", "Día Internacional de la Educación" o "Día internacional de la mujer y la niña en la ciencia". Además CLECE colabora con más de 300 entidades sociales en la inserción de colectivos vulnerables y tiene su propia feria de empleo para contratar personal perteneciente a dichos colectivos, denominada CLECE EMPLEA
https://www.clece.es/es/blog/2024/06/05/la-feria-virtual-clece-emplea-ofrecera-el-5-y-6-de-junio-2-800-puestos-de-trabajo-para-colectivos-vulnerables/

¿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 CLECE no cuenta con un departamento especifico para tal función, tanto el departamento de selección e inserción laboral, como los delegados sociales , asumen estas tareas en su día a día.

¿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

CLECE trabaja con un procedimiento para identificar asuntos materiales, en materia de responsabilidad social corporativa y respecto a ODS, mediante consulta directa con los grupos de interés identificados como prioritarios tales como clientes públicos y privados, plantilla, entidades sociales, sociedad o dirección.

¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

Las líneas de actuación vienen marcadas por la Norma de RSC IQNET SR 10, en la que existen objetivos específicos vinculados con ODS, y auditados por un tercero.

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?

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

Se comunica en la web de CLECE y existe un calendario periódico de reuniones presenciales con proveedores para mostrar el compromiso de la organización con la sostenibilidad y con los ODS.