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

HERMANOS SESÉ ASENSIO, S.L.
CIF:B44144285
C/Virgen del Buen Acuerdo 5.-
50014 - Zaragoza
Zaragoza

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

12.625 trabajadores en Diciembre de 2023

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 primera política de igualdad y los primeros protocolos de actuación frente al acoso sexual y la discriminación laboral datan del año 2012. La Dirección de Sesé, sustenta su política de igualdad en los siguientes principios y compromisos:
- La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio estratégico para la organización.
- En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso y/o la discriminación, Sesé asume el principio de igualdad de oportunidades.

Los principios enunciados se llevan a la práctica a través de la implantación de Planes de Igualdad arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento para avanzar en la consecución de los objetivos de mejora marcados. Para el impulso y seguimiento de estos Planes, se cuenta con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, con las propias personas trabajadoras.

Con el objeto de seguir avanzando en la gestión de la igualdad, la Política de Igualdad es revisada periódicamente para su continua adecuación, se comunica y se da traslado a todas las personas que trabajan para la organización y se mantiene a disposición de los grupos de interés.

Este 2024 se ha lanzado la nueva revisión de la anterior política que se ha transformado en

Política de igualdad de trato, no discriminación, diversidad e inclusión.

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

Varias son las vías que se utilizan para evaluar el grado de satisfacción de los empleados en materia de conciliación e igualdad:
- Por un lado, las comisiones de igualdad -que en la mayoría de los casos, coinciden con las comisiones negociadoras - son las encargadas de dar seguimiento a los planes de acción, verificar la correcta implantación de dichas medidas, verificar su efectividad así como determinar nuevas acciones y/o medidas que sea preciso implantar. Estas comisiones están formadas de forma paritaria por representantes de la empresa y de los trabajadores. Dentro de estas actividades y como representantes de los empleados en lo que a igualdad y conciliación se refiere, una de las funciones de las comisiones es trasladar el sentir de la plantilla a la organización.
- Los agentes de igualdad tienen también como objetivo estar cerca de la plantilla y trasladar al área de RRHH cualquier oportunidad de mejora que pueda detectarse, ya sea transmitida por vías formales o informales.
- Por último, a través de las encuestas de clima laboral. Desde los primeros pilotos en el año 2015, la medición del clima laboral en Sesé ha ido evolucionando y extendiéndose a todos los centros de trabajo. El Departamento de Personas lanza de forma periódica encuestas de clima laboral para evaluar el nivel de satisfacción y motivación de los empleados de Sesé e identificar potenciales áreas de mejora a trabajar (la última se lanzó el pasado año 2023).

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

Las comisiones de igualdad -que en la mayoría de los casos, coinciden con las comisiones negociadoras - son las encargadas de dar seguimiento a los planes de acción, verificar la correcta implantación de dichas medidas, verificar su efectividad así como determinar nuevas acciones y/o medidas que sea preciso implantar. Estas comisiones están formadas de forma paritaria por representantes de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras. Los inputs de cada una de las comisiones son consolidados por el departamento de Personas y se trasladan a la alta dirección a través de los Comités mensuales de seguimiento del área de Personas.

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 aplica

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

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

No aplica

¿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?¦)

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

No aplica

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.
- 7. Plan de pensiones.
- 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?

** Sesé cuenta desde 2018 trabajando, dentro de su estrategia de organización, con un Plan de Empresa Saludable a través tanto de actividades como de una continua comunicación hacia sus empleados, con el objetivo de concienciarlos sobre la importancia de llevar una vida sana, tanto en el entorno laboral como fuera de este. En 2018, Sesé fue pionero en implantar un programa de Mindfulness Corporativo en colaboración con Javier García Campayo. En 2019, Sesé firmó su adhesión a la Red de Aragonesa de Empresas Saludables (RAES) y se unió al programa ?Por ti? para fomentar la salud en empresas y sociedad, lanzado por Fundación Ibercaja y Quirónsalud.

** En 2019, Sesé se convirtió en la primera empresa Baby Friendly del sector logístico español, a través del acuerdo firmado por parte de Ana Sesé, Vicepresidenta de Grupo Sesé y Presidenta de Fundación Sesé, y Elena Gómez del Pozuelo, CEO de BebeDeParis. Los programas Baby Friendly logran que los empleados se sientan apoyados por su empresa en uno de los momentos más importantes de su vida: cuando tienen un hijo. De esta forma la empresa demuestra velar no solo por el desarrollo profesional de las personas, sino también por el personal y familiar. Este programa comienza con la entrega del libro Vamos a ser padres, un clásico en la bibliografía sobre la paternidad y continúa con el regalo de una canastilla en el nacimiento.

** Desde 2020, inclusión en los reconocimientos médicos periódicos de la plantilla y de forma total o parcialmente subvencionada por la empresa, de pruebas de salud específicas extraordinarias (por ejemplo, análisis de PSA - indicador bastante fiable para detectar un posible cáncer de próstata de forma precoz).

** Además, actualmente existen estos beneficios:

-> Club Benefits

-> Programas de vacunación contra la gripe, hepatitis y Covid-19

-> Programas para dejar de fumar

-> Participación en eventos deportivos y contra el cáncer (carrera Esic, de la mujer, contra el cáncer, etc.)

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 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?

- Ampliación de las horas de acompañamiento para médicos y especialistas.

- Flexibilidad para el disfrute de los permisos de maternidad y paternidad, siempre cumpliendo con los requisitos mínimos marcados por la legislación aplicable, con el fin de ayudar a maximizar los periodos de cuidado de los recién nacidos.

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.

Código de referencia 90122792112023
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.

Las comisiones de igualdad -que en la mayoría de los casos, coinciden con las comisiones negociadoras - son las encargadas de dar seguimiento a los planes de acción, verificar la correcta implantación de dichas medidas, verificar su efectividad así como determinar nuevas acciones y/o medidas que sea preciso implantar. Estas comisiones están formadas de forma paritaria por representantes de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras. Los inputs de cada una de las comisiones son consolidados por el departamento de Personas y se trasladan a la alta dirección a través de los Comités mensuales de seguimiento del área de Personas.

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.

Sesé canaliza toda su estrategia social a través de Fundación Sesé, Organización No Lucrativa de ámbito estatal. Fundación Sesé define sus principios apostando en la igualdad

de todas las personas y establece sus fines en:
** la intermediación,
** la formación y capacitación,
** el asesoramiento,
** la accesibilidad
** y la creación de empresas,
para personas con diversidad funcional y/o en riesgo de exclusión, apostando por una mentalidad sin barreras desarrollando el potencial de las personas.
El objetivo es impulsar un CAMBIO en las empresas, y un cambio en la sociedad, una apertura de MIRAS hacia trabajadores con altas capacidades de adaptación y rendimiento, buscando la máxima COMPATIBILIDAD entre los perfiles y los puestos, y una FORMACIÓN cualificada.
Fundación Sesé cuenta el Reconocimiento Excepcional Tres Estrellas SOLIDAR por las acciones llevadas a cabo para favorecer la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado laboral. Con este reconocimiento se pone en valor el compromiso social de la organización, al destinar de forma permanente recursos a la promoción y creación de actividades para facilitar puestos de trabajo a colectivos que tienen más difícil su acceso al mercado laboral.

Sesé cerró 2023 sus datos de personal discapacitado en España en un 5,39% de la plantilla.

AGENCIA DE COLOCACIÓN. Fundación Sesé cuenta con una Agencia de Colocación On-Line que ofrece el mejor servicio de intermediación para los demandantes, en especial, para el colectivo de la discapacidad y/o en riesgo de exclusión. Esta agencia también da servicio a Sesé ayudando a sus objetivos de integración de personal con discapacidad. En el año 2023, un total de 224 personas fueron atendidas a través de esta agencia y se lograron 85 contrataciones.

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO. Una de las figuras en las que se apoya la organización para desarrollar sus objetivos de integración son los Centros Especiales de Empleo. La apuesta y el desarrollo de estos CEE es una idea impulsada por la Propiedad de Sesé, hecho que demuestra que el comportamiento socialmente responsable no es incompatible con la rentabilidad económica y la eficiencia.
2010: Nace en Martos, Andalucía, el primero Centro Especial de Empleo (CEE) de Sesé, enmarcado además en el sector industrial, desarrollando actividades de premontaje e inyección de pieza plástica para la automoción.
2015: Tras la calificación obtenida en Andalucía, es en 2015 cuando se obtiene la calificación para Aragón, nuevamente, dando soporte al sector industrial de la Comunidad con actividades de logística, premontajes de piezas para la automoción o soldadura.
2021: Se obtiene la tercera calificación como CEE, esta vez en Navarra, donde se desarrollan actividades auxiliares de logística.
2023: La última calificación obtenida es en la comunidad de Madrid. El centro de más reciente creación está preparado para prestar servicios tanto industriales como logísticos y su actividad se espera comience a lo largo del año 2024.

CENTRO DE FORMACIÓN. En el año 2021, Fundación Sesé lanzó en sus instalaciones de

Plaza, Zaragoza, un centro de formación acreditado como colaborador del INAEM para impartir formación a colectivos empleados y desempleados. Se trata de un ambicioso proyecto orientado a la formación y mejora profesional de las personas empleadas y desempleadas, con una formación orientada al mundo de la logística y el transporte, informática, medio ambiente y digitalización que permitirá formar y actualizar a las personas interesadas en dichas materias en diferentes modalidades. Su finalidad principal es ayudar a las empresas e instituciones en disponer de personas preparadas y formadas para afrontar los retos futuros de una actividad estratégica y en constante evolución. Desde su lanzamiento, la oferta formativa ha ido creciendo exponencialmente, acercándose para ello tanto a la Administración y la empresa privada como a la sociedad.

PROGRAMA IMPRESCINDIBLES. En este 2023, Fundación Sesé ha puesto en marcha la segunda edición del Programa Imprescindibles, con la participación del Instituto Aragonés de Empleo (INAEM) y Fundación Down Zaragoza. Se trata de un programa con el que se pretende facilitar y mejorar la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual. El Programa ha sido galardonado en los premios 3 de abril edición 2023, dentro de la categoría Trabajo Social.

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.

Sesé es firmante del Pacto Mundial desde el año 2016, renueva anualmente su compromiso y reporta su informe de progreso en la Web de Pacto Mundial.

https://gruposese.com/wp-content/uploads/2024/06/Memoria-RSC-EINF-Sese-ano-2023-combinado.pdf
En el año 2021 Sesé participó en el Programa Acelerador de Cambio Climático.
En el año 2022 Sesé participó en la iniciativa "Early Adopter Programme" para usar de forma anticipada la nueva herramienta de Pacto Mundial para el CoP.
En el año 2023 Sesé ha participado en el Programa Acelerador de los Derechos Humanos.

Periódicamente, Sesé participa en las redes sociales apoyando las iniciativas de comunicación y sensibilización para la difusión de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

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.
- 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?

Fundación Sesé impulsa de forma anual diferentes proyectos sociales destinados a ayudar de forma local en la sociedad. A través de colaboraciones y alianzas con otras entidades

sociales, ONGs y empresas privadas:
? recauda fondos para la investigación de enfermedades o para luchar contra el hambre y la pobreza energética;
? apoya y da soporte económico o de voluntariado a entidades locales;
? y patrocina iniciativas que visibilicen la discapacidad en el deporte.

2019 fue el año de lanzamiento del Programa de Voluntariado de Sesé ?Moving the World? en España, iniciativa impulsada por la familia Sesé de forma directa y que busca complementar la acción social desarrollada por Fundación Sesé. Los objetivos con los que se lanzó este Programa son:
? Promover y apoyar el ejercicio del espíritu solidario de los trabajadores y trabajadoras de Sesé, facilitando su participación en causas y proyectos que mejoren la calidad de vida y la integración de colectivos desfavorecidos o en riesgo de exclusión.
? Reforzar el compromiso de los trabajadores y trabajadoras del Sesé con los valores de excelencia, sentido de pertenencia y trabajo en equipo.
? Ayudar a los trabajadores y trabajadoras a desarrollar competencias que les ayuden en su crecimiento personal y profesional.
? Apoyar la consecución de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) marcados dentro de la Agenda 2030 aprobada por las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.

ESPAÑA
** SESÉ BIKE TOUR (acción social y voluntariado) es una marcha cicloturista con vocación solidaria que se incorporó en 2018 al circuito nacional de las Grandes Marchas Ciclistas, bajo la organización de El Pedal Aragonés y la Fundación Sesé, con salida y llegada en Urrea de Gaén y un recorrido exigente a través de inéditas rutas de la provincia de Teruel / Bajo Martín y Maestrazgo. Cada año, más de 130 voluntarios, entre voluntarios de Sesé y vecinos tanto de Urrea de Gaén como de los pueblos cercanos, hacen posible que este gran evento tenga lugar. En 2023, Los 17.500 ?, recaudados gracias a participantes y patrocinadores, se han donado al proyecto ?El Sitio de mi Re-Creo?, de ASAPME-Aragón que ofrece atención psicológica por todo el territorio aragonés.
** GALA BENÉFICA (acción social y voluntariado). En este evento que se organiza de forma anual y de la mano de artistas de primer nivel se logran recaudaciones superiores a los 15.000?/ año. En 2023, en la ya sexta edición de la Gala, 16.950? fueron recaudados y donados a la Hermandad del Refugio. Gracias a esta aportación, la Hermandad podrá atender a más de 200 bebés de familias vulnerables a través de su servicio ?Gota de Leche?. Este proyecto pediátrico activo desde 1907 asegurará así el desarrollo saludable de estos lactantes gracias al reparto gratuito de alimentos como leche, cereales o potitos; así como otras necesidades básicas como pañales, jabón, cunas o tronas.
** REFUERZO ESCOLAR ? ASOCIACIÓN EL CAÑAR (acción social). Desde el año 2015 Fundación Sesé es el principal colaborador del proyecto, en el que se han desarrollado dos líneas de trabajo: apoyo escolar para colectivos en riesgo de exclusión, en concreto familias inmigrantes del barrio de Delicias de Zaragoza. Asisten más de 25 menores cada día.
** COMEDOR FAMILIAR DELICIAS (acción social). En 2019 se inauguró en el barrio de Delicias en Zaragoza ?Comedor Familiar Delicias? dirigido por la Parroquia de San Pedro Arbués y sustentado por Fundación Sesé para ciudadanos en riesgo de exclusión social o en situación de pobreza. Acuden más de 30 personas cada día.

** SALA DE CINE, HOSPITAL MIGUEL SERVET (acción social y voluntariado). Fundación Sesé impulsó el proyecto, lo financió y le da vida desde el año 2019 gracias al Voluntariado de Sesé. Cada martes, un grupo rotativo de 3 voluntarios de Sesé encienden las luces de esta especial sala de cine y asisten a los niños y sus familiares que acuden a ella.
** PROGRAMA DE ASISTENCIA ALIMENTARIA (acción social y voluntariado). Desde hace varios años Fundación Sesé mantiene un convenio de colaboración con el Arzobispado para colaborar en la asistencia logística y el transporte entre el Banco de Alimentos y las Parroquias del Barrio Oliver y de San Juan de la Cruz, en Zaragoza, y del Centro Caliu, en Barcelona. Cada año se transportan más de 50.000 kilos de alimentos.
** TRANSPORTE SOLIDARIO MÉDICO-SANITARIO (acción social). Colaboración con Juan Ciudad ONG y el Hospital San Juan de Dios para el transporte de material médico-sanitario y de otros materiales auxiliares hasta el centro logístico de Madrid, desde donde posteriormente salen con destino África y América.
** A TODO TRAPO (acción social). Desde 2018, Sesé cuenta con puntos fijos de recogida de ropa para el proyecto ?A todo trapo?. Se trata de un programa de trabajo en red promovido por Cáritas y orientado a la inserción sociolaboral de personas en riesgo de exclusión. La ropa se trata por completo en la planta de tratamiento de Sant Esteve Ses Rovires, perteneciente a la empresa de inserción de Cáritas Formació i Treball.
** TRAINING CAMP (acción social y voluntariado). A raíz del acuerdo firmado el 2016 entre Sesé y VFL Wolfsburg club de futbol, mediante un contrato de patrocinio, cada año se celebra el Training Camp Sesé de fútbol para los hijos de los trabajadores de Sesé. Esto supone que 5 entrenadores de su Escuela de Futbol se desplazan para realizar una sesión de entrenamientos y juegos de 3 días de duración, para grupos de niños y niñas de entre 6 y 16 años. Este Training Camp se celebra ya en España, México y Estados Unidos.
** LIGA GENUINE (acción social). Desde 2018, Fundación Sesé patrocina la Escuela Discapacidad Intelectual Real Zaragoza. A través de este tipo de iniciativas se busca fomentar la inclusión social, la convivencia y la diversión, por mediación de este deporte. El equipo Genuine cuenta con 70 jugadores que defienden al Real Zaragoza allá por donde van, formando un grupo humano excepcional y aportando sus valores al mundo del fútbol.
** PARQUE POLO (acción social). Fundación Sesé colabora anualmente con el Parque Polo Volkswagen (Navarra), parque que inició su actividad en el año 1999 y desarrolla programas de educación vial para los más pequeños (escolares entre 5 y 15 años). A través de actividades educativas y lúdicas se explica a futuros conductores y peatones los principios básicos de las normas de educación vial.

BRASIL
** PROGRAMA DE ASISTENCIA ALIMENTARIA (acción social y voluntariado). En 2023 se han organizado tres campañas de recogida de alimentos entre los empleados para apoyar a familias en situación de vulnerabilidad social. En estas campañas, más de 60 voluntarios de Sesé colaboraron en la recogida y distribución de unas 2 toneladas de alimentos no perecederos.
** INSERCIÓN LABORAL: DISCAPACIDAD (acción social). Fruto del compromiso para promover la inserción laboral de los colectivos más vulnerables, 54 personas con discapacidad fueron contratadas por la filial brasileña de Sesé en puestos como auxiliar de logística, auxiliar de operaciones, recepción de mercancías, operador polivalente, auxiliar administrativo, ayudante logístico, técnico de seguridad en el trabajo o informático.
** NACE INSTITUTO SESÉ BRASIL. Diciembre de 2023 fue un mes especial para el

equipo de Sesé Brasil y Fundación Sesé, puesto que concluyó con la creación del Instituto Sesé Brasil, que, a partir de 2024, impulsará los proyectos sociales en las comunidades donde opera la filial. El Instituto comparte objetivos con su matriz española Fundación Sesé, trabajando por la inclusión social de personas con discapacidad y en situación de vulnerabilidad.

MÉXICO

** PROGRAMA CREANDO SONRISAS (acción social y voluntariado). El programa ?Creando Sonrisas? se puso en marcha en 2021 con el objetivo de mejorar la calidad de vida y la integración de colectivos en situación de vulnerabilidad social. Tres son los proyectos beneficiaros de las campañas de recogida de juguetes, ropa, alimentos y artículos de primera necesidad:

? Los niños de la casa cuna de Sagrado Corazón de Jesús.

? Los abuelitos indigentes que son atendidos por el equipo de Asilo Vivir de Amor.

? Los niños de la casa hogar Casa Sol.

** INSERCIÓN LABORAL: RIESGO DE EXCLUSIÓN (acción social). Sesé México colabora con el Banco de Alimentos de Puebla dentro de uno de sus proyectos, Alimento del futuro, dirigido a colectivos vulnerables con riesgo de exclusión. A través de esta alianza firmada con el Banco de Alimentos para apoyar en la acogida, integración y acompañamiento de estas personas, facilitando un empleo digno y permanente.

RUMANIA

Desde el año 2019, Sesé colabora con Cruz Roja Rumania e Inditex en varios proyectos destinados a apoyar a los colectivos menos favorecidos.

** PROYECTO SECOND LIFE (acción social y voluntariado). Este proyecto nace para la recuperación y reutilización de productos textiles. Sesé realiza de forma solidaria la gestión logística completa del proceso hasta llegar a los beneficiarios finales. Gracias a esta iniciativa conjunta ha sido posible atender a más de 7.000 personas en riesgo de exclusión.

** PROYECTO LA CUNA DEL BEBÉ (acción social y voluntariado). El proyecto ?Cadita Bebelusului ? La Cuna del Bebé? tiene como objeto proporcionar un set completo de ropa y productos de higiene para el bebé a familias vulnerables (madres solteras, adolescentes, desempleadas o familias sin recursos). Sesé realiza de forma solidaria la gestión del transporte y las entregas.

MARRUECOS

** ASISTENCIA TRAS EL TERREMOTO (acción social y voluntariado). Fundación Sesé, a través de la filial marroquí de Sesé, se unió a la caravana solidaria promovida por entidades sociales, empresas, ciudadanos y autoridades locales para llevar ayuda humanitaria a los damnificados por el terremoto que sacudió el centro de Marruecos. La rápida respuesta del equipo de Sesé en el país permitió movilizar más de veinte camiones para transportar mantas, ropa de abrigo, agua, alimentos, medicamentos y material escolar, llegando hasta las aldeas más alejadas en colaboración con las autoridades marroquíes.De formar complementaría, se activó una campaña de donativos para ampliar el alcance de esta ayuda. Los fondos recaudados se destinaron a la asociación Baki Kheir

para atender a las víctimas del terremoto. Se abrieron líneas adicionales de apoyo durante los meses posteriores al terremoto:
? Colaboración en la recogida de material escolar en colaboración con el Colegio Español ?Ramón y Cajal?
? Coordinación del transporte de colchones, alfombras, ropa, productos de higiene personal y material escolar para las familias realojadas por la asociación Baki Kheir.

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

La actividad de Fundación Sesé no sería posible sin la colaboración con otras empresas y organizaciones. Fundación Sesé mantiene los siguientes Convenios / Colaboraciones / Acuerdos:
- Convenio con Ibercaja para el desarrollo de proyectos de inserción socio laboral.
- Convenio de adhesión al programa Incorpora de la Fundación Bancaria La Caixa.
- Acuerdo de colaboración con Ilunión, empresa de RRHH de la Fundación ONCE para el acceso a la plataforma Inserta para la inserción laboral de personal discapacitado.
- Adhesión de Fundación Sesé a la red de La Fuerza del Corazón, una red que reúne las diversas causas sociales que son apoyadas por el cantante Alejandro Sanz.
- Adhesión de la Fundación Sesé al Plan Integral de Cualificación y Empleo de la Cámara de Comercio de Zaragoza.
- Fundación Sesé y el Clúster de Energía de Aragón.

Ejemplos de solo algunas de las entidades con las que se han desarrollado los grandes proyectos anuales de recaudación de fondos para fines sociales, tales como la Sesé Bike Tour o la Gala Benéfica anual son: Pedal Aragonés, ARAELA, ASPANOA, AECC, Plataforma afectados ELA, Down Zaragoza, Special Olympics, Juegoterapia, Hospital Miguel Servet, Asociación Autismo, Fundación Lacus, Cedes, Hermandad del Refugio o ASAPME.

En otros proyectos de acción social y voluntariado, estas son algunas de las entidades: Cáritas, Juan Ciudad ONG, el Hospital San Juan de Dios, Fundación Federico Ozanam, Parroquia San Pedro Arbués, Banco de Alimentos, Arzobispado de Zaragoza y Barcelona, Cruz Roja.

Ver detalles adicionales en el primer apartado de este bloque.

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

Existen diferentes frecuencias para cada una de las diferentes acciones sociales y de voluntariado. Por ejemplo:
- Se realizan de forma anual Sesé Bike Tour, Gala Benéfica o el Training Camp de Futbol
- El resto de las acciones se realizan de forma continuada, teniendo algunas de ellas incluso frecuencia semanal, como el transporte de alimentos realizado por los voluntarios de Sesé del Banco de Alimentos a varias Parroquias o la atención de la Sala de Cine del Hospital Miguel Servet.

Ver detalles adicionales en el primer apartado de este bloque.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

APOYO AL DEPORTE Y AL DEPORTE INCLUSIVO

** SESÉ BIKE TOUR: marcha cicloturista anual solidaria que se incorporó en 2018 al circuito nacional de las Grandes Marchas Ciclistas, bajo la organización de El Pedal Aragonés y la Fundación Sesé, con salida y llegada en Urrea de Gaén y un recorrido exigente a través de inéditas rutas de la provincia de Teruel / Bajo Martín y Maestrazgo.

** TRAINING CAMP - VFL WOLFSBURG: a raíz de un acuerdo firmado el 2016 entre Sesé y VFL Wolfsburg club de futbol, mediante un contrato de patrocinio, cada año se celebra el Training Camp Sesé de fútbol para los hijos de los trabajadores de Sesé. Esto supone que 5 entrenadores de su Escuela de Futbol se desplazan para realizar una sesión de entrenamientos y juegos de 3 días de duración, para grupos de niños y niñas de entre 6 y 16 años.

** LIGA GENUINE: desde 2018, Fundación Sesé es patrocinador de la Escuela Discapacidad Intelectual Real Zaragoza. Se trata de un proyecto, en el que el club Real Zaragoza, junto a LaLiga Genuine, busca normalizar la práctica del fútbol entre las personas con discapacidad intelectual. A través de este tipo de iniciativas se busca fomentar la inclusión social, la convivencia y la diversión, por mediación de este deporte. En la escuela de la Liga Genuine del Real Zaragoza participan más de 60 jugadores.

APOYO A LA FORMACIÓN EN TODOS LOS NIVELES DE LA SOCIEDAD

** Desde el año 2015 Fundación Sesé es el principal colaborador del proyecto ASOCIACIÓN EL CAÑAR, en el que se han desarrollado dos líneas de trabajo: apoyo escolar y escuela de adultos para colectivos en riesgo de exclusión, fundamentalmente niños inmigrantes del barrio de Delicias de Zaragoza y sus madres. La finalidad de la escuela de adultos es enseñar a hablar español, a leer y escribir, dominar operaciones básicas de matemáticas, y familiarizar a los alumnos con las costumbres y cultura del país.

** PARQUE POLO SEGURIDAD VIAL: Fundación Sesé colabora anualmente con el Parque Polo Volkswagen (Navarra). Este Parque inició su actividad en el año 1999 y desarrolla programas de educación vial para los más pequeños (escolares entre 5 y 15 años). A través de actividades educativas y lúdicas de carácter teórico y práctico se explica a futuros conductores y peatones los principios básicos de las normas de educación vial.

** FORMACIÓN DUAL. En 2017, Sesé fue de nuevo pionero, al diseñar en España un proyecto formativo y educacional a medida que adaptase los contenidos formativos a las funciones reales a desempeñar en la empresa dentro de un plan de Formación Profesional Dual, dirigido a jóvenes entre 16 y 30 años. Este programa, especialmente diseñado por los Departamentos de Personas e Informática, deja claro que las ventajas son tanto para la empresa como para los alumnos, futuros trabajadores de la empresa, ya que los jóvenes se mueven en un entorno real y adquieren experiencia profesional que facilita su entrada en el mercado laboral, estando la relación entre empresa y trabajador regulada mediante un contrato de trabajo retribuido económicamente. Desde esa primera edición, se han lanzado de forma anual diferentes programas en las áreas de Informática y Logística y Transporte.

** BECARI@S: Para Sesé el programa de prácticas a través de becas es una fuente de valor incalculable como cantera para los nuevos empleados de la organización, por ello apuesta por programas de calidad, por la aplicación de rigurosos tutorizajes y por el desarrollo del personal que participa en estos programas. Cada año un promedio de 85 personas realizan programas de prácticas en alguna de las empresas Sesé, con un índice

promedio de contratación del 19%.
** CENTRO DE FORMACIÓN. En el año 2021, Fundación Sesé lanzó en sus instalaciones de Plaza, Zaragoza, un centro de formación acreditado como colaborador del INAEM para impartir formación a colectivos empleados y desempleados. Se trata de un ambicioso proyecto orientado a la formación y mejora profesional de las personas empleadas y desempleadas, con una formación orientada al mundo de la logística y el transporte, informática, medio ambiente y digitalización que permitirá formar y actualizar a las personas interesadas en dichas materias en diferentes modalidades. Su finalidad principal es ayudar a las empresas e instituciones en disponer de personas preparadas y formadas para afrontar los retos futuros de una actividad estratégica y en constante evolución. Desde su lanzamiento, la oferta formativa ha ido creciendo exponencialmente, acercándose para ello tanto a la Administración y la empresa privada como a la sociedad.
PROGRAMA IMPRESCINDIBLES. En este 2023, Fundación Sesé ha puesto en marcha la segunda edición del Programa Imprescindibles, con la participación del Instituto Aragonés de Empleo (INAEM) y Fundación Down Zaragoza. Se trata de un programa con el que se pretende facilitar y mejorar la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual. El Programa ha sido galardonado en los premios 3 de abril edición 2023, dentro de la categoría Trabajo Social.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Ver primer bloque de este apartado

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Ver primer bloque de este apartado

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://unglobalcompact.org/admin/dashboard
https://cop-report.unglobalcompact.org/COPViewer/2024?responseId=R_2X2MDSpIbsXQlRn

https://gruposese.com/wp-content/uploads/2024/06/Memoria-RSC-EINF-Sese-ano-2023-combinado.pdf

¿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 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización ha realizado puntualmente algún evento orientado a la sensibilización del personal con los ODSs

En caso afirmativo, información adicional

A modo de ejemplo de iniciativas de sensibilización para el ODS 13, dentro del proyecto de Voluntariado, una de las vías de actuación está enfocada al medio ambiente, por ejemplo, en el año 2019 se desarrolló en colaboración con Coca Cola una actividad de limpieza de riberas en el Soto de Ranillas (Zaragoza), a través de su iniciativa Mares Circulares. En el año 2022, dentro del marco del Bosque de los Zaragozanos, los voluntarios de Sesé plantaron más de 700 árboles en el Mirador de las Planas (Cuarte de Huerva, Zaragoza). Dentro del marco de estas actuaciones, se sensibiliza a los participantes sobre el impacto potencial de empresas y sociedad en el medio ambiente.

En el plan de empresa saludable (ODS 3) tienen gran peso las charlas sobre nutrición, alimentación, vida sana, prevención de enfermedades, etc.

Fundación Sesé es muy activa en la comunicación interna y externa para divulgar todas las actuaciones que se realizan para luchar por y para la integración real de personas con discapacidad y/o riesgo de exclusión (ODS 10).

Anualmente, desde el Departamento de Personas se lanzan campañas de formación y sensibilización en materia de igualdad (ODS 5). Igualmente, desde el Departamento de Compliance se lanzan píldoras de concienciación sobre comportamiento íntegro y ético (ODS 16).

¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

En caso afirmativo, información adicional

Sesé cuenta con la figura de la Dirección de Compliance y Sostenibilidad a tal efecto. Adicionalmente, el Consejo de Administración cuenta con una Comisión Delegada, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y RSC que supervisa y apoya el desarrollo del Plan de RSC de la organización.

¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

En caso afirmativo, información adicional

Este análisis, que bebe del análisis de contexto, se encuentra enmarcado dentro del análisis de materialidad que se realiza de forma anual en el marco de la gestión y reporte de las cuestiones significativas en materia de sostenibilidad.

¿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

Desde el año 2019, el plan estratégico de Grupo Sesé cuenta con un anexo específico que despliega la estrategia de la organización en materia de RSC y las líneas de trabajo planificadas a corto y medio plazo en cada uno de los ODS identificados como relevantes para la organización.
Dentro de este plan se desgranan las líneas estratégicas destinadas al crecimiento sostenible de la organización que permiten impactar de forma positiva en todos los grupos de interés y que son desplegadas a través de la gestión del equipo directivo de la organización.
Cada una de estas líneas estratégicas se despliega a través de objetivos estratégicos e indicadores de cumplimiento que permiten verificar cuantitativamente los grados de consecución de las líneas marcadas. Para su cumplimiento se apoyan en iniciativas y planes concretos que quedan plasmados en un programa anual.

Estrategia de negocio: ODS 8, 9 y 13

Modelo de Gobernanza: ODS 3,5,10,16,17

Iniciativas y Proyectos específicos: ODS 1,2,4,6, 7, 11, 12, 14 y 15

Este año 2023, Sesé ha obtenido del Sello Aragón Circular. Se trata de una iniciativa del El Departamento de Economía, Planificación y Empleo del Gobierno de Aragón para que, empresas y administraciones locales, puedan poner en valor su compromiso con la economía circular y ser reconocidos públicamente por ello.
En la evaluación de las candidaturas se ha valorado el grado de implantación de los principios de la economía circular, su impacto a lo largo de la cadena de valor y su contribución para lograr en Aragón una economía más sostenible, competitiva y eficiente en el uso de los recursos.

Sesé acaba de firmar en este 2023 su adhesión al programa OCS (Operation Clean Sweep), una iniciativa de carácter mundial impulsada por la industria de los plásticos para evitar la emisión al medio ambiente de estas partículas.
El objetivo es ayudar a que en todas las operaciones en las que se manipule granza de plástico se apliquen buenas prácticas de limpieza y control, para conseguir que nada vaya a parar al entorno.

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

Para lanzar las iniciativas se cuenta con la colaboración de diferentes grupos de interés:
- Para llegar a los empleados se cuenta con la Intranet y el correo corporativo y su actuación se vertebra a través del programa de voluntariado.
- Clientes y proveedores son contactados tanto para participar de forma directa como para colaboraciones en forma de patrocinio.
- Fundación Sesé canaliza la participación de otras entidades sociales

Los resultados de las mencionadas iniciativas se divulgan en la Memoria Anual de Sostenibilidad, que identifica visualmente los ODS impactados por cada una de las acciones.