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

RSA PLUS - GRANDES EMPRESAS

Empresa evaluada

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

CONCILIACION

Enfoque de gestión

¿Incluye la política de gestión de personas de su empresa un Plan específico de Conciliación en el que queden definidos objetivos e indicadores?

SI

Información adicional sobre la existencia del Plan

Clece asume el compromiso de facilitar las medidas necesarias para equilibrar la conciliación de sus trabajadores, tomando como referencia las necesidades y expectativas de las personas que forman parte de la organización, comunicándolas y poniéndolas a disposición de los interesados.
Para ello, Clece 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 todo el personal de estructura asociado a la Delegación de Clece en Aragón, salvo que se especifique lo contrario.

¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa?

SI

Información adicional sobre el sistema de valoración

Clece y sus empresas filiales cuentan con la certificación bajo el Modelo EFR, herramienta para gestionar determinadas políticas relacionadas con el equilibrio entre la vida personal y profesional y la conciliación.
El Modelo EFR se basa en la mejora continua. Por ello, uno de sus elementos más importantes 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, anualmente la organización envía a sus trabajadores, a través del correo electrónico, un cuestionario para valorar el grado de satisfacción en cuanto a las medidas de conciliación.

¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan específico de conciliación?

SI

Información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Nuestro plan de conciliación de la vida familiar y laboral establece una serie de indicadores

para poder ser evaluado, Clece cuenta con un departamento cuya misión es revisar y mantener en permanente mejora su política dirección de personas, entre las que se encuentra el Plan de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

SI

¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO http://horariosenespana.com

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de trabajo son habituales en la empresa?

- Horario flexible de entrada y/o salida.
- Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- Otras medidas

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

Horario flexible:
Hora de entrada entre 8:00 y 8:30h, con pausa para la comida entre 14:00 y 15:30h, no pudiendo ser inferior a 1h 30 min, y salida a partir de las 18:00h, tras realizar una jornada de 8h 30min.

? Jornada Viernes:
Hora de entrada entre 8:00 y 8:30h, y salida entre 14:00 y 14:30.

? Jornada intensiva en verano (entre el 1 de julio y el 31 de agosto):
Hora de entrada entre 8:00 y 8:30h, y salida flexible de lunes a jueves, entre las 15:00 y 15:30 h, y entre 14:30 y 15:00 h los viernes.

? 24 días laborables de vacaciones (2 días más de los establecidos por el Estatuto de los Trabajadores).
? Equipamiento para trabajos fuera de oficina: ordenadores portátiles, teléfonos móviles y tarjetas 3G para empleados/as que realizan tareas fuera de la oficina.
? 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/la responsable directo

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la empresa?

- Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?

- Formación online
- Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)
- Otros

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

Salas de videoconferencia, utilizadas con el objetivo de minimizar viajes.
Salas de reuniones de fácil reserva, para facilitar la gestión y organización de reuniones.

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de los trabajadores.

- Ticket o servicio de restaurante subvencionado o espacios habilitados que permitan el descanso en horario de comida
- Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- Seguros vinculados con la salud
- Anticipos, préstamos ?
- Sensibilización y formación específica acerca de cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- Otros

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

Salariflex: posibilidad de destinar parte de la retribución a la contratación directa de ticket guardería, tarjeta transporte o seguro médico privado (solo para el personal de estructura no sujeto a convenio colectivo regulador de actividad o sector, con contrato indefinido).
Tickets restaurant, entregados los días laborables comprendidos entre lunes y jueves, ambos inclusive, empleados/as con jornada partida, a excepción de la jornada de verano establecida en julio y agosto. Los cheques gourmet pueden sustituirse por una ayuda a comida en nómina, equivalente.
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 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 indefinido.
Acuerdos Corporativos: Oferta de bienes y servicios con descuento por ser miembro de plantilla de Clece y filiales publicada en Intranet (Apartado Acuerdos Corporativos)

Medidas relativas a la mejora de permisos legales.

- Fomento del uso del permiso de paternidad.
- Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- Otras medidas

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

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.

Excedencia por cuidado de hijo/a: Ampliación en 6 meses al límite legal de 3 años por cuidado de hijo/a. Respecto al derecho a la solicitud de un periodo de excedencia para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En el resto de asuntos concernientes a este punto se estará a la legislación vigente.

Excedencia por cuidado de familiar: Ampliación en 6 meses al límite legal de 2 años por atención familiar. Respecto al derecho a la solicitud de un periodo de excedencia para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo. En el resto de asuntos concernientes a este punto se estará a la legislación vigente.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Gestión de la Diversidad o Plan de Igualdad de Oportunidades y No discriminación en el que queden definidos objetivos e indicadores de seguimiento?

SI

En caso afirmativo, información adicional.

Se garantiza el respeto al principio de igualdad de oportunidades de forma específica en el acceso al puesto de trabajo; la formación, el desarrollo profesional, la retribución, etc...
Existe un Plan de Igualdad de oportunidades, se evalúan los resultados y se incluyen las mejoras necesarias, es conocido por todos los trabajadores, publicado en la intranet de la empresa, quedan recogidos los objetivos y se plantean medidas de igualdad. Las principales líneas de actuación son:

1. Selección de personal y acceso a empleo.
2. Favorecer el acceso de la mujer en os sectores menos representados.
3. Formación.
4. Inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género.
5. Código de buenas prácticas.
6. Medidas específicas ante situaciones de acoso (protocolo de acoso laboral y Acoso Sexual y por razón de sexo)

¿Existe un compromiso claro y formalizado por parte del máximo órgano de dirección con la gestión de la diversidad conocido y compartido por el personal de la organización? (presencia en misión/valores, reflejo en documentos clave -escrituras fundacionales, estatutos-, memorias)

SI

Información adicional.

La misión, visión y los valores de Clece son la base sobre la que trabajamos cada día y que nos permite llegar a ser un referente de calidad realizando una gestión eficiente y profesional de los servicios, al tiempo que nos permite impulsar, a través de nuestro Proyecto Social, la inclusión de colectivos socialmente vulnerables. Todo ello, manteniendo la transparencia y el cumplimiento legal en la gestión de nuestras actividades y servicios.
MISION
Gestión eficiente y profesional de los servicios, buscando una rentabilidad sostenible.
Impulsar a través de nuestro Proyecto Social, la inclusión de colectivos socialmente vulnerables como personas en riesgo de exclusión social, personas con diversidad funcional, víctimas de violencia de género y jóvenes en desempleo.
VISION
Trabajamos para:
Ser líderes del sector y un referente de calidad en el ámbito de la prestación de servicios.
Tener presente la innovación como elemento diferenciador en el mercado.
Contar con equipos interdisciplinares capaces de dar respuesta a las necesidades de los usuarios.
Mejorar la calidad de vida de los colectivos más sensibles de nuestra sociedad: mayores, niños, personas con discapacidad y personas en riesgo de exclusión social.
VALORES
Promover el respeto y dignidad de las personas a las que prestamos algún tipo de atención social.
Transparencia y cumplimiento legal en la gestión de nuestras actividades y servicios.
Velar por la confidencialidad de los datos personales de nuestros clientes y usuarios.
Trabajar en equipo, con profesionalidad y motivación que nos permita mejorar cada día.
Velar por la Seguridad y Salud de nuestros Trabajadores.
Fomentar el respecto y preservación de nuestro medio ambiente.

¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan específico de igualdad?

SI

En caso afirmativo, información adicional.

Existe un Plan de Igualdad de oportunidades, se evalúan los resultados y se incluyen las mejoras necesarias, es conocido por todos los trabajadores, publicado en la intranet de la empresa, quedan recogidos los objetivos y se plantean medidas de igualdad.

3. ¿Existe un compromiso público de la organización de forma explícita y a través de la firma y difusión 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, Chárter de la Diversidad, Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, Trabajo Decente de la OIT, etc.)?

SI

¿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

Organización general y comunicación

- La perspectiva de diversidad (género, edades, discapacidades, culturas, etc.) tiene presencia de forma transversal y comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- Existe una persona o equipo responsable de las políticas de igualdad de oportunidades y no discriminación, con formación adecuada y asignación presupuestaria.
- Se incluye la perspectiva de la diversidad en el código ético o de conducta de la organización.
- La organización fomenta la presencia igualitaria por sexos en los diferentes niveles dentro de su estructura.
- Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- Existe un protocolo de actuación ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, 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.
- La organización transmite públicamente su compromiso con la diversidad.
- Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras y con su cartera de proveedores
- La organización contempla la diversidad en sus propios productos y/o servicios, atendiendo a las necesidades diferenciadas de sus potenciales clientes y mercados.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación (en definición de vacantes, en criterios de selección, en texto de anuncios, en diversidad de canales de captación, etc.)
- En las entrevistas de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (edad, género, procedencia cultural, etc.)
- El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee competencias específicas para evaluar a personas candidatas diversas.
- 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.
- 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

- Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa en sus relacionales laborales.
- Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- Existe una ficha de perfil de cada puesto de trabajo en el que se define de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos no dando cabida a ningún otro aspecto que implique una posible discriminación (edad, género, cultura, etc.)
- Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.

- Se potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- Existen mecanismos de evaluación de la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las medidas de igualdad de oportunidades y de trato de la organización.
- La organización dispone de un proceso de desvinculación laboral objetivo (despidos, ceses, bajas incentivadas) que garantiza un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 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.
- Existe una TABLA SALARIAL con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, formación, capacidades, experiencia, etc.)
- 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 organización.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Corazón y Manos es una asociación sin ánimo de lucro creada en 2017 que nace del compromiso social de un grupo de trabajadores de la empresa Clece.

Su objetivo es "tender la mano" para solucionar los problemas de nuestro entorno más cercano. A través de proyectos solidarios, contribuyen al bienestar social de aquellos compañeros de Clece que lo necesiten. También colaboran con asociaciones del Tercer Sector en la atención a colectivos socialmente vulnerables, como personas en riesgo de exclusión social o víctimas de violencia de género.

En función de las necesidades que vayamos a cubrir, generamos los recursos mediante voluntariado, iniciativas solidarias y donaciones particulares.

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

Clece cuenta con su propia asociación para realizar actuaciones de voluntariado, Corazón y Manos, 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 contamos con la colaboración de entidades sin ánimo de lucro, especialmente con aquellas que cuentan con programas destinados a la integración laboral, con las que realizamos acuerdos y convenios de colaboración.
Algunas de las actuaciones que se llevan a cabo son:
? Acuerdos de colaboración con entidades sociales para el reclutamiento de colectivos desfavorecidos
? ?Acuerdos con administraciones para la inserción laboral
? ?Web InclusionyEmpleo.es
? ? Premios Compromiso
? ? Foros por la Integración
? ? Coloquios, debates, exposiciones,?

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

Las actuaciones de voluntariado de Clece son continuas ya que parten de nuestro Plan Social y están integradas dentro de la empresa.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Clece gestiona servicios destinados al cuidado de personas, siempre intentamos favorecer y mejorar su ocio y tiempo libre,. especialmente en aquellos servicios en los que nos dedicamos a la atención residencial, se fomenta continuamente las actuaciones de aquellas asociaciones del territorio aragonés que nos pueden ofrecer su tiempo mostrándonos aquello que saben hacer, asociaciones musicales, de bailes , de canto, a través de muestras de trajes antiguos regionales, fomentamos la visualización del folclore aragonés.

Entendemos la cultura como el conjunto de elementos que caracterizan a una sociedad en un momento determinado, en Clece Aragón apostamos por la cultura mediante el fomento de los hábitos de vida saludables a través de la practica deportiva, queremos ser un referente en Aragón, creemos que una forma de fomentar el deporte como estilo de vida saludable es promover la practica de este entre nuestra plantilla, además de crear espacios de encuentro entre nuestros empleados. Organizamos los miércoles por la tarde para todos los miembros de nuestra plantilla, grupos que realizan actividades deportivas en los que trabajador/a se pueda inscribir en función de sus preferencias, desde aquellos que les gusta caminar hasta los que ya llevan tiempo corriendo por libre y quieren hacerlo en grupos. Así mismo desde Clece Aragón se ha creado un equipo permanente de runnig formado por aquellos miembros que ya están preparados para correr en diferentes carreras del territorio aragonés y fuera de este.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Según la tipología de los servicios que gestionamos podemos realizar una su otras acciones, la mayor parte de nuestra 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 si podemos decir que semanalmente se realiza algún tipo de evento.