RSA PLUS 2023 - 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 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

82.000 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 su organización, a ofrecer medidas de conciliación adecuadas a su cultura corporativa, entendiendo como tal la suficiente flexibilidad para cubrir las necesidades personales y familiares de sus trabajadores.

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 trabajadores/as, 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 sirve del Modelo EFR (Empresa Familiarmente Responsable),

entendiendo que éste es una herramienta adecuada para la gestión de estas variables y su mejora continua.

Las acciones 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 y son difundidas a través de la intranet corporativa.

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

Nuestro 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 las que se encuentra el Plan de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

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

SI

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

NO

Medidas concretas de conciliación

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

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.

- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 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.
- 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 organización del tiempo de trabajo:

Jornada continuada de lunes a jueves de 7:45 a 16:15 h con media hora retribuida de comida, y viernes de 8:00 a 14:00 h (excepto julio y agosto que aplica el horario de jornada intensiva de verano).

Flexibilidad horaria de entrada de 7:45 a 9:00 h.

Jornada continua los viernes.

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

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

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 organización?

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de

coche, transporte de empresa ?)
- 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:

Todo el personal de estructura realiza trabajo a distancia un día a la semana, y siempre que el puesto de trabajo lo permita.

Ayuda económica para traslado de centro y 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 1000 euros y en una sola ocasión. Así como un permiso retribuido de 5 días para este traslado.

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

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 3. Servicios para el cuidado de personas dependientes y discapacitadas.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 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 ?
- 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 de la Aplicación móvil CLECK, tanto para dispositivos Android como Apple.

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

Acceso gratuito a la plataforma Wellvo 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 día 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 publicadas en Yammer.

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 mayores de 40 años.

¿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:

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 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.

Excedencia por cuidado de familiar: Ampliación de 2 a 3 años de excedencia por 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.

Permisos no retribuidos para tratamientos de reproducción asistida: La empresa amplia los permisos no retribuidos por el tiempo necesario para el personal de plantilla que decida someterse a un tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 10 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 2 meses.

Adopción: Permiso retribuido durante 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.

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 menor de 12 a 14 años para acogerse a la reducción de la jornada por guarda legal.

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

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 deberá justificarse posteriormente.

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

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación? (De acuerdo

al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)

Si, plan de igualdad

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo

3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional.

Existe un Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (2023-2027), donde se evalúan los resultados y se incluyen las mejoras necesarias. 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.

Desde sus comienzos, CLECE trabaja por la integración laboral de colectivos vulnerables. Según datos de Junio 2023, el 9,46% de su plantilla, un total de 7.807 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.

Internamente, además de la sensibilización de toda la compañía desde los procesos de selección, es importante el trabajo de la Unidad de Apoyo a la Actividad Profesional, que favorece mejores condiciones de inclusión mediante servicios de atención socio laboral especializada o mejora del bienestar psicosocial entre otros.

8. ¿Existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad (www.fundaciondiversidad.com), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

El compromiso social de CLECE es inherente a sus actividades 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.

Respecto al compromiso con la RSC, nos encontramos certificados en: Discert (Discapacidad), IQNet SR10 (RSC), EFR (Conciliación) y adheridos a la Red Española de Pacto Mundial de Naciones Unidas. Además somos socios prescriptores de oro de la iniciativa Contigo somos +, destinado a reconocer la proactividad de sus socios adheridos a la Red Española del Pacto Mundial, que difunde esta iniciativa, atrayendo a otros colaboradores o grupos de interés a la adhesión. Somos en este momento la única entidad con la categoría oro.

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.
- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Del compromiso social de un grupo de trabajadores de CLECE nace en 2017 la Asociación Corazón y Manos, una entidad sin ánimo de lucro, y que fue declarada Asociación de Utilidad Pública por el Ministerio del Interior de España en reconocimiento a la «importante labor que Corazón y Manos realiza en su ámbito de actuación». Su objetivo, haciendo gala de su nombre, es poner el corazón y tender la mano para solucionar problemas de personas de su entorno. Por medio de proyectos solidarios de diferente índole, la Asociación contribuye al bienestar social de aquellos compañeros de CLECE y sus familias que lo precisen. En función de las necesidades, Corazón y Manos aporta recursos mediante voluntariado, iniciativas solidarias y donaciones particulares. También, con el fin de atender a colectivos socialmente vulnerables, Corazón y Manos colabora con asociaciones del Tercer Sector.

Algunas de las iniciativas que se han llevado a cabo en el último año son:

Proyectos de emergencia social:

. Proyecto vivienda digna: Colaboramos en la búsqueda de pisos para trabajadores que se encuentran en riesgo de exclusión social, y ayudamos 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 nuestros trabajadores y sus familias.
. Desde Corazón y Manos hemos querido aportar nuestro granito de arena en la Navidad de 2022, ayudando a los Reyes de Oriente a cumplir los deseos de los 53 niños que residen junto a sus madres en las casas de acogida para mujeres víctimas de violencia de género que Clece gestiona de forma indirecta . La mañana del 6 de enero, Sus Majestades entregaron más de 90 regalos, siguiendo las peticiones que los niños habían plasmado en sus cartas previamente, siendo lo más solicitado juguetes y ropa.

Inserción Laboral:

. En Corazón y Manos creemos que el empleo es fundamental para el desarrollo de las personas, de las familias y de la sociedad.
La situación tan excepcional que actualmente estamos viviendo ha agravado la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran habitualmente las personas en riesgo de exclusión, haciendo casi imposible a determinados colectivos el acceso a un puesto de trabajo. Por este motivo, en Corazón y Manos, hemos puesto en marcha el proyecto Opportunity de inserción laboral.
Queremos ayudar a estas personas a encontrar un empleo y para ello, trabajamos con

entidades del tercer sector, servicios sociales, ayuntamientos e instituciones públicas y privadas.
Son muchos y muy variados los casos en los que hacemos todo lo posible por ayudar: víctimas de violencia 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.
Opportunity, es un proyecto de inserción sociolaboral en el que, además de promover el empleo de aquellas personas pertenecientes a colectivos con alto riesgo de exclusión social, también desarrollamos programas e iniciativas de formación, orientación y seguimiento.

Asesoría Jurídica:

. En Corazón y Manos mantenemos un acuerdo con la Clínica Jurídica de la Facultad de Derecho (ICADE) de la Universidad Pontificia Comillas, con la Universidad Villanueva y con la Universidad Rey Juan Carlos, para que personas provenientes de colectivos vulnerables o con escasos recursos económicos que: sean trabajadores de CLECE, sean familiares de trabajadores de la empresa o sean usuarios directos de servicios prestados por la empresa, puedan disponer de una asesoría jurídica gratuita. Este acuerdo responde a las necesidades que venimos detectando en Corazón y Manos de un gran número de personas que presentan dificultades significativas para realizar trámites esenciales y que a partir de ahora ya pueden recibir 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, menores, compraventa de vivienda, alquileres, desahucios, impuestos, deudas, contratos y suministros, etc.

Salud y Bienestar:

. Corazón y Manos y la Fundación Salud y Persona han firmado un convenio de colaboración centrado en ofrecer apoyo psicológico a los beneficiarios de nuestra 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 nuevo servicio, gratuito y de carácter confidencial, que ofrece tratamiento telefónico especializado y sesiones presenciales de 45 minutos para aquellos casos en los que los profesionales de la fundación lo consideren oportuno. Este tipo de consultas puede realizarse por videollamada si el usuario no puede desplazarse a ninguno de los 400 centros que la Fundación Salud y Persona tiene en España. Además, a estas dos prestaciones hay que sumarle un servicio de atención telefónica de urgencias 24 horas.
Los profesionales se ocupan de proporcionar orientación psicológica ante diferentes situaciones, tales como crisis personales y familiares, casos de acoso, soledad, depresión o ansiedad, pérdidas de salud, procesos de duelo o adicciones, entre otros problemas que

puedan afectar a la salud mental.

Educación y Formación:

. Este año hemos organizado el curso "Economía para tu autonomía", junto a la Universidad Pontificia Comillas, con el objetivo de acercar la economía doméstica y la banca digital a usuarios de los servicios sociosanitarios de Clece. Durante la formación los mayores participantes aprendieron aspectos tan importantes como la forma de darse de alta en la web de un banco o cómo descargarse la aplicación de una entidad bancaria en el móvil. Además, recibieron nociones básicas sobre cómo realizar transferencias o la manera más segura de comprar por internet.

Otro importante evento que ha organizado y promovido CLECE ha sido la celebración de CLECE Emplea, un evento virtual de empleo destinado a cubrir puestos de trabajo exclusivamente con personas procedentes de colectivos vulnerables. Todos los candidatos han sido intermediados por entidades del tercer sector, como por ejemplo YMCA, Aldeas Infantiles o Zaragoza Dinámica. Bajo el lema #melollevopuesto, hemos realizado las entrevistas de trabajo mediante videoconferencia y todos los candidatos que han encajado en el perfil de los puestos disponibles han conseguido un trabajo.

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

CLECE cuenta con su propia asociación de voluntariado corporativo, formada por sus trabajadores, 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, como la Asociación Tutelar Aragonesa de Discapacidad Intelectual (ATADES) con quien llevamos 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 los compañeros que forman parte de la organización 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 gestiona servicios destinados al cuidado de personas y siempre intentamos favorecer y mejorar su ocio y tiempo libre, especialmente en aquellos servicios en los que

nos dedicamos a la atención residencial, en los que se fomentan continuadamente 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 y fomentando la visualización del folclore aragonés.

Partiendo de la base de que las relaciones entre las diferentes generaciones tienen un impacto muy positivo y un beneficio bidireccional, en CLECE Aragón hemos realizado este año distintas jornadas intergeneracionales entre los usuarios del Centro Residencial Nuestra Señora de Movera y el CEIP Maestro Don Pedro Orós, y entre los usuarios del programa de actividad física Entra en Acción y el CEIP Ciudad de Zaragoza. 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 hemos 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 han realizado esta actividad han podido 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.

¿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.