Instituto Aragonés de Fomento

Departamento de Presidencia, Economía y Justicia

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

# RSA PLUS 2023 - 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**

26/09/2023

**Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización**

Datos a cierre del mes de julio de 2023:
Total empleados Sesé: 10.961
Total empleados en España: 4.123

## 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.**

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:
- Estrategia de negocio: ODS 8, 9 y 13
- Modelo de gobernanza: ODS 3, 5, 10, 16 y 17
- Iniciativas y proyectos específicos: resto de ODS (pueden ser proyectos puntuales o recurrentes)
El desarrollo de las líneas de trabajo concretas que afectan al ODS 5 marcan objetivos específicos en materia de igualdad y conciliación.

Aterrizando en el día a día laboral estos objetivos, dentro de las comisiones negociadoras que se constituyen para las diferentes fases de elaboración de los planes de igualdad (diagnóstico, análisis de datos, identificación de la potenciales áreas de mejora, definición de los planes de acción, etc.) se acuerdan y se trabajan de forma conjunta los planes de acción destinados a mejorar los puntos más relevantes identificados. Con posterioridad, 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.

Para el personal de la plantilla que tiene hijos, ya sean hombres o mujeres, se establecen de forma generalizada medidas para facilitar la conciliación familiar tanto acordes a lo establecido en la legislación en vigor de referencia como por encima de lo marcado en la legislación de referencia. Estos son solo algunos ejemplos:

** Medidas para todo el personal:
o Jornadas reducidas para el cuidado de los hijos, flexibilizando el horario de aplicación a las necesidades de la madre o el padre.
o Acogida de madres / padres en puestos con horarios más fáciles de conciliar con la reducción de jornada.
o Flexibilidad de horarios de entrada para poder llevar a los niños al colegio / guardería.
o 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.
o Movilidad entre centros más cercanos al domicilio para facilitar la conciliación.
o Con carácter general, se han establecido acuerdos laborales por encima de convenio regional o general para acompañamiento de familiares a médicos y/o especialistas.

** Medidas para el personal que trabaja a turnos:
o Facilitar los cambios de turnos por motivos familiares / personales de manera temporal y/o permanente.
o Turno de noche voluntario, aquellos trabajadores que no puedan compatibilizar este turno con su vida familiar no están obligados a realizarlo.
o Posibilitar turnos de noche fijos para mejorar la compatibilización de los horarios labores con los cónyuges en el cuidado de hijos o dependientes.

Sesé está empezando a dar los primeros pasos para apoyar la desconexión digital de sus empleados a través de iniciativas muy focalizadas en los puntos donde mayor riesgo potencial existe:
o Guardias incentivadas rotativas para noches y festivos.
o Cobertura en turno de noche de un equipo específico para los seguimientos y contactos tanto con clientes como con conductores.
o Puestos de oficina estructurados de forma específica a turnos rotativos.
o La Web corporativa cuenta con un Chat robotizado que permite canalizar en cualquier momento y de forma automatizada las dudas / consultas y trámites de carácter sencillo de clientes, proveedores y público en general, independientemente desde el huso horario donde se realice dicha consulta, sin afectar a los equipos que habitualmente resuelven este tipo de peticiones.

**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. En Abril de 2019 se lanzó el "Proyecto de medición del nivel de satisfacción y motivación de las Personas Sesé", donde se analizaron de forma expresa todas las vertientes relacionadas con las condiciones laborales de la plantilla. En el diseño del cuestionario se realizaron una serie de Focus Group destinados a identificar las expectativas de las personas Sesé como empleados del Grupo. Estos Focus Group abarcaron personal de los Servicios Centrales y de los Centros Operativos de Aragón, Cataluña, Navarra y Andalucía. En 2023 se ha lanzado nuevamente la encuesta de clima laboral para evaluar la situación actual de la plantilla así como la eficacia de los planes de trabajo acometidos desde 2019. En abril de 2023 se ha lanzado la encuesta para personal indirecto y en el último cuatrimestre de 2023 se lanza para el personal directo

**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.

Los inputs de cada una de las comisiones son consolidados por el departamento de RRHH y se trasladan a la alta dirección a través de los Comités mensuales de seguimiento del área de RRHH.

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

NO

**8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los**

**Horarios Españoles? MAS INFO http://horariosenespana.com**

NO

**Medidas concretas de conciliación**

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

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 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 hemos marcado la casilla "Otros".

**¿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 ?)

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

No hemos marcado la casilla "Otros"

**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.**

- 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?**

** 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.

** 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, serologías para detectar anticuerpos del COVID-19, análisis de PSA - indicador bastante fiable para detectar un posible cáncer de próstata de forma precoz).

** Comedores corporativos subvencionados parcialmente

** Seguros de salud para empleados

** Cheques Regalo para los mejores empleados

** Sesé lleva desde 2018 trabajando, dentro de su estrategia de organización, 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. El objetivo era implementar un programa de entrenamiento en ejercicios de mindfulness como herramienta que permita mejorar el manejo del estrés percibido y aumentar el bienestar psicológico y la satisfacción en el trabajo.
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. Dentro de la estrategia de la organización, Grupo Sesé comenzó su andadura en el ámbito de la seguridad y salud con un objetivo clave: el de Cero Accidentes, con el paso del tiempo y tras el camino recorrido, esta meta ha evolucionado integrándose con el ODS 3 Bienestar y Salud y el ODS 8 Trabajo decente dentro del plan de desarrollo de las personas.

** 2019 fue el año de lanzamiento del Programa de Voluntariado de Sesé, iniciativa impulsada por la familia Sesé de forma directa y que busca complementar la acción social desarrollada por Fundación Sesé.

** En el año 2022, Sesé lanza el Club Benefits, plataforma con descuentos para empleados en una plataforma de ahorro como beneficio corporativo de la mano de Aon, Inspiring Benefits.

**¿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).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 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? (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.mitramiss.gob.es/regcon/

**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.

Los inputs de cada una de las comisiones son consolidados por el departamento de RRHH y se trasladan a la alta dirección a través de los Comités mensuales de seguimiento del área de RRHH.

**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.

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 Grupo Sesé ayudando a sus objetivos de integración de personal con discapacidad. Grupo Sesé cerró sus datos de personal discapacitado en España en un 7,01% de la plantilla.

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 Grupo Sesé, hecho que demuestra que el comportamiento socialmente responsable no es incompatible con la rentabilidad económica y la eficiencia.
- En el año 2010 nace en Martos Sesé Integra, el primer Centro Especial de Empleo para la integración de las personas discapacitadas, a través del desarrollo de una actividad profesional en el marco de un proyecto empresarial. En Junio de 2016, dentro de este CEE arrancó una nueva actividad industrial: inyección de termoplásticos para la automoción. Se ha llevado a cabo una inversión de 5 millones de euros en maquinarias e instalaciones, y un aumento proporcionado de la plantilla, equipo de trabajo del que el más del 70% es personal discapacitado.
- En 2015, Grupo Sesé obtuvo la calificación para Centro Especial de Empleo en Zaragoza,

cuya actividad arrancó oficialmente en 2016. Este CEE cubre las demandas profesionales de algunas de las más importantes empresas del sector de la automoción, la logística o la alimentación. En 2018 arrancó en este CEE una nueva línea de trabajo de digitalización. La actividad nace con el fin de responder a necesidades internas del Grupo para a continuación ofrecer este servicio de digitalización de forma externa a otras empresas y entidades.
- En el año 2021, se ha constituido el tercer Centro Especial de Empleo, esta vez en Navarra.

En el año 2021, Fundación Sesé lanzó una nueva línea de actuación al poner en marcha su Centro de Formación en las instalaciones de Pla-Za (Plataforma Logística de Zaragoza). 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. Este centro de formación fue acreditado en el año 2021 como centro colaborador del INAEM tanto para planes de personal desempleado como de personal ocupado, en modalidades de formación presencial y tele formación.

En el año 2022 nace el Programa Imprescindibles. Fruto de una colaboración entre Fundación Sesé, Down Zaragoza e INAEM, este proyecto formativo se ha diseñado para impulsar la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual. A lo largo de 280 horas de formación en esas labores administrativas, impartidas en el centro de formación de Fundación Down en Zaragoza, diez personas adquirieron los conocimientos necesarios para conseguir un empleo. Este 2023 se ha lanzado ya la 2º edición del Programa.

**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.**

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.
- En el año 2021, Sesé participó en el Programa "Climate Ambition Accelerator, hacia el cero neto"
- 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 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.

**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 que realiza la organización?**

En el año 2019 se lanzó el Programa de Voluntariado 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.
*** Desarrollar preferentemente aquellos proyectos alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Sesé.
*** Colaborar con Fundación Sesé en todos los proyectos que la misma requiera, siguiendo sus directrices y apoyando siempre sus causas.
*** Reforzar el compromiso de los trabajadores y trabajadoras de 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.
Para vertebrar la actuación del Programa de Voluntaruado se ha desarrollado una Política de Voluntariado y se cuenta con una comisión mixta gestora, la Comisión de Voluntariado, formada por personal del área de RSC, de RRHH, de Fundación Sesé y por los representantes electos de los voluntarios.

Estas son las actividades recurrentes anuales de acción social, marcadas con (1) aparecen aquellas en las que además, participan los voluntarios de Sesé:

*** SESÉ BIKE TOUR: 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. Los fondos recaudados cada año se destinan a diferentes causas, como la investigación de enfermedades o el apoyo a la erradicación del hambre. En el año 2021, el beneficiario fue el Programa de Asistencia Alimentaria que apoya Fundación Sesé y como resultado, pudieron servirse 5.000 menús solidarios en el Comedor Delicias y se donaron 3.000 litros de aceite a los Bancos de Alimentos de Martos y Zaragoza.

*** GALA BENÉFICA MUSICAL: Los fondos recaudados cada año se destinan a diferentes causas. Gracias a los fondos recaudados en la Gala del año 2018, el Hospital
Infantil Miguel Servet de Zaragoza inauguró en el año 2019 una sala de cine para que los niños hospitalizados puedan disfrutar todas las semanas de la proyección de una película mientras reciben su tratamiento. Voluntarios de Sesé se encargan de gestionar esta sala. En el año 2021, el beneficiario fue el Programa de Asistencia Alimentaria que apoya Fundación Sesé y como resultado, pudieron servirse 10.000 menús solidarios en el Comedor Delicias

*** FORMACIÓN Y APOYO ESCOLAR: 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.

*** COMEDOR FAMILIAR DELICIAS: En 2019 se inauguró en el barrio de Delicias en Zaragoza un Comedor Familiar 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. El Comedor Familiar Delicias tiene como objetivo atender a aquellas personas que puedan carecer de la necesidad básica de alimentos.

*** 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 tanto en Zaragoza como en Puebla (México), con una participación promedio por edición de 80 a 100 niños y niñas.

*** A TODO TRAPO: 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 orientado a la inserción sociolaboral de mujeres en situación social desfavorecida. Este proyecto, promovido por Cáritas, trabaja fundamentalmente a través de actividades vinculadas al cuidado, la recuperación y la comercialización de la ropa de segunda mano: confección, lavandería, plancha, reutilización, etc.
- Esta actividad genera 8 puestos de trabajo para personas en riesgo de exclusión.
- En el año 2021 se recogieron casi 1.000 kg en las instalaciones de Sesé, que se han tratado por completo en la planta de tratamiento que tienen en el proyecto Moda Re, en Sant Esteve Ses Rovires, perteneciente a la empresa de inserción de Cáritas Formacio i Treball.
Esta acción social además tiene un importante impacto ambiental, ya que el aprovechamiento de la ropa de segunda mano permite el no consumo de agua y la no emisión de gases de efecto invernadero equivalente a la ropa que ha dejado de ser necesaria fabricar.

*** CRUZ ROJA RUMANIA (1): Sesé colabora con Cruz Roja Rumania para la entrega de ropa a colectivos en riesgo de exclusión. Esta acción solidaria iniciada en 2019 implica la gestión logística completa del proceso hasta llegar a los usuarios finales. Gracias a esta iniciativa conjunta ha sido posible atender a más de 3.000 personas desfavorecidas y en riesgo de exclusión.

*** TRANSPORTE SOLIDARIO DE ALIMENTOS (1): Sesé ha firmado un convenio de colaboración con el Arzobispado y la Fundación Sesé para colaborar en el desarrollo de distintos programas de asistencia alimentaria. De este modo, se colabora en la logística y el transporte entre el Banco de Alimentos de Zaragoza y la parroquia San Pedro Apóstol.. En este 2023 se ha iniciado la misma actividad en Barcelona.

*** TRANSPORTE SOLIDARIO MÉDICO-SANITARIO (1): Colaboración con Juan Ciudad

ONG y el Hospital San Juan de Dios para el transporte de material médico-sanitario y de otros materiales auxiliares.
- Transporte de material médico al Centro logístico de Madrid para enviar a sus proyectos en África: 10 palés de material sanitario (papel de camillas, andadores, silla de ruedas y jeringuillas), tres camas de neonatos y dos camillas.
- Transporte de muebles y ropa para los albergues que tiene SJD en Barcelona y Valencia: 8 palés con 1.912 unidades de ropa y enseres para cocina, 12 colchones (blancos), 7 sillas y 2 sillones con reposabrazos.

*** EN EL HOSPI ESTOY DE CINE. Voluntarios de Sesé acompañan cada semana a los niños ingresados en el Hospital Miguel Servet a las proyecciones de cine en la sala que se habilitó con los fondos recaudados por Sesé en una de sus Galas Benéficas.

**¿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 o Cedes.

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 Scout Griébal, Fundación Federico Ozanam, Parroquia San Pedro Arbués, Banco de Alimentos, Arzobispado de Zaragoza.

**¿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, Training Camp de Futbol
- Se realizan de forma semanal las acciones del Programa de Asistencia Alimentaria y en el Hospi estoy de Cine
- El resto de las acciones se realizan de forma continuada pero no bajo una frecuencia determinada.

## 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 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.

- 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. Se celebra en Zaragoza y Puebla (México) con la participación en cada edición anual de 80 a 100 niños y niñas.

- 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.

- EQUIPO DE FUTBOL FEMENINO ALTATORRE: desde 2018, Fundación Sesé patrocina al equipo de fútbol femenino del Centro Altatorre de Personas Sordas de Madrid (CAPSM), un equipo de mujeres sordas, que se enfrentan a una situación de doble desigualdad, por género y por discapacidad.
El equipo de fútbol femenino del Centro Altatorre de Personas Sordas de Madrid (CAPSM), patrocinado por la Fundación Sesé, participa en el Campeonato de España de Fútbol Sala para Personas Sordas.

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 que adapta 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 RRHH 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.

- BECARI@S: Sesé participa anualmente en Talento Joven Aragón, programa formativo creado por Heraldo y la escuela de negocios ESIC que persigue facilitar el acceso de los jóvenes a las empresas. Para ello, y tras un proceso de selección previo, un grupo de jóvenes convive durante tres días en un hotel de Zaragoza con el propósito de lograr una de las becas que ofrecen las empresas participantes. Igualmente, colabora con numerosos centros formativos y de educación desarrollando
amplios programas de becas en los que participan anualmente un promedio de 50 jóvenes. 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.

**¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

Ver detalle en el apartado anterior

**¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

Ver detalle en el apartado anterior