



INFORME DE PROGRESO

CLECE Y FILIALES

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.....	3
3. DATOS CUANTITATIVOS MACRO DE EMPRESA	4
4. ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO	5
5. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS AFECTADOS POR NUESTRAS ACTIVIDADES	6
6. MITIGACIÓN DE RIESGOS	7
A. MATERIALIDAD, RIESGOS POTENCIALES Y MECANISMOS DE PROTECCIÓN SOBRE CADA DERECHO	8
B. POLÍTICAS INTERNAS	28
I. CÓDIGO ÉTICO.....	28
II. POLÍTICAS DE IGUALDAD.....	29
7. APORTACIÓN A LA SOCIEDAD	34
8. MEDIO AMBIENTE.....	35
9. CONCLUSIONES.....	36
ANEXO I	39

1. INTRODUCCIÓN

La Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptada en 1948 por la Asamblea General de la ONU establece en sus **treinta artículos los Derechos Humanos fundamentales** que deben protegerse en el mundo entero.

Los **Derechos Humanos (DDHH)** son **garantías dirigidas a proteger a todas las personas del mundo** contra cualquier acto que menoscabe su libertad y su dignidad, a través de las cuales surgen obligaciones y responsabilidades para los Estados y las empresas como entes que existen por y para las personas.

Clece y sus filiales, incluyendo todas aquellas adheridas a la Red Española de Pacto Mundial:

Clece, S.A.			
Clece Seguridad, S.A.U.	Talher, S.A.	Enequip Serveis Integrals, S.L.	Multiserveis Ndavant, S.L.
Accent Social, S.L.	Serveis Educatius Cavall de Cartró, S.L.	Multiservicios Aeroportuarios, S.A.	Limpiezas Deyse, S.L.

Constituyen una de las organizaciones con mayor número de plantilla en España, empleando a 79.007 personas. La gran magnitud de su área de negocio y las actividades que se desarrollan tienen el potencial de generar un **importante impacto en los derechos humanos sobre sus diversos grupos de interés** y de decidir a través de su conducta si éstos son positivos o negativos. El vínculo entre los derechos humanos y su modelo de negocio es pleno e indivisible.

Se presenta, por tanto, la **necesidad de establecer un Protocolo Corporativo de DDHH** con el fin de objetivar los derechos afectados, los riesgos inherentes a nuestras actividades y los indicadores que nos permitan monitorizar nuestra afectación como organización a los derechos humanos vinculantes.

Este protocolo derivará en la **implementación de un informe periódico** sobre cumplimiento de DDHH, que estará limitado a las actividades en las que la compañía opera en España. Además de ello, por su naturaleza y sensibilidad, está especialmente incluida Integra Centro Especial de Empleo, cuya plantilla está mayoritariamente compuesta por personas con diversidad funcional.

Este documento presenta los pasos dados por nuestra compañía hacia su compromiso en el respeto a los DDHH mostrando un trabajo alineado con los **Principios Rectores de Derechos Humanos** impulsados por las Naciones Unidas.

El documento se centra principalmente en la exposición de los Derechos Humanos afectados por la actividad de la compañía y la mitigación de los riesgos e indicadores.

2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

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.

a. Misión

- 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.

b. Visión

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 interdisciplinarios capaces de dar respuesta a las necesidades de las personas.

- 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.

c. 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/as.
- Trabajar en equipo, con profesionalidad y motivación que nos permita mejorar cada día.
- Velar por la Seguridad y Salud de nuestra plantilla.
- Fomentar el respeto y preservación de nuestro medio ambiente.

3. DATOS CUANTITATIVOS MACRO DE EMPRESA

Tabla 1

Comparativa de número de personas en la compañía.

PLANTILLA			
2108		2019	
75301		79007	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
14453	60848	15472	63535

Tabla 2

Comparativa de número de personas en la compañía con diversidad funcional.

PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL		
2018	2019	Evolución
6532	7208	10%

Tabla 3

Comparativa de número de número de contrataciones anuales.

NÚMERO TOTAL DE NUEVAS CONTRATACIONES AÑO					
2018		2019		Evolución	
27.431		26.991		-2%	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
7.272	20.159	6.872	20.119	-6%	0%

**Empleados/as que supongan una nueva incorporación a la empresa (Que no tengan relaciones contractuales laborales previas en el ejercicio de reporte con la compañía).

4. ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) tiene como objetivo principal fomentar la paz y seguridad entre las naciones para lograr la cooperación internacional, ejerciendo como mediador entre naciones para lograr acuerdos y solucionar problemas. Se rige por la Carta de las Naciones Unidas, que fue declarada en octubre de 1945 y, actualmente, cuenta con 193 Estados Miembros.

Los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de la ONU, son la norma global de prácticas, que se espera actualmente de todos los Gobiernos y las empresas en relación con las actividades empresariales y los derechos humanos, señalando los requisitos necesarios en su marco de actuación.

Se basan en tres pilares:

- **El deber del Estado de proteger los derechos humanos** contra los abusos por parte de terceros, incluidas las empresas, mediante políticas adecuadas, legislación, reglamentación y adjudicación;
- **La responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos**, lo que significa actuar con la debida diligencia para evitar infringir los derechos de terceros y abordar los impactos negativos en los que estén implicadas;
- **La necesidad de un mayor acceso a la remediación efectiva**, tanto judicial como extrajudicial, para las víctimas de violaciones de derechos humanos relacionadas con la empresa.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptada en 1948 por la Asamblea General de la ONU establece en sus treinta artículos, los Derechos Humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo entero.


Tabla 4

Marco Normativo

PLAN DE ACCIÓN NACIONAL SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS		
AÑO	ESTADO	DENOMINACIÓN
2017	España	<u>Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos</u>
LEGISLACIÓN/NORMAS EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS		
AÑO DE EMISIÓN	ESTADO	DENOMINACIÓN

2007	España	<u>Ley Orgánica 3/2007, para igualdad efectiva entre hombres y mujeres</u>
2018	España	<u>Ley 11/2018 información no financiera y diversidad</u>

La calificación final se obtuvo en función del desempeño de cada país respecto al criterio establecido:

Tabla 5 <i>Baremo de exigencia.</i>	
Criterio	España
Nivel de exigencia sobre Debida Diligencia en materia de DDHH	
Bajo: Nivel de exigencia bajo Medio: Nivel de exigencia medio Alto: Nivel de exigencia alto	

En España, se cuenta con un **nivel medio** de Debida Diligencia en DDHH exigido a las empresas:

- España cuenta con un [Plan Nacional](#) sobre Empresas y DDHH.
- España no alcanza puntuaciones altas porque carece de legislación que obligue a la implementación de medidas de debida diligencia, más allá de la [divulgación](#).
- Se dispone de [legislación de carácter divulgativo](#) por la transposición de la Directiva Europea sobre divulgación de información no financiera que obliga a las empresas elegibles a reportar información básica en materia de DDHH.

El **nivel de respeto, protección y cumplimiento de los DDHH** en España, Portugal y Reino Unido, países en los que Clece opera, es [alto](#). Ello guarda especial relación con el hecho de que los tres son países desarrollados y miembros de la Unión Europea (UE), la organización supranacional con mayores exigencias y compromisos en materia de DDHH del mundo.

5. LISTADO DE DERECHOS HUMANOS AFECTADOS POR NUESTRAS ACTIVIDADES

Tras análisis compartido con las direcciones funcionales de la compañía y las tres actividades afectadas esencialmente por el cumplimiento de DDHH: Limpieza de Interiores (Volumetría de plantilla) Área Sociosanitaria y Centro Especial de Empleo (Ambas por tener colectivos vulnerables) se establece el

siguiente listado de quince derechos que nos son vinculantes, según articulado Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas:

- Derecho a condiciones de trabajo justas y favorables (Art. 23)
- Derecho a la transparencia y lucha contra la corrupción (Art. 29)
- Derecho a la salud y seguridad (Art. 25; Art 3)
- Derecho a no ser sometido a tortura, trato o castigo cruel, inhumano y/o degradante (Art. 5)
- Derecho al acceso a recursos básicos de subsistencia (Agua y Alimentos) Art. 25
- Derecho a no estar sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzado (Art. 4)
- Derecho a la libertad de asociación, libertad de reunión y derecho a huelga (pacíficas) (Art. 20; Art 23.4)
- Derecho a la seguridad social, incluido el seguro social (Art. 22)
- Derecho a un nivel de vida adecuado (Art. 25)
- Derecho a la privacidad (Art. 12)
- Derecho del Niño (Art. 25)
- Derecho a la educación (Art. 26)
- Derecho a la libertad de opinión y expresión (Art. 19)
- Derecho de acceso a la información (Art. 16; Art 26; Art 29)
- Derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión (Art. 18)

6. MITIGACIÓN DE RIESGOS

El análisis del riesgo, su mitigación y el impacto para los Derechos Humanos es parte del **deber de diligencia de las compañías** en relación con los mismos. Esto se puede encontrar descrito en el pilar dos de los Principios Rectores de las Naciones Unidas Sobre las Empresas y los Derechos Humanos, que determina “*La Responsabilidad de las Empresas de Respetar los Derechos Humanos*”, lo que significa actuar con la debida diligencia para evitar la infracción de los derechos de terceros, acometiendo los impactos negativos que haya podido provocar.

De este modo, los derechos afectados por nuestras actividades y los mecanismos de mitigación aplicados son los siguientes:

a. Materialidad, riesgos potenciales y mecanismos de protección sobre cada Derecho

Derecho a condiciones de trabajo justas y favorables:

Mitigación de Riesgos y Mecanismos de Protección

- a) La compañía garantiza la no discriminación en todas sus áreas de actividad asegurando la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Disponiendo de mecanismos que aseguren sin importar el género, la misma remuneración, acceso a la formación, promoción interna entre empleados y/o recibir el salario íntegro durante el disfrute de la baja maternal.
- b) La empresa cuenta con programas de salud y seguridad para la protección de sus trabajador/aes y de los trabajador/aes de los subcontratistas.
- c) La empresa cuenta con programas de prevención y atención de accidentes, a través de la identificación de sistemas de emergencia aplicables a los edificios en donde se desarrolla su actividad.
- d) La empresa cuenta con programas de salud ocupacional para prevenir y atender enfermedades causadas y/o derivadas de su actividad.
- e) La empresa garantiza la aplicación de los convenios colectivos a los empleados, en ellos está reflejado la forma de regular el descanso de los trabajador/aes así como el disfrute del tiempo libre y la obtención de una retribución salarial digna conforme a su jornada.
- f) La empresa se asegura de que las contrataciones se hagan bajo los criterios que marca la ley (salarios, prestaciones, horas de trabajo). Así mismo, cuenta con mecanismos para garantizar que se respetan los acuerdos establecidos en Convenios Colectivos.

Nuestra compañía mantiene en todo momento condiciones de trabajo adecuadas para su plantilla. Para ello, cuenta con multitud de herramientas de las que se vale.

Una de los mecanismos más importantes que evidencia su cumplimiento, es la Norma **SA8000**, la cual mide el desempeño de la compañía en ocho

áreas importantes en los lugares de trabajo, anclado por un sistema de gestión que impulsa la mejora continua.

Esta norma refleja las disposiciones laborales contenidas en la [Declaración Universal de Derechos Humanos](#) y los [convenios de la Organización Internacional del Trabajo \(OIT\)](#), respetando y complementando las leyes laborales nacionales de aplicación.

La organización **no practica ningún tipo de discriminación** en la contratación, remuneración, acceso a la formación, ascenso, cese, por motivos de raza, origen nacional o territorial o social, casta, nacimiento, religión, diversidad funcional, género, orientación sexual, responsabilidades familiares, estado civil, afiliación sindical, opiniones políticas, edad o cualquier otra condición que pueda dar lugar a discriminación.

En todo momento buscamos asegurar unas prácticas que promuevan un **trato igualitario y respetuoso** para todo el personal, cuyos criterios de incorporación de personas, solo sea sobre la base de sus competencias, atributos o habilidades relacionadas con el trabajo.

En ningún momento se permitirán sanciones o comportamientos inadecuados contra los trabajador/aes/as, o tratos de manera diferente debido a prejuicios, fomentando un lugar de trabajo libre de todo tipo de expresiones verbales, acoso físico o sexual y otras prácticas discriminatorias.

Uno de los principios básicos de nuestra organización, es la promoción de un **entorno de trabajo seguro y saludable** tomando medidas eficientes para prevenir y, en su caso, corregir posibles incidentes de salud y seguridad, lesiones o enfermedades que puedan producirse. Por ello, intentamos minimizar o eliminar, en la medida en que sea razonablemente factible, las causas de todos los peligros en el entorno laboral gracias a un sistema de gestión de la seguridad y la salud maduro y eficaz con procedimientos implementados para la identificación de peligros y la evaluación de riesgos de forma regular, así como cuando se producen cambios en las características o entorno del trabajo que pueden afectar la identificación de peligros y riesgos evaluación.

Es importante señalar que, la identificación de peligros y la evaluación de riesgos es un proceso **continuo y dinámico**, de forma que se maximice su eficacia.

En todo momento, se ha respetado **el derecho del personal a un salario digno**, cumpliendo con la legislación aplicable, satisfaciendo las necesidades básicas de personal, así como el mantenimiento de registros de tiempo de trabajo, garantizando el seguimiento preciso de las jornadas efectivas y el respeto a las normas sobre horas de trabajo, descansos y días festivos.

Otra de las herramientas de las que nos hacemos valer para el cumplimiento de este derecho, es la certificación **EFR**. Se trata de un modelo de gestión de la conciliación y la igualdad dentro de las organizaciones, que da respuesta a una nueva cultura social y laboral basada en la flexibilidad, el respeto y el compromiso mutuo. **Su implementación responde a la necesidad de una conciliación entre la vida personal y laboral**, así como la consideración de la diversidad y la inclusión la igualdad de oportunidades y no discriminación en el desarrollo profesional ni en la retribución y compensación por razones de género, maternidad/paternidad, personas dependientes, raza, religión, etc.

Lograr un trabajo justo y digno. Defendemos este principio como uno de los más importantes y necesarios para ayudar a las personas a mejorar sus condiciones de vida. Es fundamental cumplir con la legislación aplicable cerciorándonos de la percepción de un salario justo, unas medidas de seguridad adecuadas para el puesto y protección social. Todo ello está relacionado con el **ODS 8** y el **ODS 1**, este último por cuanto llevamos a cabo una movilización importante de recursos procedentes de diversas fuentes a fin de proporcionar medios suficientes para las personas en situaciones difíciles, aportando nuestra capacidad de dar empleo a colectivos vulnerables.

Por otro lado, se hace necesario continuar trabajando para alcanzar las metas del **ODS 10**. Impulsamos la igualdad de oportunidades y el acceso al trabajo y la educación de las mujeres, y en general, de los colectivos más vulnerables.

Destacamos en este sentido, el proyecto “**Rompiendo la Brecha**”, donde se intenta mentalizar a los más jóvenes durante una etapa educativa adecuada, para evitar que asuman roles predeterminados, ayudándoles a que se formen elementos de juicio propios a la hora de decidir su carrera profesional. La igualdad de género no solo es un derecho fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible, reflejo de la esencia del **ODS 5**.

En base a todo ello, como principios corporativos, potenciamos y promovemos la inclusión social y económica de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, diversidad funcional, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición, así como garantizamos la igualdad de oportunidades y la reducción de la desigualdad eliminando las prácticas discriminatorias y promoviendo políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

MECANISMOS DE PROTECCIÓN				ODS de Aplicación
Normas de Responsabilidad Social	Políticas Internas	Certificaciones de Seguridad	Normas de Calidad	
X	X			

Derecho a la transparencia y lucha contra la corrupción

Mitigación de Riesgos y Mecanismos de Protección


- La organización cuenta con procesos de identificación y resolución de situaciones donde podrían darse supuestos casos de corrupción, soborno, conflictos de interés o aceptación de regalos que puedan surgir por parte de Clece o de terceras personas, en concreto en las operaciones ligadas al sector público.
- La organización dispone de medidas con el fin de evitar que se produzcan prácticas de competencia no justa.

La prevención de delitos por parte de las organizaciones se consagra actualmente, tanto a nivel nacional como fuera de nuestras fronteras, como un pilar fundamental de su compromiso ético y su gobierno corporativo. La

aparición de las normas **UNE 19601** sobre gestión de compliance penal e **ISO 37001** sobre sistema de gestión antisoborno, hizo que Clece abordara el proyecto de adaptar su modelo a las normas citadas, consiguiendo las certificaciones correspondientes previa verificación del sistema.

Esta implementación y desarrollo efectivo de una cultura ética y de **tolerancia cero** ante cualquier delito o irregularidad, requiere de un compromiso de toda la organización sin excepción.

La corrupción perjudica la democracia y el estado de derecho, por lo que se hace necesario fomentar la transparencia, el buen gobierno y el respeto a los derechos humanos. De este modo, nuestra compañía contribuye a la consecución del **ODS 16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas**, defendiendo el interés social, inculcando una cultura de tolerancia cero hacia el fraude y la corrupción, cumpliendo la legislación nacional, elaborando políticas que defiendan una cultura ética y fomenten el respeto a los derechos humanos en la cadena de suministro o regulando los obsequios recibidos por los empleados de la empresa, entre otros.

MECANISMOS DE PROTECCIÓN				ODS de Aplicación
Normas de Responsabilidad Social	Políticas Internas	Certificaciones de Seguridad	Normas de Calidad	
X		X		

Derecho a la salud y seguridad

Mitigación de Riesgos y Mecanismos de Protección

- a) La empresa tiene programas de salud y seguridad enfocados a las personas pertenecientes a sectores vulnerables, como menores, personas con diversidad funcional y mujeres en periodo de embarazo o lactancia.
- b) El personal de los centros implementa adecuadamente las medidas básicas existentes en materia de salud y seguridad durante el cuidado de las personas a su cargo (mayores, niños, personas con diversidad funcional, etc.)
- b) Se siguen las indicaciones proporcionadas en los protocolos y procedimientos de la compañía en prevención y atención de accidentes, a

través de la identificación de sistemas de emergencia aplicables a los edificios en donde se desarrolla su actividad.

La Seguridad y Salud es asumida, integrada y contemplada como un valor más en todas y cada una de las actividades y decisiones adoptadas dentro de la organización. Nuestro Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo gira en torno a cinco principios fundamentales:


- Las **personas** y la **seguridad** son el principal valor y **no hay nada más importante**.
- La seguridad es responsabilidad de la Dirección y ha de ser asumida por cada empleado/a.
- La **actividad preventiva** debe proyectarse en la planificación del trabajo y en las condiciones en que este se preste.
- Cualquier miembro de la compañía está obligado a comunicar cualquier situación de **riesgo** que pueda generar accidentes y/o incidentes.
- Cualquier accidente puede ser **evitado**.

La creación de un entorno que garantice la salud y seguridad del personal es una máxima en nuestra compañía. Para ello, contamos con un Plan de Prevención donde se identifican, evalúan, controlan y eliminan los posibles riesgos laborales actuando desde el origen, además de cumplir con la legislación y reglamentación vigente en materia de seguridad y salud. Somos una empresa certificada con la **OHSAS 18001** «Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo», mediante la que se promueve un mayor ambiente de seguridad laboral gracias a que permite: controlar e identificar todos los riesgos relacionados con la salud y la seguridad de la plantilla, reducir la tasa de accidentes de cualquier tipo, cumplir con los requisitos legales requeridos y, en general, mejorar las operaciones de la empresa.

Clece contribuye a lograr objetivos como los **ODS 3** y **ODS 8**, poniendo en marcha planes adecuados de higiene, salud y seguridad laboral para su plantilla y su cadena de valor. De este modo, contamos con sistemas de gestión de salud y seguridad en las instalaciones, adoptando protocolos eficientes de seguridad e higiene en los servicios de la organización,

proporcionando formación periódica sobre seguridad y salud a la plantilla y tomando precauciones especiales de salud y seguridad laboral para mujeres embarazadas, empleados/as con diversidad funcional y otros grupos vulnerables.

Por otro lado, Clece cuenta con el Certificado Europeo **DisCert** que reconoce y valida a la compañía como una empresa socialmente responsable con las personas con diversidad funcional evaluando todos los aspectos de la gestión, orientando a la eficiencia y las mejores prácticas y fomentando la cultura de seguridad. Además de otra herramienta de protección es la certificación en la norma **SA8000**, que expone la necesidad de proteger a la plantilla de la exposición a riesgos y reducir las lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo, promoviendo las mejores medidas de salud y seguridad al exigir a las organizaciones que adopten un enfoque sistémico de gestión integral para identificar, controlar y minimizar los peligros en el lugar de trabajo. De hecho, algunos requisitos amplían el papel de la organización en la gestión de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. Otros requisitos de la SA8000 especifican las medidas que se deben implementar para abordar los peligros/riesgos comunes conocidos en el lugar de trabajo, como el acceso al agua potable y los riesgos para las mujeres embarazadas y las madres lactantes. En conjunto, los requisitos promueven el conocimiento y exigen respuestas adecuadas a los peligros identificados en el lugar de trabajo en todos los niveles de la organización, eliminando o reduciendo así la exposición y los riesgos asociados.

MECANISMOS DE PROTECCIÓN				ODS de Aplicación
Normas de Responsabilidad Social	Políticas Internas	Certificaciones de Seguridad	Normas de Calidad	
X		X		

Derecho a no ser sometido a tortura, trato o castigo cruel, inhumano y/o degradante


Mitigación de Riesgos y Mecanismos de Protección

- a) Garantía de la empresa en que no existen malos tratos o intimidación hacia cualquier empleado/a o persona involucrada durante los servicios realizados en Clece
- b) Garantía de la empresa que asegure que un empleado no reciba un trato degradante por parte de un supervisor.
- b) La compañía respeta la dignidad de las personas involucradas en la operación de Clece durante el momento de recibir una sanción.

Desde nuestra organización promovemos el respeto a los Derechos Humanos, apoyando sociedades pacíficas e inclusivas para lograr un desarrollo sostenible y transparente con la finalidad de acabar con todas las formas de violencia, como defiende el **ODS 16**. De este modo, contamos con políticas contra el acoso laboral y por razón de género, un código ético que recoge el conjunto de valores, principios y criterios a los que se orienta nuestro comportamiento en el ejercicio de la actividad profesional, y fomentamos alianzas con diferentes y diversas entidades y asociaciones para colaborar en proyectos y acciones que contribuyan a la promoción de los derechos humanos.

A través de la norma **SA8000** monitoreamos el cumplimiento de este derecho humano. Podemos afirmar que ofrecemos un trato digno y respetuoso a toda la plantilla, defendiendo la abolición de cualquier práctica o uso de castigo corporal, coerción mental o física o abusos verbales a los empleados/as, así como el trato severo o inhumano. No se permite ningún comportamiento que sea abusivo, explotador o amenazante, ni se apoya el tráfico de seres humanos.

Estos instrumentos, nos permiten adoptar, en el marco de las responsabilidades empresariales y legales, cuantas medidas sean necesarias para prevenir la vulneración de este derecho y arbitrar el procedimiento específico para gestionarlo.

MECANISMOS DE PROTECCIÓN				ODS de Aplicación
Normas de Responsabilidad Social	Políticas Internas	Certificaciones de Seguridad	Normas de Calidad	
X	X			

Derecho al acceso a recursos básicos de subsistencia (Agua y Alimentos)

Mitigación de Riesgos y Mecanismos de Protección

- a) La empresa cuenta con mecanismos que aseguran la asistencia de alimentación saludable, segura y sostenible para trabajador/aes y beneficiarios.
- b) Se siguen las indicaciones proporcionadas en los protocolos y procedimientos de la compañía que aseguren la asistencia de alimentación saludable, segura y sostenible.

Somos conscientes de que las empresas pueden tener un impacto positivo en este tipo de derechos, por ello, adquiere gran importancia el poder impulsar el derecho a unas condiciones laborales dignas, fundamentales para lograr el acceso a recursos básicos de subsistencia. Tenemos la capacidad de gestionar de forma adecuada estos recursos de subsistencia disponibles y que son usados para el bienestar de la plantilla. La compañía cuenta con los medios necesarios para proporcionar a su personal, el acceso a servicios higiénicos limpios, agua potable, e instalaciones higiénicas para el almacenamiento de alimentos, tal y como promueve la Norma **SA8000**, así como programas de alimentación para la plantilla o la promoción de productos sostenibles que favorezcan el consumo responsable. Todas las medidas tomadas, se encuentran alineadas con los **ODS 1, 2 y 6**.

MECANISMOS DE PROTECCIÓN				ODS de Aplicación
Normas de Responsabilidad Social	Políticas Internas	Certificaciones de Seguridad	Normas de Calidad	
X				

Derecho a no estar sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzado

Mitigación de Riesgos y Mecanismos de Protección

- a) La empresa dispone de mecanismos que impidan la existencia de actividades catalogadas de esclavitud o servidumbre, como privar a estas personas de su libertad.
- b) La empresa garantiza que las personas que de su plantilla no están sometidos a servidumbre o trabajo forzado.

Según la OIT, este concepto es entendido como *“todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”*. Por lo tanto, podemos entender estos conceptos como aquellos trabajos que se realizan de manera involuntaria y bajo amenaza de una pena cualquiera. Se refiere a situaciones en las que hay personas que están forzadas a trabajar mediante el uso de violencia o intimidación, o por medios más sutiles como una deuda manipulada, retención de documentos de identidad o amenazas, cualquiera que fuera su naturaleza. De este modo, nuestra compañía puede acreditar que se encuentra en contra de este tipo de prácticas, pues la norma **SA8000**, en uno de sus indicadores, promueve su erradicación y defiende la protección de la plantilla, prohibiendo el uso de mano de obra forzosa u obligatoria, esclavitud o servidumbre. Toda la plantilla es libre de abandonar las instalaciones del lugar del trabajo una vez terminada su jornada laboral y también libre de renunciar al empleo.

Este derecho, se encuentra vinculado con varios de los ODS de Pacto Mundial. Pero, concretamente, con el **ODS 8**, pues la compañía tiene adoptadas medidas eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud, asegurando la prohibición y eliminación del trabajo infantil en todas sus formas. No obstante, la adopción de políticas, salariales adecuadas y de protección social, permite lograr progresivamente una mayor igualdad de oportunidades fomentando la reducción de las desigualdades de resultados, eliminando, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto, como indica el **ODS 10**.

MECANISMOS DE PROTECCIÓN				ODS de Aplicación
Normas de Responsabilidad Social	Políticas Internas	Certificaciones de Seguridad	Normas de Calidad	 
X				

Derecho a la libertad de asociación, libertad de reunión y derecho a huelga (pacíficas)

Mitigación de Riesgos y Mecanismos de Protección

a) La empresa garantiza a todos sus empleados el derecho a pertenecer a sindicatos, y como tal consecuencia al libre ejercicio de los derechos de reunión, y el derecho a la huelga, conforme a los mecanismos legales establecidos.

b) La empresa garantiza el procedimiento de elecciones de representantes sindicales de forma transparente.

La libertad sindical es un derecho fundamental de la plantilla para agruparse y defender sus intereses comunes, tal y como refleja la legislación española. Los convenios colectivos y convenios propios recogen dicho derecho y establecen las bases y representantes de los sindicatos. En los casos en que no se dispone de convenios colectivos propios, el Estatuto de los Trabajadores ampara su regulación. Bajo esta premisa, y bajo la **SA8000**, nuestra compañía protege los derechos de la plantilla de formar sindicatos o afiliarse a ellos, garantizando el derecho a la negociación colectiva sin miedo a discriminación, acoso, intimidación o represalias por ser pertenecer a un sindicato o por participar en actividades sindicales. Garantiza que dichos representantes tengan acceso a sus afiliados en el centro de trabajo. Estos derechos son de especial importancia para que la plantilla pueda reunirse libremente y sin represalias por parte de la organización para negociar de manera colectiva sus intereses y derechos en el trabajo.

El diálogo social puede facilitar el progreso social y económico, y ser una herramienta importante para un desarrollo sostenible. Por ello, consideramos que respetar y garantizar las libertades fundamentales y, en este caso, de asociación a sindicatos por parte de la plantilla, refuerza la estabilidad institucional, pues como se extrae de la naturaleza del **ODS 8**, se ha de

defender y proteger los derechos laborales, promoviendo un entorno de trabajo seguro y sin riesgos bajo la legislación nacional (Libertad de asociación y negociación colectiva) con arreglo a las fuentes textuales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la legislación vigente.

MECANISMOS DE PROTECCIÓN				ODS de Aplicación
Normas de Responsabilidad Social	Políticas Internas	Certificaciones de Seguridad	Normas de Calidad	
X				

Derecho a la seguridad social, incluido el seguro social

Mitigación de Riesgos y Mecanismos de Protección



a) La empresa se asegura de que todos sus empleados están inscritos en programas de seguridad social.

La principal finalidad de la Seguridad Social es la protección del ciudadano/a cotizante antes diversas contingencias: asistencia sanitaria, coberturas por desempleo o pensión por jubilación, entre otras prestaciones. Estar de alta es obligatorio si se ejerce cualquier tipo de actividad laboral. Toda la plantilla ha de estar afiliada y quedar incluida en alguno de los regímenes que establece el sistema público. De este modo, independientemente de la legislación al respecto, con nuestra certificación social **SA8000**, monitoreamos que nuestra plantilla esté incluida en la nómina y los registros de seguridad social.

En línea con la naturaleza del **ODS 3**, promovemos la vida saludable que fomenta el bienestar para toda la plantilla, cumpliendo con la legislación aplicable y reduciendo a su vez los factores de riesgos que aumentan la siniestralidad y las posibilidades de contraer enfermedades.

Trabajamos para promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y el trabajo decente para todos, como bien indica el **ODS 8**, implicándonos éticamente para lograr el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas seguros, eficaces, asequibles y de calidad.

Nuestro compromiso implica que todas las personas tengan oportunidades para realizar una actividad productiva que aporte un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para la unidad familiar, ofreciendo mejores perspectivas de desarrollo personal y favoreciendo la integración social.

MECANISMOS DE PROTECCIÓN				ODS de Aplicación
Normas de Responsabilidad Social	Políticas Internas	Certificaciones de Seguridad	Normas de Calidad	 
X				

Derecho a un nivel de vida adecuado

Mitigación de Riesgos y Mecanismos de Protección

- La empresa cuenta con programas de revisión y disposición de condiciones dignas en los lugares de trabajo, asegurándose de que estos lugares cumplan con las condiciones establecidas por la ley.
- La compañía garantiza el descanso de la jornada laboral establecida por la ley y promueve la estabilidad en el empleo.
- Se siguen las indicaciones proporcionadas en los protocolos y procedimientos de la compañía sobre programas de revisión y disposición de condiciones dignas en los centros de trabajo, cumpliendo con las condiciones establecidas por la ley.


Las auditorías internas de la norma SA8000, nos permiten llevar a cabo un seguimiento actualizado de la gestión de los servicios, incrementando las posibilidades de lograr el objetivo marcado, garantizando el cumplimiento absoluto de las normas y leyes de aplicación.

De este modo, se verifica que el sistema de gestión de responsabilidad social **SA8000** está completamente diseñado e implantado, derivando en el respeto al derecho del personal a un salario básico digno, cumpliendo con los estándares establecidos por Ley, el respeto al horario de trabajo, incluyendo los descansos correspondientes, así como el mantenimiento de unas condiciones de seguridad y salud adecuadas, promoviendo un

ambiente de trabajo seguro y saludable, adoptando medidas efectivas para prevenir potenciales accidentes y menoscabos a la salud de la plantilla.

Tal y como se indica en el **ODS 8**, protegemos los derechos laborales y la promoción de un entorno de trabajo seguro para toda la plantilla, incluyendo colectivos vulnerables (migrantes y mujeres migrantes), supervisando lo relativo al salario, las horas de trabajo, la organización del trabajo, y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Por otro lado, consideramos fundamental garantizar un entorno de trabajo seguro y la promoción del bienestar para todos la plantilla mediante la aplicación de una serie de medidas y el desarrollo de actividades necesarias para prevenir cualquier tipo de riesgo que derive de la actividad laboral, como marca el **ODS 3**.

MECANISMOS DE PROTECCIÓN				ODS de Aplicación
Normas de Responsabilidad Social	Políticas Internas	Certificaciones de Seguridad	Normas de Calidad	
X				

Derecho a la privacidad

Mitigación de Riesgos y Mecanismos de Protección

1. Número de mecanismos que aseguran la protección de datos personales
2. Número de denuncias/incidencias registradas contra la empresa en relación al incumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales (LOPD GDD)


Es un derecho que protegemos aplicando la norma internacional **ISO/IEC 27001:2013** emitida por la Organización Internacional de Normalización (ISO) que describe cómo gestionar la seguridad de la información en una organización.

El eje central de esta norma es proteger la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información en nuestra compañía. Para ello se investigan

cuáles pueden ser los potenciales problemas que podrían afectar a la información y, posteriormente, definir las acciones necesarias para evitar que estos problemas se produzcan. De este modo, nuestro proceder respecto a la norma está basado en identificar los activos de información, vulnerabilidades, amenazas, requisitos legales y contractuales que la organización está obligada a cumplir, así como un mapa de riesgos y su posible mitigación.

Garantizamos el acceso a la información y la protegemos de conformidad con la legislación. Contamos con una política interna de protección de datos que asienta las obligaciones de todos los profesionales y departamentos en relación con la privacidad de los mismos. Gracias a esta estricta política que se lleva a cabo en la compañía, contribuimos a la consecución de los principios que son la esencia del marco de Naciones Unidas, abarcando medidas que constituyen los ejes centrales sobre los que se fundamentan objetivos como el **ODS 16**, impulsando a nuestra compañía como organización transparente, eficaz, responsable e inclusiva a todos los niveles.

La seguridad y privacidad de la información, es una prioridad que integramos en todos nuestros procedimientos y procesos; han sido adaptados a la Normativa del RGPD, vinculada a la certificación ISO 27001 de seguridad de la información para la gestión de sistemas de privacidad y el tratamiento de datos personales.

MECANISMOS DE PROTECCIÓN				ODS de Aplicación
Normas de Responsabilidad Social	Políticas Internas	Certificaciones de Seguridad	Normas de Calidad	
X			X	

Derecho del niño

Mitigación de Riesgos y Mecanismos de Protección

a) La empresa establece medidas de protección frente al uso de mano de obra infantil en cualquier operación de las actividades de Clece

b) La empresa dispone de medidas especiales de protección y asistencia en favor de cualquier menor.

Nuestra compañía se encuentra alineada en la protección de los derechos de los menores de edad.

En cumplimiento con los requerimientos de la Norma **SA8000**, que incluye entre sus fundamentos la Convención Internacional de los Derechos del Niño, nuestra compañía no practica ni apoya el uso de trabajo infantil, prohibiendo el uso de mano de obra infantil, restricción de horario a los trabajadores/as jóvenes y actuaciones en favor de la escolarización de niños hasta su edad mínima para trabajar.

También, alineado con el **ODS 4**, promovemos la formación entre jóvenes y adultos para que tengan la oportunidad de adquirir las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

MECANISMOS DE PROTECCIÓN				ODS de Aplicación
Normas de Responsabilidad Social	Políticas Internas	Certificaciones de Seguridad	Normas de Calidad	
X				

Derecho a la educación

Mitigación de Riesgos y Mecanismos de Protección

a) La empresa cuenta con programas de formación de para la plantilla que promueve su desarrollo profesional vinculado al puesto de trabajo.

b) La empresa garantiza el pleno desarrollo y fortalecimiento de las libertades fundamentales de aquellas personas con diversidad funcional perteneciente a un Centro Especial de Empleo o a cualquier otra actividad de la empresa.

El marco legislativo establece que para determinadas funciones de distintos sectores, la plantilla debe contar con la correspondiente titulación que acredite que tienen la experiencia, formación y capacitación para emplearse en el servicio. Nuestra compañía, como gestor de gran número


de servicios, colabora activamente con las instituciones públicas y con centros de formación para lograr que la plantilla de estos servicios se encuentre debidamente acreditada. Estos esfuerzos han logrado que hasta la fecha se evalúe y acredite a un importante número de sus empleados/as.

Todo ello deriva en la erradicación de la disparidad en la educación, asegurando el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con diversidad funcional, como señala el **ODS 4**. Aseguramos que todos los alumnos/as adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible: derechos humanos, igualdad de género, promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible. La Norma **SA8000** también defiende este derecho, pues todas las prácticas de auditoría social deben considerarse parte de un esfuerzo de mayores dimensiones destinado a mejorar las condiciones laborales, formación de la plantilla, generación de capacidades y participación de las partes interesadas.

La educación puede ayudar a las personas a salir de la pobreza y evitar la perpetuación de la pobreza de generación en generación, empoderando a grupos marginados y haciendo posible la realización de otros derechos humanos al impulsar un crecimiento inclusivo.

Por otro lado, nuestro certificado **DisCert**, nos reconoce y valida como compañía socialmente responsable con las personas con diversidad funcional. Contamos con más de 9.200 personas en situación de vulnerabilidad que forman parte activa de la plantilla. Para su acompañamiento e intervención sociolaboral, contamos con los profesionales de la Unidad de Apoyo, un equipo multidisciplinar integrado por Psicólogos, Trabajadores Sociales, Terapeutas Ocupacionales y otras especialidades vinculadas al área social y asistencial. Estos profesionales, favorecen la creación de un entorno positivo para la inclusión, detectando necesidades y dando resolución a cualquier problema que pueda surgir, desde la selección de la persona, su incorporación, formación y/o desempeño laboral.

No obstante, además de apostar por la integración laboral de este colectivo, Clece desarrolla distintas iniciativas que persiguen el tratamiento y sociabilización de las personas a las que asiste, mejorando su integración social, bienestar y calidad de vida.

MECANISMOS DE PROTECCIÓN				ODS de Aplicación
Normas de Responsabilidad Social	Políticas Internas	Certificaciones de Seguridad	Normas de Calidad	
X				


Derecho a la libertad de opinión y expresión

Mitigación de Riesgos y Mecanismos de Protección

La compañía garantiza el derecho a un juicio justo de las personas con capacidades diferentes a través de sí mismas o a través de un tutor legal.

El derecho a la libre opinión y expresión es uno de los más fundamentales, pues es esencial para la lucha por el respeto y promoción de todos los derechos humanos. Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia para la determinación de sus derechos y obligaciones.

Nuestra compañía promueve y aplica políticas no discriminatorias en favor de las libertades fundamentales, promoviendo el estado de derecho en los planos nacional e internacional, garantizando el acceso a la información y protegiendo las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y acuerdos internacionales, tal y como indica el **ODS 16**.

MECANISMOS DE PROTECCIÓN				ODS de Aplicación
Normas de Responsabilidad Social	Políticas Internas	Certificaciones de Seguridad	Normas de Calidad	
X				

Derecho de acceso a la información

Mitigación de Riesgos y Mecanismos de Protección

La empresa se asegura de comunicar asuntos relevantes para trabajador/a, usuarios y familiares de usuarios, según su relación con la operación.

Clece se encuentra certificada en la norma **ISO/IEC 27001:2013**, especificando cómo se debe implementar un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) en entornos corporativos.

Establece la adopción de controles y procedimientos eficaces y coherentes con la estrategia corporativa, considerando la mejora continua.

Esta gestión eficaz de la seguridad de la información permite garantizar confidencialidad, asegurando que sólo quienes estén autorizados puedan acceder a la información, asegurando que la información y sus métodos de proceso son exactos y completos, y que solo los usuarios/as autorizados tengan acceso a la información y a sus activos asociados cuando lo requieran.

MECANISMOS DE PROTECCIÓN				ODS de Aplicación
Normas de Responsabilidad Social	Políticas Internas	Certificaciones de Seguridad	Normas de Calidad	
			X	

Derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión

Mitigación de Riesgos y Mecanismos de Protección

La empresa facilita los medios adecuados a los empleados de diferentes nacionalidades para manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado.


Las desigualdades basadas en los ingresos, género, edad, diversidad funcional, orientación sexual, raza, clase, origen étnico, religión siguen persistiendo en todo el mundo, dentro de los países y entre ellos. Desde Clece

garantizamos la igualdad de oportunidades y reducimos la desigualdad eliminando estas políticas y prácticas discriminatorias.

En virtud de la norma **SA8000**, la compañía está en contra de cualquier tipo de discriminación basada en atributos de raza, casta, origen nacional, religión, diversidad funcional, género, orientación sexual, participación en sindicatos, afiliación política o edad al contratar y/o remunerar.

Defendemos el ejercicio del derecho de la plantilla a llevar a cabo sus prácticas religiosas, o necesidad de cubrir necesidades que vengan determinadas por su raza, casta, origen nacional, religión, diversidad funcional, género, orientación sexual y/o participación en sindicatos. De este modo, no son permitidos comportamientos, incluyendo gestos, lenguaje, y contacto físico que sean coercitivos, amenazadores, abusivos, o explotadores.

Este derecho se encuentra en consonancia con lo establecido en los ODS, principalmente en el **ODS 10**, pues potenciamos y promovemos la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, diversidad funcional, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición. Así como al **ODS 16**, amparando la necesidad de sociedades pacíficas, justas e inclusivas, donde las personas no teman ninguna forma de violencia, sintiéndose seguras, independientemente de su origen étnico, religión u orientación sexual, por lo que promovemos y aplicamos políticas no discriminatorias en favor del desarrollo inclusivo, garantizando el acceso a la información y protección de las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales.

MECANISMOS DE PROTECCIÓN				ODS de Aplicación
Normas de Responsabilidad Social	Políticas Internas	Certificaciones de Seguridad	Normas de Calidad	 
X	X			

b. Políticas Internas

Vinculado a todos estos derechos, nuestra compañía se rige por una serie de criterios recogidos en los **protocolos corporativos a los que se adhiere toda su plantilla** y que recogen el conjunto de valores, principios y pautas de conducta que dan forma a la cultura de la organización, orientando su comportamiento.

Esto implica la conformidad con un marco de valores que respalda la necesidad del respeto por los derechos de la persona y de la sociedad en general.

Estos protocolos corporativos a los que se hace alusión, son:

i. Código Ético

Vinculado a la mayor parte de [Derechos Humanos mencionados](#), nuestra compañía ha elaborado un Código Ético en el que se recogen las pautas de actuación y **conducta que exige a su plantilla**.

Nuestro objetivo es que todas las personas y entidades a las que les resulten de aplicación, cumplan con los principios éticos que se indican a continuación:

- El respeto a la **legalidad vigente**: cumplir y acatar las leyes que sean de aplicación.
- El **respeto** a los derechos humanos y libertades públicas, la contribución a la preservación del entorno natural y la colaboración con el desarrollo y bienestar de las comunidades.
- Las **personas son lo primero**: brindar buenas condiciones de trabajo, respetando los derechos laborales.
- La **atención y respuesta** a las nuevas demandas de servicios que la sociedad reclame.
- La innovación para desarrollar **nuevas tecnologías** que contribuyan a mejoras sociales y medioambientales.
- La **satisfacción** de nuestros clientes, promoviendo la sinceridad, equidad, veracidad, el cumplimiento de compromisos, la libre competencia y la **transparencia**. El mantenimiento de la solvencia económica y correcta gestión de nuestros recursos de forma sostenible.

- La **formación y desarrollo** de nuestra plantilla; las políticas activas para la conciliación de la vida laboral con la familiar y el respeto al principio de igualdad.
- El respeto al medio ambiente y la aplicación de medidas preventivas que garanticen la **seguridad y la salud** de nuestros trabajadores en el desarrollo de todas nuestras actividades.

Como instrumento de comprobación del seguimiento de dichas pautas, se ha habilitado un canal ético para que los diferentes grupos de interés con los que interactúa la compañía puedan comunicar sus denuncias o consultas, garantizando la confidencialidad, en especial, cuando se trate de denuncias, comprometiéndose a adoptar las acciones precisas en cada caso.

ii. Políticas de Igualdad

Conscientes de que la gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, nuestra compañía declara su compromiso con la **igualdad efectiva entre mujeres y hombres** en el seno de la empresa y la aplicación efectiva de políticas para la consecución de este principio, dentro de los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007.

En todos y cada uno de los ámbitos de la empresa, Clece asume la igualdad de trato y oportunidades sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

Los principios enunciados se llevan a la práctica a través de la elaboración y aplicación de **18 Planes de Igualdad en Clece y filiales**, así como el establecimiento de protocolos de prevención y actuación para casos de acoso laboral y sexual.

Su seguimiento se realiza a través de las distintas comisiones de igualdad asociadas a cada plan de igualdad, donde se proponen medidas de acción encaminadas a la corrección de situaciones que potencialmente podían incidir en desigualdad entre mujeres y hombres.

Las áreas de actuación en las que se ha trabajado para la defensa de la igualdad y no discriminación son las siguientes:

Selección:

Se ha garantizado la **igualdad de oportunidades** de acceso al empleo con procedimientos y políticas de carácter objetivo, basada en principios de mérito y capacidad en un marco de igualdad de trato con ausencia de discriminación

Se ha garantizado que las ofertas de selección se basen en información ajustada a las características objetivas del puesto, así como a las exigencias y condiciones del mismo, revisando, y corrigiendo en su caso todos los documentos de los procedimientos de selección (anuncios internos o externos) tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que sea genérico y no tenga connotaciones sexistas.

Para reforzar la sensibilización y el cumplimiento del objetivo de igualdad dentro del departamento de selección, en 2019 todo el equipo de selección ha sido formado en materia de igualdad.

Formación:

Se **conciencia en materia de Igualdad** por parte de toda la plantilla de Clece y filiales, pues no sólo se realizan acciones formativas, sino iniciativas y actividades paralelas que potencien la sensibilización, consolidándose ya como actuaciones habituales e integradas dentro de la compañía.

Tabla 6
Acciones formativas en materia de Igualdad

Acciones de formación e información en materia de igualdad 2019
Actuación de la Unidad de Apoyo en la prevención y actuación contra el Acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.
Detección del maltrato.
Genero y exclusión social.
Igualdad de Género y Conciliación Familiar.
Intervención socioeducativa en infancia y adolescencia.
Planes de Igualdad para mandos intermedios.
Taller de prevención Acoso Sexual
Taller Gestión de conflictos y protocolos de actuación frente al Acoso Laboral, Sexual y/o por razón de sexo.
Taller Igualdad y Protocolos de Acoso Laboral, sexual y o por razón de Sexo

Conciliación y corresponsabilidad:

Se han seguido dando pasos coordinados para **mejorar las condiciones de conciliación** de la plantilla, incorporando a los planes de igualdad firmados medidas de conciliación que mejoran las previstas en la legislación vigente, atendiendo a las necesidades y realidad del personal en cada sector de actividad.

En total 19 medidas distribuidas en los 18 planes de igualdad vigentes en la organización, que han sido negociadas con la parte social de cada filial, en base al diagnóstico de situación realizado previamente al Plan y a las peticiones de la Representación Legal de los Trabajadores y sindicatos mayoritarios en cada filial.

Prevención del Acoso Laboral, Sexual y/o por Razón de Sexo:

El **Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de Acoso Laboral, Sexual y/o por Razón de Sexo**, tiene por objeto establecer procedimientos de prevención, control o de actuación para amparar las denuncias ante este tipo de casos, garantizando las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un caso de acoso y la consiguiente adopción de medidas pertinentes.

La Compañía cuenta con un **Código de Conducta** en el que se recoge un compromiso en la aplicación de las políticas establecidas para promover una mayor igualdad de oportunidades laborales y la no discriminación.

Inserción laboral de mujeres en riesgo de exclusión y sensibilización en materia de violencia de género:









La implicación de la compañía en este aspecto es significativa, por todo lo significa el Proyecto Social de la compañía, basado esencialmente en la incorporación de colectivos vulnerables: diversidad funcional, exclusión social y violencia de género. Una de las herramientas promovidas es un Protocolo de traslado de víctimas de violencia de género. Se apuesta no solo por consolidar los derechos legalmente establecidos, sino por ampliar los mismos, más allá de lo que dicta la ley. En este sentido, se continúa promoviendo la movilidad geográfica para mujeres que no disponen de los documentos acreditativos de la condición de Víctima de Violencia de

Género establecidos por ley, atendiendo sus peticiones en virtud de la situación personal de cada una de ellas, dotándolas además de una ayuda económica para el traslado.

Comunicación, información y sensibilización:

En 2019, se ha iniciado un proyecto a nivel nacional que pretende sensibilizar sobre el impacto de los estereotipos de género en el empleo y la ocupación y animar a que las generaciones más jóvenes rompan con ellos.

Así, nació **“Rompiendo la Brecha”** un proyecto en el que participaron **más de 500 estudiantes de 6 colegios de España** y, dirigido a alumnos y alumnas de 3ª y 4ª de la ESO de todas España, con el que nuestra compañía quiere llevar a la aulas referentes masculinos y femeninos en sectores de empleo feminizados y masculinizados, respectivamente, así como orientar al alumnado a las puertas de su futuro laboral.

Tabla 7 Matriz de Derechos, Mecanismos de Protección y ODS de aplicación.				
DERECHO	MECANISMO DE PROTECCIÓN		OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE	
Derecho a condiciones de trabajo justas y favorables (Art. 23)	Pacto Mundial SA8000 EFR Protocolos de Acoso Políticas de Igualdad		1, 5, 8, 10,	
Derecho a la transparencia y lucha contra la corrupción (Art. 29)	Pacto Mundial UNE 196001 ISO 37001		16	
Derecho a la salud y seguridad (Art. 25; Art 3)	Pacto Mundial SA8000 Discert OHSAS 18001		3, 8	
Derecho a no ser sometido a tortura, trato o castigo cruel, inhumano y/o degradante (Art. 5)	Pacto Mundial SA8000 Protocolos de Acoso		16	

























Derecho al acceso a recursos básicos de subsistencia (Agua y Alimentos) Art. 25	Pacto Mundial SA8000	 APOYAMOS AL PACTO MUNDIAL 	1, 2, 6	  
Derecho a no estar sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzado (Art. 4)	Pacto Mundial SA8000	 APOYAMOS AL PACTO MUNDIAL 	8, 10	 
Derecho a la libertad de asociación, libertad de reunión y derecho a huelga (pacíficas) (Art. 20; Art 23.4)	Pacto Mundial SA8000	 APOYAMOS AL PACTO MUNDIAL 	8	
Derecho a la seguridad social, incluido el seguro social (Art. 22)	Pacto Mundial SA8000	 APOYAMOS AL PACTO MUNDIAL 	3, 8	 
Derecho a un nivel de vida adecuado (Art. 25)	Pacto Mundial SA8000	 APOYAMOS AL PACTO MUNDIAL 	3, 8	 
Derecho a la privacidad (Art. 12)	Pacto Mundial ISO 27001:2013	 APOYAMOS AL PACTO MUNDIAL 	16	
Derecho del Niño (Art. 25)	Pacto Mundial SA8000	 APOYAMOS AL PACTO MUNDIAL 	4	
Derecho a la educación (Art. 26)	Pacto Mundial SA8000 Discert	 APOYAMOS AL PACTO MUNDIAL  	4	
Derecho a la libertad de opinión y expresión (Art. 19)	Pacto Mundial	 APOYAMOS AL PACTO MUNDIAL	16	
Derecho de acceso a la información (Art. 16; Art 26; Art 29)	ISO/IEC 27001:2013			
Derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión (Art. 18)	Pacto Mundial SA8000 Plan de Igualdad Políticas de Acoso	 APOYAMOS AL PACTO MUNDIAL  	10, 16	 

Tabla 8 <i>Actores sociales de relevancia</i>			
ACTORES SOCIALES			
Personal de la compañía	Subcontratistas	Clientes	Administración Pública
Socios de negocio	Comunidades locales	Entidades sociales	Proveedores

7. APORTACIÓN A LA SOCIEDAD

Promovemos el **mantenimiento del empleo y fomentamos la igualdad de oportunidades a través de la integración de personas con problemas de acceso al empleo procedentes de colectivos sociales desfavorecidos** como personas con diversidad funcional, personas en riesgo de exclusión social, mujeres que sufren violencia de género y jóvenes desempleados. Actualmente 9.200 personas en situación de vulnerabilidad forman parte activa de nuestra plantilla. Para llevar a cabo esta labor, se han redoblado los esfuerzos, favoreciendo el impulso del Proyecto Social y llegando a cada vez más personas gracias a la colaboración con más de 350 asociaciones, fundaciones, entidades sociales y organismos públicos con los que, de forma conjunta, se trabaja con el objetivo de ofrecer una oportunidad laboral a estos colectivos, que les permita desarrollarse tanto a nivel profesional como personal. Algunas de estas asociaciones son; Fundación Adecco, Fundación Randstad, Fundación Integra, Red Incorpora La Caixa, Cáritas o Cruz Roja.

Contamos con un equipo de selección que prioriza la selección de colectivos vulnerables, y sumamos el trabajo de la **Unidad de Apoyo a la Actividad Profesional**, que favorece mejores condiciones de inclusión mediante servicios de atención sociolaboral especializada o mejora del bienestar psicosocial entre otros.

Nuestra política de inserción laboral supone una forma de entender la integración pues la completa y eficaz inserción de estas personas sólo se consigue desde la normalización. Esto significa valorar y tratar a las personas por sus cualidades y capacidades, y no porque tengan una determinada discapacidad o vivan una situación personal excepcional.

Entre nuestros proyectos, podemos destacar uno de especial relevancia, la creación de la Asociación Corazón y Manos, asociación sin ánimo de lucro creada en 2017 que nace del compromiso social de un grupo de trabajadores de la compañía y mediante el que se proponen soluciones a los problemas de

nuestro entorno más cercano. A través de proyectos solidarios, contribuimos al bienestar social de aquellos compañeros de la compañía que lo necesiten, de forma que, en función de las necesidades que han de ser cubiertas, generamos los recursos mediante voluntariado, iniciativas solidarias y donaciones particulares. Algunos de los proyectos en los que se trabaja son; campañas de recogida de ropa usada, asesoría jurídica gratuita para Víctimas de Violencia de Género, adecuación y entrega de equipos informáticos para fomentar la adaptación de recursos educativos, entrega de alimentos y artículos de primera necesidad, acompañamiento psicológico, programas para la prevención del trastorno por estrés postraumático, acciones de desinfección sanitaria en entidades del tercer sector con las que colaboramos en la inserción laboral de colectivos vulnerables, ayuda en la búsqueda de una nueva vivienda y reposición del mobiliario básico, entre otras acciones.

8. MEDIO AMBIENTE

La preservación del medioambiente es, en efecto, un propósito colectivo, la sociedad y las organizaciones están cada vez más sensibilizadas con la necesidad de respetar el entorno y reducir su huella en el medioambiente.

Nuestra compañía siempre ha tenido gran relevancia en sectores como limpieza o el mantenimiento, pero se ha posicionado con fuerza en otros ámbitos como la eficiencia energética o los servicios medioambientales.

El respeto por el medio ambiente está en la base de nuestras acciones, por lo que trabajamos tratando de mitigar al máximo cualquier impacto que pueda generar nuestra actividad apostando por servicios ambientalmente responsables.

Para ello se trabaja en proyectos de cuidado, restauración y preservación del entorno en todo el país. En lo que respecta al alumbrado público, miles de personas se han visto beneficiados por las soluciones de eficiencia energética, proporcionando un importante ahorro en su consumo medio.

Se han llevado a cabo numerosas acciones ambientales dirigidas principalmente a la reducción del consumo de productos químicos con el objetivo fundamental de minimizar el impacto ambiental que producen nuestras actividades, por ejemplo, la implantación de nuevos sistemas de

dosificación de estos productos, que derivaron en la reducción de su consumo y en la disminución de residuos peligrosos, convirtiéndose en más sostenibles.

Estos productos químicos de limpieza, de los que se está reduciendo su consumo, están siendo sustituidos por otros productos ecológicos o sin pictograma de peligrosidad ni contaminación ambiental. También se ha incrementado la adquisición de vehículos con distintivo ECO y certificación de Flota Ecológica con la consiguiente reducción de emisiones de CO₂, además de otras acciones de sensibilización como la eliminación de vasos, tenedores y/o cuchillos de plástico, y supresión de papeleras, con el consiguiente ahorro en plástico y mejora en la segregación de los residuos.

Por otro lado, la certificación en la norma ISO 14001, norma de Sistemas de Gestión Ambiental (SGA), nos avala y acredita como organización responsable y comprometida con la protección del medio ambiente, a través de la gestión de los riesgos medioambientales que puedan surgir del desarrollo de la actividad empresarial.

Este compromiso con el medio ambiente, se refleja también mediante el cálculo de la Huella de Carbono dentro de nuestro Sistema Integrado de Gestión. Apostamos por la integración ambiental de la organización tanto en el marco regulatorio como en su apuesta por una sociedad mejor. Con este sello, se destaca el conocimiento y control de las emisiones de la organización, el incremento de la credibilidad y transparencia de la compañía, y la posibilidad de desarrollo de estrategias y planes de actuación temprana ante el cambio climático.

9. CONCLUSIONES

Se ha realizado un estudio de los **mecanismos de mitigación existentes** en relación a los riesgos detectados en la compañía, en conexión con los derechos humanos asociados con nuestras actividades. En este sentido no se han identificado riesgos significativos en esta materia, poniéndose en valor las herramientas con las que contamos para mitigar y/o reducir dichos riesgos, obteniendo un balance satisfactorio en su prevención y detección.

Se ha mantenido un constante diálogo con los principales grupos de interés y, en especial, con las entidades del tercer sector, elemento fundamental para alinear nuestro proyecto Social con sus objetivos.

La compañía, además contar con **certificados** de RSC, tiene implantada una serie de **políticas y procedimientos** que recoge su compromiso con el respeto y protección de los derechos humanos en el desarrollo de su actividad y en su relación con los grupos de interés.

Haciendo extensiva nuestra política, se dispone de procedimientos de **homologación de proveedores**, donde se incluyen apartados de respeto a los derechos humanos y la legislación laboral, así como la incorporación de criterios sociales y ambientales.

Todas las compañías vinculadas a Clece, están sujetas a la aplicación del **Código Ético corporativo, Protocolos de Acoso y otros procedimientos de naturaleza social** que incluyen aspectos relacionados con los derechos laborales y derechos humanos. Cabe destacar, que existen diferentes canales de denuncias para comunicar incumplimientos de protocolos y procedimientos o cualquier tipo de vulneración de derechos. Se trata de canales de libre acceso para la plantilla y en los que se garantiza la privacidad y la no represalia.

De todo el análisis realizado, se desprenden una serie de puntos clave;

- La importancia de identificar y determinar de forma dinámica los **riesgos de vulneración** de derechos presentes, como consecuencia de nuestra actividad.
- **Concienciación** de que el deber del respeto por los derechos humanos va más allá del cumplimiento de la legalidad.
- Hay que continuar ampliando y fortaleciendo la **debida diligencia** en materia de derechos humanos y valorar el modo en que nuestra actividad puede amenazar a estos derechos.
- La necesidad de **instaurar y mantener** mecanismos de prevención, mitigación y defensa de los Derechos Humanos.

KEY WORDS: Debida diligencia, Derechos Humanos, Divulgación, Grupo de Interés, Actor Social, Impacto, Mitigación, Prevención, Principios Rectores, Diversidad Funcional, igualdad, Discriminación, Inclusión, SA8000, Pacto Mundial, ODS, Seguridad.

ANEXO I

MATRIZ DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

A continuación, se expone una matriz general que recoge las sociedades con Plan de Igualdad vigente, así como otras certificaciones en acreditaciones sociales:

	Adhesión Red Española de Pacto Mundial	Plan de Igualdad	SA8000	Discert	EFR
Sociedad					
	X	X	X	X	X
	X	X	X		X
	X	X			X
		X			X
	X	X			X
		X	En proceso		X
		X			X
	X	X			X
	X	X			X
		X			X
		X			X
	X	X			X
		X			X
	X	X	En proceso		X
	X	X			X
		X			X