

# **INFORME DE PROGRESO**

**2021**



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, constituyen una de las organizaciones con mayor número de plantilla en España, empleando a más de 77.000 personas. La gran magnitud de nuestras áreas de negocio y las actividades que se desarrollan tienen el potencial de generar en nuestros grupos de interés un alto impacto en materia de DDHH. El vínculo entre los derechos humanos y el modelo de negocio es pleno e indivisible.

Este informe de DDHH, elaborado cada ejercicio, reforzará nuestro compromiso y presentará los pasos dados por nuestra compañía vinculados al respeto de 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.





# CONOCE CLECE





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.

## MISIÓN, VISIÓN, VALORES



### 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.

### 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.

### 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.

## RESPONSABILIDAD SOCIAL

La Responsabilidad Social de nuestra compañía, materializada en nuestro **Compromiso Social**, está basada en:

***El fomento por la igualdad de oportunidades a través de la Integración de personas con problemas de acceso al empleo procedentes de colectivos sociales desfavorecidos: personas con Discapacidad; personas en riesgo de Exclusión Social; mujeres víctimas de Violencia de Género; Jóvenes Desempleados y Víctimas de Terrorismo.***

***Compromiso con la sociedad: Cada año, dedicamos notables esfuerzos a la colaboración para el desarrollo de iniciativas de interés comunitario. Éstas se centran en la ejecución de acciones que mejoran la integración y la generación del conocimiento entre diversos grupos de interés.***

Somos rigurosos con la legislación vigente y con el cumplimiento de sus requisitos aplicables, y extendemos ese compromiso beneficiándonos de la exigencia de nuestras certificaciones sociales.

Estas certificaciones implican el cumplimiento y compromiso por parte de la compañía, en observancia de una mejora continua basándose en los valores de la ISO 26000.

Nuestra compañía cuenta con **Protocolos de Acoso y un Código Ético**, haciendo hincapié en la integridad, profesionalidad y respeto en las actuaciones de la plantilla y la Dirección, el respeto por el medio ambiente y las políticas de formación para los empleados/as.

Estas actuaciones exponen nuestro compromiso con la Responsabilidad Social Corporativa, siendo imprescindible una gestión eficaz de negocio que nos permita garantizar nuestro Proyecto Social desde un orden basado en criterios de sostenibilidad.





# DATOS MACRO CUANTITATIVOS



77.115  
personas

Nuestro principal logro es tener a este gran capital humano implicado con una manera diferente de entender el negocio

20.975  
personas

Como nuevas contrataciones que suponen una nueva incorporación a la empresa, sin relaciones contractuales laborales previas en el ejercicio de reporte.

9.027  
personas

Pertenecientes a colectivos de especial vulnerabilidad. Un compromiso entendido no como un deber de la compañía, sino como algo inherente a su origen y desarrollo





El equipo humano es el principal activo de Clece. En la actualidad, son 77115 personas las que integran la compañía, convirtiéndose en una de las compañías con mayor número de plantilla del país.

El equipo humano de Clece es una pieza fundamental en la integración estratégica de la responsabilidad social y el medio a través del que se plasman los valores y el Proyecto Social de Clece. En respuesta a este gran activo, Clece promueve el desarrollo profesional y personal de los trabajadores, la formación continua, la igualdad de oportunidades y la seguridad y salud en el entorno laboral.

2020	
77115	
HOMBRES	MUJERES
15351	61764



En nuestra esencia, se desprende una especial dedicación que promueve que nuestros profesionales se distingan por una especial sensibilidad y vocación de servicio a los demás, convirtiéndose en el origen de nuestro compromiso social. Buscamos avanzar hacia una sociedad más justa e integradora, capaz de garantizar la igualdad de oportunidades para todos. Ponemos el foco en ayudar a las personas más vulnerables, como son aquellas que pertenecen al colectivo de diversidad funcional. Pero también víctimas de violencia de género, personas en riesgo de exclusión social, mayores y niños/as. Para ello, el eje de acción se fundamenta en cuatro acciones de gran relevancia: empleabilidad, integración, sensibilización y cuidado de personas.

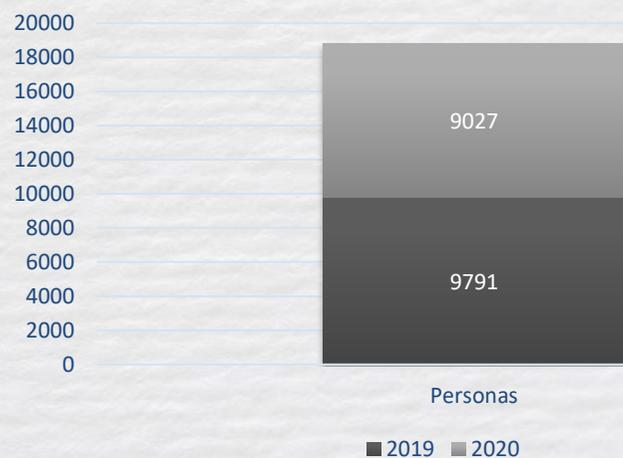
Las cifras de inserción laboral mantienen un importante crecimiento, tanto en números absolutos, como en los porcentajes de la plantilla.

Estos crecimientos se mantienen parejos en todos los colectivos con los que trabajamos (discapacidad, víctimas de violencia de género, personas en riesgo de exclusión y jóvenes en desempleo).

El año 2020, la incidencia del Covid-19 y los meses de confinamiento, han hecho que bajen las cifras de inserciones por primera vez en los últimos 8 años.

COLECTIVOS VULNERABLES	
2019	2020
9791	9027

### COLECTIVOS VULNERABLES



Promover la  
**inclusión social**  
mediante el  
empleo





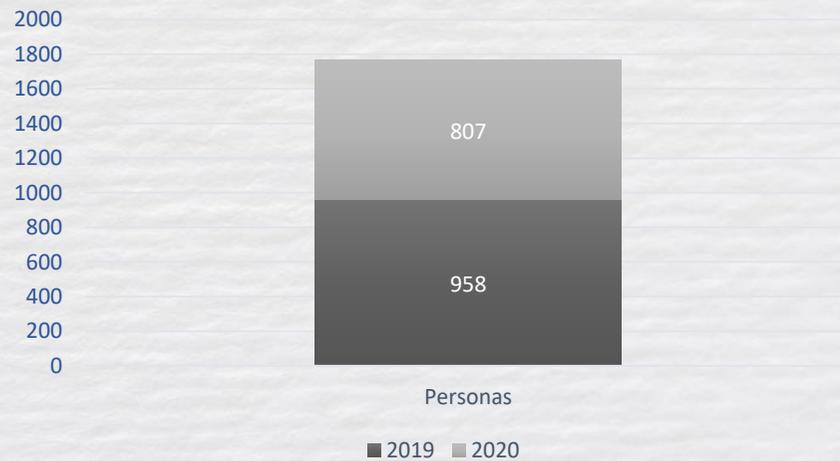
PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL	
2019	2020
7208	6922

### PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL



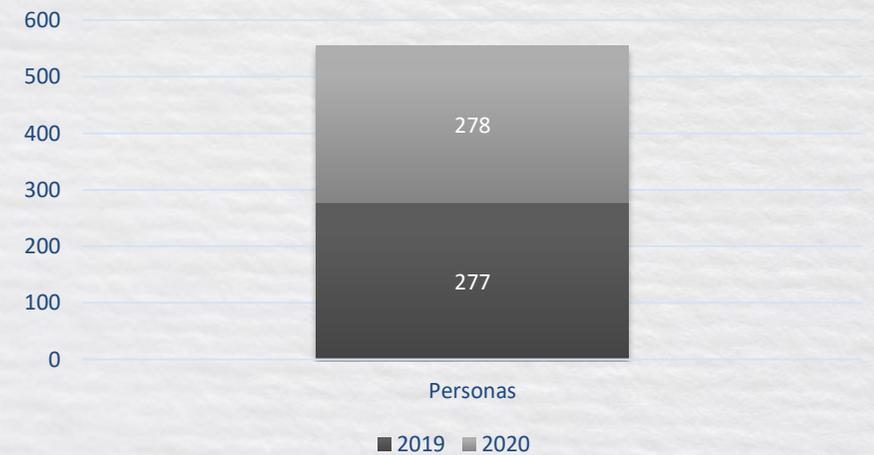
EXCLUSIÓN SOCIAL	
2019	2020
958	807

### EXCLUSIÓN SOCIAL



VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
2019	2020
277	278

### VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

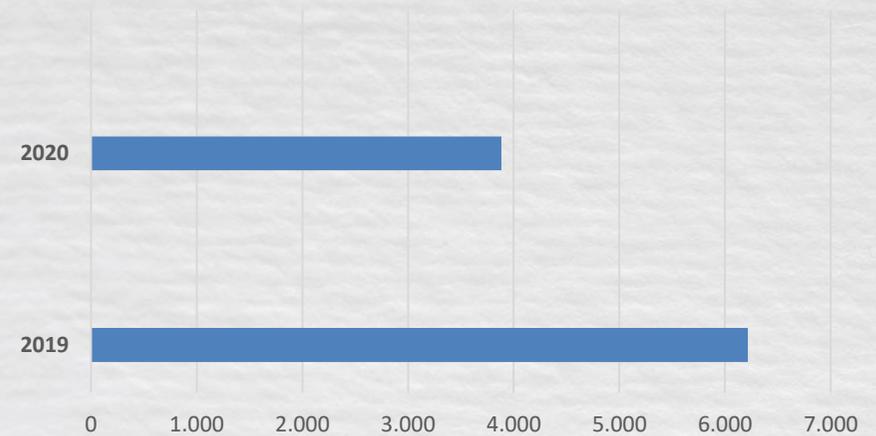




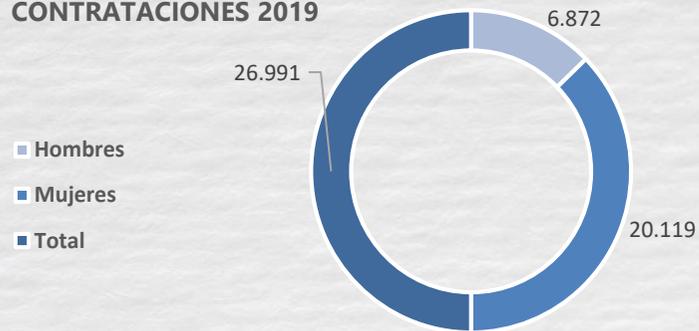
NÚMERO TOTAL DE NUEVAS CONTRATACIONES AÑO			
2019		2020	
26.991		20.975	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
6.872	20.119	4.823	16.152

\*\* 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).

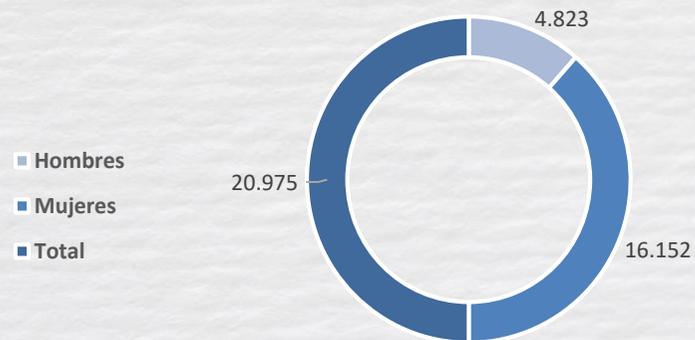
### CONTRATACIONES DE MAYORES DE 50 AÑOS



### CONTRATACIONES 2019



### CONTRATACIONES 2020



Clece apuesta por el empleo de calidad y el convencimiento de que se trata de uno de los motores de cambio de la sociedad. A pesar de la pandemia, se realizó un esfuerzo por seguir realizando contrataciones que nos permitieron hacer frente, especialmente, las nuevas necesidades que se derivaron de la crisis sanitaria, como son las desinfecciones, entre otros servicios.

Cabe destacar que, de estas incorporaciones, 3885 fueron de personas mayores de 50 años, colectivo con dificultad de inserción laboral.



**LISTADO DE DDHH Y**

**MITIGACIÓN**

**DE RIESGOS**

## GESTIÓN DE LOS RIESGOS DE VULNERACIÓN DE DDHH

Nuestra compañía asume sus responsabilidades en materia de DDHH y las ha traducido en un sistema de gestión que permite analizar y gestionar los riesgos a nivel operacional.

### MARCO DE PROTECCIÓN DE LOS DDHH

Desde nuestra responsabilidad con los DDHH y en respuesta tanto a la legislación nacional aplicable, como al marco de las Naciones Unidas, Clece ha implantado un Sistema de debida diligencia para identificar, prevenir, mitigar y reparar los posibles impactos negativos sobre los DDHH que podrían ocurrir en su actividad, tomando en cuenta a todas las personas que participan en ella.

**SISTEMA DE DEBIDA DILIGENCIA**

**CÓDIGO ÉTICO Y POLÍTICAS INTERNAS**





## SISTEMA DE DEBIDA DILIGENCIA EN MATERIA DE DDHH

**Integra los compromisos, herramientas y capacidad de gestión** necesarios para actuar con diligencia debida, respetando los DDHH en todas sus operaciones y relaciones comerciales.

El sistema permite asegurar que se siguen las responsabilidades en relación con los DDHH en cada una de las actividades de Clece.

### LOS COMPONENTES BÁSICOS DEL SISTEMA SON:

#### ANÁLISIS PAÍS EN DDHH

Marco de protección, promoción y respeto

**Analiza las exigencias y garantías en materia de derechos humanos** que cubre la ley en cada país en el que Clece tiene actividades.

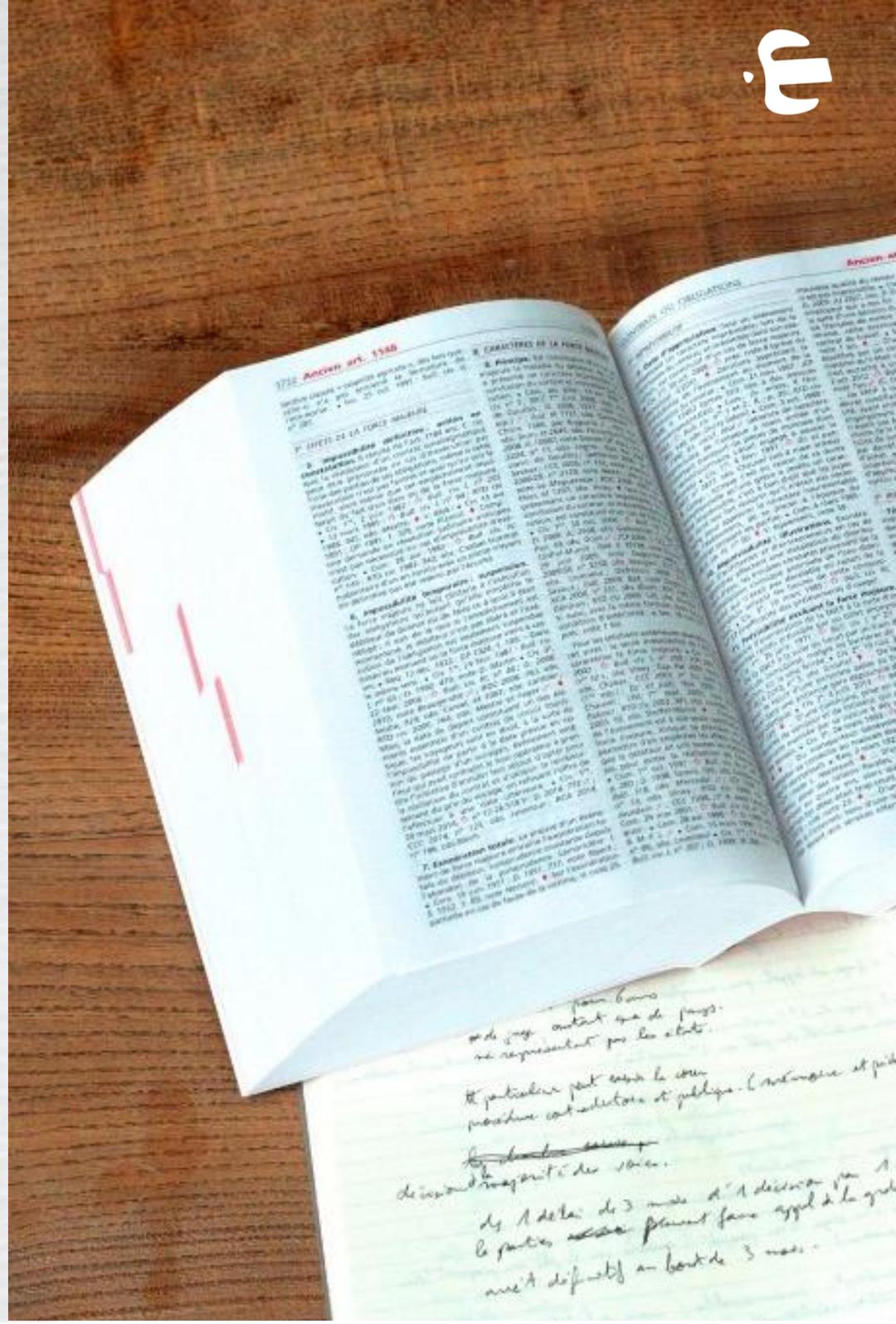
#### IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

Derechos vulnerables en la actividad de Clece

Identifica las malas prácticas que podrían tener lugar en el desarrollo de las actividades de Clece, con las que se podría vulnerar los derechos humanos.

#### ÁREAS RESPONSABLES Y MECANISMOS DE GESTIÓN

Relaciona los riesgos de vulneración de los DDHH con el **área responsable de su gestión e identifica mecanismos de prevención, mitigación y gestión** que existen en la empresa.



### Análisis del País

Clece ha analizado el contexto territorial en materia de DDHH que debía afrontar en cada uno de los países en los que tiene actividades.

El análisis se desarrolló con dos objetivos:

Conocer si los gobiernos de los países donde Clece opera, cuentan con la capacidad y voluntad para proteger los DDHH en su territorio.

A través del análisis se comprobó que tanto España, como Portugal y Reino Unido protegen de manera adecuada los DDHH de sus ciudadanos, y por tanto, no hay factores de riesgo a los que Clece tenga que prestar especial atención, pues todos los países en los que actualmente tiene actividades presentan un NIVEL DE PROTECCIÓN DE LOS DDHH ALTO.

Identificar la legislación en materia de DDHH dirigida a las empresas que Clece debe cumplir en cada país.

Clece está en responsabilidad de seguir lo establecido en la futura Directiva Europea para el Gobierno Corporativo Sostenible y la Ley contra la Esclavitud Moderna de Reino Unido.





## IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS

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:

## LISTADO DE DERECHOS HUMANOS AFECTADOS

- 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)



## MECANISMOS DE GESTIÓN

Una vez que se han identificado los riesgos, es necesario **que todas las áreas de la compañía se involucren y comprendan dónde y cómo se ocasionan y se tratan actualmente los riesgos relacionados con los DDHH.**

<b>Derecho a condiciones de trabajo justas y favorables</b>	Decreto sobre control de horario Programa de flexibilidad de horario Inscripción a la Seguridad social	Programas de formación e información Reconocimientos médicos Convenios colectivos
<b>Derecho a la transparencia y lucha contra la corrupción</b>	Canal Ético Comité u Órgano de Cumplimiento Penal	Política Anticorrupción
<b>Derecho a no estar sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzado</b>	Adhesión al Pacto Mundial	Unidad de Apoyo a la Actividad Profesional (UAAP)
<b>Derecho de acceso a la información</b>	Canal Ético	Protocolo de quejas y formularios en web
<b>Derecho a la salud y seguridad</b>	Identificación y evaluación de riesgos que puedan afectar a trabajadores/as menores y trabajadoras embarazadas y/o período de lactancia Solicitud de riesgo de embarazo	Procedimiento e instrucción de comunicación de personal especialmente sensible/adaptación puesto de trabajo si fuera necesario
<b>Derecho a un nivel de vida adecuado</b>	Programas de verificación de cumplimiento del decreto 486/97 Disposiciones Mínimas de Salud y Seguridad en Lugares de Trabajo Ley del Estatuto de los Trabajadores. Regulación de los Convenios colectivos	Plan y Manual General de Seguridad Evaluación de Riesgos Procedimiento de Compras Resoluciones de las Inspecciones de Trabajo Informes técnicos y EPIS
<b>Derecho a la privacidad</b>	ISO 27000 Protocolo de Seguridad de la Información Instrucciones de actuación	RGPD LOPDGDD Acuerdos de confidencialidad
<b>Derecho del Niño</b>	Convenios Cumplimiento de la Ley Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal Protocolo de Trabajo Infantil Cumplimiento del Pliego Protocolos Específicos para Escuelas Infantiles	Protocolo Abuso Maltrato Infantil Firma de Consentimiento de Imagen Certificación de delitos de naturaleza sexual Proceso de alta de personal Protocolo de prevención de Trabajo Infantil Portal del Sistema Red de la Seguridad Social
<b>Derecho a la educación</b>	Herramientas de Identificación de Necesidades de Formación Plan anual de Formación Evaluación de Eficacia de la Formación Memoria Anual sobre Plan de Formación Programa Educativo Campaña a favor de las personas mayores	Protocolo abuso Mayores Cumplimiento de Pliego y Normativa Programa Educativo Certificado por Fundación Cuidados Dignos Campaña a favor de las personas mayores
<b>Derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión</b>	Adhesión al Pacto Mundial	Auditorías internas de RRHH
<b>Derecho al acceso a recursos básicos de subsistencia</b>	Programa de nutrición Auditorías higiénico-sanitarias (ámbito no PRL)	Procedimientos, Protocolos y Herramientas de Control sobre Seguridad Alimentaria
<b>Derecho a la libertad de asociación, libertad de reunión y derecho a huelga</b>	Derechos que emanan de la constitución Convenios Colectivos Estatuto de los Trabajadores Ley de infracciones y Sanciones en el Orden Social	Laudos arbitrales Derecho de reunión, y derecho de huelga Número de representantes sindicales
<b>Derecho a la seguridad social, incluido el seguro social</b>	Alta de trabajadores en Seguridad Social	
<b>Derecho a un juicio justo</b>	Ley de Procedimiento Judicial Convenio Colectivo de Seguridad Privada de ámbito Nacional Ley Reguladora de la Jurisdicción Social	Ley General de Discapacidad (LISMI) Unidad de Apoyo a la Actividad Profesional (UAAP)
<b>Derecho a no ser sometido a tortura, trato o castigo cruel, inhumano y/o degradante</b>	Protocolo para la prevención y protección del acoso laboral sexual y por razón de sexo Unidad de Apoyo a la Actividad Profesional (UAAP) Adhesión al Pacto Mundial Convenios existentes Texto Constitucional Código Penal Ley del Estatuto de los trabajadores Acuerdos Internacionales. Plan y Manual General de Seguridad y Salud	Protocolo de Prevención de Trabajo Infantil Canal Ético Proceso de Revisión del Canal Ético ISO 9001 Decálogo de Abuso Protocolo contra el Abuso-Maltrato infantil Decálogo de Abuso

## CÓDIGO ÉTICO Y 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.

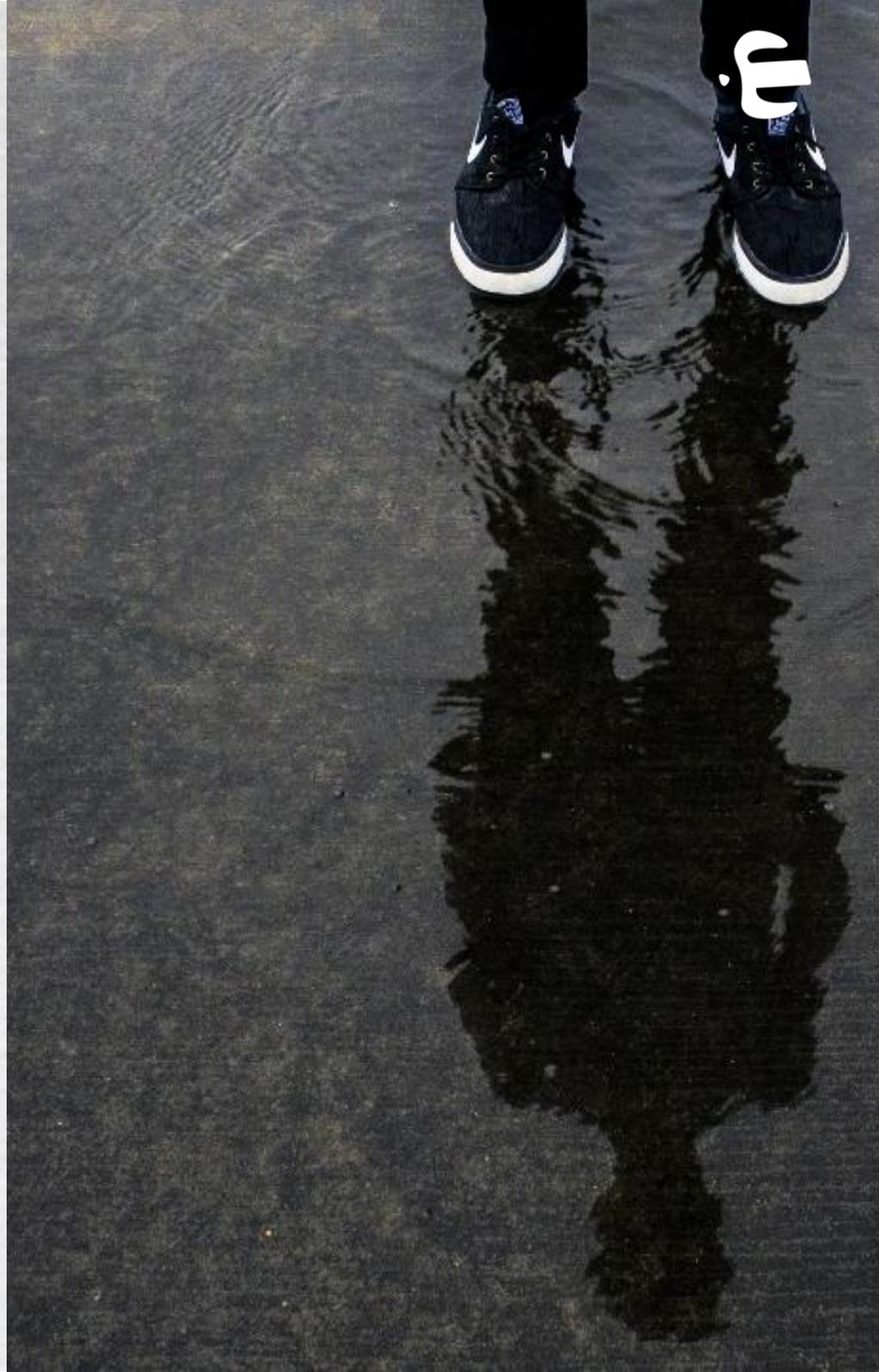
Esto implica la conformidad con un marco de valores que respalda la necesidad del respeto por los derechos de la persona y de la sociedad en general.

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

**CODIGO ÉTICO**



**POLÍTICAS DE IGUALDAD**





## CÓDIGO ÉTICO Y POLÍTICAS INTERNAS

### ➔ 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.

Dentro de los temas analizados en la revisión, destaca las comunicaciones recibidas por el canal ético durante el ejercicio analizado (2020). El número de comunicaciones recibidas, así como la naturaleza de los asuntos, se corresponden con el siguiente cuadro:

Acoso	13	19%
Calidad del Servicio	20	29%
Laborales	23	33%
Vulneración Código Ético	9	13%
Riesgos Penales	0	0%
Consultas	5	7%

## CÓDIGO ÉTICO Y POLÍTICAS INTERNAS

### ➔ POLÍTICAS INTERNAS

#### 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 **16 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.

En 2020, destaca especialmente la renovación del **Plan de Igualdad de Clece**.

Durante este tiempo, se ha trabajado para que el nuevo Plan sea un documento coherente con la realidad de nuestra empresa, efectivo en su misión de potenciar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y de utilidad para todas las personas que trabajamos en la compañía.

El resultado de este trabajo es un Plan ambicioso, cuya vigencia e implantación se realizará a lo largo de los próximos 4 años y que coloca a Clece al nivel de las grandes empresas de nuestro entorno, no solo por su amplio contenido, sino por el número de personas a las que vincula en todo el territorio nacional. El nuevo Plan tiene una estructura dividida en 9 áreas de actuación, que incluyen 69 medidas, que vinculan a todas las personas que trabajamos en la compañía. Entre estas áreas debemos destacar las mejoras introducidas en materia de Conciliación y Corresponsabilidad.

Así mismo, el documento refuerza la protección de las mujeres en situación de Violencia de Género, mejorando los derechos laborales que la ley les reconoce y apoyándolas ante situaciones de riesgo, poniendo a su disposición permisos y ayudas económicas.

EMPRESAS
Clece
Talher
Multiservicios Aeroportuarios
Clece Seguridad
Ndavant
Accent Social
enEquip
Zaintzen
Lirecan
Zenit
Senior
Lafuente
Deyse
Cavall de Cartró
Samain
Integra CEE



### 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.

Clece, se compromete con las personas que forman parte de la organización a ofrecer medidas de conciliación adecuadas a su cultura y marco de negocio, entendiendo como tal, la suficiente flexibilidad entendida por la empresa para cubrir las necesidades personales y familiares de sus colaboradores/as, en consonancia y equilibrio con la consecución de los objetivos de la compañía. Y, asume el compromiso de facilitar las medidas necesarias para equilibrar la conciliación de sus colaboradores/as, tomando como referencia las necesidades y expectativas de las personas que forman parte de la organización, comunicándolas y poniéndolas a disposición de los interesados/as.

### 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.

### 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. Una de las herramientas promovidas es un Protocolo de traslado de víctimas de violencia de género, donde apuesta no solo por consolidar los derechos legalmente establecidos, sino por ampliar los mismos, más allá de lo que dicta la ley.



### Comunicación, información y sensibilización:

En 2019, se inició 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. Se trata del proyecto **“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.

Sin embargo, motivado por la crisis sanitaria que tuvo inicio en 2020, este proyecto ha sido pausado hasta la normalización de la situación.

Matriz de Derechos, Mecanismos de Protección y ODS de aplicación.

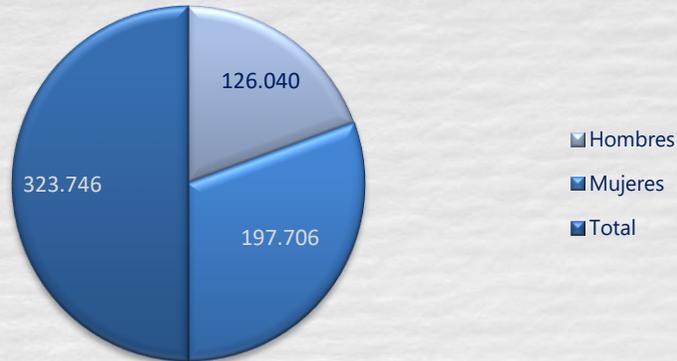
DERECHO	MECANISMO DE PROTECCIÓN	OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE
<p>Derecho a condiciones de trabajo justas y favorables (Art. 23)</p>	<p>Pacto Mundial SA8000 EFR Protocolos de Acoso Políticas de Igualdad</p>	<p>1, 5, 8, 10</p>  
<p>Derecho a la transparencia y lucha contra la corrupción (Art. 29)</p>	<p>Pacto Mundial UNE 196001 ISO 37001</p>	<p>16</p>  
<p>Derecho a la salud y seguridad (Art. 25; Art 3)</p>	<p>Pacto Mundial SA8000 Discert OHSAS 18001</p>	<p>3, 8</p>  
<p>Derecho a no ser sometido a tortura, trato o castigo cruel, inhumano y/o degradante (Art. 5)</p>	<p>Pacto Mundial SA8000 Protocolos de Acoso</p>	<p>16</p>  
<p>Derecho al acceso a recursos básicos de subsistencia (Agua y Alimentos) Art. 25</p>	<p>Pacto Mundial SA8000</p>	<p>1, 2, 6</p>  
<p>Derecho a no estar sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzado (Art. 4)</p>	<p>Pacto Mundial SA8000</p>	<p>8, 10</p>  
<p>Derecho a la libertad de asociación, libertad de reunión y derecho a huelga (pacíficas) (Art. 20; Art 23.4)</p>	<p>Pacto Mundial SA8000</p>	<p>8</p>  
<p>Derecho a la seguridad social, incluido el seguro social (Art. 22)</p>	<p>Pacto Mundial SA8000</p>	<p>3, 8</p>  

<b>Derecho a un nivel de vida adecuado (Art. 25)</b>	Pacto Mundial SA8000	 	<b>3, 8</b>	 
<b>Derecho a la privacidad (Art. 12)</b>	Pacto Mundial ISO 27001:2013	 	<b>16</b>	
<b>Derecho del Niño (Art. 25)</b>	Pacto Mundial SA8000	 	<b>4</b>	
<b>Derecho a la educación (Art. 26)</b>	Pacto Mundial SA8000 Discert	  	<b>4</b>	
<b>Derecho a la libertad de opinión y expresión (Art. 19)</b>	Pacto Mundial		<b>16</b>	
<b>Derecho de acceso a la información (Art. 16; Art 26; Art 29)</b>	ISO/IEC 27001:2013			
<b>Derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión (Art. 18)</b>	Pacto Mundial SA8000 Plan de Igualdad Políticas de Acoso	  	<b>10, 16</b>	 

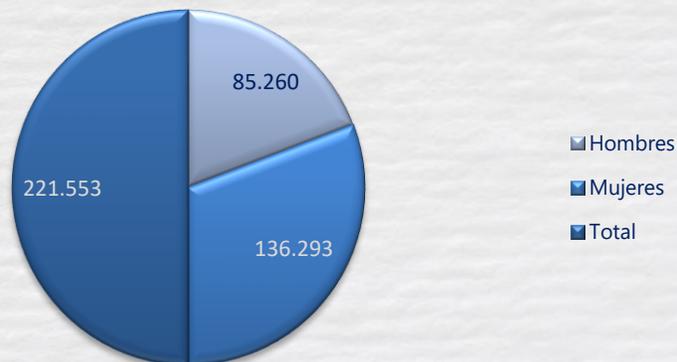
# GESTIÓN DEL TALENTO



## HORAS DE FORMACIÓN EN 2019



## HORAS DE FORMACIÓN EN 2020



En Clece ofrecemos a los profesionales un entorno proactivo en el que crecer y desarrollar su autonomía y capacitación para interactuar en una diversidad de proyectos, actividades y/o sectores.

Acompañamos a la persona desde el principio con un plan de acogida que facilita su adaptación a la cultura y procesos de Clece, y le permite una mejor integración en la dinámica de trabajo.

Los profesionales en Clece cuentan con itinerarios formativos de capacitación y desarrollo, lo que les permite asumir nuevas responsabilidades con éxito y mantenerse al día de los cambios tecnológicos y las innovaciones, como parte de nuestro empeño por la mejora continua para seguir siendo referencia en cada sector.

En Clece contamos con un plan de igualdad de oportunidades, que tiene en cuenta las necesidades personales y el desarrollo de programas avanzados de integración de colectivos vulnerables.

## GESTIÓN DEL TALENTO



Seleccionar a los mejores profesionales y aportarles la formación y la experiencia que precisan para impulsar su desarrollo profesional es uno de los pilares de nuestra compañía, con gran dedicación por captar y promocionar el talento en su organización. El Plan de Formación Anual de Clece permite, a través del desarrollo de las competencias profesionales de las personas, aportar valor, actualizando y perfeccionando conocimientos aplicados, a través de un aprendizaje de calidad, concreto y ajustado. Una parte importante del plan de formación se dirige a la materia de ética, integridad y Compliance, llegando a impartir 11.384 horas, de un total de 221.553 en 2020.



En esta última gráfica, se puede observar cómo la proporción de las horas de formación recibida en materia de Ética, Integridad y Compliance adquiere una relevancia, cada vez mayor, experimentando un incremento significativo superior al año anterior.

## GESTIÓN DEL TALENTO



2020	
FORMACIÓN EN MATERIAS DE IGUALDAD	
949 Personas	
Hombres	Mujeres
423	526

2020
HORAS DE FORMACIÓN EN MATERIAS DE IGUALDAD
11270 horas

MATERIA	NÚMERO DE PERSONAS	HORAS DE FORMACIÓN
Actualización jurídica e igualdad efectiva entre hombres y mujeres	376	7520
Diseño de Planes Directores en Responsabilidad Social Corporativa	1	2
El acoso laboral y sexual en el ámbito de la limpieza	154	924
Ética aplicada al liderazgo compartido	27	108
Gestión de diferencias y Protocolo de Acoso Laboral y Sexual	72	432
Gestión de la diversidad en entornos profesionales	1	30
Gestión por la equidad laboral	71	222
Igualdad de género y conciliación familiar	123	492
La igualdad efectiva entre hombres y mujeres	40	400
La importancia de los protocolos de igualdad y calidad	14	28
Lenguaje saludable: La igualdad de género en lenguaje administrativo	1	100
Perito experto en evaluaciones de conflictos laborales por acoso	29	870
Prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y/o por razón de género	9	18
Protocolos por la equidad laboral	31	124



# **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, 9.027 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.

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.

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 con situación especialmente problemática, 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, 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.

CORAZÓN Y MANOS	
PERSONAS COLABORADORAS	HORAS INVERTIDAS
268	2422
PERSONAS BENEFICIADAS	
973	

ACCIÓN SOCIAL	
PERSONAS COLABORADORAS	HORAS INVERTIDAS
30079	3039
PERSONAS BENEFICIADAS	
57712	

A photograph of a desk setup. In the foreground, a silver laptop is open, with a black smartphone resting on its keyboard. To the right of the laptop is a white ceramic mug. In the background, a green cactus in a silver pot sits on the desk. The background is slightly blurred, showing a wooden wall and a green plant. The text is overlaid on the image in a semi-transparent white box.

# PRINCIPIOS GENERALES Y ENFOQUE DEL ANÁLISIS DE MATERIALIDAD



Mediante este Informe, materializamos nuestro compromiso con la transparencia en la gestión y proporcionamos una amplia visión de logros, retos e impacto en aspectos sociales.

Hemos definido la sistemática para la identificación de los grupos de interés y los asuntos materiales para nuestra compañía, en materia de Responsabilidad Social Corporativa.

Además, se han evaluado las necesidades y expectativas, fruto de los canales de comunicación establecidos con los grupos de interés.

Elaboramos un análisis de materialidad, donde hemos tenido en cuenta el valor de los aspectos sociales tras el análisis de la documentación de referencia obtenida y generada, desde dos puntos de vista:

- Evaluación del impacto
- Evaluación de la influencia en los grupos de interés

Una vez realizadas estas evaluaciones y baremados todos los aspectos se ha asignado una puntuación, en función de la cual hemos establecido la correspondiente relevancia.

La evaluación del impacto de cada uno de los aspectos se realiza por parte de personal de distintos departamentos corporativos (Dirección, Operaciones, Ofertas, RRHH, Selección y Relaciones Laborales, Comunicación, Delegados sociales y otros departamentos como Compras, Calidad y Medioambiente, PRL, Compliance...), teniendo en cuenta la relevancia y la probabilidad.

**Ha sido realizada mediante encuestas y entrevistas con personal de la compañía que, por su puesto de trabajo, tiene criterio para hablar de los intereses de cada grupo de interés. La encuesta les pide que valoren el interés de cada uno de los temas para los grupos de interés con los que deben trabajar en el día a día. Consiste en "ponerse en la piel" de ese grupo de interés de CLECE y, desde esta óptica (no desde la personal), valorar si los distintos aspectos son o no importantes para el grupo de interés**

#### GRUPOS DE INTERÉS SIGNIFICATIVOS

Propietarios
Dirección
Plantilla
Cientes Públicos
Cientes Privados
Usuarios
Proveedores
Organismos reguladores
Sindicatos y representantes trabajadores
Entidades sociales
Sociedad
Competencia
Medioambiente

CUESTIONES DE INTERÉS	PUNTUACIÓN
EMPLEO: contratación de personas, prestaciones sociales para empleados, conciliación...	6,3
CONDICIONES LABORALES: cumplimiento de convenio, mejoras respecto a convenio	6,3
PRL: seguridad y salud en el trabajo	6,9
FORMACIÓN: formación en el trabajo	5,2
MUJER: número del colectivo en la plantilla y política de contratación, condiciones (igualdad salarial e igualdad de oportunidades), sensibilización sobre el colectivo.	5,9
DISCAPACIDAD: número del colectivo en la plantilla y política de contratación, condiciones (igualdad salarial e igualdad de oportunidades), sensibilización sobre el colectivo.	5,4
VIOLENCIA DE GÉNERO: número del colectivo en la plantilla y política de contratación, condiciones (igualdad salarial e igualdad de oportunidades), sensibilización sobre el colectivo.	5,7
RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL: número del colectivo en la plantilla y política de contratación, condiciones (igualdad salarial e igualdad de oportunidades), sensibilización sobre el colectivo.	4,7
JÓVENES EN DESEMPLEO: número del colectivo en la plantilla y política de contratación, condiciones (igualdad salarial e igualdad de oportunidades), sensibilización sobre el colectivo.	4,5
POLITICAS CONTRA ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	5,7
EVALUACIÓN SOCIAL PROVEEDORES	3,4
MAYORES: Salud, seguridad buenas prácticas y sensibilización social ante los problemas y derechos del colectivo, en los servicios públicos de mayores que Clece gestiona	5,7
MAYORES: Salud, seguridad buenas prácticas y sensibilización social ante los problemas y derechos del colectivo, en los servicios privados de mayores que Clece gestiona	5,4
INFANCIA: Salud y seguridad en las escuelas infantiles que Clece gestiona	5,8
POLÍTICA EN LOPD	5,3
CUMPLIMIENTO LEGISLACIÓN SOCIAL	5,9

## Evaluación de influencia en GI





**CERTIFICACIONES**

**SOCIALES**



	Adhesión Red Española de Pacto Mundial	Plan de Igualdad	SA8000	Discert	EFR
Sociedad	 <p>Esta es nuestra contribución sobre el Programa en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.</p>				
	X	X	X	X	X
	X	X	X		X
	X	X			X
		X			X
	X	X			X
	X	X	X		X
		X			X
	X	X			X
	X	X	X		X
		X			X
		X			X
	X	X			X
		X			X
	X	X			X
	X	X			X
		X			X

# 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, mantenimiento o los servicios sociales, 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, promoviendo medidas como la certificación en sellos de reducción de emisiones, el uso de tecnología LED, el incremento de oficinas sostenibles y la reducción del consumo de agua y papel.

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.

También, 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.

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 CO<sub>2</sub>, 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.

De este modo, hemos obtenido la certificación Ecolabel en varios de nuestros servicios, cuyo objetivo es promover productos que pueden reducir los efectos ambientales adversos, en comparación con otros productos de su misma categoría, y contribuir a un uso eficaz de los recursos y a un elevado nivel de protección del medio ambiente.

Consideramos fundamental la concienciación de la necesidad de un desarrollo sostenible, por lo que adquiere gran relevancia acciones formativas, como las que hemos venido realizando en materia de sensibilización ambiental.

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 (ISO 14064-1:2006) dentro de nuestro Sistema Integrado de Gestión, en la que se encuentran certificadas varias de la compañías. 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.

 Clece