

INFORME DE PROGRESO 2022



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**

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.

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.

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 en términos de rendición de cuentas, transparencia, comportamiento ético, respeto a los grupos de interés, respeto al principio de legalidad, respeto a la normativa internacional de cumplimiento y respeto a los derechos humanos.

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 fundamental la sostenibilidad de nuestro proyecto empresarial para llevarla a cabo, traducida en una gestión eficaz de negocio que nos permite a su vez invertir y desarrollar una política social sólida y duradera.



A modern office interior with a high ceiling featuring a grid of large skylights. The space is furnished with contemporary sofas, tables, and chairs. Large indoor plants are visible on the left side. The overall atmosphere is bright and airy, with a teal color overlay.

DATOS MACRO CUANTITATIVOS

78.361
personas

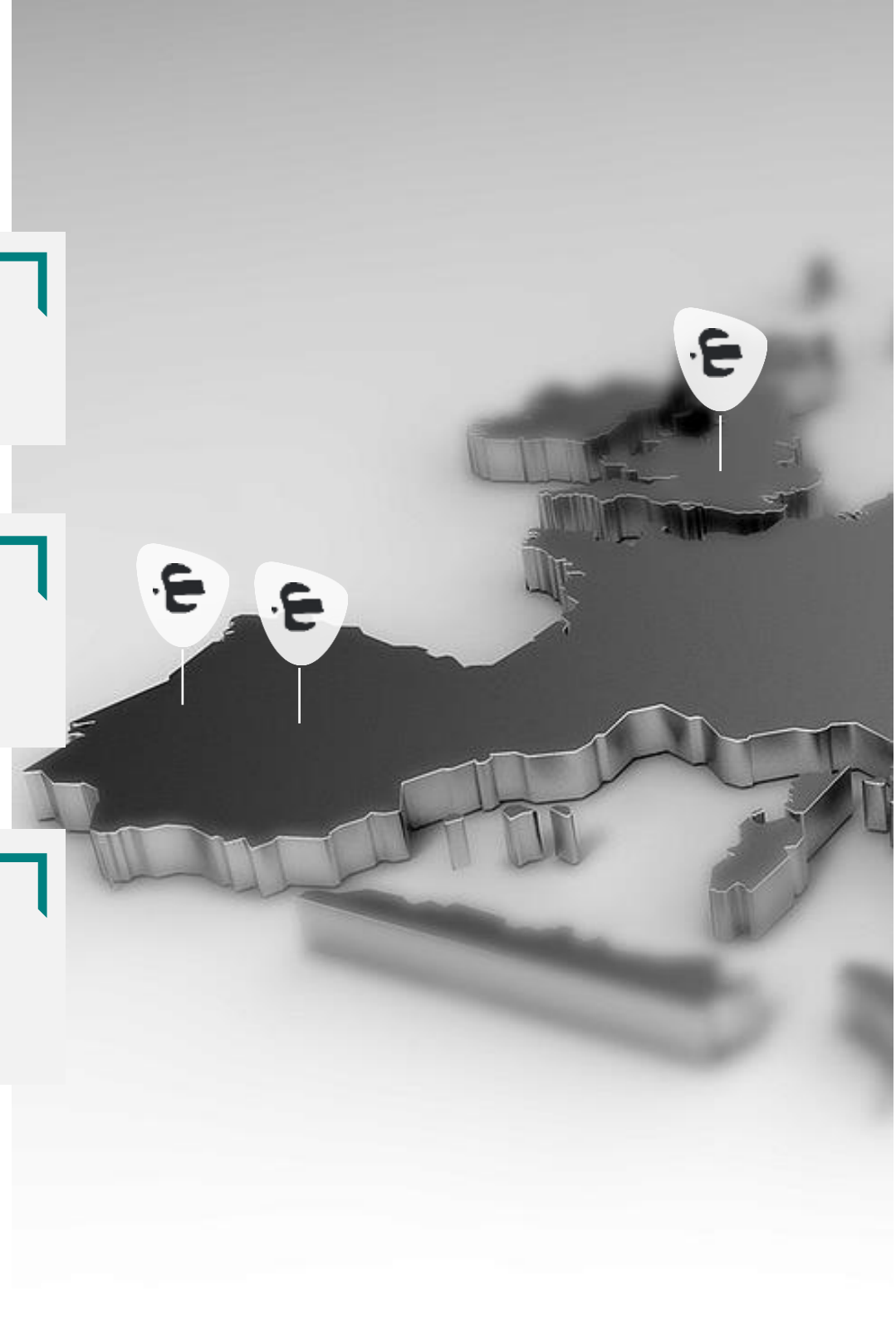
Nuestro principal logro es tener a este gran capital humano implicado con una manera diferente de entender el negocio

25.653
personas

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

9.310
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 78.361 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/as, la formación continua, la igualdad de oportunidades y la seguridad y salud en el entorno laboral.

PLANTILLA

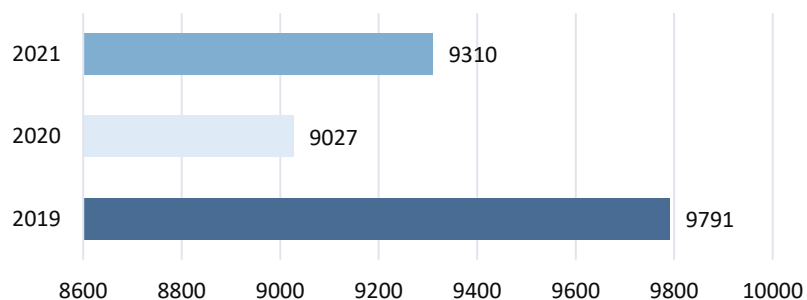
2020		2021	
77.115		78.361	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
15.351	61.764	15.015	63.346

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.

COLECTIVOS VULNERABLES

2019	2020	2021
9.791	9.027	9.310

COLECTIVOS VULNERABLES



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).

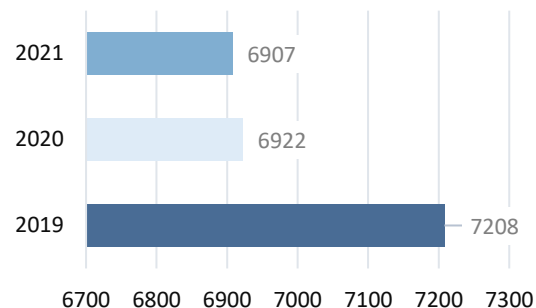
El año 2020, la incidencia del Covid-19 y los meses de confinamiento, hicieron que bajaran las cifras de inserciones por primera vez en los últimos 8 años, recuperándose este 2021, alcanzando las 9.310 personas.

**Promover la
INCLUSIÓN SOCIAL
mediante el empleo**

DIVERSIDAD FUNCIONAL

2019	2020	2021
7.208	6.922	6.907

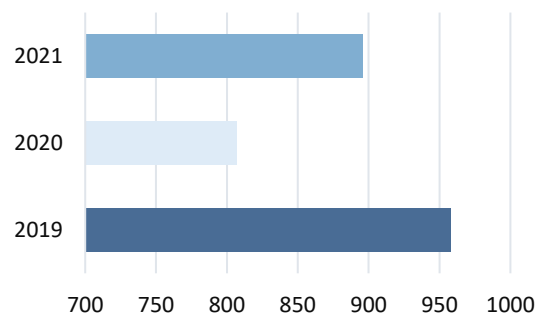
DIVERSIDAD FUNCIONAL



EXCLUSIÓN SOCIAL

2019	2020	2021
958	807	896

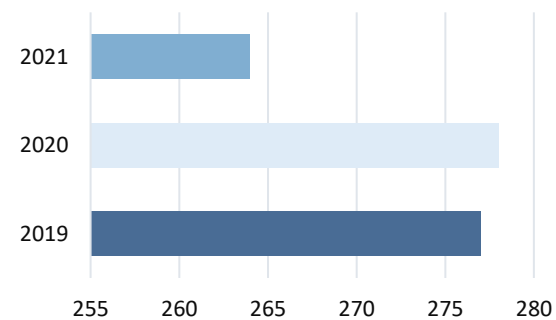
EXCLUSIÓN SOCIAL



VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

2019	2020	2021
277	278	264

VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO



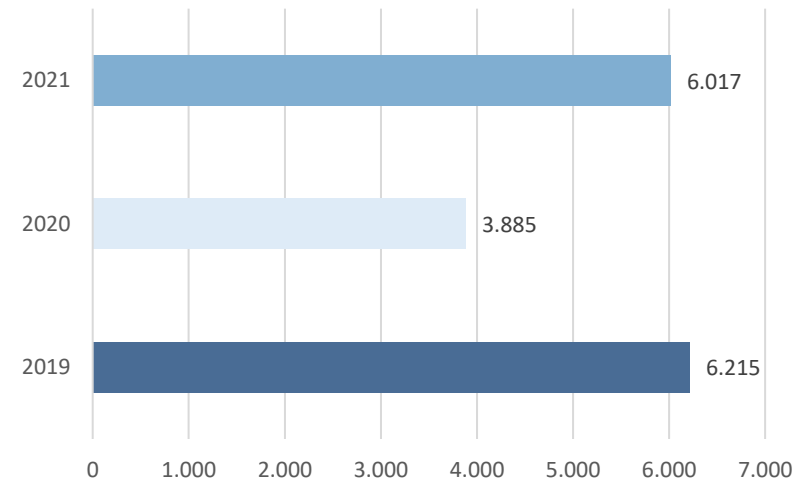
NÚMERO TOTAL DE NUEVAS CONTRATACIONES AÑO

2019		2020		2021	
26.991		20.975		25.653	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
6.872	20.119	4.823	16.152	5.283	20.370

**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



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 situación que derivó de la pandemia, progresivamente, el número de personas incorporadas ha ido en aumento.

Cabe destacar que, de estas incorporaciones, 6.017 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

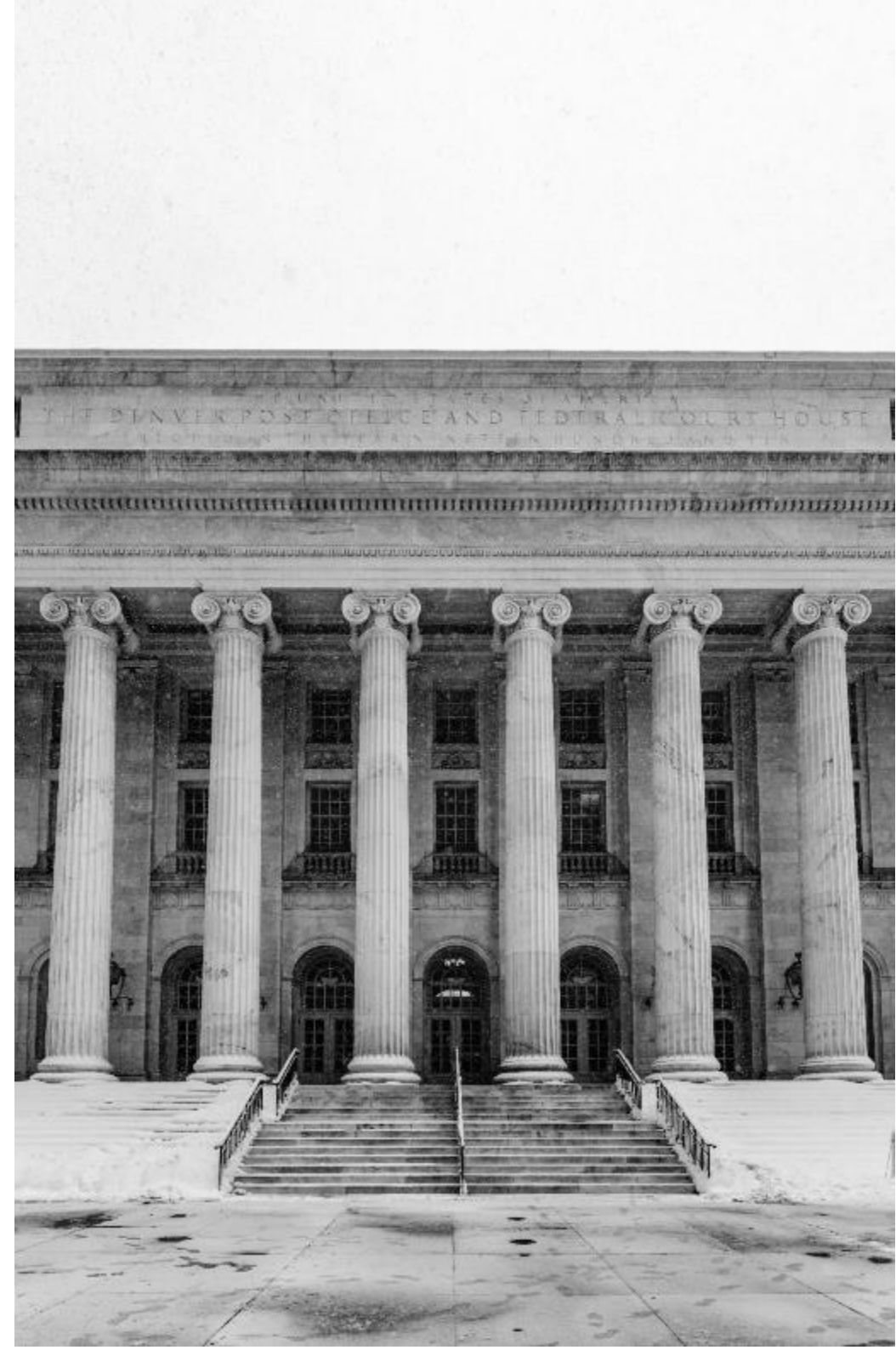
Nuestra compañía asume sus responsabilidades en materia de DDHH y las ha traducido en un sistema de gestión que permite analizar y gestionar los riesgos a nivel operacional.

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.

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.**

Derecho a condiciones de trabajo justas y favorables	Decreto sobre control de horario Programa de flexibilidad de horario Inscripción a la Seguridad social	Programas de formación e información Reconocimientos médicos Convenios colectivos
Derecho a la transparencia y lucha contra la corrupción	Canal Ético Comité u Órgano de Cumplimiento Penal	Política Anticorrupción
Derecho a no estar sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzado	Adhesión al Pacto Mundial	Unidad de Apoyo a la Actividad Profesional (UAAP)
Derecho de acceso a la información	Canal Ético	Protocolo de quejas y formularios en web
Derecho a la salud y seguridad	Identificación y evaluación de riesgos que puedan afectar a trabajadores/as menores y trabajadoras embarazadas y/o periodo de lactancia Solicitud de riesgo de embarazo	Procedimiento e instrucción de comunicación de personal especialmente sensible/adaptación puesto de trabajo si fuera necesario
Derecho a un nivel de vida adecuado	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
Derecho a la privacidad	ISO 27000 Protocolo de Seguridad de la Información Instrucciones de actuación	RGPD LOPDGDD Acuerdos de confidencialidad
Derecho del Niño	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
Derecho a la educación	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
Derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión	Adhesión al Pacto Mundial	Auditorías internas de RRHH
Derecho al acceso a recursos básicos de subsistencia	Programa de nutrición Auditorías higiénico-sanitarias (ámbito no PRL)	Procedimientos, Protocolos y Herramientas de Control sobre Seguridad Alimentaria
Derecho a la libertad de asociación, libertad de reunión y derecho a huelga	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
Derecho a la seguridad social, incluido el seguro social	Alta de trabajadores en Seguridad Social	
Derecho a un juicio justo	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)
Derecho a no ser sometido a tortura, trato o castigo cruel, inhumano y/o degradante	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

I CÓDIGO ÉTICO Y POLÍTICAS

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

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 (2021). El número de comunicaciones recibidas, así como la naturaleza de los asuntos, se corresponden con el siguiente cuadro:

Materia	Número	Porcentaje
Acoso	16	13%
Calidad del Servicio	25	20%
Laborales	33	26%
Vulneración código ético y de conducta	22	17%
Riesgos Penales	0	0%
Consultas	32	25%

Políticas de igualdad

Políticas internas 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 negociación, elaboración y aplicación de 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 negociación y 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.

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.

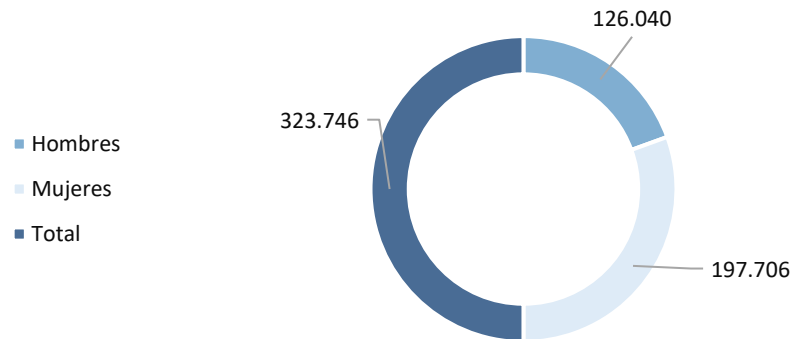
MATRIZ DE DERECHOS, MECANISMOS DE PROTECCIÓN Y ODS DE APLICACIÓN

DERECHO	MECANISMO DE PROTECCIÓN	OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE
Derecho a condiciones de trabajo justas y favorables (Art. 23)	Pacto Mundial IQNET SR10 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 IQNET SR10	16 
Derecho a la salud y seguridad (Art. 25; Art 3)	Pacto Mundial IQNET SR10 Discert OHSAS 18001	3, 8  
Derecho a no ser sometido a tortura, trato o castigo cruel, inhumano y/o degradante (Art. 5)	Pacto Mundial IQNET SR10 Protocolos de Acoso	16 
Derecho al acceso a recursos básicos de subsistencia (Agua y Alimentos) Art. 25	Pacto Mundial IQNET SR10	1, 2, 6   
Derecho a no estar sometido a esclavitud, servidumbre o trabajo forzado (Art. 4)	Pacto Mundial IQNET SR10	8, 10  
Derecho a la libertad de asociación, libertad de reunión y derecho a huelga (pacíficas) (Art. 20; Art 23.4)	Pacto Mundial IQNET SR10	8 
Derecho a la seguridad social, incluido el seguro social (Art. 22)	Pacto Mundial IQNET SR10	3, 8  
Derecho a un nivel de vida adecuado (Art. 25)	Pacto Mundial IQNET SR10	3, 8  

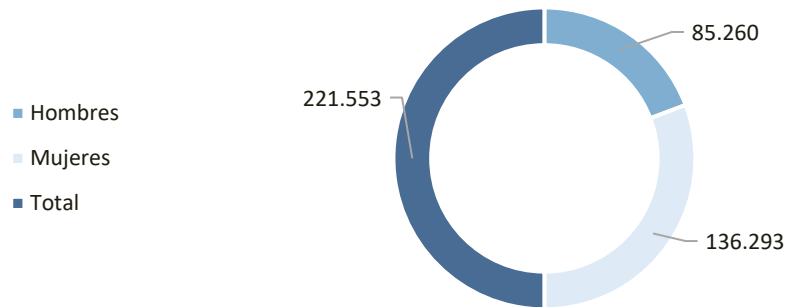
Derecho a la privacidad (Art. 12)	Pacto Mundial ISO 27001:2013	 	16	
Derecho del Niño (Art. 25)	Pacto Mundial IQNET SR10	 	4	
Derecho a la educación (Art. 26)	Pacto Mundial IQNET SR10 Discert	  	4	
Derecho a la libertad de opinión y expresión (Art. 19)	Pacto Mundial		16	
Derecho de acceso a la información (Art. 16; Art 26; Art 29)	ISO/IEC 27001:2013			
Derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión (Art. 18)	Pacto Mundial IQNET SR10 Plan de Igualdad Políticas de Acoso	  	10, 16	 

GESTIÓN DE TALENTO

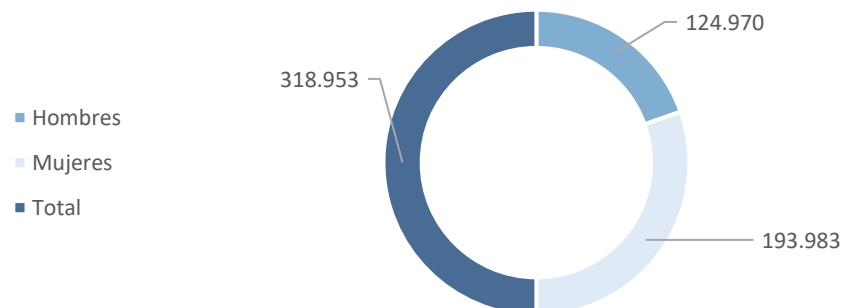
HORAS DE FORMACIÓN 2019



HORAS DE FORMACIÓN 2020



HORAS DE FORMACIÓN 2021



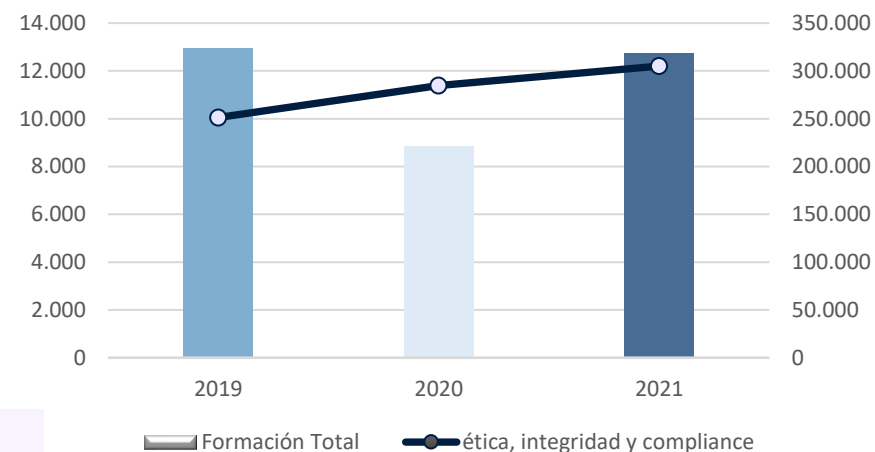
En Clece ofrecemos a los profesionales un entorno proactivo en el que crecer y desarrollar su autonomía y capacitación para interactuar en una diversidad de proyectos, actividades y/o sectores.

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.

Mientras que a lo largo del año 2020 se redujeron las horas destinadas a formación debido a la crisis sanitaria, en 2021 se alcanzaron unas cifras similares a las de 2019.

PROPORCIÓN HORAS TOTALES - HORAS ÉTICA, INTEGRIDAD Y COMPLIANCE



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 12.201 horas, de un total de 318.953 en 2021.

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 respecto a los años anteriores.

GESTIÓN DEL TALENTO

2021	
FORMACIÓN EN MATERIAS DE IGUALDAD	
30722	
Hombres	Mujeres
30204	24630

2021
HORAS DE FORMACIÓN EN MATERIAS DE IGUALDAD
3932

MATERIA	NÚMERO DE PERSONAS	HORAS DE FORMACIÓN
IGUALDAD	68	340
IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL	77	308
IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL.	44	440
IGUALDAD DE GENERO Y CONCILIACION FAMILIAR	200	384
IGUALDAD DE GENERO Y OPORTUNIDADES	4	8
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y SU APLICACION EN LA EMPRESA	44	440
MECANISMOS DE IGUALDAD. ACTUACION FRENTE A LA VIOLENCIA DE GENERO Y RSC EN SEGURIDAD PRIVADA	77	770
PLANES DE IGUALDAD Y BRECHA SALARIAL	4	102
PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS	29	870
PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE POLITICAS DE IGUALDAD	25	50
PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE POLITICAS DE IGUALDAD PARA PERSONAL DE UNIDAD DE APOYO	30	180
PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE POLITICAS DE IGUALDAD PARA SERVICIOS	10	40

A sepia-toned photograph of a forest path. The path is made of dirt and is flanked by tall, thin trees. The path leads into the distance, where a small, light-colored structure is visible. The text "APORTACIÓN A LA SOCIEDAD" is overlaid in white, bold, sans-serif capital letters. The word "APORTACIÓN" is on the top line, and "A LA SOCIEDAD" is on the bottom line.

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, 9.310 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 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
183	15.260


PERSONAS BENEFICIADAS

530

ACCIÓN SOCIAL	
PERSONAS COLABORADORAS	HORAS INVERTIDAS
30.204	24.630

PERSONAS BENEFICIADAS

30.722

A person with long dark hair, wearing a denim jacket, is sitting at a desk in a modern office or study. They are looking down at a laptop. On the desk, there is a white mug, a small teapot, and some papers. In the foreground, there are two large glass bottles. The background shows a large window with a view of a city skyline. The entire image has a blue tint.

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 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.

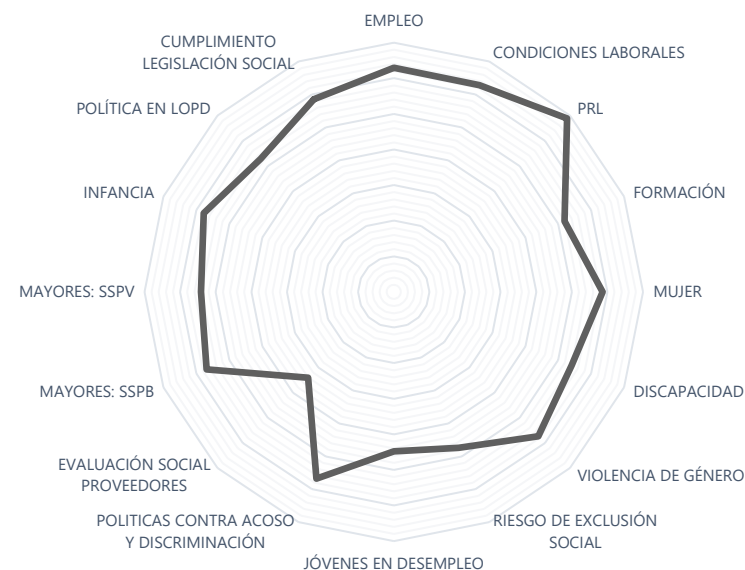
La evaluación del impacto de cada uno de los aspectos se realiza por parte de personal de distintos departamentos corporativos (Dirección, Operaciones, Ofertas, RRHH, Selección y Relaciones Laborales, Comunicación, Delegados sociales y otros departamentos como Compras, Calidad y Medioambiente, PRL, Compliance...),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

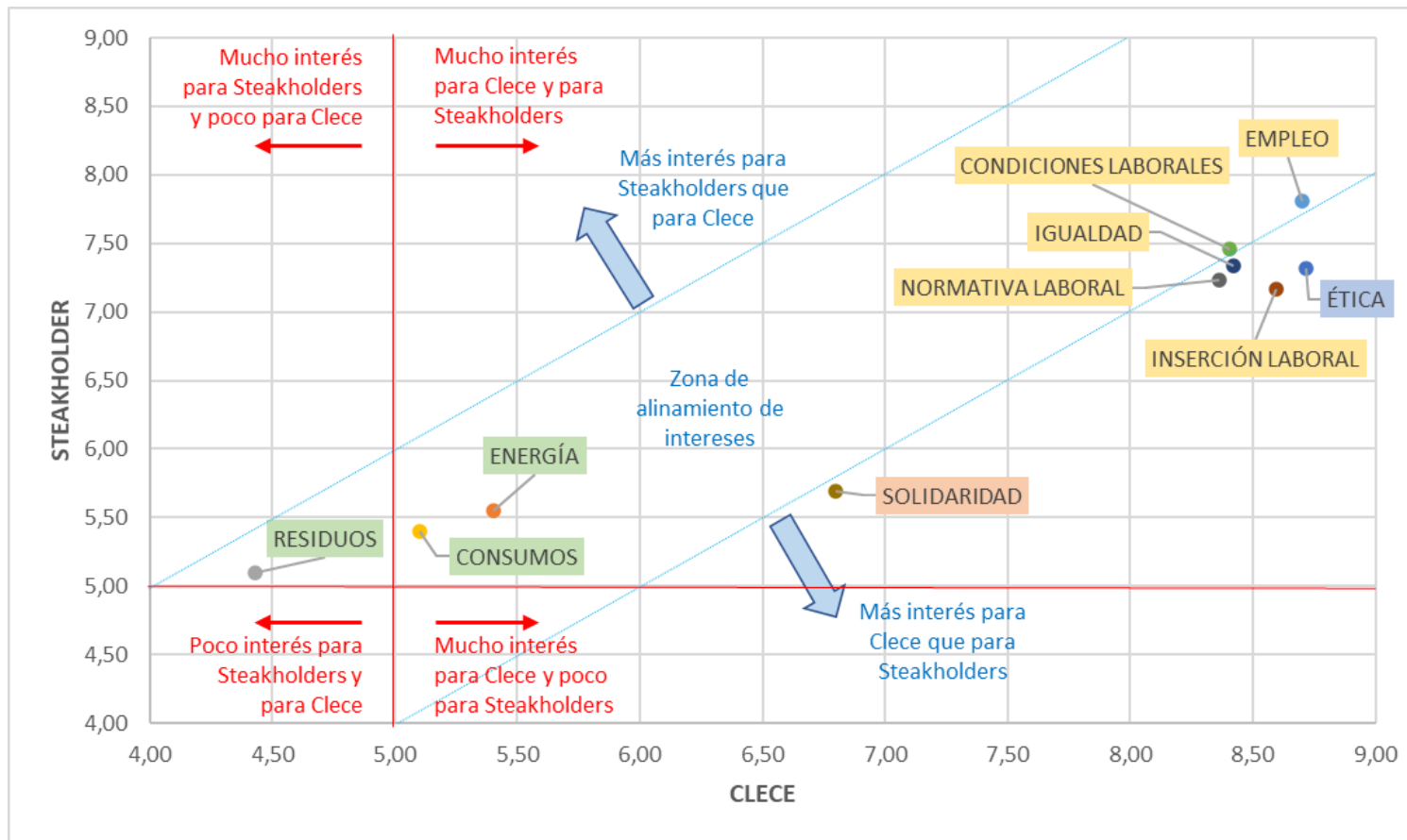
Ha sido realizada mediante encuestas y entrevistas con personal de la compañía que, por su puesto de trabajo, tiene criterio para diagnosticar los intereses de cada grupo de interés. La encuesta les pide que valoren el interés de cada uno de los temas para los grupos de interés con los que deben trabajar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

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





Tras realizar los trazados que separan los aspectos en función de su interés para la compañía y para sus grupos de interés, de acuerdo con lo reflejado en la gráfica anterior, el listado de intereses:

ALTA IMPORTANCIA	IMPORTANCIA MEDIA	IMPORTANCIA MODERADA
Generación de empleo	Solidaridad en la empresa	Energía
Gobierno ético empresarial		Consumos
Condiciones laborales de los trabajadores/as		Residuos
Igualdad		
Inserción laboral de colectivos desfavorecidos		
Normativa laboral		

A dark wooden desk with a light-colored notebook and a black pen. The notebook is open, and the pen is resting on it. The text "CERTIFICACIONES SOCIALES" is written in white, bold, uppercase letters across the center of the notebook page.

CERTIFICACIONES SOCIALES

	Adhesión Red Española de Pacto Mundial	Plan de Igualdad	IQNet SR10	Discert	EFR
Sociedad					
	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



Nuestra compañía integra sus objetivos de negocio con la protección del medio ambiente, la eficiencia energética y la lucha contra el cambio climático. En este sentido, desarrolla sus actividades bajo los principios de prevención, respeto y conservación del entorno natural, con el fin de minimizar el impacto de sus operaciones. Del mismo modo, aspira a contribuir a la transición hacia una economía baja en carbono, en línea con los objetivos establecidos en el Acuerdo de París, incluyendo medidas de adaptación y mitigación al cambio climático, identificación de oportunidades para la promoción de productos y servicios respetuosos con el medio ambiente y teniendo en cuenta las necesidades y expectativas en materia ambiental de los grupos de interés.

Las principales medidas medioambientales giran en torno a cuatro aspectos clave:

- La eficiencia en la gestión de residuos y su valorización.
- La reducción de la Huella de Carbono.
- La utilización de fuentes de energía renovables.
- Uso eficiente y responsable de los recursos.

Principales **líneas de actuación de la estrategia ambiental:**

CAMBIO CLIMÁTICO

La ley climática de la UE establece el objetivo de lograr en 2050 la neutralidad climática: reducir al máximo las emisiones de dióxido de carbono (CO₂) y conseguir que las restantes sean absorbidas, por medidas de compensación.

Prioridad dentro de las líneas de actuación, la reducción de la HUELLA DE CARBONO apostando por:

- Flota sostenible
- Energías renovables y otras acciones de Eficiencia energética
- Reducción de consumos
- Reutilización de productos y equipos
- Gestión de residuos más sostenible

OBJETIVO: reducir su huella de carbono en un 35% (SCOPE 1) Y 60% (SCOPE 2) para 2030. Un reto para todas las Direcciones Operacionales que involucra a todos los colaboradores sin excepción.

ECONOMÍA CIRCULAR

Hasta ahora hemos aplicado modelos de producción lineales, es decir, extraemos, producimos, consumimos y

desechamos, la Economía circular establece un nuevo modelo donde las materias primas permanezcan más tiempo en el ciclo productivo y que los residuos vuelvan a ser recursos.

- Aplicar los principios de reducción, reutilización, reciclaje y recuperación en la gestión de nuestros productos y nuestros residuos.

OBJETIVO: reducción de residuos en cantidad y peligrosidad: 80% residuos gestionados con Valorización y minimización de residuos destinados a eliminación

CONSUMO REPOSABLE

- Optimizar y minimizar el consumo de agua, energía, combustibles, y recursos materiales en el desarrollo de nuestras actividades y servicios.
- Implantar medidas de Eficiencia Energética
- Política de Compras Sostenibles: extendiendo nuestros principios éticos y de sostenibilidad a través de toda nuestra cadena de suministro.
- Contribuir a la minimización del desperdicio alimentario en nuestros centros, así como promover el consumo de productos de temporada y de proximidad.
- Disminuir el consumo de productos químicos peligrosos y aumentar el % de productos ECO.

SOLUCIONES AMBIENTALES

Búsqueda de productos y servicios que se alineen con sus valores, de esta manera buscamos nuevos productos y servicios que aseguren:

- Origen sostenible y/o ético (productos de bajo consumo; eficiencia energética; libres de sustancias

nocivas y generen menos residuos y/o fomente la valorización de los mismos.)

- El cálculo de nuestra huella de carbono.

- Soluciones innovadoras que permitan diferenciarnos de la competencia y aportar un plus añadido a

nuestros clientes.

• € Clece