

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

FUNDACIÓN VALENTIA HUESCA

CIF:G22417570

Travesía Ballesteros 10 Bajo.

22005 - Huesca

Huesca

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

18/09/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

433

CONCILIACION

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?

Si, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

2. En caso afirmativo, información adicional.

Las medidas de conciliación en Valentia están diseñadas para promover un entorno de trabajo que facilite el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de todos sus empleados y empleadas. En un contexto en el que las demandas en materia de conciliación son cada vez más exigentes, tanto a nivel legislativo como social, Valentia no solo cumple con los requisitos normativos establecidos, sino que va más allá, incorporando políticas avanzadas que reflejan su compromiso con el bienestar integral de sus trabajadores.

Conciliación y Corresponsabilidad en Valentia

El Real Decreto-Ley 6/2019, que introduce medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, sienta las bases de la conciliación sobre dos pilares fundamentales: la adaptación de la jornada y las formas de trabajo, y la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y personas dependientes. Siguiendo esta normativa y superándola en varios aspectos, Valentia ha desarrollado un enfoque que promueve el bienestar individual y familiar de sus empleados, asegurando que puedan desarrollar su carrera profesional sin renunciar a sus responsabilidades personales y familiares.

En este sentido, Valentia implementa medidas que no solo cumplen con la normativa

vigente, sino que aportan un valor añadido respecto a las definidas por el convenio colectivo. A continuación, se detallan algunas de las mejoras más significativas que la entidad ha integrado en su política de conciliación:

Permiso de maternidad y paternidad ampliado: A los permisos de paternidad y maternidad establecidos por ley, Valentia añade 15 días adicionales por nacimiento o adopción, lo que permite a los padres y madres disfrutar de un mayor tiempo para atender las necesidades de su recién nacido o hijo adoptado. Esta medida refleja el compromiso de la entidad con la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, facilitando que ambos progenitores puedan compartir las responsabilidades de cuidado de manera equitativa.

Vacaciones adicionales: Valentia ofrece a sus empleados 3 días laborables adicionales de vacaciones al año, sumando estos a los 25 días que establece el convenio colectivo. Esta política no solo busca aumentar el tiempo de descanso, sino también ofrecer más flexibilidad para que los trabajadores puedan organizar su tiempo de ocio y dedicarse a sus familias o intereses personales.

Flexibilidad para el cuidado de familiares dependientes: Dentro de su política de flexibilidad, Valentia permite que los acompañamientos a consultas médicas de hijos/as, progenitores o personas dependientes a cargo, así como tutorías o salidas médicas del propio trabajador, sean computados como tiempo de trabajo. Esto significa que los empleados no deben utilizar sus días de permiso o vacaciones para atender estos compromisos, eliminando una de las principales preocupaciones de los trabajadores en su día a día.

Excedencias ampliadas: En el caso de necesitar atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que debido a su edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, Valentia ofrece una ampliación de la excedencia legalmente permitida, extendiéndola de dos a tres años. Esto da a los empleados un año más de seguridad en el que podrán dedicarse plenamente a cuidar de sus seres queridos sin perder su relación laboral con la entidad.

Permisos no retribuidos: Además de los permisos retribuidos, Valentia amplía la posibilidad de solicitar permisos no retribuidos, pasando de uno a dos días, lo que proporciona una mayor flexibilidad para gestionar situaciones personales imprevistas o de emergencia.

Conciliación como Pilar Estratégico en Valentia

Valentia entiende que la conciliación no es solo una medida de bienestar, sino un instrumento estratégico para aprovechar al máximo las capacidades y el potencial de su plantilla. Esta visión se alinea con el Plan Estratégico 2023-2025, donde la conciliación y la corresponsabilidad ocupan un lugar destacado como parte de la cultura organizacional. La entidad reconoce que la satisfacción de los empleados influye directamente en su desempeño, productividad y compromiso con los objetivos de la organización.

En línea con este enfoque, Valentia ha integrado las medidas de conciliación como una parte fundamental de su modelo de gestión de personas, donde se promueve la participación activa de los empleados en la definición de las políticas de conciliación,

asegurando que estas se adapten a las necesidades cambiantes de su equipo humano.

Además, la entidad fomenta un ambiente de diálogo abierto y colaboración, donde los empleados pueden expresar sus preocupaciones o sugerencias en relación a la conciliación. Esto se refleja en la comisión ?Personas para Personas?, un órgano participativo que recoge las necesidades del personal y propone mejoras continuas, demostrando que la conciliación es un proceso dinámico y en constante evolución.

Percepción de los Empleados sobre la Conciliación en Valentia

Los esfuerzos de Valentia en materia de conciliación han sido reconocidos y valorados por los propios empleados. Según los resultados del cuestionario de opinión, el 69% de los trabajadores considera que la entidad ofrece facilidades para conciliar su vida laboral, personal y familiar en situaciones concretas. Este resultado evidencia el impacto positivo de las políticas implementadas y refuerza el compromiso de la organización con el bienestar de sus empleados.

Asimismo, en cuanto al uso efectivo de las medidas de conciliación, un 71% de los encuestados manifestó haber utilizado las medidas reguladas en el Convenio Colectivo, lo que indica que estas políticas no solo están disponibles, sino que son accesibles y están alineadas con las necesidades reales de la plantilla.

Conciliación y Excelencia Organizacional

En Valentia, la conciliación no es solo un conjunto de medidas aisladas, sino un elemento transversal que se integra en todos los procesos y prácticas de la organización. El modelo de excelencia de Valentia, alineado con los principios de la EFQM, destaca la importancia de atender las necesidades de los grupos de interés, y en este caso, los empleados son un grupo clave. La conciliación se convierte así en una herramienta estratégica para garantizar la equidad, promover la igualdad de oportunidades y mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

Al ser reconocida por su compromiso con la calidad de vida y el bienestar de las personas, Valentia continúa consolidándose como un referente en la gestión del talento y el desarrollo de políticas laborales responsables, siempre con el objetivo de crear valor sostenible y generar un impacto positivo tanto en sus empleados como en la comunidad en la que opera.

3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

Sí, en Valentia existe un sistema estructurado de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas, que se lleva a cabo a través de encuestas periódicas dirigidas a toda la plantilla. Estas encuestas se realizan de forma anual, permitiendo obtener una visión clara y actualizada sobre la percepción y satisfacción de los

empleados en relación con las políticas de conciliación.

El sistema de valoración tiene como objetivo no solo medir el nivel de satisfacción, sino también identificar áreas de mejora y adaptar las políticas de conciliación a las necesidades cambiantes de los empleados. Las encuestas incluyen preguntas específicas sobre el uso de las medidas de conciliación, la accesibilidad a las mismas y la eficacia percibida por parte de los trabajadores. Además, se recogen sugerencias y comentarios que permiten ajustar las políticas de manera más precisa.

Resultados de las encuestas: Los resultados obtenidos se analizan a nivel global y por segmentos específicos, permitiendo a la dirección y al equipo de recursos humanos detectar patrones y posibles ajustes. Estos resultados se presentan al Comité de Dirección y se utilizan como parte del Cuadro de Mando de la organización para el seguimiento de la estrategia de recursos humanos. En las reuniones de los Equipos Directivos de Centro, estos datos son revisados trimestralmente, asegurando una gestión proactiva de las necesidades de conciliación de los empleados.

Este enfoque permite a Valentia asegurarse de que las políticas de conciliación no solo estén presentes, sino que sean realmente eficaces y contribuyan al bienestar general de los empleados y a su satisfacción en el entorno laboral.

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

SI

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Sí, en Valentia se realiza una evaluación y seguimiento sistemático del Plan de Conciliación y las políticas implantadas, con el objetivo de asegurar su eficacia y su alineación con las necesidades de los empleados. Este proceso se lleva a cabo a través de diferentes herramientas y metodologías, entre las que destacan las encuestas de Clima Laboral y la actividad de la comisión Personas para Personas (P4P).

Las encuestas de Clima Laboral, realizadas de manera periódica, permiten analizar diversos factores relacionados con la satisfacción de los empleados, incluido el impacto de las políticas de conciliación en su bienestar. Estas encuestas recogen la percepción general sobre el ambiente de trabajo, la flexibilidad ofrecida y la efectividad de las medidas de conciliación, proporcionando una visión integral del grado de satisfacción y áreas de mejora.

Además, en el marco de la comisión Personas para Personas (P4P), se llevó a cabo un análisis en profundidad de las necesidades y expectativas de los empleados, segmentando a los profesionales en función de sus perfiles y características. Este análisis incluyó la realización de grupos focales que permitieron identificar de manera detallada las necesidades específicas de los distintos colectivos dentro de la organización.

A partir de este análisis, se elaboraron encuestas específicas dirigidas a los grupos de

profesionales sin necesidades de apoyo, así como un trabajo más especializado con apoyo externo para aquellos profesionales que sí requieren apoyo adicional. Las conclusiones obtenidas de estas encuestas han sido esenciales para generar propuestas de actuación concretas que buscan mejorar las políticas de conciliación, ajustándose a las demandas y expectativas de todos los grupos de profesionales.

Este enfoque integral permite a Valentia no solo evaluar el estado actual de las políticas de conciliación, sino también proponer acciones de mejora de manera continua, asegurando que las medidas implantadas se mantengan actualizadas y alineadas con las necesidades cambiantes de sus empleados. Los resultados de estas evaluaciones se presentan en los comités de dirección y son parte de la revisión estratégica que Valentia lleva a cabo en relación con su gestión de personas.

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia www.masfamilia.org, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

No aplica

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 6. Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 12. Otras

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

En Valentia, los empleados que desempeñan funciones que no requieren atención directa a personas con discapacidad intelectual disfrutan de una política de flexibilidad horaria que permite ajustar los horarios de entrada y salida al trabajo. Esta medida ofrece a los trabajadores la capacidad de organizar su jornada laboral de acuerdo con sus necesidades personales, siempre y cuando se respeten las horas de trabajo acordadas y los compromisos laborales establecidos.

La flexibilidad horaria facilita un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, permitiendo

que los empleados gestionen situaciones familiares o personales sin afectar su desempeño profesional. Este sistema también ayuda a reducir el estrés asociado con las obligaciones diarias, como el tráfico en las horas punta o las necesidades específicas familiares, mejorando el bienestar general del equipo.

Además de la flexibilidad horaria, Valentia ofrece la posibilidad de teletrabajo para aquellos puestos que no implican atención directa. Los empleados pueden realizar sus tareas desde casa u otro lugar que consideren adecuado, manteniendo la eficiencia y la comunicación con sus equipos a través de herramientas tecnológicas. Esta opción de teletrabajo contribuye a reducir el tiempo de desplazamiento y a mejorar la conciliación entre las responsabilidades personales y profesionales, haciendo que el entorno laboral sea más adaptable a las circunstancias individuales.

Estas medidas, diseñadas para los puestos no vinculados a la atención directa, son parte del compromiso de Valentia con la mejora continua del bienestar de sus empleados, fomentando un ambiente laboral más flexible y enfocado en la conciliación.

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

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

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

No aplica

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 3. Servicios para el cuidado de personas dependientes y discapacitadas.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?!)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos â?!
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).

- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?

No aplica

¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 8. Otras medidas

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

Valentia ofrece a sus empleados la posibilidad de acudir a consultas médicas en horario laboral, ya sea por motivos relacionados con su propia salud o para acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad (padres, hijos, cónyuge), sin que esto implique una reducción en el salario o en las horas trabajadas. Esta medida incluye también el acompañamiento de personas dependientes o menores a su cargo.

El tiempo destinado a estas consultas médicas es considerado como tiempo de trabajo efectivo, lo que permite a los empleados gestionar sus responsabilidades de cuidado y salud personal sin repercusiones en su retribución o en su jornada laboral. Además, esta política refleja el compromiso de Valentia con la conciliación de la vida personal y laboral, ofreciendo flexibilidad para que los empleados puedan atender sus necesidades médicas y familiares sin penalización.

Esta política es parte de la cultura de cuidado y bienestar que Valentia promueve, asegurando que los empleados puedan cumplir con sus responsabilidades familiares y de salud sin comprometer su estabilidad laboral o económica.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

- 1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)**

Si, plan de igualdad

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

medidas indique información adicional.

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaAragon>

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

SI

4. En caso afirmativo, información adicional.

Se ha constituido una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad que se reúne cada dos meses, con el objetivo de velar por la correcta implementación de las medidas del plan. Hasta la fecha, se ha logrado el 88% de cumplimiento de las acciones, incluyendo políticas de conciliación laboral, igualdad retributiva y no discriminación.

Además, Valentia ha sido reconocida a nivel nacional en el II Ranking de Empresas por la Igualdad de la Fundación Woman Forward, un importante distintivo que destaca a las organizaciones líderes en la promoción de la igualdad de género. También, en el Ranking de Aragón, Valentia fue galardonada con el Premio Plata en la categoría de gran empresa, por su esfuerzo continuo en fomentar la diversidad y la inclusión en su entorno laboral?

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

SI

6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?

Sí, contamos con un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad

7. En caso afirmativo, información adicional.

Valentia ha desarrollado un modelo integral de empleo para personas con discapacidad intelectual. Este modelo se enfoca en proporcionar itinerarios sociolaborales personalizados que se ajustan a las capacidades y aspiraciones de cada persona, asegurando una inserción laboral adaptada y sostenible.

El proceso comienza con una evaluación individual para identificar las necesidades y fortalezas de cada persona, seguida de un plan que combina formación, empleo con apoyo y seguimiento continuado. A través de su Centro Especial de Empleo, Valentia ofrece oportunidades de empleo directo en entornos protegidos y facilita la transición hacia empleos en el mercado ordinario mediante el programa de empleo con apoyo, que incluye tutorización y acompañamiento en el puesto de trabajo.

Además, se llevan a cabo acciones de sensibilización tanto dentro de la entidad como en empresas colaboradoras para fomentar un entorno inclusivo y respetuoso con la diversidad. Con este modelo, Valentia no solo garantiza la inserción laboral de personas con discapacidad, sino que promueve su desarrollo personal y profesional a largo plazo, contribuyendo de forma significativa a mejorar su calidad de vida y su autonomía.

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

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Valentia cuenta con un compromiso público firme con la Responsabilidad Social, reflejado en su página web. Este compromiso incluye una serie de políticas y acciones dirigidas a fomentar la igualdad de trato, la sostenibilidad y la ética empresarial. La entidad se asegura de implementar prácticas que van más allá del cumplimiento legal, promoviendo la inclusión, la transparencia y el respeto hacia sus grupos de interés. Documentos clave como el Código Ético y el Plan de Igualdad están disponibles públicamente para consulta.

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de

selección y captación.

- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definen de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se

ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.

- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.

- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

En Valentia, hemos continuado fortaleciendo y expandiendo nuestra labor de voluntariado, enfocándonos no solo en las acciones internas de la organización, sino también en el impacto social que generamos a través de nuestras alianzas estratégicas. El voluntariado y las acciones sociales son pilares fundamentales de nuestro Plan de Responsabilidad Social, alineado con la filosofía de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente en lo que respecta al ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos. Creemos firmemente que, a través de la cooperación, podemos lograr una transformación significativa en nuestra comunidad y en la vida de las personas a las que apoyamos.

A lo largo de 2024, hemos avanzado en la estructuración y medición del voluntariado desde tres enfoques clave, los cuales garantizan una visión integral y de impacto real en las acciones sociales que promovemos:

- * Voluntariado corporativo desde Valentia como entidad.
- * Acciones de voluntariado realizadas por las personas vinculadas a Valentia: empleados, usuarios y colaboradores.
- * La gestión de nuestra bolsa de voluntarios, en constante crecimiento.

VOLUNTARIADO DE VALENTIA: Un compromiso constante con la comunidad

Nuestra labor de voluntariado no es ocasional ni anecdótica, sino que está profundamente enraizada en nuestra estrategia institucional. Alineados con los principios de la Ley del Voluntariado de Aragón y con los valores de la Fundación, hemos consolidado alianzas de larga duración con organizaciones sin ánimo de lucro, mayormente de la provincia de Huesca, que comparten nuestra visión de generar impacto positivo en la sociedad.

Colaboraciones continuas: Construyendo relaciones de valor a largo plazo

Entre las acciones de voluntariado más destacadas que Valentia desarrolla como entidad, subrayamos:

- * Colaboración con la Protectora de Animales El Arca de Santi y otras protectoras de la provincia. Desde hace varios años, nuestro centro de jardinería Brotalia actúa como punto de información y contacto para la adopción responsable de mascotas, lo cual refleja

nuestro compromiso con el bienestar animal. Esta iniciativa no solo promueve la protección animal, sino que también vincula a la comunidad en una causa solidaria que trasciende nuestras actividades cotidianas.

* Mercadillo Solidario de Libros de la Escuela Politécnica Superior de la Universidad de Zaragoza. Como voluntarios, participamos anualmente en este evento que busca fomentar la cultura y la educación mediante la reutilización de libros. Este mercadillo no solo apoya la educación accesible, sino que además fortalece los vínculos entre Valentia y el ámbito académico, generando sinergias que benefician tanto a nuestros usuarios como a la comunidad educativa.

* Voluntariado en la Feria Anual de Teatro y Danza de Huesca. La cultura es un motor de transformación social, y por ello Valentia se ha convertido en un aliado estratégico del Ayuntamiento de Huesca en la organización de la Feria Anual de Teatro y Danza. Nuestro voluntariado en este evento se enfoca en tareas de apoyo logístico y atención al público, lo que nos permite contribuir al acceso inclusivo a la cultura.

Acciones puntuales de voluntariado en 2023: Impacto medible y tangible

En 2023, realizamos varias acciones puntuales de voluntariado que han dejado una huella importante en la comunidad y han fortalecido nuestra red de colaboración social:

* Junio 2023: Día Mundial de los Océanos. En colaboración con la Fundación Decathlon, participamos en una jornada de limpieza de residuos en el entorno natural de Valdabra. Esta acción no solo buscó sensibilizar sobre la importancia de preservar nuestros ecosistemas, sino que involucró activamente a las personas con discapacidad de Valentia en la protección del medio ambiente, generando un impacto positivo tanto a nivel local como en la conciencia ecológica de nuestros participantes.

* Noviembre 2023: Campaña de recogida de alimentos con FESBAL. Junto a la Federación Española de Bancos de Alimentos, participamos en la campaña nacional de recogida de alimentos, una de las acciones de voluntariado más significativas del año. Este evento reunió a un gran número de voluntarios, tanto empleados como usuarios, en una actividad destinada a combatir la pobreza y la inseguridad alimentaria.

* Abril 2024: Marcha Aspace. Elaboración de paneles de madera que sirvieron como base para la exposición de imágenes de nuestros amigos de Aspace. La exposición se pudo disfrutar el fin de semana en el Palacio de Congresos, en el marco de la Marcha Aspace.

* Abril 2024: Maratón de cuentos en el Colegio Pio XII: Durante el evento, compartimos la lectura del cuento "Yo voy contigo", resaltando la importancia de aceptarnos tal como somos y valorar las diferencias de los demás. Esta actividad refleja nuestro compromiso constante por promover la inclusión y fomentar la participación activa en la comunidad.

* Junio 2024: La Magia del Grial.. Colaboramos como voluntarios en esta experiencia cicloturista única en la provincia de Huesca, organizada por el Club Ciclista Oscense y la Diputación Provincial de Huesca. Evento diseñado para que disfrutar al máximo de la

bicicleta en un entorno mágico, siguiendo el camino que recorrió el Santo Grial por nuestra provincia.

* Nuestra acción estrella: La Capacidad de Aportar. Uno de los proyectos de voluntariado más queridos y emblemáticos de Valentia es ?La Capacidad de Aportar?, una campaña que hemos llevado a cabo por cuarto año consecutivo con el objetivo de asegurar que niños en riesgo de exclusión social reciban un regalo por Navidad. Gracias a esta iniciativa, las personas con discapacidad, sus familias y nuestros voluntarios se unen para trabajar en la recolección y distribución de regalos, ayudando a más de 100 niños de diversas entidades del tercer sector de Huesca. Esta acción no solo les brinda a los niños la oportunidad de disfrutar de una Navidad más equitativa, sino que también permite a los voluntarios experimentar la alegría de dar y de aportar su esfuerzo en una causa que verdaderamente transforma vidas.

Video de la campaña: <https://youtu.be/q8FtbbwAKkA?si=6DQAVvS5BrozjUix>

VOLUNTARIADO DE LAS PERSONAS DE VALENTIA: Transformación social desde la inclusión

En Valentia, creemos que el voluntariado no debe ser exclusivo de los profesionales, sino que también debe incluir a las personas con discapacidad que reciben nuestros servicios. Este enfoque inclusivo es parte esencial de nuestra misión de mejorar la calidad de vida de cada persona, permitiéndoles participar activamente en la sociedad. Para ello, hemos creado programas piloto donde los usuarios de Valentia participan como voluntarios en diferentes eventos y actividades de la comunidad.

En 2023, 10 personas con discapacidad participaron en la 37^a Feria Internacional de Teatro y Danza de Huesca, realizando labores de apoyo como la preparación de bolsas de bienvenida, acompañamiento a los asistentes y tareas de logística. Esta experiencia les permite no solo desarrollar nuevas habilidades, sino también sentirse valorados y reconocidos por su contribución a la comunidad.

EL VOLUNTARIADO EN VALENTIA: Tres programas clave

El voluntariado es una parte central de nuestra misión para promover la inclusión y el desarrollo personal de las personas con discapacidad. Nuestro voluntariado se articula a través de tres programas que brindan oportunidades de colaboración en diferentes áreas:

* Programa Tutelar: Este programa permite a los voluntarios acompañar a personas con discapacidad intelectual, fomentando su inclusión social y ampliando su círculo de relaciones. Los voluntarios se convierten en agentes de cambio, promoviendo la igualdad y rompiendo barreras sociales.

* Programa Telemático: Nacido durante la pandemia, este programa permite que los voluntarios participen de forma remota a través de plataformas digitales, facilitando el acceso al voluntariado desde cualquier lugar y adaptándose a los tiempos actuales.

* Programa de Apoyo a Centros y Servicios: En este programa, los voluntarios colaboran en actividades diarias y eventos organizados por la Fundación, ya sea de forma puntual o

continua, apoyando a las personas con discapacidad en talleres, actividades recreativas y eventos comunitarios.

BOLSA DE VOLUNTARIADO Y EXPANSIÓN DE NUESTRA RED

Nuestra bolsa de voluntarios ha crecido considerablemente este año, con una mayor implicación de personas interesadas en participar activamente en nuestras acciones. Gracias a la difusión en nuestras redes sociales y eventos, hemos logrado atraer a nuevos voluntarios, quienes ven en Valentia una oportunidad para contribuir a la creación de una sociedad más inclusiva y solidaria.

Para más información sobre nuestras actividades y cómo unirse a nuestra red de voluntarios, invitamos a todos a visitar nuestras redes sociales y canales de comunicación:

Facebook: Valentia

Instagram: Valentia

YouTube: Valentia en YouTube

UN COMPROMISO QUE TRASCIENDE: EL IMPACTO SOCIAL DE VALENTIA

El compromiso de Valentia con el voluntariado y la acción social no se detiene en la participación puntual, sino que se integra en nuestra estrategia a largo plazo. Cada acción que emprendemos está alineada con nuestros valores y nuestra misión de contribuir a la construcción de una sociedad más justa e inclusiva, en la que las personas con discapacidad puedan alcanzar su máximo potencial.

Este 2024, seguimos fortaleciendo nuestras alianzas, expandiendo nuestra bolsa de voluntarios y buscando nuevas formas de generar impacto positivo en la comunidad. A través del voluntariado, Valentia no solo ayuda a las personas con discapacidad, sino que también fortalece el tejido social, ofreciendo oportunidades de colaboración, participación y crecimiento personal a todos los que forman parte de nuestra organización y nuestra comunidad.

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

El Arca de Santi y otras protectoras de la provincia

FESBAL

Club Ciclista Oscense

Aspace

EPS

Colegio Pio XII

Ayuntamiento de Huesca

Valentia

¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?

Se programan diferentes actividades a lo largo del año

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?

En Valentia, creemos firmemente en el papel fundamental que juega la cultura como motor de desarrollo social y económico. Nos comprometemos activamente en la promoción y difusión de la cultura en Aragón desde diferentes perspectivas, entendiendo que nuestra labor no solo contribuye a la preservación del patrimonio cultural, sino que también impulsa su renovación y relevancia en la sociedad contemporánea.

A través de nuestras actividades, fomentamos la integración de las personas con discapacidad intelectual y otros colectivos vulnerables en el tejido cultural aragonés, contribuyendo a su relación con el entorno. Consideramos el acceso al trabajo y a la formación como elementos clave para promover el desarrollo cultural y social. Desde nuestra fundación, hemos implementado iniciativas que no solo generan empleo, sino que también permiten a nuestros participantes aportar valor a la comunidad mediante la creación y el mantenimiento de espacios culturales y medioambientales.

En el último año, en colaboración con el INAEM, hemos desarrollado dos Programas Experienciales de Empleo y Formación, denominación actual de las escuelas taller y talleres de empleo. Estos programas se centran en el desarrollo de competencias relacionadas con el ámbito administrativo, un sector clave para la empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual. Los programas implementados fueron:

- ? Todo en Orden II, con 9 alumnos, enfocado en la gestión administrativa.
- ? Valentia Documenta, con 9 alumnos, centrado en la administración documental.

Como parte de estos programas, se creó una biblioteca en nuestro centro de formación, un proyecto que surgió durante el desarrollo del Programa Todo en Orden en 2022. Esta biblioteca, que seguimos manteniendo y expandiendo, se ha convertido en un espacio clave para la promoción de la cultura y el aprendizaje dentro de nuestra organización, proporcionando acceso a material educativo y literario tanto para nuestros usuarios como para el personal.

Además de estos programas experienciales, en Valentia ofrecemos un servicio de preparación de oposiciones específicamente diseñado para personas con discapacidad intelectual. Este servicio ha permitido que más personas accedan a oportunidades de empleo estables dentro de la administración pública, promoviendo su integración social y contribuyendo al desarrollo de una sociedad más inclusiva.

En colaboración con entidades como YMCA y Cáritas, hemos consolidado convenios que permiten a colectivos vulnerables participar en actividades formativas y prácticas, facilitando su acceso al empleo y su implicación en la vida cultural y social de Aragón. Además, el Servicio Impulsa se ha consolidado como un modelo propio de Valentia, que combina formación ocupacional con el desarrollo de habilidades, favoreciendo así la inserción socio-laboral de personas con discapacidad intelectual.

Desde una perspectiva educativa, mantenemos un contrato de investigación con el Departamento de Ciencias de la Educación de la Universidad de Zaragoza, a través del cual hemos implementado un programa de gamificación y neurodesarrollo para mejorar las habilidades de aprendizaje en personas adultas con discapacidad intelectual. Este enfoque

innovador está destinado a fomentar habilidades sociales, creativas y comunicativas, contribuyendo al desarrollo integral de las personas, y en última instancia, a su participación activa en la vida cultural y social de Aragón.

En definitiva, Valentia, a través de sus acciones de formación y colaboraciones estratégicas, no solo impulsa la inserción laboral de colectivos vulnerables, sino que también promueve la difusión de la cultura en Aragón. Desde la creación de espacios como nuestra biblioteca hasta la formación en áreas administrativas, Valentia contribuye al crecimiento y la preservación de la rica herencia cultural aragonesa, fomentando la participación activa de nuestros usuarios en la vida comunitaria.

Además, en Valentia disponemos de un plan de formación para empleados que cuenta con un presupuesto anual, destinado a asegurar el crecimiento continuo de nuestro equipo. Este plan no solo está diseñado para mejorar las competencias técnicas de las personas trabajadoras, sino que también contribuye a la difusión de una cultura organizacional basada en la inclusión, el aprendizaje continuo y el desarrollo personal. Las formaciones se programan en función de las necesidades que los propios trabajadores identifican a través de encuestas periódicas, lo que nos permite adaptar el contenido formativo a las demandas reales y específicas de nuestro personal. Esta estrategia fomenta un entorno de trabajo en constante evolución, donde la adquisición de conocimientos y el intercambio cultural son pilares fundamentales que, a su vez, refuerzan nuestro compromiso con la sociedad aragonesa y la promoción de una cultura inclusiva y colaborativa.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Personas en riesgo de exclusión social y personas con discapacidad intelectual que carecen de recursos para sufragar el coste de las acciones, con competencias laborales, que necesitan formación y apoyos de cara a favorecer el acceso al mundo laboral.

Docentes de formación para el empleo.

Trabajadores de la entidad

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Cada una de las modalidades se realiza a lo largo del año

COMPROMISO CON LOS ODS

¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí, mi organización asume un compromiso público con la Agenda 2030 y la consecución de los ODS.

En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso

No aplica

¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización ha realizado puntualmente algún evento orientado a la sensibilización del personal con los ODSs

En caso afirmativo, información adicional

En Valentia, estamos comprometidos con la promoción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en todas nuestras áreas de actuación. A lo largo de los últimos años, hemos implementado diversas medidas para sensibilizar tanto a nuestro personal como a los grupos de interés sobre la importancia de estos objetivos globales. Un ejemplo significativo es la identificación de los ODS en los que impactan nuestros servicios, una estrategia que ya aplicamos en nuestras comunicaciones digitales, como en la página web de Valentia Emplea, y que próximamente integraremos en nuestra página web general.

Además, hemos llevado a cabo acciones de sensibilización para el personal sobre la importancia de los ODS, vinculando nuestras actividades diarias con metas globales como la educación de calidad, la igualdad de género, el trabajo decente y el crecimiento económico, así como la reducción de las desigualdades. A través de estas acciones y eventos, buscamos que cada colaborador/a en Valentia se sienta parte de este compromiso y pueda contribuir de manera activa a la consecución de estos objetivos.

En cuanto a nuestras políticas medioambientales, Valentia también está alineada con los ODS que promueven la sostenibilidad. Hemos adoptado prácticas responsables en el uso de recursos y la gestión de residuos en nuestras instalaciones, y trabajamos continuamente en la mejora de la eficiencia energética de nuestros centros. Estas acciones están enmarcadas en nuestra estrategia de apoyo a los ODS relacionados con la acción por el clima (ODS 13) y la producción y consumo responsable (ODS 12), reafirmando nuestro compromiso con la protección del medio ambiente.

Además, mantenemos colaboraciones con otras entidades y organizaciones que comparten nuestra visión, trabajando juntos hacia la construcción de ciudades y comunidades sostenibles (ODS 11) y reforzando las alianzas para lograr los objetivos (ODS 17). Estos esfuerzos conjuntos no solo nos ayudan a generar un mayor impacto en la

comunidad, sino que también contribuyen a visibilizar el trabajo de Valentia en el contexto de la Agenda 2030.

En definitiva, Valentia integra los ODS en su estrategia global, impulsando la sensibilización tanto dentro de la organización como en nuestra relación con la sociedad, a través de políticas, acciones concretas y proyectos que fomentan un desarrollo sostenible e inclusivo.

¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?

Mi organización no cuenta con una asignación formal de responsable, pero se asumen las funciones por distintos departamentos

En caso afirmativo, información adicional

En Valentia, aunque no contamos con una asignación formal de una persona o departamento específico para integrar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), esta función es asumida de manera transversal por varios departamentos. La responsabilidad social corporativa, el departamento de formación y las áreas de medio ambiente y gestión de proyectos juegan un papel clave en la alineación de nuestras actividades con la Agenda 2030.

Cada uno de estos departamentos contribuye a implementar los ODS a través de sus respectivas funciones: desde la programación de acciones formativas alineadas con los ODS prioritarios, hasta la adopción de políticas medioambientales sostenibles en nuestras operaciones. Además, colaboramos estrechamente con socios estratégicos y otras entidades en proyectos que también están en sintonía con los principios de los ODS, fomentando el trabajo decente, la inclusión social y la sostenibilidad en todos nuestros programas.

Este enfoque colaborativo nos permite mantener un compromiso constante con la Agenda 2030, garantizando que las actividades y decisiones que tomamos en diferentes áreas de la organización contribuyan a los objetivos globales de desarrollo sostenible.

¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?

Si, mi organización analiza puntualmente aspectos que pueden impactar positiva o negativamente sobre los ODS

En caso afirmativo, información adicional

Valentia analiza de manera puntual y continua los aspectos que impactan positiva y negativamente sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) prioritarios para la organización. A través de este enfoque, busca maximizar las contribuciones positivas y mitigar cualquier posible impacto negativo, alineando sus actividades y proyectos con los principios de sostenibilidad y bienestar social establecidos en la Agenda 2030.

ODS Prioritarios y su impacto en la estrategia de Valentia: La organización ha identificado una serie de ODS que son clave para su misión y modelo de actuación. Entre ellos, destacan el ODS 3 (Salud y Bienestar), ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento

Económico), ODS 10 (Reducción de las Desigualdades), y ODS 17 (Alianzas para lograr los objetivos). Estos ODS están directamente vinculados con la misión de Valentia, que es mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y sus familias, facilitando su integración plena en la sociedad y fomentando su bienestar físico, emocional y social?.

Proceso de análisis y seguimiento:

El análisis de impacto sobre los ODS se realiza mediante la evaluación periódica de los proyectos y actividades en curso, utilizando herramientas avanzadas como Ixis SocialGest y PowerBI?. Estos sistemas permiten un seguimiento detallado de los indicadores clave vinculados a los ODS, proporcionando a la organización una visión clara y precisa del impacto de sus acciones en los objetivos de desarrollo sostenible. Además, las encuestas de satisfacción y percepción realizadas a los diferentes grupos de interés ?como personas usuarias, familias, empleados y socios colaboradores? ofrecen información cualitativa sobre cómo las acciones de Valentia contribuyen a la mejora de su bienestar y al desarrollo social?.

Ejemplos de acciones concretas:

* ODS 3 (Salud y Bienestar): Valentia gestiona una amplia red de servicios de atención social y sanitaria, tanto en centros residenciales como en atención diurna. Estos servicios están diseñados para garantizar el bienestar integral de las personas con discapacidad intelectual, brindándoles los apoyos necesarios para mejorar su calidad de vida. Los programas de vida individualizados y los itinerarios de inserción laboral también están alineados con este objetivo, asegurando que las personas reciban los cuidados adecuados según sus necesidades?.

* ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico): A través de su Centro Especial de Empleo (Valentia Emplea), la organización promueve activamente la integración laboral de personas con discapacidad, proporcionando formación y empleo digno a más de 110 personas, de las cuales el 70% tiene discapacidad intelectual. Esta iniciativa no solo mejora la calidad de vida de las personas, sino que también contribuye a su independencia económica y social?.

* ODS 10 (Reducción de las Desigualdades): Valentia trabaja para reducir las barreras sociales y económicas que enfrentan las personas con discapacidad y sus familias. Los proyectos de vida, adaptados a las necesidades individuales de cada persona, se centran en promover la igualdad de oportunidades, facilitando el acceso a servicios de calidad, formación y empleo para personas con grandes necesidades de apoyo?.

* ODS 17 (Alianzas para lograr los objetivos): Valentia mantiene alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas, como Plena Inclusión, CADIS Huesca y diversas administraciones públicas (IASS, INAEM). Estas alianzas refuerzan su capacidad para llevar a cabo proyectos de impacto social y contribuyen al cumplimiento de los ODS en un marco de colaboración y sinergia?.

Instrumentos de gestión y evaluación:

Valentia ha integrado la sostenibilidad y la responsabilidad social en su sistema de gestión, lo que le permite monitorizar el impacto de sus actividades de manera continua. La utilización de herramientas como PowerBI facilita la visualización y análisis de datos relacionados con los ODS, permitiendo una toma de decisiones basada en evidencias. Además, la organización elabora anualmente una Memoria de Sostenibilidad, en la que se reporta el avance en la consecución de los ODS y los compromisos adquiridos con los 10 Principios del Pacto Mundial?. Esta memoria se convierte en una herramienta clave para la comunicación transparente y el seguimiento de los resultados de la organización en términos de desarrollo sostenible.

Evaluación continua y mejora:

El compromiso de Valentia con los ODS se refleja también en la revisión constante de sus actividades y proyectos. A través de un enfoque basado en la mejora continua, la organización ajusta sus estrategias en función de los resultados obtenidos, asegurando así que las acciones desarrolladas sigan siendo relevantes y efectivas en la consecución de los objetivos globales. Este proceso incluye la participación de todos los grupos de interés clave, quienes aportan su visión a través de encuestas, entrevistas y reuniones periódicas?.

¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

Valentia ha implementado un sistema formal y estructurado para desarrollar y llevar a cabo acciones concretas dentro de su Plan de Acción de ODS. Este compromiso se refleja en la identificación clara de las necesidades y expectativas de sus grupos de interés clave, como clientes, familias, empleados, inversores y reguladores, a través de encuestas periódicas, entrevistas y grupos focales. Estas herramientas permiten a Valentia obtener percepciones valiosas que son fundamentales para ajustar su estrategia y garantizar que las acciones contribuyan de manera efectiva a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Adicionalmente, Valentia utiliza herramientas avanzadas como el análisis DAFO y el sistema PowerBI para evaluar resultados, gestionar riesgos y oportunidades, y asegurar que todas las actividades estén alineadas con su propósito y misión, enmarcados en la Agenda 2030.

Las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS de Valentia incluyen iniciativas medibles relacionadas con los ODS priorizados, tales como la inclusión social, el mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad y la promoción del empleo digno. Estas acciones no son solo declaraciones, sino que se ejecutan mediante

proyectos específicos que impactan tanto en la sostenibilidad económica como en la social y ambiental. Valentia trabaja activamente en la implementación de estas acciones en toda su cadena de valor, involucrando a empleados, clientes, socios comerciales y proveedores, asegurando que todos contribuyan a la creación de un futuro más sostenible.

El Plan de Responsabilidad Social de Valentia es un componente fundamental de este compromiso con los ODS. El plan establece objetivos claros y medibles en áreas clave como la transparencia, la sostenibilidad, el respeto al medio ambiente y los derechos humanos, todos ellos alineados con los ODS. Además, Valentia sigue un proceso de mejora continua mediante ciclos de revisión que permiten adaptar sus acciones a las demandas cambiantes de los grupos de interés y de la sociedad en general.

Para garantizar un seguimiento eficaz del impacto de sus acciones, Valentia utiliza sistemas de gestión integrados que permiten monitorear y evaluar continuamente los resultados en relación con los ODS. Con el uso de PowerBI e IxisSocialGest, Valentia puede gestionar y monitorizar indicadores clave de desempeño asociados a sus proyectos de impacto social, asegurando que los objetivos estratégicos y operativos estén alineados con su propósito a largo plazo.

El compromiso de Valentia con los ODS también se ve reforzado por su participación en iniciativas como la Red Compartir y la Responsabilidad Social de Aragón (RSA), lo que subraya su compromiso con la construcción de sociedades más justas y sostenibles a través de alianzas estratégicas y la adopción de buenas prácticas compartidas con otras entidades del sector???

En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

Valentia ha implementado un enfoque integral y estructurado para gestionar su Plan de Acción, en el cual se han definido formalmente objetivos estratégicos e indicadores específicos para cada una de las prioridades identificadas. Estos objetivos están alineados con su Plan de Responsabilidad Social, asegurando un seguimiento continuo del impacto de sus acciones en áreas clave como la inclusión social, la sostenibilidad ambiental, y la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Este enfoque se fundamenta en un análisis riguroso del contexto y de la materialidad, que permite a Valentia identificar las áreas de mayor impacto y alinearlas con sus acciones

prioritarias. El uso del análisis DAFO facilita la evaluación de las oportunidades y riesgos estratégicos, asegurando que cada objetivo y acción esté basado en un análisis sólido del entorno y de las expectativas de los grupos de interés.

Para apoyar esta estrategia, Valentia emplea herramientas tecnológicas avanzadas como PowerBI e IxisSocialGest, que permiten un seguimiento continuo de los indicadores clave de desempeño. Estas herramientas facilitan la monitorización de los resultados obtenidos y permiten realizar ajustes en tiempo real, garantizando la alineación de las acciones con los objetivos estratégicos y los compromisos asumidos. Asimismo, estos esfuerzos contribuyen al cumplimiento de varios Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), integrando de manera transversal temas como la reducción de desigualdades, el trabajo decente y el crecimiento económico, lo que asegura que su impacto tenga un enfoque amplio tanto en lo económico como en lo social y ambiental.

Además, Valentia ha adoptado un enfoque basado en ciclos de mejora continua, revisando periódicamente su Plan de Responsabilidad Social y sus indicadores de desempeño para asegurar que estén actualizados y alineados con las expectativas de los grupos de interés clave, como empleados, familias, proveedores y reguladores. Este proceso se lleva a cabo a través de encuestas de percepción, grupos focales y otras herramientas que facilitan la participación activa de estos grupos en la toma de decisiones y en la adaptación de las estrategias según sea necesario.

Finalmente, Valentia fomenta una participación activa y colaborativa de todos sus grupos de interés. A través de comunicaciones internas y externas sistematizadas, se asegura que empleados, proveedores y otros actores relevantes estén informados sobre los avances y puedan colaborar activamente en la implementación y seguimiento de estas acciones. Este enfoque de transparencia y participación genera un ciclo constante de retroalimentación, donde se mide el impacto, se ajustan las acciones y se comunican los resultados de manera colaborativa y efectiva???.