Instituto Aragonés de Fomento (IAF)

C/ Teniente Coronel Valenzuela, 9
50071 Zaragoza (Zaragoza)

RSA PLUS - ENTIDADES

Empresa evaluada

FUNDACIÓN VALENTIA HUESCA
CIF:G22417570
Travesía Ballesteros 10 Bajo
22005 - Huesca
Huesca

CONCILIACION

Enfoque de gestión

¿Incluye el plan de personal de su organización un sistema de Políticas de Conciliación o un conjunto de Medidas de Conciliación en el que queden definidos objetivos e indicadores?

SI

Información adicional.

Desde hace ya algo más de 10 años existe en Valentia un modelo de conciliación que introduce importantes mejoras para la conciliación respecto a lo que han recogido los diferentes convenios colectivos aplicables. Entre otras estas medidas incluyen 15 días extras de permiso por maternidad y paternidad, 3 días más de vacaciones al año, ampliación en los años para las excedencias, permisos retribuidos?Además se aplicó en su momento una retribución que era voluntaria para las entidades del sector (complemento autonómico), y que sitúa a todos los profesionales de la entidad con salarios por encima del convenio colectivo.

En la actualidad, este plan está siendo revisado por el órgano de gestión transversal Personas para Personas para adaptarlo a la nueva misión, visión, valores de la entidad.

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

SI

Información adicional sobre el sistema de valoración

La valoración se realiza a través de encuestas

¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan o conjunto de medidas?

SI

Información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

En el año 2014 se pasó la penúltima encuesta de Clima Laboral, que fue una encuesta de Riesgo Psicosocial. En el año 2018 se realizó una vez más, en el marco de la comisión ?Personas para Personas? un análisis, a través de grupos focales de necesidades y expectativas de los tres segmentos que se propusieron, teniendo en cuenta los perfiles profesionales. De este análisis surgieron las encuestas de enero de 2019 para los grupos

de profesionales sin necesidades de apoyo y un trabajo específico con apoyo externo para el grupo de profesionales con necesidades de apoyo. Las conclusiones de estas encuestas han generado propuestas de actuación concretas en todos los grupos de profesionales.

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

NO

¿Posee la organizaición el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO http://horariosenespana.com

NO

Medidas concretas de conciliación

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

- Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- Otras medidas

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

En los puestos de trabajo que no son de atención directa a personas con discapacidad intelectual, existe flexibilidad horaria para la entrada y salida al trabajo.

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

- Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- Formación online
- Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)

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

No aplica

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de los trabajadores.

- Ayudas que faciliten el cuidado de hijos o personas dependientes (espacios, horarios, ayudas económicas...)
- Ticket o servicio de restaurante subvencionado o espacios habilitados que permitan el descanso en horario de comida

- Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- Anticipos, préstamos ?
- Sensibilización y formación específica acerca de cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Responsable o grupos de trabajo)

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

No aplica

Medidas relativas a la mejora de permisos legales.

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

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

Permiso para acudir al médico en horario de trabajo por causa del propio trabajador o acompañando a familiares en primer grado de consanguinidad, sin que esto suponga reducción en salario u horas trabajadas.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

¿Tiene implantado en su organización un Plan de Gestión de la Diversidad, 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 de seguimiento?

SI

En caso afirmativo, información adicional.

Nuestra entidad elaboró en el año 2007, de forma participativa un Plan propio de Personas, siguiendo el modelo impulsado por Plena Inclusión (entonces FEAPS). Este plan definía un marco de referencia para todos sus miembros en todo aquello que afecta a su desarrollo personal y profesional dentro de la entidad, desde su selección hasta su salida de la misma.

Contiene objetivos, líneas estratégicas y acciones para la consecución de los mismos, y hace referencia a aspectos concretos como la acogida en la entidad, la formación, el

reconocimiento profesional, la promoción, los planes de carrera, la conciliación de la vida personal y familiar y la igualdad de oportunidades.

En el año 2017, iniciamos el proyecto Personas para Personas: P4P, proyecto de desarrollo profesional de Valentia, consolidado durante el año 2019, como órgano de gestión transversal (comisión), que permite, promueve y desarrolla muchas de las iniciativas de la entidad en materia de personas. Este proyecto nació en línea con los objetivos específicos establecidos en el primer Plan Estratégico de Valentia, en concreto con estos objetivos:

Objetivo 17: Contar con un modelo de liderazgo
Objetivo 20: Impulsar procesos de gestión de personas
Objetivo 21: Formación de profesionales para trabajar en equipos eficientes

También se planteó este proyecto por la necesidad de hacer una revisión y puesta al día del Plan de Personas existente, de la definición de perfiles y competencias, de la propia evaluación, y de revisar el código ético y valores de la entidad e introducirlos dentro de los perfiles y competencias de los profesionales.

El objetivo general es apoyar el desarrollo y liderazgo del equipo profesional de Valentia, favoreciendo la participación y la transparencia, siendo así coherentes con la promoción de la autonomía personal a todos los niveles, y buscando prestar los apoyos necesarios para que las personas con discapacidad intelectual puedan mejorar su calidad de vida.

En el año 2019 la comisión ha trabajado en la revisión y elaboración del nuevo Código Ético y de Conducta Profesional de Valentia, ajustado a la actual misión y valores de la entidad.

Así mismo se trabajó en la revisión y elaboración del nuevo Plan de Igualdad que supera la obligación legal de la igualdad de género y atiende a la diversidad, teniendo en cuenta la no discriminación por pertenencia a distintos colectivos.

Ambos documentos fueron aprobados por el patronato en el año 2019.

¿Existe un compromiso claro y formalizado por parte del máximo órgano de dirección con la gestión de la diversidad conocido y compartido por el personal de la organización? (presencia en misión/valores, reflejo en documentos clave -escrituras fundacionales, estatutos-, memorias)

SI

Información adicional.

La gestión de la diversidad queda recogida en nuestra misión, visión, valores y en los documentos clave de la entidad.

Además, está disponible en el manual de acogida personalizado que se entrega a los trabajadores, en la página web y cualquier cambio o variación que se efectúa, es comunicado de forma interna a los trabajadores.

¿Existe un compromiso público de la organización de forma explícita y/o a través de la firma y difusión 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, Chárter de la Diversidad, Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, Trabajo Decente de la OIT, etc.)?

SI

En caso afirmativo, ¿cuales?

Disponible en la página web de Valentia el compromiso de la entidad con la Responsabilidad Social

https://valentiahuesca.org/transparencia/

¿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

Organización general y comunicación

- La perspectiva de diversidad (género, edades, discapacidades, culturas, etc.) tiene presencia de forma transversal y comprobable en el Plan Estratégico de la organización.
- Existe un diagnóstico de la diversidad dentro de la organización, una descripción de perfiles de las personas trabajadoras atendiendo a su diversidad.
- Existe una persona o equipo responsable de las políticas de igualdad de oportunidades y no discriminación, con formación adecuada y asignación presupuestaria.
- Se incluye la perspectiva de la diversidad en el código ético o de conducta de la organización.
- La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus personas trabajadoras y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- La organización fomenta la presencia igualitaria por sexos en los diferentes niveles dentro de su estructura.
- Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- La organización transmite públicamente su compromiso con la diversidad.
- Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras y con su cartera de proveedores
- La organización contempla la diversidad en sus propios productos y/o servicios, atendiendo a las necesidades diferenciadas de sus potenciales clientes y mercados.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación (en definición de vacantes, en criterios de selección, en texto de anuncios, en diversidad de canales de captación, etc.)
- En las entrevistas de selección se valoran las competencias y capacidades de cada

persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (edad, género, procedencia cultural, etc.)

- El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee competencias específicas para evaluar a personas candidatas diversas.
- 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

- Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa en sus relacionales laborales.
- Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- Se realizan acciones de formación y/o sensibilización en gestión de la 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.).
- Existe una ficha de perfil de cada puesto de trabajo en el que se define de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos no dando cabida a ningún otro aspecto que implique una posible discriminación (edad, género, cultura, etc.)
- Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.
- Se potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- Existen mecanismos de evaluación de la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las medidas de igualdad de oportunidades y de trato de la organización.
- La organización dispone de un proceso de desvinculación laboral objetivo (despidos, ceses, bajas incentivadas) que garantiza un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 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.
- 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.
- Existe una TABLA SALARIAL con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, formación, capacidades, experiencia, etc.)
- 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 organización.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Brotalia, centro de jardinería de Valentia, organizó como todos los años el Evento Canino en las instalaciones del Centro Manuel Artero en el año 2019 (https://www.heraldo.es/noticias/aragon/huesca/2019/09/29/cerca-de-500-personas-y-100-perros-acuden-al-v-evento-canino-en-brotalia-1336163.html).

Como cada año, nuestros amigos del Arca de Santi (protectora de animales de Monzón) vinieron acompañados de sus perritos en adopción y desde Valentia, les ayudamos a promover la adopción responsable de mascotas y a visibilizar el trabajo que diariamente realizan en la protectora.

En el año 2020 nos ha sido imposible la realización de esta actividad, que aporta gran visibilidad a la protectora, por la crisis sanitaria ocasionada por el covid - 19.

A pesar de no haber podido llevar a cabo el evento este año, Brotalia sigue siendo punto de información y contacto para la adopción de mascotas a través de esta protectora.

Son muchas las colaboraciones que desde nuestra entidad se realizan con otras asociaciones y entidades no lucrativas, de acuerdo con nuestro Plan Estratégico, horizonte 9: alianzas y el ODS 17, alianzas para lograr los objetivos.

Consideramos prioritario para el alcance de nuestra Misión establecer alianzas que nos ayuden a impulsar nuestra estrategia y que nos aporten nuevas ideas, proyectos y horizontes que nos aporten visión. Nuestra estrategia en este sentido es la de la colaboración y cooperación frente a la competencia respecto otras entidades del sector, establecer alianzas con entidades de nuestro sector de todo nuestro territorio nacional, y también con organizaciones que no pertenezcan a nuestro sector y que puede aportarnos valor y enriquezcan nuestra manera de proceder.

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

El Arca de Santi, protectora de animales.

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

Desde el año 2015, de forma anual.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

En Valentia consideramos la formación como un valor clave para facilitar el acceso al mundo laboral. Contemplamos el trabajo remunerado como un cauce privilegiado de emancipación para cualquier persona, y a la vez, como un proceso de integración social.

En el año 2010, llevamos a cabo nuestra primera escuela taller Atades Huerta, en la que 10 personas con discapacidad intelectual se formaron en el ámbito de la agricultura ecológica, lo cual, nos permitió crear puestos de trabajo para la puesta en marcha de una nueva línea de producción y comercialización de productos hortícolas ecológicos. Tras los buenos resultados obtenidos, hemos ido ampliando la oferta formativa y el público al que la dirigimos.

En la actualidad, ofertamos formación a personas con discapacidad intelectual (tal como recogen nuestros fines estatutarios) y a personas en riesgo de exclusión, apoyando de este modo la difusión de la cultura en Aragón, con el fin de mejorar las competencias

profesionales de los alumnos, favoreciendo su acceso al mundo laboral.. Llevamos a cabo, escuelas taller y talleres de empleo. En este momento, estamos desarrollando la Escuela Taller Con Mucha Miga, en la que impartimos el certificado de profesionalidad "Operaciones básicas de pastelería" y el programa formativo "Operaciones básicas de panadería y bollería". Esta escuela taller cuenta con 9 alumnos, con discapacidad intelectual o en riesgo de exclusión.

Desde nuestra entidad, contamos con diferentes convenios con otras entidades no lucrativas, como Ymca y Caritas, a través de la cual favorecemos el acceso de al mundo laboral, a colectivos vulnerables, mediante la realización de prácticas, el desarrollo de acciones formativas y la incorporación a bolsas de empleo.

Durante el año 2019 han pasado por nuestros centros y servicios 55 alumnos en prácticas, de 16 centros o instituciones educativas, de 22 enseñanzas distintas y han realizado en total más de 9.500 horas de prácticas.

En estos momentos acabamos de poner en marcha el "Servicio impulsa", un programa con un modelo propio, que combina la formación ocupacional con la adquisición y desarrollo de habilidades para favorecer la inserción socio-laboral, con el objetivo de mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual y su incorporación efectiva a un puesto de trabajo.

Más información sobre el "Servicio Impulsa" en: https://valentiahuesca.org/2020/07/servicio-impulsa/

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Personas en riesgo de exclusión social, con competencias laborales, que necesitan formación y apoyos de cara a favorecer el acceso al mundo laboral y estudiantes que completan su formación mediante la realización de prácticas no laborales.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Cada una de las modalidades se realiza de forma anual.