



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

La integración de los ODS a la estrategia empresarial
y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de
Huesca

Integration of the SDG to the business strategy and
good practices in companies in the city of Huesca

Autora

Carla Isabel Soria Galvarro Gandarillas

Director

José Antonio Moseñe Fierro

Facultad de Empresa y Gestión Pública
2020/2021

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas
de la ciudad de Huesca

“No hace falta ver toda la escalera; basta con subir el primer peldaño.”

Martin Luther King

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

RESUMEN

El trabajo desarrollado tiene como objetivo ver cómo las empresas de diferentes sectores de la ciudad de Huesca están dando respuesta a los ODS que demanda la sociedad y cómo los han alineado con su estrategia empresarial. De esta forma, se puede ver de qué manera sus buenas prácticas han contribuido y aportado al desarrollo sostenible de su respectivo sector y valorar el nivel de disponibilidad de la información financiera, social y ambiental.

En primera instancia, se tiene un acercamiento a los ODS y a sus premisas fundamentales. Después, se aborda la metodología llevada a cabo desde un enfoque cuantitativo y cualitativo, complementada con entrevistas semiestructuradas a los responsables de RSC de las empresas elegidas. La muestra objeto de estudio en la investigación se ha elegido a partir de dos criterios de selección, basados principalmente en el peso reputacional de RSC y el sector en el que las empresas desarrollan su actividad económica.

Posteriormente, se han analizado puntos concretos de las mismas como: la misión, la visión, la línea estratégica de RSC y los ODS que han elegido alinear con su estrategia empresarial. Finalmente, se presentan las buenas prácticas de las empresas para analizar la aproximación empresarial a los ODS y la contribución empresarial materializada en acciones.

SUMMARY

The work carried out aims to see how companies from different sectors of the city of Huesca are responding to the SDGs demanded by society and how they have aligned them with their business strategy. In this way, it is possible to see how their good practices have contributed to the sustainable development of their respective sector and assess the level of availability of financial, social, and environmental information.

In the first instance, there is an approach to the SDGs and their fundamental premises. Then, the methodology is carried out from a quantitative and qualitative approach complemented with semi-structured interviews with the CSR managers of the chosen companies. The sample object of study in the research has been chosen from two criterion of selection based mainly on the reputational weight of CSR and the sector in which companies carry out their economic activity.

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

Subsequently, specific points of the companies same been analyzed, such as: the mission, the vision, the CSR strategic line and the SDGs that they have chosen to align with their business strategy. Finally, the good practices of companies are presented to analyze the business approach to the SDGs and the business contribution materialized in actions.

CONTENIDO

1.Introducción.....	2
2.La Responsabilidad Social Empresarial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.....	5
2.1. La Responsabilidad Social Empresarial.....	5
2.2. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible.....	7
3.Metodología.....	12
3.1. Muestra.....	12
3.2. Instrumentos.....	15
4. Resultados.....	17
4.1. Viñas del Vero.....	18
4.2. Fundación Valentia	27
5.Conclusiones.....	36
6.Bibliografía.....	38
Anexos.....	40

1.Introducción

Las personas tienen la idea errónea que para realizar un cambio siempre es necesario un trabajo colectivo y mucho más cuando se refiere a temas de mayor magnitud como por ejemplo el cambio climático, economía circular y sostenible, mejores condiciones laborales, etc. No son conscientes de que el cambio inicia en uno mismo y que con pequeños actos uno puede convertirse en un agente de cambio e influir en otras personas. Lo mismo sucede en el mundo empresarial, si alineamos esta situación con los problemas de la actualidad, una empresa puede marcar la diferencia e invitar a más empresas, a recuperar la relación de cooperación con el planeta Tierra.

Sanabria-Villanueva (2008) realiza una crítica a los modelos de negocios tradicionales y al actual enfoque económico “Las deficiencias del modelo económico actual se unen a la larga lista de problemáticas sociales y ambientales que frenan nuestras perspectivas de crecimiento para el futuro, estas problemáticas suponen un aumento de los costos empresariales y; a largo plazo, hacen del mundo un lugar menos viable para hacer negocios” (Sanabria-Villanueva, J.2008). Así mismo manifiesta que los costes de la inacción año tras año irán en aumento, mencionando que aspectos como el impacto sobre los ecosistemas y la biodiversidad, el costo de la congestión vehicular, y el cambio climático ya se encuentran dentro de los impactos económicos directos asociados con problemas globales, sobre la base del porcentaje del PIB mundial del 2014 (Sanabria-Villanueva, J.2008) .Ante esa realidad, sugiere buscar y aprovechar las oportunidades que provee el desarrollo sostenible para dar con una solución que pueda alinear al mundo empresarial con las necesidades del planeta.

De igual modo la *SDG Compass* hace énfasis en estos obstáculos, no solo económicos, ambientales sino que también sociales. Así también señala la guía para la acción empresarial en los ODS, la solución que puede suponer la integración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en la estrategia empresarial: “*Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) han definido prioridades y aspiraciones mundiales para el 2030 (SDG Compass, 2015). Estas representan una oportunidad sin precedentes para eliminar la pobreza extrema y para situar al mundo en una senda sostenible.*” De ahí que los ODS son las pautas que el mundo empresarial necesitaba para poder contribuir hacia una recuperación verde.

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

El pacto mundial de la Red Española da a conocer que si bien antes los predecesores de los ODS los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) marcaron las primeras pautas a seguir, es importante mencionar que no eran inclusivos del todo. Ya que estaban dirigidos especialmente a países en desarrollo y a sectores más vulnerables. Los ODS fueron diseñados para tener una acción a nivel global. En primer lugar, se multiplican de ocho a diecisiete. Esto implica que se da cabida a nuevas áreas de acción. Y además, estos objetivos atañen a todos los países del mundo y todos sus ciudadanos, ampliando el foco de los anteriores. (Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, 2016)

Los ODS cobran vital importancia en el mundo empresarial. Así lo sostiene la red española del pacto mundial: “El sector privado, las empresas más en concreto, tienen un papel más protagonista que nunca en este escenario. Un escenario que es de urgencia y de actualidad. De urgencia porque los retos de nuestro planeta y las necesidades de las personas que en él habitan ya no pueden esperar”. (Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, 2016)

Está claro que hay mucho trabajo por delante, sin embargo las cifras que arroja el estudio “Contribución de las empresas españolas a la estrategias de desarrollo sostenible 2030” realizado por la red española del pacto mundial resalta que en los últimos años ha aumentado el conocimiento empresarial sobre los ODS, el 81% de las empresas españolas los conocen y el 89% de las mismas afirman que su actividad puede tener impactos sobre los ODS. Dichas cifras reflejan el interés que ha despertado la sostenibilidad en el mundo empresarial. (Observatorio de los ODS, 2018)

Por el contrario, solo un 43% se compromete a implementar los ODS en la estrategia de su compañía para contribuir al éxito de las estrategias de desarrollo sostenible. Cabe mencionar, además que hay una importante brecha entre los compromisos de las empresas y la implantación de medidas.

El objetivo principal del siguiente trabajo de fin de grado es ver cómo las empresas de diferentes sectores de la provincia de Huesca están dando respuesta a los ODS que demanda la sociedad y como los han alineado con su estrategia empresarial. De esta forma se puede ver de qué manera sus buenas prácticas han contribuido y aportado al desarrollo

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

sostenible de su respectivo sector y valorar el nivel de disponibilidad de la información financiera social y ambiental.

La metodología aplicada en esta investigación consiste en una combinación de métodos cuantitativos y cualitativos. El enfoque cuantitativo consiste en acceder a los datos disponibles y objetivos de cada empresa para la verificación y análisis de los datos económicos-financieros, obtenidos de sus cuentas anuales y el sistema de análisis de balances ibérico (SABI). Los datos se centrarán en los resultados del ejercicio y el análisis del balance.

El análisis cuantitativo se complementa con un análisis cualitativo de las memorias de sostenibilidad completadas con los datos recopilados de artículos disponibles en sus respectivas páginas web. Por otra parte, el enfoque cualitativo consistirá en la realización de entrevistas semiestructuradas a los responsables de RSC y sostenibilidad para recopilar datos no numéricos que ayuden a entender la visión de cada entidad entorno a este tema. Además, en algunos casos estas entrevistas se han complementado con datos de entrevistas previamente realizadas por otros agentes y webinars relacionados con la temática.

El desarrollo del siguiente trabajo de fin de grado abordará en primera instancia un acercamiento a los ODS y a sus premisas fundamentales, así como también los cinco pasos que nos presenta la guía práctica para la acción del pacto mundial para implementarlos a la estrategia empresarial.

Posteriormente, se abordará la metodología llevada a cabo para el desglose de la información no financiera y financiera en torno a los ODS elegidos por cada compañía. Después se exponen los resultados de la investigación y finalmente se presentan las respectivas conclusiones.

2.La Responsabilidad Social Empresarial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

2.1. La Responsabilidad Social Empresarial

El Marco conceptual de la Responsabilidad Corporativa de AECA del año 2004 plantea la siguiente definición (AECA, 2004):

“La responsabilidad social corporativa es el compromiso voluntario de las empresas con el desarrollo de la sociedad y la preservación del medio ambiente, desde su composición social y un comportamiento responsable hacia las personas y grupos sociales con quienes se interactúa.

La responsabilidad social corporativa centra su atención en la satisfacción de las necesidades de los grupos de interés- interno y externos- a través de determinadas estrategias, cuyos resultados han de ser medidos, verificados y comunicados adecuadamente.

La responsabilidad social corporativa va más allá del mero cumplimiento de la normativa legal establecida y de la obtención de resultados exclusivamente económicos a corto plazo. Supone un planteamiento de toda la organización, creando valor en el largo plazo y contribuyendo significativamente a la obtención de ventajas competitivas duraderas”
(AECA, 2004)

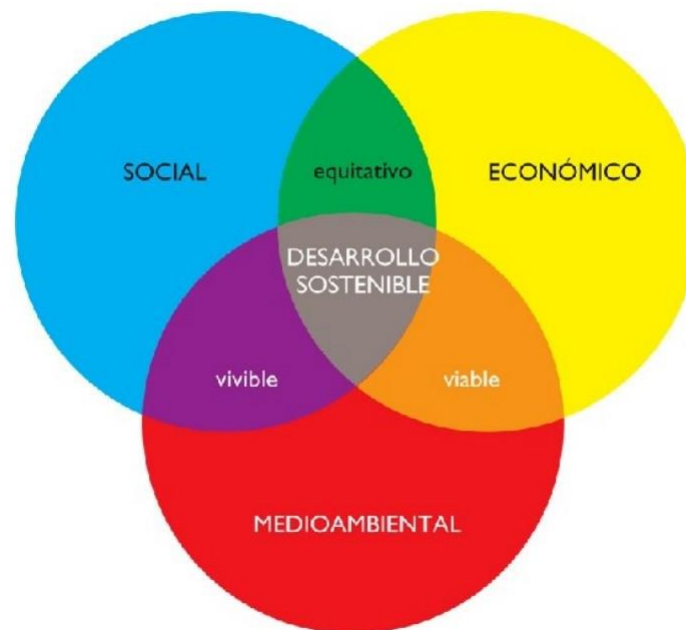
Las nuevas necesidades de los grupos de interés y las condiciones competitivas del entorno que año tras año se hacen más exigentes y presionan a las empresas a implementar estrategias de RSC que garanticen sobre todo un programa bien articulado. (Burke & Logsdon, 1996). Ante tal panorama es importante mantenerse actualizado y adoptar un enfoque de creación de valor, más que uno filantrópico o altruista como el que plantea Toro. (2006)

Como se puede observar en el gráfico uno, la RSC tiene tres ámbitos de actuación, estos son: Ámbito económico, ámbito social y ámbito medioambiental. Los tres factores se

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

convierten en las tres patas que sostienen las bases de la RSC y que convergen hacia el desarrollo sostenible.

Gráfico 1. Ámbitos de la RSC



Fuente: Cámara de Comercio Huesca 2021

Sin embargo, los ODS se están poniendo tanto de moda que están llevando a algunas empresas a confundirlos con la responsabilidad de la empresa ante la sociedad (RSE) como bien critica Antonio Vives en su artículo titulado “Es hora de pasar de la RSC a los ODS?”, muchas empresas están confundiendo conceptos. Por lo que tomando la afirmación de Camarán, Barón & Rueda es necesario aclarar que: *“Los ODS son una oportunidad para que las empresas amplíen la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), iniciativa que constituye uno de los esfuerzos globales por traducir en algo concreto y medible el desarrollo sostenible.”* (Camarán, Barón M., & Rueda S., 2019)

Existen muchas razones para implementar un programa de RSC en las empresas, a lo largo del trabajo se podrá conocer las razones por las cuales cada empresa se ha decantado por llevar a cabo un óptimo programa de responsabilidad social corporativa y las respectivas opiniones de los responsables del departamento.

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

José Luis Lizcano Álvarez señala que: *“el cumplimiento de los objetivos de la RSC conlleva el cumplimiento directo o indirecto de los ODS y viceversa, es decir, el cumplimiento de los ODS por parte de las empresas expresaría un comportamiento conforme a la RSC”*. (Álvarez Lizcano, 2020). Por lo tanto, se puede afirmar que el compromiso para alcanzar los ODS refuerza el modelo de RSC de las empresas, convirtiéndola en una importante palanca para su cumplimiento.

2.2. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Para empezar es importante entrar en contexto y conocer que son los ODS, su origen, las premisas fundamentales en las que se encuentran basados y entender las oportunidades y responsabilidades que conllevan el implementarlos en una estrategia empresarial. A continuación se desarrollan los puntos mencionados:

2.2.1. Definición

Los ODS no representan las primeras intenciones a implementar para incentivar un desarrollo sostenible de hecho, antes se encontraban establecidos los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), eran 8 metas propuestas por un grupo técnico de la ONU para el periodo 2000-2015, estos en particular se centraban con mayor intensidad en países en vías de desarrollo. Los ODS vienen a continuar y ampliar el trabajo de los ODM con un nuevo enfoque y con grandes retos y oportunidades para todos. (Observatorio de los ODS, 2018). En la siguiente tabla se pueden apreciar las principales diferencias.

Tabla 1. ODM vs ODS

ODM	ODS
8 ODM.. Poco cercano a comunidades vulnerables y cambio climático en segundo plano	17 ODS... en las tres dimensiones económica, social y ambiental.
Hincapié en países en desarrollo	Compromiso de 150 países 17 ODS y 169 metas
Promedios nacionales	Cada país aplica Agenda 2030 Involucración SECTOR EMPRESARIAL

Fuente: Cámara de Comercio Huesca 2021

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

Como bien se describe en el informe realizado por el grupo investigador “El observatorio de los ODS”. Los ODS surgen un 27 de septiembre del 2015 (Observatorio de los ODS, 2018), tras un largo proceso multidisciplinar de trabajo, los gobiernos de los países miembros de la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU) aprobaron los objetivos de desarrollo sostenible. Si bien estos objetivos no son de obligatoria aplicación, pero 193 países se comprometieron a ellos firmando la resolución de la ONU. (Observatorio de los ODS, 2018).

A continuación la guía para la acción empresarial del SDG Compass los define de la siguiente manera (SDG Compass, 2015):

“Los ODS son 17 objetivos que pretenden guiar, de manera coordinada, la acción mundial colectiva de los próximos 15 años (2015- 2030) para adoptar medidas que logren acabar con los grandes problemas del planeta y abordar los retos de la humanidad: poner fin a la pobreza y a la desigualdad, proteger el medio ambiente, favorecer el desarrollo sostenible y garantizar que todas las personas disfruten de paz y prosperidad “sin dejar a nadie atrás”.

Los ODS invitan a empresas de todos los tamaños y todas partes del mundo a desempeñar su actividad productiva hacia un desarrollo sostenible. A través de sus inversiones y las soluciones que pueden llegar a implementar. Incentivan primero a reducir los impactos negativos de su actividad y en segundo lugar a potenciar su contribución positiva (SDG Compass, 2015). Estos 12 objetivos, plasmados en 169 metas permiten trazar un camino hacia un desarrollo sostenible, enfocado en tres dimensiones: económica, social y medioambiental. (Observatorio de los ODS, 2018).

Los ODS se basan en cinco premisas fundamentales estos incluyen, según refiere el observatorio de los ODS (2018), los puntos siguientes:

- 1.-El sentido de urgencia para alcanzarlos y hacer frente a los retos y a las amenazas que afectan el desarrollo sostenible a escala planetaria.
- 2.-Su potencial transformador con respecto las pautas actuales que condicionan la sostenibilidad del planeta.

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

3.-Su carácter global y universal, dado que deben ser aplicables en todos los países, aunque partiendo de las diferencias que existen actualmente en cada uno de ellos.

4.- Su carácter indivisible, pues deben intentar alcanzarse en su conjunto, desde un enfoque integral, sin renunciar a ninguno de ellos.

5.-El equilibrio que incorporan entre todas las dimensiones del desarrollo sostenible (la económica, social y ambiental)

En el siguiente gráfico se observan los 17 ODS, de los cuales del número 1 al 5 se centran en las personas. Del 7 al 11 en la prosperidad, el número 6, 12, 13,14 y 15 se centran en el planeta, el número 16 en la paz y finalmente el 17 en las alianzas.

Gráfico 2. Objetivos de Desarrollo Sostenible



Fuente: Pacto mundial de la Red Española 2021

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

2.2.2. Pasos para implementarlos en la estrategia empresarial.

En este apartado se aborda el concepto de estrategia empresarial., Respecto a ello Burke y Logsdon (*Burke & Logsdon, 1996*) declaran:

“Algunos teóricos definieron la estrategia como las metas, la misión y los objetivos de la empresa. Otros se enfocaron en la estrategia como plan, patrón, proceso y posicionamiento para la ventaja competitiva, dentro de la literatura de estrategia clásica, las discusiones sobre el entorno externo de la empresa se expandieron más allá del contexto económico o de mercado tradicional.” (Burke & Logsdon, 1996)

Así mismo los autores mencionan que teóricos de la estrategia como Andrews identificaron la relación entre la estrategia corporativa y “la contribución económica y no económica que [la empresa] pretende hacer a sus accionistas, empleados, clientes y comunidades” (*Burke & Logsdon, 1996*). Por otro lado, reforzando tales conceptos, Alfredo Fernández (*Fernández Lorenzo, 2012*) propone que la estrategia empresarial se puede definir de la siguiente manera: “Forma en la que la empresa o institución, en interacción con su entorno, despliega sus principales recursos y esfuerzos para alcanzar sus objetivos”.

Las empresas están dando respuestas a las demandas de la sociedad en materia de gestión y están surgiendo nuevos modelos empresariales más sostenible (Teece,2010).

La SDG Compass ha desarrollado una guía de la acción empresarial en los ODS, dicha guía pretende ser fuente de inspiración tanto a pequeñas, medianas y grandes empresas. Está diseñada no solo para ser utilizada nivel de la entidad, sino también aplicable a nivel de producto, sitios, división o región según se requiera.

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

En el siguiente gráfico se puede observar los pasos a seguir que propone esta guía:

Gráfico 2. Pasos para la acción empresarial en los ODS



Fuente: SDG Compass 2021

Paso 1. Entendimiento de los ODS

Paso 2. Definiendo prioridades

Paso 3. Estableciendo Objetivos

Paso 4. Integrando

Paso 5. Reportando y comunicando

2.2.3. Beneficios

En cuanto a los beneficios de implementar los ODS en una estrategia empresarial, la SDG Compass afirma que el uso de los ODS como un marco general para dar forma, dirigir, comunicar y reportar acerca de sus estrategias, metas, actividades les permite a las empresas los siguientes beneficios (SDG Compass, 2015):

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

1. Identificar futuras oportunidades de negocio.
2. Mejorar el valor de la sostenibilidad empresarial.
3. Fortalecer las relaciones con las partes interesadas y estar al día con el desarrollo de políticas.
4. Estabilizar sociedades y mercados
5. Usar un lenguaje común y un propósito compartido.

3. Metodología

3.1. Muestra

La muestra parte de 10 empresas ubicadas en la provincia de Huesca, se elige esta provincia principalmente porque según el informe de “Ciudades Sostenible en España, 2018” realizado por el Observatorio de la Sostenibilidad Huesca ocupa el sexto puesto dentro de las mejores ciudades en materia de sostenibilidad social y la primera en sostenibilidad ambiental. Dicho estudio se ha basado en los indicadores de los ODS de la agenda 2030 de Naciones Unidas y engloba a las cincuenta y dos ciudades españolas. Tal estudio destaca que lo más interesante de la ciudad de Huesca en sus resultados ambientales, no es que haya conseguido unos niveles en general positivos en todas las áreas temáticas estudiadas, sino que lo ha conseguido con un presupuesto per cápita, modesto (840,59 € / habitante), por debajo de la media. (Observatorio de la Sostenibilidad, 2018). A continuación se describirán en qué consisten los dos criterios de selección aplicados de la muestra de investigación.

Tal y como se observa en la tabla 5, se enuncian los parámetros que las empresas debían cumplir para ser parte de trabajo de investigación. Con respecto al primer criterio de selección se tuvieron en cuenta las siguientes variables, primero que las empresas se encuentren establecidas en la provincia de Huesca, en segundo lugar se analizó su gestión estratégica, donde se investigó sobre la misión y la visión de la organización.

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

Posteriormente, se valoró el peso reputacional de Responsabilidad Social Corporativa de cada empresa. Por ello es bastante importante que cuenten con Sellos de RSC o sean parte del pacto Mundial de la Red española y que estén comprometidos con la agenda 2030 y los ODS. Debían ser empresas que vayan más allá de las exigencias legales, que apliquen la transparencia en su gestión realizando sus respectivas memorias de sostenibilidad y que integren de forma voluntaria iniciativas y prácticas responsables con un claro compromiso ético, social y medioambiental. Además ser reconocidas por estas acciones, figurando como empresas de referencia.

Tabla 2. Primer criterio de selección

Primer Criterio de Selección	Localización
	Gestión Estratégica
	Empresas de referencia en RSC
	Sellos de Responsabilidad Social Corporativa RSA Aragón
	Certificaciones
	Miembro del Pacto Mundial de la Red Española
	Presentación de Memorias de Sostenibilidad. Formato GRI (Global Reporting Initiative)
	Desarrollo de los ODS
	Acciones alineadas con los ODS

Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar en la tabla seis, para el segundo criterio de selección se valoró el sector al que pertenecían y que puesto ocupaban en el ranking tanto sectorial como en el ranking a nivel de provincia. También se tomó en cuenta la facturación, ya que se pretende elegir una empresa de gran tamaño y otra mediana para ver los alcances en tema de sostenibilidad de una empresa y otra. Finalmente se valoró la disponibilidad al acceso de la información de las entidades elegidas, ya que desafortunadamente no todas las

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

empresas proveen información completa a todos los usuarios y en muchos casos recurren a poner esa información a la venta.

Tabla 3. Segundo criterio de selección

SEGUNDO CRITERIO DE SELECCIÓN	Ranking sectorial
	Tamaño de la empresa
	Disponibilidad de la información

Fuente: Elaboración propia

Una vez aplicados los dos criterios de selección se decide realizar el trabajo de investigación en torno a la Bodega Viñas del Vero y a la Fundación Valentia ya que son las dos organizaciones que cumplen con ambos criterios de selección.

A continuación, se plasmarán algunos datos de Viñas del Vero y la Fundación Valentia, con el objetivo de conocer un poco sobre la actividad que desempeñan ambas empresas objeto de análisis que componen la muestra.

La bodega de Viñas del Vero se establece en Somontano a finales de 1986 con la adquisición de 550 hectáreas de terreno en Barbastro y otras poblaciones cercanas. La empresa se constituye en junio de 1986, actualmente figura como una sociedad unipersonal y se dedica principalmente a la producción y distribución de vinos. La sede social de la empresa se encuentra en Barbastro, Huesca- España. (Viñas del Vero, 2021).

En 2008 Viñas del Vero entra a formar parte de la familia de vinos González Byass. Es la primera bodega de la denominación de Somontano por su volumen y calidad de producción, tiene en la actualidad una plantilla de 27 trabajadores (SABI). La empresa cuenta una de las mayores superficies de viñedo propio de España, y es una de las bodegas de referencia tanto por su tecnología como por el estilo de sus vinos (Viñas del Vero, 2021).

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

La red de centros de Valentia se reparte por la provincia de Huesca para facilitar el apoyo necesario a más de 500 personas con discapacidad intelectual. La vivienda, la formación, el ocio, la asistencia sanitaria y el empleo cierran el círculo que garantiza el desarrollo de una vida plena. (Fundación Valentia Huesca, 2020). Pertenece al sector de asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y drogodependencia con un total de 554 trabajadores.

3.2. Instrumentos

La metodología aplicada en esta investigación consiste en una combinación de métodos cuantitativos y cualitativos. El enfoque cuantitativo consiste en acceder a los datos disponibles y objetivos de cada empresa para la verificación y análisis de los datos económicos- financieros, estos han sido obtenidos de las cuentas anuales y de las base de datos SABI (Sistema de análisis de Balances ibéricos). Los datos se centrarán en resultados del ejercicio, para ver que disponibilidad tiene cada empresa de aplicar medidas de responsabilidad corporativa, y observar si está atravesando dificultades económicas a través del análisis del balance, de la cuenta de reservas y de resultados de años anteriores.

El análisis cuantitativo se complementa con el análisis cualitativo de las memorias de sostenibilidad completadas con los datos recopilados de artículos disponibles en sus respectivas páginas web. Todo ello para analizar si estas empresas tienen premios y reconocimientos en materia de responsabilidad corporativa o si tiene programas que fomenten las buenas prácticas y evaluar los niveles de disponibilidad y calidad de la información disponible.

Se van a analizar los siguientes puntos concretos en cada empresa:

- 1. Misión y Visión:** Para ver si la entidad tiene realmente un objetivo comprometido con los ODS.
- 2. Línea estratégica de RSC:** Con este punto se buscan dos objetivos, el primero es ver si la empresa tiene un plan consolidado y diseñado de

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

antemano y el segundo es detectar si la empresa se toma en serio la RSC y tiene definida una línea de actuación futura.

- 3. Compromiso con los ODS:** En este apartado se pretende ver si la empresa ha reflexionado sobre su proceso de involucración en la consecución y el logro de los ODS.
- 4. Certificaciones y reconocimientos:** El objetivo es ver la trayectoria y el reconocimiento que hace la sociedad de las buenas prácticas empresariales llevadas a cabo por la empresa.
- 5. Divulgación de la información:** Tan importante como realizar las cosas bien es divulgar e informar lo que se está haciendo tanto para buscar el apoyo de la sociedad y mejorar la reputación, como para servir de ejemplo a seguir por otras empresas del sector.
- 6. Integración de los ODS:** Con esto se verifica si la empresa realmente ha comprendido su compromiso con los ODS y ha asumido su papel como agente para contribuir a ellos. Y si realmente está haciendo algo para lograrlos con su gestión empresarial.

Además de los datos anteriormente nombrados se complementará la información con un análisis cualitativo de datos obtenidos mediante entrevistas semiestructuradas a los responsables de responsabilidad social corporativa de dichas empresas, además en algunos casos se ha accedido a entrevistas previamente realizadas por otros agentes. Con estas se pretende conseguir información adicional a la obtenida anteriormente, comprobar la veracidad de los datos obtenidos del análisis cuantitativo, conocer sobre el proceso de integración de los ODS en su estrategia empresarial y un enfoque más personal sobre la RSC.

Finalmente, los datos recopilados de cada empresa entorno a las buenas prácticas se contrastarán con la Guía práctica para la acción elaborada por Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas para analizar la aproximación empresarial a los ODS y la contribución empresarial materializada en acciones.

4. Resultados

En lo que respecta al enfoque cuantitativo de la investigación, primero se va a proceder al estudio económico- financiero primario de las entidades de la muestra de investigación. Se empezará con el análisis de las masas patrimoniales y de la estructura del balance tomando como referencia el año 2019, de ambas empresas y posteriormente se pasará al análisis de memorias de sostenibilidad completadas con los datos recopilados de artículos disponibles.

En la tabla cuatro se puede observar los datos obtenidos de sus cuentas anuales y de la base de datos SABI.

Tabla 4. Masas Patrimoniales

MASAS PATRIMONIALES	Estructura			
	Viñas del Vero	Fundación Valentia	Viñas del Vero	Fundación Valentia
Activo no corriente (Fijo)	18.529.569,00 €	10.403.706,22 €	47,69%	75,34%
Activo corriente (Circulante)	20.324.236,00 €	3.406.212,83 €	52,00%	24,66%
<i>Existencias</i>	11.490.714,00 €	3.406.212,83 €	29,57%	24,66%
<i>Realizable</i>	8.775.156,00 €	9.929.915,48 €	22,58%	6,7300%
<i>Disponibles</i>	58.366,00 €	473.790,74 €	0,15%	3,43%
Total Activo	38.853.805,00 €	13.809.919,05 €	100%	100%
Patrimonio neto	36.356.533,00 €	11.244.053,95 €	93,57%	81,42%
<i>Fondos propios</i>	18.949.987,00 €	4.068.657,44 €	49%	29%
<i>Subvenciones, donaciones y legados recibidos</i>	271.260,00 €	7.175.396,51 €	1%	52%
<i>Otros Fondos propios</i>	17.135.286,00 €	-	44%	0
Pasivo no corriente (Exig. L/P)	802.450,00 €	305.033,59 €	2,07%	2,21%
Pasivo corriente (Exig. C/P)	1.694.822,00 €	2.260.831,00 €	4,36%	16,37%
Total pasivo Neto y Pasivo	38.853.805,00 €	13.809.918,54 €	100%	100%

Fuente: Elaboración Propia

Respecto a la estructura del balance se observa que en la fundación Valentia, predomina el activo no corriente con un 75% de la cifra total del activo, debido a que posee una cifra importante de inmovilizado material, concretamente terrenos y construcciones por un valor de 10.262.001 € y en Viñas del Vero se da la situación contraria, un 52% del activo es activo corriente. Esto es debido a que la bodega presenta una mayor cifra de existencias respecto a la de Valentia.

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

Analizando la estructura del total de pasivo y el patrimonio neto, se observa que en ambos casos un gran porcentaje del total es Patrimonio Neto, un 94% y un 81% respectivamente. Lo que significa que en Valentia solo un 19% y en Viñas del Vero un 6 %, es financiación ajena. Sin embargo cabe destacar que en el caso de la fundación casi un 52% de su patrimonio neto corresponde a subvenciones, donaciones y legados recibidos y en la bodega el 49% procede de fondos propios.

También en ambas empresas se da el caso de que el Activo corriente es mayor al Pasivo Corriente, lo que significa que las empresas tienen buena liquidez y pueden cumplir sus obligaciones a corto plazo. Respecto a los resultados del ejercicio del año 2019, Viñas del Vero ha obtenido una cifra de 1.538.095 €, mientras que Valentia ha obtenido una cifra negativa de -256.355 €.

4.1. Viñas del Vero

Por lo que se refiere a la misión de la empresa, su página web hace mención del carácter de bodega joven que le ha permitido establecer las bases necesarias para que el producto final alcance una altísima calidad. La preocupación por cada detalle del proceso de producción es uno de los signos distintivos de la bodega. El proceso se adapta en cada caso a las características peculiares de cada variedad y el resultado es la obtención de unos vinos sorprendentes, diferentes y de gusto contemporáneo, de acuerdo con las tendencias que demanda el consumidor actual (Viñas del Vero, 2021).

José María Ayuso el director de vitivinicultura y el responsable de la difusión de la RSC de la bodega afirma que la visión que posee la empresa es la de desarrollar una industria vitivinícola de calidad, sostenible y respetuosa con el medio ambiente (Ayuso, 2021).

Conforme al primer criterio de selección, la búsqueda se basó en empresas establecidas en Huesca con un peso reputacional importante con respecto a la responsabilidad social corporativa. Viñas del Vero define muy bien su campo de acción en tema de sostenibilidad. Respecto a ello, Ayuso declara que dentro de sus líneas estratégicas está el realizar las cosas de manera sostenible respetuosa con el medio ambiente al fin al cabo es una empresa agroalimentaria cuya materia prima se obtiene de la tierra con lo cual se intenta devolverle a la tierra o no alterarla. (Ayuso, 2021).

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

Viñas del Vero tiene una línea estratégica de Responsabilidad Corporativa bastante afianzada, que como bien señala Ayuso, esta se encuentra plasmada de una forma muy concreta dentro del proyecto llamado “5+5 cuidando al planeta” que está suscrito al cumplimiento de los ODS. Es una línea de sostenibilidad que abarca muchas cosas y tiene que ver con sostenibilidad, cuidado del medio ambiente, sociedad, etc. (Ayuso, 2021). Se debe agregar también que el nombre plantea una idea que define los objetivos de esta línea estratégica y es que hasta el día de hoy se ha llegado a la quinta generación que se hace cargo de Viñas del Vero y se pretende conseguir que con cada acción, cinco generaciones más disfruten y logren mantener las cosas como están en el presente y no alterar el equilibrio que le proporciona da la materia prima. (Ayuso, 2021)

La bodega se ha comprometido abiertamente con los siguientes Objetivos de desarrollo sostenible:

- ODS 4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad
- ODS 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenibles, el empleo pleno productivo y el trabajo decente para todos.
- ODS 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos
- ODS 15. Promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y frenar la pérdida de diversidad biológica.

Respecto al tema de certificaciones, si bien la bodega no posee el sello de Responsabilidad de Aragón, el grupo jerezano González Byass integrada en la Denominación de Origen Somontano, se ha convertido en la única en Aragón y una de las primeras 19 en toda España en conseguir el “Wineries for Climate Protection (WfCP)” un certificado, otorgado por la Federación Española del Vino, que avala el compromiso de las empresas por un desarrollo sostenible así como su lucha contra el cambio climático. (García, 2019)

También es miembro del pacto mundial de la red española y cuenta con varios reconocimientos por su trabajo en materia de sostenibilidad. Uno de ellos es el premio

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

Félix de Azara en la categoría “Empresa”. Organizados por la Diputación Provincial de Huesca, estos galardones distinguen a diferentes colectivos, empresas e instituciones que destacan por su labor de conservación del medio natural (Viñas del Vero, 2021).

Un factor que marcó una clara diferencia con respecto a otras bodegas oscenses fue definitivamente el proyecto que a criterio personal fue determinante para exponer a Viñas del Vero en este trabajo de investigación, el desarrollo del proyecto LIFE REWIND, ver anexo 1. Proyecto que según Ayuso puso a la bodega en la punta de la lanza en manera de sostenibilidad (Ayuso, 2021). Representó una apuesta que ha convertido a esta bodega de la D.O. Somontano en una de las pocas localizaciones de España que ofrece carga de energía en vehículos, junto a la carga eléctrica renovable (Viñas del Vero, 2021).

Es un proyecto que se realizó el año 2014 y de acuerdo con Javier Carroquiño, coordinador del proyecto, el principal objetivo es demostrar la viabilidad del uso de energías renovables en el medio rural con el sector vitivinícola como demostrador, como herramienta para facilitar el cumplimiento de los objetivos europeos de política medioambiental. (Carroquiño Oñate, 2017) . El proyecto tuvo una inversión total de 1.562.994 € de los cuales la UE financió 672.265 €.

A raíz de este proyecto se logró demostrar que la implantación de la energía renovable era rentable desde un punto de vista técnico, económico y medioambiental. Hace siete años la tecnología no estaba tan avanzada como hoy y el pretender conseguir los objetivos que se planteaba la empresa a nivel de viabilidad suponía realmente un proyecto ambicioso (Ayuso)

Siguiendo los parámetros presentados por el segundo criterio de selección, la empresa tiene como actividad principal la elaboración de vinos y su código CNAE es el 1102. Según este código el ranking de empresas del economista refiere que Viñas del Vero se encuentra en el puesto 93 en el ranking de empresas del sector y ocupa el puesto 98 en el ranking a nivel provincial, encabezando el ranking de grandes bodegas oscenses por encima de Bodegas Sommos (S.A.U, s.f.). De manera que se puede afirmar que Viñas del Vero es una bodega bastante potente en el sector agroalimentario en Huesca.

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

Respecto al tamaño la empresa posee 700 hectáreas de viñedo y produce cinco millones de botellas al año, la base de datos SABI declara que la bodega esta categorizada como una gran empresa, teniendo una facturación de 12.584.560 € en el año 2019 y un capital social de 18.949.896 € (SABI, 2003). Sus vinos se pueden encontrar en más de 40 países en todo el mundo, estos incluyen Viñas del Vero, Secastilla y Blecua (Viñas del Vero, 2021).

Finalmente, respecto a la accesibilidad de la información, si bien los representantes de la bodega afirman realizar una presentación anual de la memoria de sostenibilidad, esta fue inaccesible. Sin embargo cabe recalcar que la empresa brindó una entrevista personal sobre la temática, ver anexo 2. Lo que permitió obtener información de primera mano y datos que resaltan el papel de Viñas del Vero en materia de sostenibilidad. Por otra parte la información que la empresa comparte a través de artículos en revistas, videos corporativos y entrevistas han aportado información sobre la visión de la empresa y el proceso de integración de los ODS en la misma.

En cuanto al proceso de integración de los ODS en la Bodega, Ayuso reconoce que: Fue un proceso meditado, que como todo hay un entorno, un estudio y un contexto. Y el hecho de realizar este proceso es la mejor manera de demostrar todos los elementos con los que interacciones tanto por abajo clientes como a tu lado los proveedores (Ayuso, 2021). *“Todos tienen la inquietud por concretar para hacer las cosas mejor. Los ODS son la materialización de la generalidad de las ideas. Lo peor que puede ocurrir es quedarnos en la nube y quedarnos en las generalidades”*. No vale una declaración de principios solo, se debe actuar, se tiene que actuar. Los ODS son una buena ayuda porque son muy concretos, porque cuando tu determinas cuales de esos compromisos quieres implementar, enseguida debes concretar” (Ayuso, 2021).

Viñas del Vero de antemano contaba con el conocimiento y entendimiento de los ODS y con una clara definición de prioridades para enfocar sus esfuerzos en ellos. Ayuso manifestó que cada una de las bodegas que pertenece al Grupo Gonzalez Byass trabaja de una manera autónoma y a través de proyectos y acciones van ensayando como hacer su actividad más sostenible. Medidas que implican reducir el consumo de agua, optimizar el uso de la energía y otros que incluyan la protección del medio ambiente. Para

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

posteriormente transmitir los resultados positivos a las demás bodegas del grupo. (Ayuso, 2021)

La guía para la acción empresarial de los ODS, argumenta que “el apoyo y el sentido de pertenencia de las corporativas tales como las de I+d+i, desarrollo de negocios, compras, operaciones y recursos humanos son clave para la incorporación de la sostenibilidad en la estrategia de los negocios, la cultura y las operaciones” (SDG Compass, 2015). Viñas del Vero ha integrado la sostenibilidad en todas las funciones, es por ello que dentro del grupo existe un grupo de trabajo que es multidisciplinar, que conforman un comité de sostenibilidad de nueve personas bajo la batuta de dirección general (Ayuso, 2021).

Ayuso revela que este comité está formado por gente de la empresa de todos los departamentos logística, marketing, ventas, comunicación, producción, etc. El comité tiene entre sus funciones definir cuáles son las estrategias sostenibles y el plan y/o acciones para ejecutarlas. (Ayuso, 2021). Ven temas referentes a certificaciones, energías renovables, aplicar a una serie de proyectos colaborativos, consumo de agua, líneas de difusión. Tienen un presupuesto a tres años de 6 a 8 millones de euros. (Ayuso, 2021).

Finalmente respecto al último paso mencionado por la guía de acción empresarial en los ODS, que es reportar y comunicar. El responsable de RSC de viñas del Vero afirma “Nos gusta contar las cosas, con el ODS 4 que es la educación se pretende la difusión. Se escriben notas de prensa, porque entienden que se hacen las cosas y cada uno a su nivel. Quien tiene inquietud por el tema sabe que Viñas del Vero es una empresa que apuesta por la sostenibilidad” (Ayuso, 2021)

A continuación se definirá cada ODS elegido por la empresa y las buenas prácticas de la empresas tanto en el ámbito de la entidad y como con los grupos de interés externos. Para ello se siguen las pautas de la guía práctica para la acción presentada por la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas. La bodega definió su línea de trabajo y seleccionó integrar tres ODS en su estrategia empresarial, para los cuales ha establecido objetivos e iniciativas concretas.

ODS 4. Educación de calidad.

Consiste en garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad. El objetivo es invertir en una educación de calidad ya que esta es la base para mejorar la vida y, por tanto para contribuir al desarrollo sostenible. (Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, 2016)

a) Acciones en el ámbito de la entidad

- **Aprendizaje continuo:** Concesión de ayudas a estudios universitarios para hijos de los trabajadores, un fondo social para protección de situaciones de especial necesidad. Además existe una preocupación por el desarrollo profesional de los colaboradores con gran hincapié en la formación, ofreciendo oportunidades de aprendizaje continuo. (González Byass, 2014)
- **Estudiantes en prácticas:** Promueve la contratación de estudiantes en prácticas para formarlos.

b) Acciones con grupo de interés externos

- **Formando a las nuevas generaciones a través de buenas prácticas empresariales:** La empresa forma a sus directivos en tema de sostenibilidad, así lo reafirman con el proyecto llamado 5+5 con el cual se pretende conseguir que con cada acción, cinco generaciones más disfruten y logren mantener las cosas como están en el presente y no alterar el equilibrio que le proporciona da la materia prima. (Ayuso, 2021).
- **Difusión:** La empresa apoya y realiza distintos eventos donde se difunden buenas prácticas, tecnología e innovaciones. Por ejemplo el año 2018 Viñas del Vero apoya al foro empresarial SIE Huesca (Salón de la Innovación y el Emprendimiento), organizado por el Ayuntamiento de Huesca y coordinado por la consultora Marketing de Pymes, con el fin de centrarse en la innovación y en las nuevas tendencias. (Serenó, 2018)

ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico

El ODS 8 pretende conseguir un crecimiento económico sostenible e inclusivo, que beneficie a todas las personas por igual y no perjudiquen al medioambiente (Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, 2016).

a) Acciones en el ámbito de la entidad

- **Utilización eficiente de los recursos:**

Reducción del agua: Concienciados con la necesidad de conservar este recurso natural se aplican técnicas agrícolas de riego que minimizan los caudales a emplear como el riego por goteo, durante la noche y monitorizado con sondas de humedad. (Viñas del Vero, 2021)

b) Acciones con grupos de interés externos

- **Trazar alianzas público-privadas:** Para llevar a cabo el proyecto Life Rewind se realizaron alianzas con entidades como la Universidad de Zaragoza, el CSIC y su laboratorio LIFETEC, Viñas del vero y la ingeniería Intergía Energía Sostenible. (Carroquiño Oñate, 2017)

ODS 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos

Con el ODS 13 se pretende introducir el cambio climático como cuestión primordial en las políticas, estrategias y planes de países, empresas y sociedad civil, mejorando la respuesta a los problemas que genera. Adoptando medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos. (Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, 2016).

a) Acciones en el ámbito de la entidad

- **Eco- Eficiencia:** La empresa diseña los procesos para que se haga un uso eficiente del agua, la energía y los recursos naturales. Ver anexo 3
- **Estrategia contra el cambio climático:** Reducción de las emisiones generadas a la atmósfera. Con la disminución del consumo de fuel de los tractores empleados en las viñas, derivado del uso de vehículos eléctricos dentro de las bodegas. (González Byass, 2014)

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

- **Disminuir gradualmente el uso de combustibles fósiles:** Actualmente están en líneas de investigación para usar el hidrógeno como combustible en maquinaria agrícola. El proyecto Life Rewind, en su vertiente agrícola, comprende el desarrollo de un vehículo propulsado por hidrógeno, ver anexo 4. Igualmente se tratan los residuos de poda para reincorporarlos al suelo agrícola como abono orgánico tras varios procesos, evitando su quema y la liberación del CO₂ que contienen. (Viñas del Vero, 2021)

Y se dispone de calderas de biomasa para la reutilización de los residuos orgánicos del viñedo, transformándolos en energía y placas solares para calentar agua en las bodegas. (González Byass, 2014)

- **Implantar sistemas de gestión ambiental integrados:** Viñas del Vero implementó el certificado de gestión ambiental ISO 14001 y la certificación Wineries for Climate Protection (WfCP)”, otorgado por la Federación Española del Vino. Además realizan auditorías energéticas cada 4 años. (Ayuso, 2021)
- **Invertir en tecnologías sostenibles:** El presupuesto anual dedicado a tecnologías sostenibles es de 6 a 8 millones de euros en estos trienios. (Ayuso, 2021)
- **Fomentar la movilidad sostenible:** Con el proyecto Life Rewind se pretende desarrollar un vehículo propulsado por hidrógeno procedente de la hidrólisis de agua, a partir de energías renovables. (Viñas del Vero, 2021)
- **Establecer criterios de eficiencia energética:** La empresa trabaja en fomentar la disminución del consumo energético, con la sustitución por luminarias de alta eficiencia en las bodegas, instalación de detectores de presencia para la iluminación en bodegas, regulación de la temperatura de los equipos de aire acondicionado, uso de controladores automáticos de temperatura en los depósitos y sustituyendo equipos por otros más eficientes. (González Byass, 2014)

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

- **Respetar los ecosistemas y la biodiversidad:** Colaboran con diversos organismos autonómicos y viveros especializados en la tipificación enológica, el saneamiento y la multiplicación de variedades autóctonas (Viñas del Vero, 2021)

b) Acciones con grupos de interés externos

- **Invertir en I+D+i**
- **Realizar proyectos de cooperación al desarrollo**
- **Trazar alianzas público-privadas con ONG, Universidades, sector público y otras empresas.**

En el caso de las acciones con grupos de interés externos no se va a desarrollar cada apartado, ya que de alguna manera se han mencionado en el ODS 8. Los ODS muchas veces se encuentran relacionados unos con otros por eso se dan los casos en los que realizando una buena práctica, esta pueda concadenarse con otros ODS. Se tiene la misma situación con el ODS 15, del cual por las mismas razones también en algunos apartados se mencionarán solamente las acciones con el ámbito de la entidad y los grupos de interés externos.

ODS 15. Vida de Ecosistemas Terrestres

Con este ODS se pretende impulsar un uso sostenible de los ecosistemas terrestres, principalmente a través de la lucha contra la deforestación y la degradación del suelo, adoptar medidas para conservar la diversidad biológica, protegiendo las especies animales y vegetales amenazadas y combatir la caza furtiva y el tráfico de especies protegidas. (Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, 2016)

a) Acciones en el ámbito de la entidad

- **Implementar sistemas de gestión ambiental**
- **Llevar a cabo una gestión sostenible de los recursos naturales**

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

- **Prevenir y restaurar la degradación de la tierra y la deforestación:**
Reducción de insumos fitosanitarios. (Viñas del Vero, 2021)

b) Acciones con grupos de interés externos

- **Difundir buenas prácticas:** El plan de Viñas del Vero ha llevado a cabo en colaboración con la Asociación UECO. Un proyecto donde se han colocado cajas nido alrededor de la bodega. De esta forma, además de facilitar la nidificación, se garantiza que la población de insectos y roedores existente en los viñedos cuente con sus depredadores naturales, garantizando un equilibrio natural que se autorregule a lo largo del tiempo. Tal proyecto permitirá conocer el efecto que tienen como bioplaguicidas naturales en los viñedos especies que habitan en este entorno como el herrerillo, el autillo, la lechuza, el vencejo, el murciélago, el cárabo, el petirrojo y el carbonero. (Viñas del Vero, 2021)

4.2. Fundación Valentia

Respecto a la cultura organizacional la memoria de sostenibilidad de Valentia del 2020 enuncia, que la misión de la fundación es la siguiente: “Contribuir a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia pueda mejorar su calidad de vida y alcanzar su proyecto personal, ofreciendo apoyos y oportunidades desde una perspectiva ética, promoviendo su inclusión social en una sociedad más justa y solidaria y la visión es ser un sólido y sostenible proyecto social, que atendiendo a las necesidades y expectativas de las personas con especiales necesidades de apoyo, sea un modelo de inspiración para crear valor y transformar la sociedad .” (Fundación Valentia Huesca, 2020).

Los valores son la transparencia, la humildad, respeto, honestidad, eficiencia y compromiso. Sandra Belarre, la responsable de proyectos y Responsabilidad Social Corporativa de la fundación Valentia menciona algunos beneficios a nivel de la entidad del proceso de integración de los ODS: “A nivel externo está la diferenciación, fidelización de los clientes, la mejora del posicionamiento, un incremento reputacional, mejora la relación con el entorno actual, etc. Y a nivel interno, se aprecia una mejora de

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

las comunicaciones internas, se fomenta una cultura corporativa definida, donde el líder de la organización juega un rol primordial y es que se debe creer la RSC para convertirla en acciones”. Una correcta implementación del proceso de RSC a la estrategia empresarial hace que la empresa obtenga beneficios adicionales bastante ventajosos.

Si bien no es miembro del pacto mundial de la red española, Valentia se adhirió al plan de responsabilidad social de Aragón, desde entonces ha trabajado bajo estos principios y los ha implementado en su estrategia. A finales del 2017, obtiene el sello RSA 2018, en la categoría de entidades. Posteriormente, se reafirmó este compromiso obteniendo los sellos RSA+2019 y RSA+2020. (Fundación Valentia, 2021)

Actualmente, la entidad ha obtenido el sello RSA+2021 que además de impulsar aspectos como la conciliación, igualdad, voluntariado y promoción de cultura en Aragón se compromete con los ODS y el cumplimiento de la Agenda 2030 de Naciones Unidas (Fundación Valentia, 2021). El Gerente de la fundación, Miguel Ángel López, declaró que la entidad se compromete a aplicar de forma voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia y en sus políticas de procedimiento, los valores y códigos éticos relacionado con las bases del sello RSA. (Valentia, 2020)

La fundación Valentia destaca notablemente por su compromiso social, así lo mencionan en su análisis DAFO presentado en su memoria de sostenibilidad, como principales fortalezas nombran la alta valoración por parte de la sociedad, el equipo humano, la apuesta por el cambio, infraestructuras, etc. (Fundación Valentia Huesca, 2020). Su estrategia y objetivo clave para el marco temporal 2020-2022 es “Ser sostenibles para que cada persona con discapacidad intelectual tenga su proyecto de vida y pueda desarrollarlo tomando sus propias decisiones” (Fundación Valentia Huesca, 2020). Es un compromiso que se extiende a todos los grupos de interés y a los largo de su cadena de valor: Empleados, clientes, socios comerciales y proveedores con los que trabajan.

A principios de año la fundación puso en marcha un plan estratégico denominado “Estrategia Valentia 22” en cual plantean dos ejes estratégicos, que se desarrollan en tres líneas cada uno. Como se puede observar en el anexo 5, estos dos ejes son el proyecto social y la sostenibilidad. El proyecto social persigue el objetivo ya antes mencionado

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

que es proveer de independencia y mejorar la calidad de vida de cada persona con discapacidad.

Por otro lado, la ramificación de sostenibilidad se enfoca en la sostenibilidad económica para poder mantener y desarrollar el proyecto social, donde el objetivo principal es obtener buenos resultados económicos. Una de las líneas estratégicas de la sostenibilidad del proyecto enuncia que un 10% depende del reconocimiento social y la notoriedad de éste, para ello buscan ser reconocidos socialmente como entidad comprometida.

Los ODS vinculados a su estrategia empresarial son los siguientes:

- ODS 10. Reducción de las desigualdades

- ODS 13. Acción por el clima.

Respecto al segundo criterio de selección, según la base de datos del Economista (S.A.U, s.f.) Valentia se encuentra en la posición 19 a nivel sectorial y en la posición 647 en el ranking de Huesca. Se encuentra catalogada como una mediana empresa, el 2020 obtuvo una cifra de negocios de 11.672.085,64 € del cual el 87,64% refiere a ingresos por prestación de servicios (Fundación Valentia Huesca, 2020)..

En este caso, el acceso a la información fue un determinante para elegir a la fundación Valentia, tanto el acceso a su memoria de sostenibilidad, como informe sobre los ODS, subvenciones y ayudas públicas, etc. La información se encuentra totalmente disponible a todo público en su página web. La fundación afianza el compromiso con la transparencia, así pues afirman ello en su página web: “creemos en las organizaciones responsables y transparentes ante la sociedad. Por eso compartimos el detalle de nuestras actividades, con el que además damos cumplimiento a la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de acceso a la información pública y buen gobierno, y a la Ley 19/2014, del 20 de diciembre, de acceso a la información pública y buen gobierno”. (Fundación Valentia Huesca, 2020). Además que se contó con el apoyo de un cuestionario elaborado por el Instituto Aragonés de Fomento sobre RSC a la fundación, ver anexo 6.

Respecto al proceso de integración de los ODS en la estrategia empresarial, Belarre afirma que el sello RSA implementado por el gobierno de Aragón junto a CEPYME y las comisiones obreras permitió que todas las empresas adheridas a él vayan de la mano en

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

tema de sostenibilidad y facilitó mucho el proceso de compromiso e integración en la fundación ya que brindaba las pautas de qué hacer para seguir la línea de sostenibilidad. El hecho de ir todos de la mano, ayudó en gran medida a que la fundación entienda los ODS, que es el primer paso de implementación y se ponga en marcha el plan para la acción empresarial en los ODS. (Belarre, 2021)

A pesar de contar con ese respaldo, Belarre reconoce que el año 2020 fue un año muy confuso. Ya que el confinamiento que desencadenó la pandemia complicó ese trabajo estrecho entre empresas, además surge el reto de compromiso con los ODS y la agenda 2030. La empresa consiguió llevar a cabo esta integración para centrarse en el ODS 10 y en el ODS 13. (Belarre, 2021)

En el anexo 7 se puede observar el mapeo de la cadena de valor, correspondiente al segundo paso que es definiendo prioridades de la guía del SDG Compass. Y en el anexo 8 se tiene el desglose por proceso, la cual es más específica. Acción que se lleva a cabo para identificar las áreas donde (SDG Compass, 2015):

1. Las competencias, tecnologías y el portafolio de productos centrales de su empresa, contribuyen actualmente o potencialmente de forma positiva con la implementación de uno o más ODS.

2. Las actividades de su empresa, donde directa o indirectamente pueden tener impactos negativos actuales o potenciales a través de toda la cadena de valor en uno o más ODS.

Una vez identificadas las áreas de impacto la fundación se decantó por el ODS 10 y el ODS 13. Fueron los que mejor se alineaban con los objetivos y la actividad de la empresa. El ODS 10 impacta directamente de lleno en el objetivo estratégico (Belarre, 2021). Por el contrario, las cuestiones medioambientales en entidades como Valentia siempre quedan un poco fuera, porque no se trabaja con deshechos o vertidos. Por lo que aparte de realizar la medición de consumos, certificaciones de eficiencia energética, se planteó el ODS 13. Anhelando en un futuro ir más allá de lo que se había hecho hasta ahora en este ámbito. (Belarre, 2021)

A continuación, al igual que en la bodega Viñas del Vero, se va a definir cada ODS elegido por la empresa y las buenas prácticas de la empresas tanto en el ámbito de la entidad como con los grupos de interés externos. Para ello se seguirán las pautas de la

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

guía práctica para la acción presentada por la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

ODS 10. Reducir la desigualdad en y entre países

El objetivo 10 pretende reducir la desigualdad de ingresos y oportunidades entre países y dentro de ello, reduciendo la pobreza en las zonas más desfavorecidas promoviendo la inclusión social, económica y política de todas las personas, especialmente de los grupos vulnerables. (Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, 2016)

a) Acciones en el ámbito de la entidad

- **Adaptar las estrategia de negocio:** Se tiene una cartera de servicios que apuesta por un modelo centrado en la persona y se hace todo lo que se puede por integrar la RSC en todas las acciones (Belarre, 2021). Valentia ha adaptado su estrategia de negocios de manera que ofrece un servicio que permite a otras entidades contribuir con los ODS con la contratación de personas con discapacidad intelectual. (Fundación Valentia Huesca, 2020).
- **Transparencia:** Expone y tramita activamente publicidad e información de gestión y resultados de forma clara y accesible a los diferentes grupos de interés y ante la sociedad. En caso de no estar obligada, aplica voluntariamente la Ley 19/2013 de transparencia y se somete voluntariamente a auditorías anual de cuentas. (Instituto Aragonés de Fomento, 2021)
- **Potenciar las capacidades:** Es la misión de la empresa, el cual es contribuir a que cada persona discapacidad pueda mejorar su calidad de vida y alcanzar su proyecto personal, ofreciendo apoyos y oportunidades. Un claro ejemplo de ello es el Servicio Impulsa que combina la formación para el empleo con la adquisición y desarrollo de habilidades para favorecer la inserción sociolaboral y dota a las personas con discapacidad intelectual de las habilidades necesarias para poder conseguir un empleo en un plazo de un año. (Fundación Valentia Huesca, 2020).

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

- **Impulsar la economía local:** Los servicios que prestamos y las personas a las que de una manera u otra atendemos nos ligan a la comunidad en la que estamos implantados. Nuestra misión no puede realizarse al margen de esa sociedad de la que somos parte. (Fundación Valentia Huesca, 2020)
- **Adoptar políticas de igualdad:** La entidad lleva a cabo desde hace 4 años el proyecto: P4P Personas para personas: proyecto de desarrollo profesional de Valentia. Es un órgano de gestión que trabaja desde el año 2017 con el objetivo general de apoyar el desarrollo y liderazgo del equipo profesional de Valentia, favoreciendo la participación y la transparencia. Esta comisión está formada por personas con y sin discapacidad provenientes de todos los centros de trabajo de Valentia. 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. (Fundación Valentia Huesca, 2020)

En el año 2020, se trabajó en la revisión y elaboración del nuevo Plan de Igualdad y su actualización a la nueva normativa puesta en vigor, 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. En línea con la igualdad, la base de datos SABI señala que se tienen datos del año 2019 que se tienen 332 mujeres y 143 hombres en plantilla (SABI, 2003)

Además durante el año 2020, se puso en marcha el "Formulario de sugerencias" donde los profesionales pueden solicitar acciones formativas que sean de su interés, tanto a nivel individual como a nivel grupal. (Fundación Valentia Huesca, 2020).

- **Crear una cultura de derechos humanos:** Trabaja por la defensa y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y sus familias, en base a la Convención de Derechos de la ONU de las personas con discapacidad. (Fundación Valentia Huesca, 2020)

b) Acciones con grupos de interés externos

- **Realizar proyectos de acción social:** Son iniciativas que permiten ofrecer a las personas con discapacidad el desarrollo de una vida plena. «Los miércoles al sol surgió de la necesidad de ofrecer apoyos personalizados para que las personas tuteladas puedan llevar a cabo un deseo personal. En muchas ocasiones tiene que ver con su historia familiar, personal e íntima». (Belarre, 2021)
- **Realizar Proyectos de Cooperación:** Diferentes proyectos europeos en los que trabajamos para conseguir un desarrollo territorial sostenible y la creación de nuevos proyectos que nos permitan mejorar la calidad de vida de las personas en situación de vulnerabilidad de la zona fronteriza España-Francia-Andorra; y explorar y trabajar en nuevos ámbitos de actuación.
 - Proyecto Spagyria: Una fórmula para crear cosméticos ecológicos
 - Proyecto Jacob@ccess: El Camino de Santiago, accesible para todos
 - Proyecto Se Canto: Formación y empleo para personas en riesgo de exclusión
 - Proyecto Pyrequal: Innovación social
 - Diversario: Arte y discapacidad
- **Trazar alianzas público-privadas:** La memoria de sostenibilidad menciona las siguientes alianzas (Fundación Valentia Huesca, 2020)
 - CADIS: Es la coordinadora que agrupa a las entidades que prestan servicios y apoyos a personas con discapacidad en la provincia de Huesca
 - Plena Inclusión: Federación a nivel autonómico y estatal de asociaciones que prestan servicios y apoyos a personas con discapacidad intelectual Fundación

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

- Agustín Sarrate: Fundación que presta servicios a personas con enfermedad mental en la provincia de Huesca.

ODS 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos

Con el ODS 13 se pretende introducir el cambio climático como cuestión primordial en las políticas, estrategias y planes de países, empresas y sociedad civil, mejorando la respuesta a los problemas que genera. Adoptando medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos. (Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, 2016).

a) Acciones en el ámbito de la entidad

- **Integrar la cultura de la lucha contra el cambio climático en la cadena de suministro:** Se selecciona el proveedor no sólo en base a su calidad y precio, sino también por su impacto ambiental. Tienen establecido un protocolo de compras que tiene en cuenta aspectos sociales, éticos, laborales, económicos, medioambientales y de proximidad. (Instituto Aragonés de Fomento, 2021)
- **Sensibilizar y formar:** Las medidas y actuaciones en materia ambiental se comunican exclusivamente a grupos e interés implicados en el cambio. Se trata de concienciar a los trabajadores y usuarios de la entidad en ser sostenibles medioambientalmente. (Instituto Aragonés de Fomento, 2021)
- **Establecer criterios de eficiencia energética:** La entidad realiza de forma anual un estudio energético en todos los centros. Este estudio permite comprobar el ahorro energético, derivado de las mejoras que se van introduciendo tras los estudios de los años anteriores. (Instituto Aragonés de Fomento, 2021)
- **Ecoeficiencia:** En las secciones de huerta y jardinería se realiza un consumo responsable de agua y las instalaciones cuentan con una planta de ósmosis. Además en todos los centros hay contenedores específicos para la retirada selectiva de residuos. (Instituto Aragonés de Fomento, 2021)

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

b) Acciones con grupos de interés externos

Realizar proyectos de cooperación al desarrollo orientados a mitigar los efectos del cambio climático: En el año 2021 se ha retomado la planificación de un proyecto medioambiental. En el que están programadas diferentes jornadas medioambientales tutorizadas por personas con discapacidad de la entidad. (Fundación Valentia, 2021)

Para finalizar, se presenta la siguiente tabla comparativa donde se plasman los resultados del trabajo de investigación.

Tabla 5. Tabla comparativa de los Resultados

	Viñas del Vero		Fundación Valentia	
Misión y Visión	Misión: Obtener un producto final de altísima calidad, donde el proceso se adapta en cada caso a las características peculiares de cada variedad y el resultado es la obtención de unos vinos sorprendentes, diferentes y de gusto contemporáneo, de acuerdo con las tendencias que demanda el consumidor actual	Visión: Desarrollar una industria vitivinícola de calidad, sostenible y respetuosa con el medio ambiente.	Misión: Contribuir a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia pueda mejorar su calidad de vida y alcanzar su proyecto personal, ofreciendo apoyos y oportunidades desde una perspectiva ética, promoviendo su inclusión social en una sociedad más justa y solidaria	Visión: ser un sólido y sostenible proyecto social, que atendiendo a las necesidades y expectativas de las personas con especiales necesidades de apoyo, sea un modelo de inspiración para crear valor y transformar la sociedad
Línea estratégica de RSC	"5+5 cuidando al planeta"		"Estrategia Valentia 22"	
Compromiso con los ODS	<ul style="list-style-type: none"> -ODS 4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad. -ODS 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenibles, el empleo pleno productivo y el trabajo decente para todos. -ODS 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos -ODS 15. Promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y frenar la pérdida de diversidad biológica. 		<ul style="list-style-type: none"> -ODS 10. Reducción de las desigualdades -ODS 13. Acción por el clima. 	
Certificaciones y reconocimientos	WfCP	Federación Española del Vino	RSA+2021	Instituto Aragonés de Fomento
	Miembro del Pacto Mundial	Red Española del Pacto Mundial	Bronce en el premio Aragón Empresa 2021	Fundación Europea para la Gestión de la Calidad
	Félix de Azara	Diputación Provincial de Huesca	-	-
	Life Rewind	Unión Europea	-	-
Divulgación de la información	Entrevista Semiestructurada	✔	Entrevista Semiestructurada	✔
	Memoria de Sostenibilidad	✘	Memoria de Sostenibilidad	✔
	Cuentas Anuales	✔	Cuentas anuales	✔
	Informes de Auditoría	✘	Informes de Auditoría	✔
	Subvenciones	✔	Subvenciones	✔
	Compromiso de RSC	✘	Compromiso de RSC	✔
	Plan de igualdad	✘	Plan de igualdad	✔
	Informe sobre los ODS	✘	Informe sobre los ODS	✔
Integración de los ODS	Lleva a cabo buenas prácticas entorno a los ODS elegidos		Lleva a cabo buenas prácticas entorno a los ODS elegidos	

Fuente: Elaboración propia

5. Conclusiones

Actualmente la propia sociedad es la que demanda contar con empresas más responsables por lo que, estas deben tener capacidad para el cambio y la adaptación a los nuevos tiempos. Durante el desarrollo de este trabajo de investigación se pudo observar cómo dos empresas de condiciones y sectores diferentes han logrado alinear en mayor o menor grado los Objetivos de Desarrollo Sostenible con su estrategia empresarial.

Ambas empresas han demostrado que no solo que hay que ser sino también parecer, el hecho de formular las memorias de sostenibilidad, los informes de progreso y los compromisos de las empresas con los ODS son una manera muy eficiente de estructurar y organizar la información no financiera de las organizaciones, lo cual facilita su comprensión y comparación, así como de centrar los objetivos responsables de una entidad para así transformarlos en acciones que realmente puedan tener una repercusión.

Así mismo, se demuestra que un factor clave es el acceso a la información y la importancia de transmitirla a la sociedad para hacerla verdadera conocedora de cómo se están haciendo las cosas. Esta importancia de la divulgación de información sobre sostenibilidad contrasta a veces con la realidad, ya que hay veces que dicha información no se encuentra accesible, quizás porque alguna de las empresas seleccionadas todavía se encuentra en las fases incipientes de este proceso. Estas incoherencias entre el discurso institucional y la realidad hacen perder credibilidad al proceso. Aunque en mi opinión no se debe generalizar y menos cuando se están empleando tantos recursos de la empresa en proyectos bastante interesantes y con tanto potencial.

Queda patente y reforzado el papel del liderazgo, resulta imprescindible contar con un líder o con un equipo de gerencia que realmente crea en el proyecto de sostenibilidad económica, financiera, social y medioambiental. La responsabilidad social es algo que debe creerse y se debe demostrar con acciones y hechos. Con estas acciones las empresas son capaces de capitalizar sus beneficios, entre ellos están mejorar su imagen antes los clientes y proveedores, crear una mejor reputación, fomentar el crecimiento de la marca, mejorar las relaciones con sus propio trabajadores. De hecho muchos trabajadores

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

prefieren y trabajan más a gusto en empresas cuya misión y visión se alinean con sus propios valores.

A raíz de las ejemplificaciones de buenas prácticas presentadas en este trabajo se manifiesta que cualquier empresa, sea cual sea la actividad que desarrolle, el tamaño que tenga o los recursos que pueda destinar a la consecución de los ODS tiene la capacidad de trabajar en conjunto por un entramado empresarial más comprometido con los ODS y la Agenda 2030. Para organizaciones sin ánimo de lucro, además de reforzar su trabajo y enfoque social también se propone un nuevo reto en el ámbito medioambiental, hecho que es verdaderamente valorable, ya que demuestra que es capaz de salir de su zona de confort y animarse a emprender nuevos retos.

Para empresas de cierta envergadura, donde rige el criterio del beneficio económico, pero que apuesta por las energías renovables y afianza su trabajo en ese campo, demuestra cada vez más la viabilidad económica y sostenida de proyectos en sintonía con el medioambiente y la industria agroalimentaria. Ambas empresas actúan como referencia para animar a otras a unirse al llamado a la acción para poner fin a la pobreza y crear una vida digna y de oportunidades para todos dentro de los límites del planeta.

6. Bibliografía

- AECA, A. E. (1 de Enero de 2004). Marco conceptual de la Responsabilidad Social Corporativa. (AECA, Ed.) Madrid, Madrid, España. Obtenido de AECA: <https://aeca.es/publicaciones2/documentos/>
- Álvarez Lizcano, J. L. (Febrero de 2020). AECA. (A. E. Empresas, Ed.) Obtenido de AECA: <https://aeca.es/publicaciones2/opinion-emitida/>
- Ayuso, J. M. (2 de marzo de 2021). Integración de los ODS a la estrategia empresarial. (C. I. Soria Galvarro Gandarillas, Entrevistador)
- Belarre, S. (4 de Marzo de 2021). Responsabilidad Social Corporativa. (A. Mendoza, Entrevistador) Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=IPwI9TK14W4&t=37s>
- Burke, L., & Logsdon, J. M. (1 de Agosto de 1996). How corporate social responsibility pays off. *Long Range PLanning*, 29, 495-502. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0024630196000416>
- Camarán, M. L., Barón M., L., & Rueda S., M. P. (2019). La responsabilidad Social Empresarial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. *Teorías, Enfoques y Aplicaciones en las Ciencias Sociales*(24), 41-52.
- Carroquino Oñate, J. (2017). Proyecto LIFE REWIND, donde la energía renovable ha tomado como ejemplo al sector vitivinícola. *Somontano*, 45, 4-5.
- Fernández Lorenzo, A. (2012). *Conceptos de Estrategia Empresarial*. Escuela de Organización Industrial(EOI).
- Fundación Valentia. (2021). *Informe sobre los objetivos de desarrollo sostenible*.
- Fundación Valentia. (2021). Valentia obtiene el sello RSA+2021. *Valentia. La revista de los lectores comprometidos con una sociedad más justa e inclusiva.*, 12-13.
- Fundación Valentia Huesca. (2020). *Memoria de Sostenibilidad de Valentia*. Huesca.
- Fundación Valentia Huesca. (21 de 10 de 2020). *Valentia*. Recuperado el 2021, de Valentia: <https://valentiahuesca.org/>
- García, C. (21 de 02 de 2019). La primera bodega en Aragón aliada con el clima. *Heraldo de Aragón*.

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

- González Byass. (31 de 10 de 2014). *González Byass. Familia de Vino*. Recuperado el 11 de 2021, de www.gonzalezbyass.com
- Instituto Aragonés de Fomento. (2021). *Aragón Empresa*. Obtenido de www.aragonempresa.com
- Observatorio de la Sostenibilidad. (2018). *Ciudades sostenibles en España*. Obtenido de Observatorio de la Sostenibilidad: <https://www.observatoriosostenibilidad.com/>
- Observatorio de los ODS. (2018). *La contribución de las empresas españolas a los objetivos de desarrollo sostenible*. Barcelona.
- Oñate, J. C. (2017). Proyecto LIFRE REWIND, donde la energía renovable ha tomado como ejemplo al sector vitivinícola. *Somontano, N>*, 4-5.
- Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas. (2016). *El sector privado ante los ODS. Guía práctica para la acción*. Madrid: EDAMEL.
- S.A.U, I. D. (s.f.). *El Economista.es*. Recuperado el 10 de 11 de 2021, de El Economista.es: <https://ranking-empresas.eleconomista.es>
- SABI. (2003). *Sistema de análisis de balances ibéricos : base de datos*. Recuperado el 11 de 2021, de <https://sabi.bvdinfo.com/>
- Sanabria-Villanueva, J. (2008). Las empresas y los objetivos de desarrollo sostenibles. *Agenda Viva*, (002), 17-23: <https://doi.org/10.26439/agenda.viva2008>
- SDG Compass. (1 de 1 de 2015). *www.sdgcompass.org*. Recuperado el 15 de 04 de 2021, de SDG Compass: <https://sdgcompass.org/>
- Sereno, E. (10 de 11 de 2018). *El Economista*. Obtenido de <https://www.eleconomista.es/aragon/noticias/9446728/10/18/SIE-Huesca-2018>
- Toro, D. (2006). El enfoque estratégico de la Responsabilidad Social Corporativa: Revisión de la literatura académica. *Intangible Capital*, 2(14), 338-358.
- Valentia, F. (2020). *Compromiso de la organización con la responsabilidad social corporativa*. Huesca.
- Viñas del Vero, S. (2021). *Viñas del Vero*. Recuperado el Noviembre de 2021, de Viñas del Vero: www.vinasdelvero.es

Anexos

Anexo 1. Panorámica Proyecto Life Rewind



Fuente: Intergia Energía Sostenible 2021

Anexo 2. Entrevista al responsable de la difusión de RSC Viñas del Vero

Entrevistado:

José María Ayuso Rodríguez

Dirección de Vitivinicultura de Viñas del Vero

Entrevista realizada el 02/03/2021

Duración: 50 minutos

1. ¿Dónde y cómo surge la necesidad de incorporar medidas que colaboren con el cuidado del medio ambiente?

Viñas del vero desde el 2008 pertenece al grupo Gonzales byass que es una empresa de vinos multinacional y localizada en muchos sitios en el mundo. Es una empresa familiar de un solo accionista.

Dentro de sus líneas estratégicas está el realizar las cosas de manera sostenible respetuosa con el medio ambiente, al fin al cabo es una empresa agroalimentaria cuya materia prima se obtiene de la tierra con lo cual se intenta devolverle a la tierra o no alterarla. Toda la idea estratégica se plasma de una forma concreta dentro del proyecto de Gonzales Byass llamado 5+5 cuidando al planeta que es la línea de trabajo de sostenibilidad. Esta línea abarca muchas cosas y tiene que ver con sostenibilidad, cuidado del medio ambiente, etc.

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

¿Qué quiere decir 5+5 cuidando al planeta? Hace referencia a la quinta generación que actualmente dirige la empresa y lo que se pretende es que cinco generaciones más disfruten las cosas como están en el presente y no alterar el equilibrio que nos da la materia prima.

Solo es una manera de hablar, no quiere decir que a la generación once esto se acabe, es una manera de decir que se quiere dejar en un futuro las cosas como están en el presente.

Cosas concretas del grupo desde la cúspide hacia abajo, somos firmantes de la Asociación Española del Pacto Mundial del Desarrollo Sostenibles. Tenemos la línea concreta que es El proyecto 5+5, y estamos suscritos a los ODS cuatro, ocho, trece y quince.

Dentro de todo este contexto el proyecto Rewind es la punta del iceberg. Cada una de las bodegas es autónoma y van ensayando o probando como hacer su actividad de manera más sostenibles y por capilaridad esto se transmite a las demás.

El año 2014 a Viñas del Vero se le plantea posibilidad de aplicar a un proyecto para ver de qué manera se podía integrar energías renovables en la industria agraria. Se estudio el proyecto y se realizó una memoria. Y se articuló un proyecto integrada por 4 entidades: La Universidad de Zaragoza, el CSIC y su laboratorio LIFETEC, la ingeniería Intergia Energía Sostenible y Viñas del Vero como usuario final. Se pretendía demostrar que las energías renovables eran rentables desde un punto de vista técnico económico y medioambiental.

Nos pusimos manos a la obra y en el proyecto, como se ve en la web se instalaron 44kw de energía fotovoltaica distribuidos en 3 parques prototipos y distintas cosas que se replicaron. La energía renovable estaba destinada a depurar el agua y por otra parte estaba la gestión de esa energía. Una parte de esa gestión va destinado a las baterías y la hidrolisis de agua para generar hidrogeno, el hidrogeno nos ayuda a crear energía y en segundo lugar abría las puertas a una nueva modalidad en el campo de lo sostenible que va más allá de la generación de la energía y toca dos cosas, primero la propia generación del hidrogeno verde como vector de energía y segundo la aplicación de la energía verde en la movilidad. Un campo que siete a ocho años después se ha puesto de moda.

2. ¿Cuál es su percepción acerca de los aspectos ambientales en el sector de Aragón?

El sector agroalimentario es muy disperso y no homogéneo, en España hay 4000 bodegas de las cuales hay de todos los tamaños. Dentro del sector, Viñas del Vero es una bodega

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

relativamente grande, no encontramos en el top 100 y el grupo en el top 5. Tenemos una visión del sector bastante amplia. Las bodegas de mayor dimensión están muy concienciadas con la sostenibilidad y las energías renovables, las pequeñas apenas lo perciben, se debe entender que el sector es muy heterogéneo

En Aragón hay cuatro denominaciones de origen y bodegas de todos los tamaños pero en general son suficientemente grandes para que exista sensibilidad para estos temas, se puede incluso llegar a decir que Aragón está por encima de la media nacional en cuanto a dimensión para tener una visión clara de esto. Y Fuera de España el tema de sostenibilidad aún es más elevado.

3. ¿Cómo ha sido el proceso de integración de los ODS en la empresa?

Un proceso meditado, como todo hay un entorno, un estudio, un contexto. La mejor manera de demostrar a todos los elementos con los que interacciones tanto por abajo clientes como a tu lado los proveedores. Todos de alguna manera tienen la inquietud por concretar para hacer las cosas mejor. Los ODS son la materialización de la generalidad de las ideas. Porque lo peor que puede ocurrir es quedarnos en la nube y quedarnos en las generalidades, hay una frase que dice “Acción por el clima”. No vale una declaración de principios solo, se debe actuar, se tiene que actuar. Los ODS son una buena ayuda porque son muy concretos, porque cuando tu determinas cuales de esos compromisos quieres implementar, enseguida debes concretar.

Una cosa muy importante, para ser francos y honestos, es que en la empresa nos gustan los hechos. Hay una línea muy importante que son las certificaciones, hace 30 años si una empresa quería vender se centraba en la calidad, hoy en día también se debe centrar en la sostenibilidad, esto es difícil.

La empresa cuenta con la ISO 14001 y la certificación Wineries for Climate Protection (WfCP)”, otorgado por la Federación Española del Vino. La segunda es una certificación muy específica y exigente, se revisa cada dos años, y se deben cumplir 4 cosas.

1. Medir la huella de carbono y reducirlo.
2. Medir la energía, y reducirla.
3. Medir el consumo de agua y deducirla.
4. Medir la generación de residuos y reducirlos.

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

Es una certificación muy nítida que comprueba que estás haciendo las cosas bien.

4. ¿También se realizan auditorías energéticas?

Sí, las auditorías energéticas se realizan cada 4 años, estamos obligados por Ley.

5. ¿Disponen de recursos propios para gestionar la política ambiental?

Dentro del grupo existe un grupo de trabajo que es multidisciplinar, es decir que hay gente de la empresa de todos los departamentos logística, marketing ventas comunicación, producción. Existe un comité de sostenibilidad de 9 personas que evidentemente está bajo la batuta de dirección general. El comité tiene entre sus funciones, definir las estrategias sostenibles y el plan y/o acciones para ejecutarlas. Ven temas referentes a certificaciones, energías renovables, a aplicar a una serie de proyectos colaborativos, también se establecen líneas de difusión (como se comunica lo que se hace). Hacer cualquier cosa cuesta dinero, y por ello la empresa tienen un presupuesto a 3 años y depende del momento. Pero se invierten de 6 a 8 millones de años en estos trienios dedicados a este tema

6. ¿Qué opina sobre el gasto que supuso la implantación de energías renovables?

Cuando se habla de gasto se simplifica mucho. Cuando hablamos de sostenibilidad hay tres elementos para definir si algo es sostenible o no, lo primero es lo económico se analizan factores como la rentabilidad, el retorno, la viabilidad del proyecto, etc.

Lo segundo, lo ecológico. Que impacto tengo en el medio ambiente, si estoy mejorando el ecosistema o disminuyendo la huella de carbono,

Lo tercero, lo social. Si estoy manteniendo y creando valor, si tengo una relación con el entorno o estoy difundiendo las cosas que hago bien para los que ven hagan lo mismo.

Al final la nota final la cualquier proyecto de sostenibilidad es la suma de esos 3 factores.

Las tecnologías actualmente han cambiado muchísimo, el coste de las placas puede que costaran un 50% más de los que ahora cuesta. Y una instalación de fotovoltaica tiene un plazo de recuperación de cinco a siete años, probablemente hace siete años (que se hizo el proyecto) sería el doble, pero no solo se quedan esa cifra, pues no está entendiendo las cosas. Lo económico es solo es una parte. El proyecto Rewind ha puesto a Viñas de Vero en la punta de la lanza de empresas sostenibles, es un proyecto que se ha enseñado por

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

todo España y al mundo y es un ejemplo de lo práctico y valiente que fue es en su momento.

Hay que recordar que el importe total fue de 1.562.994€ subvencionado el 50% por la unión europea. Podía parecer mucho dinero, sobre unos activos con un plazo de recuperación bastante largo pero si sumamos el impacto mediático, más el impacto sostenible y las emisiones que se han dejado de emitir. Es muy difícil evaluar este tipo de proyectos desde una mentalidad netamente económica. Además no es correcta, cuando sumas todo el resultado es una gran satisfacción.

A partir de ese proyecto hace dos años se decidió que en todas las bodegas se haga el mismo proyecto con plazos de recuperación menores, 5 años, aquel proyecto ayudo a que seis bodegas más de grupo trabajen de la misma manera. El proyecto analizado desde un punto de vista financiero queda muy pobre. Desde el punto de vista técnico se puede decir que la vida útil es muy larga, de 25 años. Ya que la parte de generación de hidrogeno sigue en marcha, el prototipo de vehículo hibrido sigue funcionando, etc.

Es un proyecto con mucho impacto mediático y que ha obtenido muchos premios de innovación, hace una semana se tuvo el premio de la Diputación Provincial de Huesca llamado Félix de Azara en la categoría “Empresa” en la modalidad empresa sostenible. Es un proyecto que nos ha dado más de cinco premios.

7. ¿Realizaron un proyecto de viabilidad?

Si, se realizó un proyecto de viabilidad, una memoria y se pusieron sobre la mesa los costes. Pero uno no puede pensar solo en ello, hay una serie de intangibles que no se pueden medir como es el kW de energía que se produce. En aquel momento se hace una aproximación. Si uno mide las toneladas de CO2 que se ha dejado de emitir y cuál es la situación del impacto climático de ahora, no tiene valor. Desde nuestro puntos de vista valen muchísimo y si además se suma que de esta iniciativa ha habido más gente que ha realizado sus propios proyectos.

Las renovables empezaron hace 20 años, la inversión no era rentable porque la tecnología no estaba madura. Había mucho miedo en España porque se empezó mal, se empezó subvencionando una tecnología que no estaba madura. El gobierno decidió imponer un impuesto al sol que ha generado incertidumbre. La gente no se ha dado cuenta que la

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

tecnología ha madurado, y ahora se ha roto el esquema mental anterior y es totalmente viable.

8. ¿Cuánto ha supuesto en ahorro energético?

Hace seis años cuando empezó el proyecto se producía 44kW que equivalía al 3,5% de toda la energía. Tras una ampliación se pasa a 300kW y más o menos se genera 35% de nuestra energía, un tercio de nuestras necesidades nos la generamos nosotros. No olvidemos que la fotovoltaica es una parte de la energía.

La fotovoltaica solo resuelve el problema de la energía eléctrica pero no es el mayor consumo energético en general, queda resolver el consumo energético térmico y después esta la energía que se necesita para el transporte. Por ello poco a poco se van viendo opciones. Hay tres grandes elementos a descarbonizar en consumo energético a todos los niveles: personal, empresarial y mundial. El eléctrico es el que más claro está, el térmico y de la movilidad necesita más trabajo. Es en lo que estamos en proceso para resolver ese problema.

9. ¿Tienen más proyectos de energía renovable?

Dentro del grupo se trabajan con 6 tipos de energías renovables, fotovoltaica, térmica, geotermia, aerotermia, biomasa e hidrogeno.

10. ¿Trabajáis con alguna gestoría energética?

No, no trabajamos con gestorías energéticas. Trabajamos con universidades y centros de investigación. Al año el grupo tiene entre siete y diez proyectos colaborativos. Estamos en constante interacción con empresas especialistas en su sector, conseguimos que particularicen su conocimiento a nuestras necesidades. Al fin y al cabo somos una empresa de vinos, por lo que siempre acudimos a consultoras y empresas especialistas de ayuda.

11. ¿Como difunden sus buenas prácticas con el público objetivo?

Nos gusta contar las cosas, de hecho trabajamos con el ODS 4 que es la educación a partir de ello se pretende potenciar la difusión. Para ello se escriben notas de prensa, se hacen proyectos, estamos en la difusión porque creemos que es importante contar las cosas.

Quien tiene inquietud por el tema de la sostenibilidad tiene bastante claro que Viñas del Vero por lo menos intenta hacer cosas para apostar por la sostenibilidad.

12. Para finalizar, ¿Desearía añadir algo más?

Sí, hay mucha gente que se piensa que esto es muy difícil pero simplemente hay que empezar y hay muchas posibilidades para hacer, no es necesario hacer cosas raras ni complejas depende de la dimensión que tengan, porque seas una empresa pequeña evidentemente el desarrollo del hidrogeno no lo puedes hacer pero hay muchas cosas que se pueden hacer, desde el punto de vista de la eficiencia energética. Para empezar no hay que irse a lo raro solo se debe empezar por el principio.

Y no hay excusa para no hacerlo, seas una empresa grande, mediana o pequeña tienes que controlar que es lo que haces, medir y comparar, es fundamental. El hacer un plan, no cuesta dinero, en todo caso lo que cuesta es ejecutarlo pero el retorno de la ejecución hará que ni siquiera te cueste. No hay excusas.

Anexo 3. Depuradora de agua- Proyecto Life Rewind



Fuente: Intergia Energía Sostenible 2021

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

Anexo 4. Vehículo de Hidrógeno



Fuente: Intergia Energía Sostenible 2021

Anexo 5. Estrategia Valentia 22

ESTRATEGIA VALENTIA 22

Ser sostenibles para que cada persona con discapacidad intelectual tenga su **proyecto de vida** y pueda desarrollarlo tomando sus propias decisiones.



Fuente: Fundación Valentia 2021

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

Anexo 6. Entrevista RSA Plus 2021 del Instituto Aragonés de Fomento a Valentia

Fuente: Instituto Aragonés de Fomento 2021

RSA PLUS 2021 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

FUNDACIÓN VALENTIA HUESCA

CIF:G22417570

Travesía Ballesteros 10 Bajo

22005 - Huesca

Huesca

PLANTILLA DE LA ORGANIZACIÓN

Indique el número de personas trabajadoras en plantilla en la organización

Durante el año 2020, la entidad contó con una media anual de trabajadores de 401,16

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.

INFORMACIÓN EXTRAÍDA DEL PLAN DE IGUALDAD DE VALENTIA:

Las medidas de conciliación están pensadas para favorecer que tanto mujeres como hombres puedan conciliar su vida personal, familiar y laboral. El plan de conciliación de VALENTIA aporta mejoras respecto a las definidas por convenio. En este sentido, VALENTIA contempla la atención a las necesidades individuales de cada persona, se señalan a continuación las mejoras ofrecidas:

- 15 días adicionales a los que establece la norma de permiso de paternidad y maternidad, por nacimiento o adopción.

- 3 días laborables adicionales de vacaciones al año a los 25 establecidos por convenio

- Acompañamientos a consulta médica de hijos/as, progenitores o personas dependientes a cargo, tutorías, salidas a médico del propio trabajador...computando este tiempo como tiempo de trabajo

- Atender a un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida: ampliación de dos a tres años (un año más) de excedencia

- Ampliación de uno a dos días en los permisos no retribuidos.

Respecto a la percepción de las mujeres y hombres de la plantilla de VALENTIA en relación a las facilidades de conciliación ofrecidas, el 69% de las personas que han

cumplimentado el cuestionario de opinión considera que la entidad ofrece facilidades para conciliar la vida laboral, personal y familiar, en situaciones concretas.

Además, en relación al uso de las medidas de conciliación por parte de mujeres y hombres de la plantilla de VALENTIA, un 71% de las personas que han cumplimentado el cuestionario de opinión señala que han hecho uso de las medidas de conciliación reguladas en el Convenio Colectivo.

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

La valoración se realiza a través de encuestas.

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

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 (P4P), 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.

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

NO

8. ¿Posee la empresa 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?

- 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 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?

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online
- 4. Acercamiento 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 ?)

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 las personas trabajadoras.

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 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).

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?

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

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?

Si, plan de igualdad

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url o página web donde se encuentra publicado su Plan de Igualdad (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

<https://valentiahuesca.org/transparencia/>

Documento "Plan de igualdad"

La entidad dispone además de la versión del Plan de Igualdad en lectura fácil, para garantizar el acceso a esta información de todas las personas de la entidad.

3. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de toda la plantilla de forma pública? (RD 902/2020)

SI

4. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de inserción laboral de personas con discapacidad o un Plan de Medidas alternativas al cumplimiento de la LGD? (Ley General de la Discapacidad, antigua LISMI).

Si, un Plan específico de inserción laboral de personas con discapacidad

5. Información adicional.

Valentia cuenta con un área específica de Inserción sociolaboral para personas con discapacidad intelectual, tanto en nuestra entidad como en otras entidades e incluso en

empresa ordinaria.

6. ¿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

7. 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.

8. ¿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, Chárter de la Diversidad, el Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, trabajo Decente de la OIT, etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Disponible en la página web de Valentia el compromiso de la entidad con la Responsabilidad Social, código ético y Plan de Igualdad entre otros documentos.

<https://valentiahuesca.org/transparencia/>

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.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 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.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

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.)

- 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 definan 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.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.
- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Medimos el voluntariado y acción social de Valentia desde tres enfoques:

- Las acciones de voluntariado que realiza Valentia como entidad
- Las acciones de voluntariado que realizan las personas vinculadas a Valentia
- Nuestra bolsa de voluntarios

VOLUNTARIADO DE VALENTIA:

Como entidad, y alineándonos con el ODS 17 ¿Alianzas para lograr los objetivos?, tenemos establecidas diferentes líneas de colaboración con entidades no lucrativas, principalmente de la provincia de Huesca, con las que realizamos intervenciones de cara a contribuir a la satisfacción del interés general.

Un ejemplo de estas labores de voluntariado, que nos parece muy interesante reseñar por su mantenimiento en el tiempo, es la colaboración con la Protectora el Arca de Santi de Monzón y otras protectoras de la provincia.

Por segundo año consecutivo, no hemos podido organizar el Evento Canino debido a la situación excepcional derivada de la crisis sanitaria ocasionada por el Covid - 19, en cualquier caso, seguimos realizando labores de voluntariado, siendo punto de información y contacto, desde nuestro centro de jardinería y mascotas Brotalia, para la adopción responsable de mascotas, a través esta y otras protectoras de la provincia de Huesca.

VOLUNTARIADO DE LAS PERSONAS DE VALENTIA:

Todas las personas vinculadas a la entidad, perceptores de servicios y apoyos y profesionales pueden participar en acciones de voluntariado.

Existe un grupo de profesionales de los centros de Valentia, que comparte tiempos y espacios diferentes, con las personas con discapacidad intelectual a las que atienden, siempre que ellas así lo deseen. En este caso, las actividades y apoyos que estos profesionales realizan de forma voluntaria son completamente diferentes a las que ofrecen como profesionales, siempre basándonos en que ¿La base del voluntariado es que nunca supla el trabajo de ningún profesional. El voluntario no puede obtener ningún beneficio económico por su colaboración, pero tampoco puede equipararse en ningún caso a una actividad profesional?

Apoyándonos en nuestra misión, con el objetivo de conseguir que cada persona con discapacidad intelectual pueda mejorar su calidad de vida y alcanzar su proyecto personal, se ha establecido un grupo de voluntarios entre las personas perceptoras de servicios y apoyos.

Dentro del ¿Servicio Impulsa?, se ofrece un programa piloto de voluntariado, en el que las personas usuarias, son quienes realizan acciones de voluntariado en diferentes ámbitos. La última acción realizada, es la participación de 7 personas con discapacidad intelectual como voluntarios en la ¿Feria de teatro y danza de Huesca?, que se está desarrollando del 27 al 30 de septiembre. Estas personas colaboran en diferentes actividades, como son la elaboración de bolsas, tareas de acompañamiento, registro?

VOLUNTARIADO EN VALENTIA:

El voluntariado de Valentia contribuye a construir una sociedad más solidaria y es una parte fundamental en la atención a las personas con discapacidad. Disponemos de tres programas:

- PROGRAMA TUTELAR: El voluntariado tutelar busca favorecer la inclusión social de la persona con discapacidad proponiendo opciones que se adapten a la edad y gustos personales de la persona con discapacidad.

La persona voluntaria se convierte en apoyo natural y agente de cambio, elimina prejuicios y potencia la ampliación y mejora de su círculo de relaciones.

Para conseguir estos objetivos se establece entre ellos un vínculo estable y estrecho en el que compartan tiempos y espacios y que esté basado en el respeto mutuo y la igualdad.

- PROGRAMA TELEMÁTICO: A raíz de la pandemia sanitaria, de forma natural, se ha generado este nuevo programa en el que la persona voluntaria colabora a través de las plataformas informáticas.

- PROGRAMA DE APOYO A CENTRO O SERVICIO: El voluntariado de apoyo a centros o servicios tiene la finalidad de colaborar, apoyar y acompañar a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo que atiende la Fundación Valentia Huesca en la provincia de Huesca en actividades, talleres o programas que se desarrollan de forma puntual o continua.

Estas acciones pueden ser: lúdicas de fin de semana, actividades diarias, actividades semanales, actividades deportivas, acompañamiento en actividades comunitarias, eventos organizados por la Fundación, formativas y talleres.

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

El Arca de Santi, protectora de animales
Valentia

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

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. Consideramos 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 colaboración con el INAEM. Durante el año 2020, finalizamos la Escuela Taller Alma Commerce, especializada en comercio y almacén. Este año hemos finalizado la Escuela Taller Con mucha Miga especializada en pastelería y panadería. El próximo día 1 de octubre, comenzaremos la impartición de tres Talleres de Empleo, en el que 30 alumnos se formarán y adquirirán competencias para el empleo en los ámbitos de administración, industria alimentaria y trabajos forestales.

Desde nuestra entidad, contamos además con diferentes convenios y alianzas con otras entidades no lucrativas, como Ymca y Caritas, a través de las cuales favorecemos el acceso 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 2020, han pasado por nuestros centros y servicios 45 alumnos en prácticas, de 16 centros o instituciones educativas, de 12 enseñanzas distintas y han realizado en total más de 5.992 horas de prácticas.

A lo largo del año 2020, hemos consolidado el "Servicio Impulsa" dentro del área de Inserción sociolaboral, un modelo propio de Valentia, que combina la formación ocupacional con la adquisición y el desarrollo de habilidades para favorecer la inserción sociolaboral, con el objetivo de mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual y su incorporación efectiva a un puesto de trabajo.

¿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.

La integración de los ODS a la estrategia empresarial y las buenas prácticas en empresas de la ciudad de Huesca

Anexo 7. Cadena de valor de Valentia

Cadena de valor del proceso social:



Cadena de valor del proceso de atención social:



Cadena de valor del proceso de atención diurna:



Fuente: Memoria de Sostenibilidad Valentia 2020

Anexo 8. Mapa de procesos y subprocesos de Valentia

