

RSA PLUS - ENTIDADES

Empresa evaluada

**INSTITUTO TECNOLÓGICO DE ARAGÓN -
ITAINNOVA**
CIF:Q5095008H
C/María de Luna nº:7.
50018 - ZARAGOZA
Zaragoza

CONCILIACION

Enfoque de gestión

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

SI

Información adicional.

ITAINNOVA es una entidad de derecho público sin ánimo de lucro cuya actividad y sostenibilidad se focaliza en generar una adecuada gestión de los recursos públicos que forman parte de nuestro presupuesto anual y, de la gestión de aquellos recursos que se generan en nuestro hacer. Esta doble vis pública y privada hace que sean de aplicación, las medidas que se recogen en relación a la conciliación, tanto en el marco jurídico privado (a través del Convenio Colectivo, denominado "Pacto de aplicación del VII convenio colectivo para el personal laboral que presta sus servicios en la Diputación General de Aragón al Instituto Tecnológico de Aragón" publicado en el BOA se recogen muchas de las medidas de conciliación <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=749019681515&type=pdf>), como en su calidad de entidad de derecho público, lo establecido en el marco jurídico público (en concreto en Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aunque no en su totalidad).

En el marco de dicho equilibrio y, con el fin de avanzar hacia la generación de un marco de medidas que conlleven la generación de una organización donde la conciliación y la adaptación a las circunstancias laborales, personales y laborales fueran una realidad avanzada, se acordó, junto con la representación de las personas trabajadoras, y de cara a conseguir una racionalización de los horarios de trabajo con los ámbitos de conciliación, un marco de medidas que son el régimen ampliado de las permisos ante circunstancias de carácter personal y familiar. El espíritu que llevó al acuerdo fue el recoger, como régimen de aplicación en el Instituto Tecnológico de Aragón, aquellos derechos que fueran más beneficiosos de ambas normativas y, convertirlas en obligado cumplimiento en la organización.

Durante el año 2020, en concreto en el mes de marzo, fruto de cómo estaban

evolucionando las circunstancias mundiales en torno a lo que fue en ese mismo mes una situación de alarma sanitaria, desde la organización y, en aquel momento, con el apoyo de la representación de las personas trabajadoras y, mediante acuerdos individualizados en base a un marco común, se puso en marcha una política transitoria de teletrabajo y teleformación, a la que pudo acogerse toda la organización que conllevaba una nueva aplicación en relación a tener presente las necesidades de conciliación ante por ejemplo aspectos como necesitar cuidar a familiares, ascendientes o descendientes y compaginar esa realidad dentro del contexto familiar y laboral.

No sólo esta fue una medida a la que se acogió toda la organización, sino que también se pusieron en marcha medidas que flexibilizaron el acceso a otras medidas que favorecían la conciliación para las personas y familias de la organización. Ejemplos de dichas medidas fueron, la posibilidad de "amoldar" el horario de trabajo pudiendo comenzar la jornada laboral a partir de las 6:00 horas y desarrollarla a hasta las 22:00 horas, lo que podía hacer que se partiera la jornada en tantos módulos de tiempo como la persona necesitase rompiendo igualmente la obligación de tener una jornada de presencia obligada dentro del horario laboral o, así mismo la posibilidad de disfrutar de ciertos permisos cuyo disfrute se estaba produciendo en módulos de tiempo completo, en un régimen por horas en función de las necesidades que la persona pudiera tener.

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

SI

Información adicional sobre el sistema de valoración

Uno de los indicadores con los que la organización cuenta es la ausencia de reclamaciones por parte de las personas de la organización. En el 2019, coincidiendo con un cambio de ciclo que supone la incorporación de una nueva dirección, se pone en marcha la oportunidad de contar con un cuadro de mando centrado en recoger todos los ámbitos de gestión de la organización de forma y manera que se puedan adoptar aquellas medidas que sea más adecuadas. Además también se incorpora dentro del análisis de igualdad de la organización, un análisis que incorpora estos ámbitos tanto de forma cuantitativa, como cualitativa en los últimos cuatro años.

Es fruto de todo este análisis donde se abordan parte de los acuerdos con la representación de las personas trabajadoras de ampliación de las medidas de conciliación y se ponen en marchas políticas con la de teletrabajo. El grado de satisfacción con las posibilidades de conciliación de la organización eran casi total, así que la oportunidad del desarrollo de nuevas medidas puso el foco en medidas de futuro, como las indicadas, que permitan flexibilizar no sólo por los aspectos relativos a situaciones personales y familiares inmediatas, sino que permitan flexibilizar espacios de trabajo, horarios y carrera profesional.

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

SI

Información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

En la memoria de actividad anual, con el triple balance GRI, se recogen algunos indicadores bajo el apartado de "Dimensión Social" sobre "Prácticas laborales y Trabajo Digno" y son públicos. En el año 2018 obtuvimos el sello RSA+ en el epígrafe de conciliación

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

NO

¿Posee la organización 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?

- Horario flexible de entrada y/o salida.
- Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- Posibilidad de elegir o cambiar turnos

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

ITAINNOVA no tiene un proceso fabril que necesite la implantación de turnos. En el equipo encargado de atender al público se han consensuado los turnos para la apertura y cierre de las instalaciones.

Se han favorecido las prejubilaciones y los contratos de relevo

Se han facilitado la posibilidad de acceder a permisos sin sueldo, de corta duración, cuando las personas o bien han agotado las posibilidades de acceder a otra forma de flexibilizar su actividad en relación a sus circunstancias personales, o bien no existían formas en las que poder compatibilizarlos.

- Días de permisos por asuntos propios que permiten disfrutarse en módulos horarios y no días completos.
- Inicio de jornada, en teletrabajo, a las 6:00 horas y finalización a las 22:00 horas pudiendo distribuir la jornada en tantos módulos de tiempo como se necesite por parte de la persona.
- Posibilidad de concentrar el horario de trabajo e incluso reducirlo para facilitar el cuidado de persona con enfermedad crónica.

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

- Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?

- Formación online
- Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- Otros

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

- Gran parte de los puestos técnicos y los corporativos tienen perfiles de movilidad y es posible, al existir un servicio TI corporativo de conexión mediante VPN a la intranet corporativa, trabajar a distancia. Se utiliza de forma habitual pero no continuada
- Existe un servicio corporativo de videoconferencia profesional que se utiliza de forma intensiva en aras de reducir la huella de CO2 al evitar desplazamiento a reuniones. Dicho sistema se encuentra por duplicado Zaragoza -Huesca de forma que es posible trabajar de forma colaborativa y a distancia en equipos de proyecto mixtos con personas en ambos lugares de trabajo
- Existe una plataforma propia de formación a distancia utilizada para formación a profesorado de los ciclos de formación profesional que se ha adaptado para que cualquier persona ITAINNOVA pueda cursar formaciones online <https://plataforma.ita.es/>
- El centro de trabajo de ITAINNOVA está dentro de la ciudad y es accesible por diferentes medios de transporte públicos
- En algún caso se ha favorecido el cambio de lugar de trabajo de personas residentes en Huesca desde Zaragoza al centro de trabajo situado en el Parque Tecnológico Walqa
- Existe un programa de movilidad en el extranjero en el que varias de las personas con perfil de investigación han podido desarrollarse profesionalmente en instituciones europeas de reconocido prestigio previo convenio bilateral, la última de ellas un año en el CERN de Ginebra (Suiza)
<http://www.itainnova.es/noticias/itainnova-participa-en-un-experimento-que-busca-respuestas-a-por-que-el-universo-esta-hecho-de-materia-y-no-de-antimateria>

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

- Ayudas que faciliten el cuidado de hijos o personas dependientes (espacios, horarios, ayudas económicas...)
- Ticket o servicio de restaurante subvencionado o espacios habilitados que permitan el descanso en horario de comida
- Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- Anticipos, préstamos ?
- Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Responsable o grupos de trabajo)
- Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- Otros beneficios sociales

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

- Seguro médico colectivo, en el que no sólo pueden estar acogidos los trabajadores de la organización sino sus familiares directos, cónyuges o parejas de hecho, y descendientes.
- Aparte de todas las posibilidades recogidas en el acuerdo colectivo se hace un seguimiento personalizado y apoyo por parte de RRHH ante cualquier hecho vital sobrevenido de la persona que trabaja en ITAINNOVA y/o sus familiares más cercanos que requiera una medida de flexibilización como apoyo inmediato y se busca la mejor solución consensuada por ambas partes si se cronifica. En más de 25 años de funcionamiento es posible evidenciar decenas de casos.
- Desde Enero del 2015 además de las medidas de acción social subvencionadas se ha desplegado una política de retribución flexible (PRF) publicada en la intranet que establece las condiciones para incorporar de forma voluntaria el pago de servicios de guarderías, primas de contrato de seguro médico, formación y cursos de capacitación y reciclaje o los tickets restaurante en la propia nómina de los trabajadores (hasta la cantidad resultante del 30 % del salario bruto anual.) permitiendo que nos beneficiemos de los incentivos fiscales y de cotización por ellos previstos.
- Además de los espacios especialmente habilitados como comedores tenemos varias salas repartidas por los diferentes edificios diseñadas para favorecer las relaciones, la creatividad y la colaboración. Existen espacios naturales que rodean al edificio y está permitido salir al exterior.

Medidas relativas a la mejora de permisos legales.

- Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- Fomento del uso del permiso de paternidad.
- Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- Otras medidas

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

- Permiso por asuntos particulares, 6 días a lo largo del año que la persona puede distribuir de forma libre y que además puede disfrutar por horas, y no días completos si es de su interés.
- Permiso por ausencia por enfermedad y fallecimiento de familiares, ampliados hasta 5 días.
- 12 horas para acompañamiento médico de familiares a cargo, definiendo de forma amplia qué se entiende por familiar a cargo.
- Disfrute de días por matrimonio de familiar de primer grado.
- Días de permiso por divorcio.

- Siendo ITAINNOVA una organización mayoritariamente compuesta por ingenieros (tradicionalmente con una, aunque siempre menor en ITAINNOVA, elevada brecha de género en la profesión) y orientada a la gestión de proyectos en la que son clave el cumplimiento de plazos, la calidad y el uso eficiente de los recursos, existía una regla no escrita de disfrutar el mínimo legal de los permisos de paternidad. En los últimos cinco años se ha trabajado de forma sistémica y corregido esta problemática de forma que ha aumentado el número de personas que disfrutaban de permisos de paternidad más largos

- En todos los casos en los que se ha solicitado excedencias o reducción de jornada por guarda legal o cuidado de personas dependientes se ha adoptado la propuesta de conciliación propuesta por el trabajador

-En el Convenio colectivo se amplían periodos de reserva del puesto de trabajo por excedencias de carácter voluntario y, se han generado excedencias por movilidad que permiten, durante un tiempo, estar fuera de la organización, desarrollando capacidades a través de proyectos que, por último suponen una mejora cualitativa para la persona y la organización. Durante todo ese periodo se reserva el puesto de trabajo.

Además existen permisos concretos para estar durante un tiempo fuera de la organización, estudios de carácter técnico/científico con el fin de mejorar la capacitación. Así mismo se puede acceder a tener un permiso que permita, durante un tiempo, la realización de actividades profesionales en una empresa mercantil que de una u otra forma permita la ampliación de la experiencia y las posibilidades dentro de ITAINNOVA.

- También existen permisos y excedencias para cuidado de menores, familiares enfermos, personas con especial dedicación o discapacidad.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

¿Tiene implantado en su organización un Plan de Gestión de la Diversidad, un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación en el que queden definidos objetivos e indicadores de seguimiento?

SI

En caso afirmativo, información adicional.

-En el día a día ITAINNOVA a través de sus planes de actuación y procesos corporativos fomenta la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos con acciones concretas entre las que cabe resaltar:

En el 2019 se inicia un estudio corporativo que analiza de forma amplia en cuanto factores y en cuanto al enfoque cuantitativo y cualitativo, la organización, en los últimos 4 años, en términos de igualdad de oportunidades. Alguna de las conclusiones de este estudio fue la situación en términos de igualdad en la organización, adecuadas en la práctica totalidad de factores evaluados, viendo que uno de los objetivos que la organización podía tener, además del interno en el impulso de la mejora de igualdad, es la realización de acciones

externas que permitan hacer de palanca para el impulso de esa igualdad de oportunidades. De igual forma se firma un acuerdo público por parte de la nueva dirección en relación a tener siempre presente dicha igualdad de oportunidades en la gestión organizativa, esto hace que todas las acciones que ya se venían realizando en términos de esa igualdad de oportunidades, se refuercen y cobren un especial sentido.

Nuestro compromiso social por una educación de calidad (Objetivo 4) y el interés por las personas y con la igualdad de género (objetivo 5) y un futuro de trabajo con unas condiciones de igualdad (objetivos 8 y 10) ,nos ha llevado a estar presentes en diferentes iniciativas, en alianza con otras organizaciones y personas (objetivo 17):

#11F visibilizando ejemplos de mujeres profesionales en ciencia y tecnología

<https://twitter.com/ITAINNOVA/status/1229454026909134849?s=20>

<https://11defebrero.org/2020/02/08/buscamos-a-las-cientificas-del-futuro-2020/>

Soy Futuro. (Directivas de Aragón)

<https://directivasdearagon.es/elena-sanjoaquin-recibe-la-medalla-de-oro-al-merito-profesional/>

https://twitter.com/Directivas_ARGN/status/1096427762011779073?s=20

https://twitter.com/Directivas_ARGN/status/1287656644214652928?s=20

Futuro Tech, (Directivas de Aragón) albergando en el Instituto, una jornada que tenía como fin abrir las visiones de las futuras generaciones sobre las oportunidades de la tecnología y de las humanidades. En ellas colaboraron: Leticia Gracia y Esther Borao (Mesa STEM. ? De mayor quiero ser ingeniera); Elena Sanjoaquín (Mesa: El futuro de las humanidades en la era de la tecnología)

<https://directivasdearagon.es/directivas-de-aragon-apuesta-por-un-futuro-tecnologico-en-femenino/>

Expotalent 2019 (EINA) donde claramente se impulsó un enfoque de igualdad de oportunidades.

<https://twitter.com/ITAINNOVA/status/1115921835118481409?s=20>

Mentorizaje (Aje Aragón) visibilizando liderazgo femenino

<https://www.itainnova.es/blog/noticias/itainnova-participa-en-la-5o-edicion-de-mentorizaje/>

Especial relevancia en este 2019, en estos aprendizajes compartidos y cooperativos han tenido dos actuaciones: Programa FOCUS, el primer plan de formación interna ITAINNOVA y las primeras Smart Lab Experiences ITAINNOVA.

Focus es un Programa modular de aprendizaje que permitiera a todas las personas de ITAINNOVA participar en cada uno de los niveles de desarrollo, según intereses y prioridades y que de forma igualitaria, dentro del marco organizativo, permite abordar a las personas una ruta de formación propia. Los resultados obtenidos son muy buenos después de un año de implantación del programa. Con una participación de un 84.9% del las personas ITAINNOVA, que han valorado muy positivamente la formación recibida, con una puntuación de 4.43 sobre 5.

Los Smart Lab Experiences, suponen una formación en el uso de las tecnologías vinculadas con la robótica, el blockchain y la inteligencia artificial y sistemas cognitivos, la formación en actitudes y competencias transversales (pensamiento adaptativo, comunicación efectiva, adaptabilidad al cambio y trabajo en equipo) son imprescindibles para realizar un cambio de paradigma rápido y eficiente para la transformación digital en cualquier organización.

Ambas experiencias conllevan una puesta en valor de entender la diversidad y la inclusión, además de en términos de igualdad de género, en términos de una igualdad de oportunidades en todos los sentidos.

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

SI

Información adicional.

Ya desde el 2012 se inició un camino dentro de la organización, a través de un proyecto que se denominó 'desafío de la diversidad' que tenía como principal fin, la evaluación de la situación en términos de igualdad, pero no sólo eso sino entendiendo la diversidad que supone la coexistencia de diferentes generaciones, culturas, intereses e incluso momentos vitales, en el desarrollo y despliegue de las políticas y prácticas en relación a la gestión relacionada con personas. A partir de dicho momento todas las actuaciones y propuestas que se han ido generando, han tomado de base la existencia de dicha diversidad.

Actuaciones en este sentido, adicionales a las ya puestas en práctica de forma continua en el día a día, es la colaboración, en programas que fomentan, desde la escuela importancia de la igualdad, y ponen en valor la diversidad como elemento diferencial. Por ejemplo se participa en acciones que, desde la escuela fomentan este hecho. Se colabora dentro del programa 'Soy futuro' apoyado por el Gobierno de Aragón e impulsado a través de Directivas de Aragón. Este programa mediante charlas públicas, en colegios transfiere experiencias profesionales a futuras generaciones para que entiendan que tanto en igualdad como en diversidad de todo tipo, pueden lograr los objetivos que se propongan. Así mismo, desde la organización se fomentan la visitas al centro con el fin de que todo tipo de personas y colectivos conozcan un mundo de oportunidades en relación a lo que es la misión de la organización.

En todas estas acciones, se participa por la Dirección y por el Comité de Dirección de ITAINNOVA.

En febrero de 2020, se formalizó un compromiso explícito por parte de la Dirección actual de ITAINNOVA en relación a impulsar, en cualquier sentido, la igualdad de oportunidades. Y, en esa misma línea se trabaja en el plan estratégico de la organización, teniendo presente como uno de los valores claros, la necesaria inclusión.

Además existen:

- Declaraciones firmadas de la Dirección de ITAINNOVA aceptando los criterios y principios en materia de igualdad y no discriminación que rigen los programas de ayudas del Fondo Social Europeo y del Fondo Europeo de Desarrollo Regional.

- En el código ético ITAINNOVA publicado en 2019 se recoge la Igualdad de Oportunidades como principio y varios de los apartados recogen explícitamente el compromiso de la

organización con la no discriminación

<https://www.itainnova.es/pdf/itainnova/codigo-etico-ITAINNOVA.pdf>

- Política de becas y estancias formativas ITAINNOVA que establece uno de los procesos clave de la organización incluye explícitamente estos principios de igualdad y no discriminación.

- Desde hace más de una década se han establecido diferentes acciones positivas para que ITAINNOVA contribuya a la disminución de la brecha de género en las profesiones STEM y el empleo en I+D en Aragón

- La responsable de RRHH y Desarrollo Corporativo cursó en 2017 el PROGRAMA DE FORMACIÓN: UNIDADES DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA de la Universidad de Zaragoza

- Desde hace más de 8 años en cualquier publicación, campaña de marketing o contenidos multimedia tratamos de utilizar un lenguaje neutro y elementos gráficos que favorezcan la disminución de la brecha de género y la eliminación de estereotipos en la actividad de I+D+i. Por ejemplo en el diseño de los elementos gráficos y mensajes de captación en las Ferias de Empleo en la UZ <http://www.itainnova.es/noticias/itainnova-muestra-su-oferta-en-la-feria-de-empleo-empzar-2017>

¿Existe un compromiso público de la organización de forma explícita y/o a través de la firma y difusión de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Chárter de la Diversidad, Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, Trabajo Decente de la OIT, etc.)?

SI

En caso afirmativo, ¿cuales?

Una de las primeras cuestiones a tener en cuenta es que el compromiso de ITAINNOVA en torno a la igualdad, supuso el reconocimiento de dentro de la red de políticas de igualdad entre hombre y mujeres en fondos comunitarios. FSE durante el 2016. Fuimos invitados a presentar nuestra buena práctica en la información del principio y fuimos reconocidos por ello a nivel nacional

<https://twitter.com/ITAINNOVA/status/720199896981184512>

Por su parte, la propia naturaleza jurídica de la Organización, y la necesaria alineación de nuestras políticas, con las que son de obligado cumplimiento dentro del ámbito público, lleva a que necesariamente se deban cumplir no sólo lo establecido por la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, además del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Sino que también, lo recogido en todos sus ámbitos por el Estatuto Básico del empleado público

respecto de ámbitos que aseguren ?igualdad, mérito y capacidad?.

Esos principios rectores, dentro del ámbito de la función pública, conlleva a que debe ser evidente, con criterios de calidad, su cumplimiento, llevándose a cabo auditorías públicas, realizadas por los servicios de intervención del gobierno de Aragón, con el fin de garantizar su presencia a través de la aplicación de las políticas de recursos humanos

Adicionalmente nos aplican además diferentes leyes y normativas respecto a la Función Pública como la orden de 28 de Septiembre de 2015, del Consejero de Hacienda y Administración Pública, en su artículo 7, que dicta instrucciones para la elaboración del Presupuesto y establece como documentación necesaria anexa la elaboración de un informe de impacto de género analizando el efecto en esta materia de los programas de gasto gestionados por cada unidad administrativa (y en concreto por ITAINNOVA)

-Al ser un centro de innovación tecnológica también debemos cumplir con el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2017-2020, a través de su agencia de estatal de innovación que promueve la integración transversal el análisis de sexo y/o género en todas las fases del ciclo de una investigación, siempre que la temática, resultados o aplicaciones del proyecto puedan afectar (in)directamente a seres humanos. Hace que continuemos avanzando en el camino ya iniciado dentro del cumplimiento de los principios de los diferentes programas, en este caso H2020 de la UE.

-Desde el año 2016, el Instituto Tecnológico de Aragón ha sido reconocido con el sello de responsabilidad social de Aragón, que parte de la asunción del compromiso de ITAINNOVA con la responsabilidad social corporativa y ha suscrito los principios del plan de responsabilidad social de Aragón: Transparencia; Sostenibilidad; Respeto a las personas empleadas; excelencia en la gestión y orientación al cliente; Relación con los proveedores; respecto al medioambiente. En dicho compromiso, así como en las actuaciones de ITAINNOVA cobra especial relevancia todos los aspectos relacionados con la igualdad y, en concreto la igualdad de género. (En los ejercicios 2018-2019 obtuvimos además el sello RSA+)

-Con el periodo de programación de fondos estructurales FEDER y FSE 2014-2020, que condicionan la gestión de los recursos según lo contemplado en los programas operativos, sus indicadores y resultados esperados, siendo uno de los aspectos a contemplar el impacto de género. Con cargo a dicho periodo de programación el Instituto Tecnológico de Aragón gestiona un total de 6 actuaciones, 4 dentro del programa operativo de fondos FEDER y 2 dentro del programa operativo de FSE. Hemos adquirido el compromiso expreso de priorizar los proyectos que contribuyan al principio de igualdad de oportunidades y de no discriminación, máxime teniendo en cuenta las principales brechas de género en España y las prioridades establecidas en el periodo de programación.

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

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Organización general y comunicación

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

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación (en definición de vacantes, en criterios de selección, en texto de anuncios, en diversidad de canales de captación, etc.)
- En las entrevistas de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (edad, género, procedencia cultural, etc.)
- El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee competencias específicas para evaluar a personas candidatas diversas.
- 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.
- La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa en sus relaciones laborales.
- Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- Se realizan acciones de formación y/o sensibilización en gestión de la diversidad en

todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).

- Existe una ficha de perfil de cada puesto de trabajo en el que se define de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos no dando cabida a ningún otro aspecto que implique una posible discriminación (edad, género, cultura, etc.)

- Se dispone de un mapa de la diversidad que muestra la configuración de la plantilla según su categoría laboral junto a otras variables (género, edad, origen, experiencia, antigüedad en la empresa, etc.).

- Se potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla.

- Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.

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

- Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la organización.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

- En el año 2019 se puso en marcha la Política de Voluntariado ITAINNOVA como elemento clave para definir y establecer el marco de acciones sociales y solidarias (Buenas Causas) que son apoyadas institucionalmente por ITAINNOVA y que permite priorizar (mediante indicadores y parámetros) la orientación tecnológica de nuestro impacto socioeconómico. El ecosistema regional de innovación es reducido y la cercanía favorece que ITAINNOVA participe como organización, bajo aportaciones "en especie", en diferentes causas y proyectos solidarios que nos interpelan directamente. Hasta 2016 no existió un proyecto formalizado que permitiera recoger la inversión (y el retorno) de esta participación. 2017 y 2018 ya contaron con proyectos RSC y en 2019 se trabajó de forma proactiva en las direcciones marcadas.

En el año 2020, antes de la pandemia y durante, se desarrollaron acciones de gran repercusión e impacto por parte de las personas voluntarias de ITAINNOVA:

La colaboración con la Fundación Scientia permitió desarrollar la final regional aragonesa del torneo First Lego League. Este evento acogido a más de 900 personas, 235 estudiantes en 33 equipos: 13 de edades comprendidas entre 10 y 16 años; y 20 grupos integrados por escolares de 6 a 9 años, y se potenció la presencia de equipos femeninos. La magnitud del evento nos hizo formar a 90 voluntarios externos, en su mayoría egresados en Ingeniería y universitarios. Mas de 50 personas de ITAINNOVA ayudaron probono en su organización el sábado 29 de febrero de 2020

<https://twitter.com/ITAINNOVA/status/1233843453555073024?s=20>

<https://www.itainnova.es/blog/noticias/espectacular-primera-edicion-de-la-first-lego-league-en-aragon/>

<http://www.aragonhoy.net/index.php/mod.noticias/mem.detalle/id.256505>

ITAINNOVA desde el comienzo de la crisis de la COVID19 creo un equipo adhoc multidisciplinar de técnicos que utilizaron su experiencia y medios tecnológicos para ayudar en la lucha contra el COVID en distintos ámbitos. Especialmente importante fue el impulso desde el principio de la red coronavirusmakers con 16000 voluntarios en varios países del mundo suministrando equipamiento medico fabricado en impresion3D para las personas trabajadoras en primera línea de la gestión de la pandemia. Ayudamos a otras instituciones del GdA a paliar los efectos del desabastecimiento mundial mediante soluciones tecnológicas imaginativas a problemáticas nuevas.

<https://www.itainnova.es/tech/covid-19/#empresas>

<https://www.itainnova.es/blog/noticias-tag/covid19/>

<https://www.heraldo.es/noticias/opinion/2020/05/27/talento-colaborativo-contra-la-covid-19-opinion-esther-borao-itainnova-1377091.html>

<https://elpais.com/revista-de-verano/2020-08-26/la-ingeniera-que-busca-arte-en-la-innovacion.html>

<https://www.elmundo.es/extras/formacion-online/2020/05/20/5ec31ffefc6c83c3238b45e5.html>

Por otra parte:

- Las áreas en las que tradicionalmente participamos vienen sugeridas, además del departamento del que ITAINNOVA depende, por el resto de departamentos con competencias sociales del GdA con los que tenemos cierta relación: educación no universitaria, cooperación al desarrollo, fomento del emprendimiento, juventud, igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, atención a la diversidad.

- Otros ejemplos que evidencian la participación de las personas que trabajan en ITAINNOVA en iniciativas solidarias de clientes y proveedores (medioambientales y solidarias principalmente) estos últimos 3 años han sido:

- Entrega de material escolar ?Lápices y sonrisas? del Clúster de Automoción de Aragón (CAAR)

- Desarrollamos una iniciativa ITAINNOVA para el #11F, ?Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia? escape-room tecnológico ¡Buscamos a las científicas del futuro!

- Apoyamos el concurso internacional de emprendimiento digital para niñas Technovation Challenge

- "SoyFuturo" de Directivas de Aragón

- MentorizAJE

- Carrera ESIC

<https://twitter.com/ITAINNOVA/status/1229454026909134849?s=20>

https://twitter.com/Directivas_ARGN/status/1096427762011779073?s=20

https://twitter.com/Directivas_ARGN/status/1287656644214652928?s=20
<https://directivasdearagon.es/directivas-de-aragon-apuesta-por-un-futuro-tecnologico-en-femenino/>
<https://www.itainnova.es/blog/noticias/itainnova-participa-en-la-5o-edicion-de-mentorizaje/>
<https://11defebrero.org/2020/02/08/buscamos-a-las-cientificas-del-futuro-2020/>
<https://11defebrero.org/2019/02/04/buscamos-a-las-cientificas-del-futuro-2019/>
<https://www.itainnova.es/blog/noticias/ochenta-ninas-juegan-a-ser-cientificas-en-itainnova-con-motivo-del-11f/>
https://www.youtube.com/watch?v=Ef8kd9Du1qc&list=PLQ3k0vA0UZvj3WD_L8NZLwYvnLeUOveTH&index=23
<http://agencias.abc.es/agencias/noticia.asp?noticia=2359516>
<https://www.itainnova.es/noticias/exito-de-convocatoria-del-technovation-challenge-en-el-que-colabora-itainnova>
<https://www.itainnova.es/blog/noticias/itainnova-participa-en-la-5o-edicion-de-mentorizaje/>
<https://twitter.com/ITAINNOVA/status/951412903156092928>
<http://www.carreraempresasesic.com/tus-km-pueden-cambiar-el-mundo/>
<https://twitter.com/ITAINNOVA/status/544420471950045184?s=20>

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

Con diferentes fundaciones, asociaciones, colectivos de ciudadanos y ONG?s, como las que se pueden ver en el apartado anterior

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

ITAINNOVA apoya varias Buenas Causas por cada presupuesto anual. Las acciones a desarrollar en estos momentos se enmarcan en la Política de Voluntariado ITAINNOVA que es el elemento clave desarrollado en 2019 para definir y establecer el marco de acciones sociales y solidarias que son apoyadas institucionalmente por ITAINNOVA y que permite su priorización (mediante indicadores y parámetros)

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

El ecosistema regional de innovación es reducido y la cercanía favorece que ITAINNOVA participe como organización, bajo aportaciones "en especie", en diferentes causas y proyectos solidarios que nos interpelan directamente. Las áreas en las que tradicionalmente participamos vienen sugeridas, además del departamento del que ITAINNOVA depende, por el resto de departamentos con competencias sociales del GdA con los que tenemos cierta relación: educación no universitaria, cooperación al desarrollo, fomento del emprendimiento, juventud, igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, atención a la diversidad. Algunos ejemplos en los que se trabaja para ser "interpretes de los cambios sociales que produce la tecnología en el futuro" para los aragoneses han sido:

La agrupación tecnológica de BigData y Sistemas Cognitivos de ITAINNOVA y Desarrollo Corporativo comenzaron a trabajar en proyectos tecnológicos basados en la lingüística computacional y la escucha activa en redes sociales con el foco en diferentes aspectos de la cultura aragonesa. Algunos bajo el paraguas del Gobierno de Aragón (en Turismo o en

normalización de la Fable aragonesa) pero otros, por sus especiales características, bajo acciones directamente financiadas por la estrategia RSC del instituto

<http://www.itainnova.es/tag/turismo-inteligente>

El mejor ejemplo es el apoyo al fundador y dinamizador del portal Zirano, un maestro retirado que vive en un pequeño municipio oscense que ha participado en el programa 2018 de apoyo al emprendimiento en industrias culturales y creativas del IAF y que en 2020 junto a la Fundación ECUUP va a disfrutar del apoyo de ITAINNOVA bajo el programa INNOIDEA

<https://www.itainnova.es/blog/noticias/doce-start-ups-y-emprendedores-aragoneses-desarrollaran-proyectos-tecnologicos-y-de-innovacion-gracias-al-apoyo-de-itainnova-en-innoidea/>

Zirano es un agregador de conceptos lingüísticos a partir de textos singulares que han conllevado una o varias emociones humanas a la hora de crearlos, gestionado de forma distribuida y colaborativa, que permite buscar los puntos de unión de áreas culturales con diferentes lenguas. La iniciativa cultural que encabeza nace con varias barreras a la hora de emprender. Está en el medio rural, encabezada por una persona mayor de 75 años y no es comercial, solo cuenta con un trasfondo cultural, lo que significa que está fuera de todos los parámetros por los que Zirano podría ser ayudado si dependiera del mercado. A pesar de la escalabilidad e impacto global que, en potencia, tiene el proyecto. Zirano incluye ciento de conceptos en aragonés con sus diferentes dialectos. Las herramientas de IA y BigData de ITAINNOVA pueden ayudar a expandir este verdadero tesoro cultural a otras lenguas y comunidades. Por ahora, sus 120.000 conceptos lexicográficos están indexados en varias lenguas: castellano, francés, inglés, catalán y aragonés

En Noviembre del año 2019 albergamos en nuestras instalaciones la Gala de la Semana de la Ciencia organizada por el Gobierno de Aragón, bajo el epígrafe de "10 proyectos para el siglo XXI. Cómo la ciencia puede cambiar nuestras vidas?".

<https://www.itainnova.es/blog/noticias/aragon-presume-de-proyectos-de-investigacion-que-contribuyen-a-que-la-ciencia-cambie-nuestras-vidas/>

En Febrero de 2019 una veintena de altos cargos de los distintos Departamentos del Gobierno de Aragón asistió en ITAINNOVA a una sesión formativa sobre nuevas tecnologías como Blockchain, Inteligencia artificial, IoT (Internet de las cosas) y Big Data. y visitaron los Smart Lab (Laboratorios Inteligentes) dedicados a IoT&Blockchain y a Inteligencia Artificial y Sistemas Cognitivos

<https://www.itainnova.es/blog/noticias/altos-cargos-del-gobierno-de-aragon-reciben-formacion-en-itainnova-sobre-tecnologias-blockchain-inteligencia-artificial-iot-o-big-data/>

Por otra parte en el año 2020 hemos iniciado un nuevo proceso de reflexión estratégica en el que ciertas actividades de "inspiración" van a estar abiertas a la Sociedad

<https://www.itainnova.es/blog/noticias/itainnova-inicia-una-reflexion-estrategica-a-partir-de-miradas-inteligentes-para-una-vision-comun/>

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Asociación promotora Zirano, Gobierno de Aragón, otras administraciones

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

El proyecto Zirano ha surgido del apoyo de ITAINNOVA al programa de emprendimiento en Industrias Creativas y Culturales del IAF, que se ha producido en las últimas 3 anualidades.

Los trabajos con Turismo de Aragón se han iniciado bajo demanda del Departamento del GdA que tiene las competencias