

RSA - GRANDES EMPRESAS Y EMPRESAS PÚBLICAS

Empresa evaluada

**INSTITUTO TECNOLÓGICO DE ARAGÓN -
ITAINNOVA**

CIF:Q5095008H

C/María de Luna nº:7.

50018 - ZARAGOZA

Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

01 - Denominación de la organización

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE ARAGÓN

02 - Dirección - CP - Población

MARÍA DE LUNA 7-8 50018 ZARAGOZA

03 - Sector. Actividad

CENTRO TECNOLÓGICO (SERVICIOS DE INNOVACIÓN A EMPRESAS)

04 - Año comienzo actividad.

1984

05 - Número de personas empleadas

En ITAINNOVA, trabajan 290 personas, 185 hombres y 105 mujeres.
Datos a 31/12/2023

06 - Persona contacto

REYES ZAMANILLO CALZADA

07 - E-mail persona contacto

rsc@itainnova.es

08.- Página web

www.ita.es

GENERAL

Tendencias Globales

1.- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:

Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)

- **Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)**

- **Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc)**

- **Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)**
- **Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación, etc)**

1.1, Información adicional

ITAINNOVA es un Centro Tecnológico creado a iniciativa pública en 1984, sin ánimo de lucro y de interés general, que actúa tanto a nivel regional en Aragón como en todo el territorio de España e internacional, sirviendo de catalizador para favorecer los procesos de innovación en las empresas en el sistema Ciencia-Tecnología-Empresa.

Nuestros ciclos de gestión, tanto operativo anualizado como en el estratégico trienal tienen un parámetro clave de control que es la SOSTENIBILIDAD.

Nuestro proceso de planificación y optimización PDCA básico coincide con el proceso anual de planificación presupuestaria del Gobierno de Aragón. La planificación y el seguimiento de nuestros resultados objetivo y la rendición de cuentas se efectúan periódicamente ante el Consejo Rector.

El balance anual del impacto en la Sociedad y los planes a futuro se presentan y se hacen públicos en la Comisión de las Cortes de Aragón del Departamento del Gobierno de Aragón a la que el Instituto está adscrito.

Nuestra naturaleza jurídica y nuestro alto nivel de especialización en diferentes tecnologías exigen una organización compleja cuyo funcionamiento no puede basarse en jerarquías, sino en liderazgo y colaboración. Una singularidad que ha creado una cultura resiliente basada en un aprendizaje organizacional rápido ante los cambios del entorno y que hace de ITAINNOVA un lugar extraordinario.

Somos el único Centro Tecnológico en toda España que trabajamos en un triple marco de actividad: el mercado empresarial de la innovación y sus reglas económicas, las actuaciones bajo políticas públicas y sus procesos administrativos y la excelencia de la actividad investigadora de la I+D+i y la generación de nuevo conocimiento una organización compleja y única al ser excelentes simultáneamente en tres marcos de actividad.

Estar presentes con éxito durante casi cuatro décadas en cada uno de ellos ya es un logro, hacerlo a la vez en los tres es un resultado que pocos pueden alcanzar porque no disponemos de las habituales palancas de gestión empresarial que inciden sobre personas, procesos, recursos o alianzas. En general, cumplimos marcos reglamentarios mucho más exigentes y restrictivos que cualquier organización empresarial excelente. Sin embargo, gracias a tener que movernos en este marco complejo de actividad tenemos la capacidad de trasladar principios y modelos de funcionamiento de un marco a otro, un hecho diferencial en el que se basa nuestra excelencia y sostenibilidad.

Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales

2.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se incluyen los aspectos sociales y ambientales?

2.1. Información adicional

En ITAINNOVA, organizamos y participamos en numerosas iniciativas de voluntariado y acción social, y cumplimos con las políticas y prácticas establecidas por la UE, así como por la normativa nacional y autonómica.

Como entidad de derecho público, nuestra misión incluye la integración de los retos económicos, sociales y ambientales en nuestra estrategia. Para lograrlo, hemos adoptado nuevas formas de gestión que están alineadas con nuestra estrategia de negocio. En la planificación de nuestras actividades, consideramos de forma voluntaria los aspectos sociales y ambientales, abarcando el corto, medio y largo plazo. Esto no solo es una práctica estratégica, sino que también refleja nuestra cultura de servicio público, que es inherente a nuestra naturaleza.

El Instituto, consciente de la necesidad estratégica de analizar y responder a las demandas y expectativas de sus grupos de interés, ha realizado durante el ejercicio 2023 una revisión y actualización de su matriz de materialidad. Esta herramienta permite a ITAINNOVA determinar cuáles son las cuestiones sociales, laborales, ambientales y de gobernanza más relevantes para su actividad y sus grupos de interés. La actualización de la matriz de materialidad no solo refuerza el compromiso de la organización con la sostenibilidad, sino que también proporciona una base sólida para la planificación y ejecución de iniciativas en el corto, medio y largo plazo.

En el corto plazo, ITAINNOVA se enfoca en revisar y mejorar todos los procesos internos de soporte y los de la cadena de valor, con el objetivo de simplificarlos y dotarlos de agilidad, explorando nuevos modelos que promuevan la sostenibilidad. Además, la organización fomenta el voluntariado entre su personal, participando en actividades que contribuyen a la formación ciudadana, al impacto social y al fomento de carreras científico-tecnológicas entre los jóvenes. Estas acciones inmediatas no solo mejoran la eficiencia operativa, sino que también fortalecen la cultura de servicio público inherente a ITAINNOVA.

A medio y largo plazo, los resultados de la matriz de materialidad y el análisis profundo de los factores de RSC han sentado las bases de una Hoja de Ruta de RSC que integra el proceso de materialidad en todas las áreas de ITAINNOVA. Esta hoja de ruta establece indicadores para el seguimiento del Plan de RSC y el grado de cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La estrategia incluye la implementación de políticas de gobierno corporativo, dirección estratégica, gestión y control interno, información y verificación, certificación e inversión socialmente responsable. De esta manera, ITAINNOVA asegura su sostenibilidad y maximiza su impacto positivo en la sociedad, alineándose con las exigencias y expectativas de sus grupos de interés.

3.- ¿Existe presupuesto o un porcentaje del beneficio obtenido destinado a la inversión en proyectos sociales y/o medioambientales?

3.1. Información adicional.

ITAINNOVA es una entidad de derecho público sin ánimo de lucro y todo su presupuesto y los resultados de su balance se destinan a fines cuyo último beneficiario es la sociedad aragonesa. El Valor Económico Distribuido -VED- siempre ha estado por encima del 80%. En el año 2023 fue del 95% (9,5 de cada 10 Euros de ingresos se inyectan como gastos ligados a nuestra actividad en la economía local) tal y como se presentó con el balance anual del impacto en la Sociedad y los planes a futuro de forma pública en la Comisión de las Cortes de Aragón a la que el instituto está adscrito. Como entidad pública, nuestra misión incluye la integración de los retos económicos, sociales y ambientales en nuestra estrategia. Para lograrlo, hemos adoptado nuevas formas de gestión alineadas con nuestra estrategia de negocio. En la planificación de nuestras actividades, consideramos de forma voluntaria los aspectos sociales y ambientales, abarcando el corto, medio y largo plazo. Además, contamos con un presupuesto que se revisa anualmente, y analizamos los resultados del importe destinado a proyectos sociales y/o medioambientales. Esto no solo es una práctica estratégica, sino que también refleja nuestra cultura de servicio público, que es inherente a nuestra naturaleza.

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

4.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, clientes, proveedores, posibles inversores, apoyos y alianzas con asociaciones, organismos públicos, medios de comunicación, otros.

4.1. Información adicional

La cultura de servicio público es inherente a nuestra naturaleza. Como organización, ITAINNOVA, forma parte de la sociedad y de la vida pública. El diálogo continuo con nuestros grupos de interés es, por tanto, vital para nosotros. Los grupos de interés de ITAINNOVA y sus necesidades y expectativas se identificaron por primera vez en 2005, en la redacción del Plan Estratégico 2005-2008, a través de las premisas de transparencia, innovación, información e importancia. La visión de ITAINNOVA de ser proactivos, lleva a que nuestra organización establezca procesos que le permitan anticiparse a estas necesidades. Para el diseño del Plan Estratégico se crean grupos de trabajo que recopilan la información a través de numerosas fuentes e identificar las necesidades. Nuestros grupos de interés son los siguientes:

1. Personas que trabajamos en ITAINNOVA
2. Clientes
3. Gobierno de Aragón
4. Talento
5. Sociedad
6. Agentes del ecosistema local de innovación
7. Proveedores
8. Agentes del marco legal de actuación
9. Socios en proyectos de FPC -Financiación Pública Competitiva-
10. Medios de comunicación

Las necesidades y expectativas de los grupos de interés de ITAINNOVA se identifican a través de las diferentes fuentes, mecanismos de revisión de las expectativas y canales de comunicación.

Para realizar una gestión específica de los grupos de interés identificados en nuestra organización, ITAINNOVA implementa estrategias y acciones personalizadas para cada uno de ellos. A continuación se detallan las acciones correspondientes para cada grupo:

Personas que trabajamos en ITAINNOVA:

? Fomentando un ambiente laboral positivo con programas de bienestar y desarrollo profesional.

? Implementando canales de comunicación internos para asegurar la transparencia y la participación de los empleados en las decisiones relevantes.

Clientes:

? Manteniendo una comunicación constante y abierta para comprender sus necesidades y expectativas.

? Ofreciendo soluciones personalizadas y de alta calidad, asegurando la satisfacción del cliente.

Gobierno de Aragón:

? Colaborando en proyectos de interés común que impulsen el desarrollo regional.

? Cumpliendo con las normativas y políticas establecidas, asegurando una relación de confianza y apoyo mutuo.

Talento:

? Desarrollando programas de atracción y retención de talento, incluyendo oportunidades de formación y desarrollo profesional.

? Creando un entorno de trabajo que fomente la innovación y el crecimiento personal.

Sociedad:

? Participando activamente en iniciativas de responsabilidad social que beneficien a la comunidad.

? Promoviendo la educación y la concienciación sobre temas relevantes para la sociedad, como la sostenibilidad y la tecnología.

Agentes del ecosistema local de innovación:

? Estableciendo alianzas estratégicas con universidades, centros de investigación y otras organizaciones.

? Colaborando en proyectos que impulsen la innovación y el desarrollo tecnológico en la región.

Proveedores:

? Manteniendo relaciones de negocio justas y transparentes.

? Fomentando prácticas sostenibles y responsables en toda la cadena de suministro.

Agentes del marco legal de actuación:

? Asegurando el cumplimiento de todas las normativas y regulaciones aplicables.

? Colaborando con organismos reguladores para mantenerse actualizado y en conformidad con los cambios legislativos.

Socios en proyectos de FPC (Financiación Pública Competitiva):

? Coordinándose eficazmente para maximizar el impacto de los proyectos financiados públicamente.

? Compartiendo conocimientos y recursos para lograr los objetivos comunes de los

proyectos.

Medios de comunicación:

? Manteniendo una comunicación proactiva y transparente con los medios.

? Difundiendo información relevante y actualizada sobre las actividades y logros de ITAINNOVA.

En el actual Plan Estratégico, las tres palancas que se configuran como herramientas transversales que sirven para accionar proyectos e iniciativas alineadas con los Objetivos y Pilares estratégicos: Transformación 2030 , Alianzas Estratégicas y Cultura y Personas contienen acciones directamente relacionadas con la consecución de las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés. Estas necesidades y expectativas son analizadas de forma periódica en las diferentes Comités, y sirven de base para el establecimiento de objetivos y acciones de mejora, así como para el diseño de la estrategia. Desde 2020, se ha creado una matriz de materialidad que es revisada anualmente, en la que se analizan, actualizan y ordenan las necesidades de nuestros grupos de interés en los ámbitos ASG (Ambiental, Social y de Gobierno) y en 2021 se han incluido segmentaciones de nuestros clientes para poder enfocar mejor la identificación de sus necesidades. Además, se ha incluido en la encuesta de percepción de clientes, una cuestión referente a la anticipación en la identificación de necesidades (el 90,45% de nuestros clientes opina que sí anticipamos sus necesidades).

5.- ¿Ha identificado las necesidades y/o expectativas de sus grupos de interés?

5.1. Información adicional

Como organización, ITAINNOVA, forma parte de la sociedad y de la vida pública. El diálogo continuo con nuestros grupos de interés es, por tanto, vital para nosotros.

Desde 2009 ITAINNOVA tiene identificados sus grupos de interés y la hace pública en su memoria anual de actividad. Para conocer la experiencia global de relación con el Instituto de los distintos grupos de interés, se llevan a cabo mediciones de su percepción. Dichas mediciones se realizan de forma periódica y analizan las diferentes fases de prestación de servicio o de relación con cada grupo de interés, valorando multitud de aspectos que afectan a dicha experiencia.

Desde 2016 ITAINNOVA aplica el esquema de reporte GRI (Global Reporting Initiative)

En el compromiso de ITAINNOVA en la captación de necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés, así como la personalización de sus productos, servicios y soluciones ha sistematizado y ampliado los diferentes mecanismos para obtener una visión más completa y representativa de su experiencia global. Algunas de estas evidencias son:

1. La creación de Encuestas recopilando datos sobre sus necesidades, expectativas y satisfacción con los productos, servicios y soluciones.
2. Convocatoria de entrevistas individuales o grupales para profundizar en las opiniones y sugerencias de los grupos de interés.
3. La organización de Reuniones y consultas regulares con representantes de los grupos de interés clave para discutir temas relevantes y recopilar información de primera mano

sobre sus necesidades y expectativas.

4. El análisis de redes sociales y comentarios en línea, monitoreando activamente las redes sociales y otras plataformas en línea para analizar los comentarios y opiniones de los grupos de interés clave.
5. La participación de grupos de interés en el diseño y desarrollo de productos y servicios con sesiones de co-creación, pruebas de concepto o focus group para obtener sus perspectivas y adaptar las soluciones a sus necesidades específicas.
6. La personalización de productos, servicios y soluciones para satisfacer las necesidades y expectativas individuales de los grupos de interés clave.
7. La ampliación de los sistemas de medición de la percepción de los Grupos de interés clave: con la incorporación de nuevos indicadores y métricas específicas para medir la percepción de los grupos de interés clave, el grado de satisfacción y fidelización de los grupos de interés y el uso de nuevas herramientas de medición.
8. El despliegue de acciones basadas en retroalimentación de los grupos de interés clave tomadas en base a la retroalimentación y comentarios , implementando mejoras en productos, servicios y procesos, modificando políticas o se toman medidas específicas para abordar las necesidades y expectativas planteadas.
9. Creación de Comisiones internas, compuestas por miembros del personal de diferentes equipos con las que se ha fomentado la colaboración y el trabajo en equipo para abordar temas importantes y promover el logro de los objetivos estratégicos y organizacionales.
10. Análisis anual de todos los equipos que integran ITAINNOVA que presentan a Dirección basado en el modelo de mejora de calidad de Motorola, conocido como el Ciclo PDCA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar), ha sido ampliamente reconocido por su enfoque en la mejora continua en el que se responde las respuestas a las preguntas planteadas sobre este modelo: Qué ha ido bien Qué ha ido mal Qué hemos aprendido Qué aplicaremos la siguiente vez.

A nivel interno:

- Se han realizado diferentes actuaciones para detectar la percepción de las personas de ITAINNOVA, tanto sobre el futuro de la organización, como las necesidades presentes con relación a diferentes temas: igualdad, conciliación, flexibilidad de la organización, trabajo a distancia, retribución, promoción, etc. derivadas de ellas se han adoptado acciones y planes en colaboración con la representación de las personas trabajadoras.
- Se ha impulsado las herramientas de formación y desarrollo, utilizando el diálogo generado con ellas para detectar intereses de desarrollo.
- El Equipo de RRHH y Desarrollo Corporativo ha generado diferentes experiencias enfocadas a estilos de vida seguros y saludables que han permitido con la participación de las personas de la organización, detectar cuáles son los ámbitos y temas de mayor interés.
- Se han ampliado el número de herramientas corporativas que permiten trasladar a todas las personas que integran ITAINNOVA sus expectativas, necesidades o intereses para desarrollar su actividad en ITAINNOVA.
- Se han creado nuevos espacios de intercambio de experiencias e intereses en la Plataforma de formación interna ITAINNOVA.

A nivel externo:

- Han aumentado la actividad, informes, tipología de encuestas y entrevistas con nuestros diferentes grupos de interés.

- Participamos en clústeres y plataformas empresariales.
- Asistimos a Ferias y eventos sectoriales.
- Han aumentado la asistencia a foros, congresos.
- Han aumentado la participación de ITAINNOVA en proyectos de investigación.
- Se han introducido nuevas dinámicas y herramientas de trabajo en nuestras reuniones con clientes y socios.

Además de utilizar el canal de denuncias de la DGA (Gobierno de Aragón) <https://www.aragon.es/-/sistema-interno-de-informacion> activo desde hace años. En 2023, ITAINNOVA ha implementado un canal de denuncias propio <https://www.ita.es/canal-de-informacion/> asegura que las quejas sean tratadas de manera efectiva y transparente dentro de ITAINNOVA, complementando las opciones disponibles a través del Gobierno de Aragón para mantener altos estándares de integridad y responsabilidad.

Estos canales permiten a las personas empleadas y otras partes interesadas reportar de manera confidencial cualquier conducta inapropiada, irregularidades o preocupaciones éticas dentro de la organización.

Adicionalmente, existe un proceso documentado de toda esta retroalimentación y un Análisis periódico de esas percepciones de los diferentes grupos de interés por el equipo responsable de ese grupo de interés (Desarrollo de negocio, Recursos Humanos, Gestión económica, Oficina de Proyectos) que elabora un Informe anual, que permite en función del caso: analizar estilísticamente los datos, calcular medias, realizar tendencias y comparativas, Estos mecanismos se revisan de forma periódica para incluir los aspectos relevantes en la mejora de la experiencia de los grupos de interés. En el último año se ha producido un gran salto al comenzar la integración de Power BI y Microsoft Dynamics NAV en parte de la actividad de ITAINNOVA (facturación y financiación pública competitiva, a lo largo de los dos próximos dos años está previsto el despliegue en el resto de actividad del Instituto) lo que permite un aprovechamiento máximo los datos y la información relacionados con la experiencia de los grupos de interés.

Nuestros grupos de interés pueden expresar sus quejas y sugerencias en diversos canales de comunicación como: reuniones periódicas con empleados para discutir preocupaciones y ofrecer mejoras, encuestas de satisfacción dirigidas a clientes para evaluar servicios, un buzón en línea para comentarios confidenciales, participación en foros comunitarios para discutir temas sociales y ambientales, y comités de seguimiento de los diferentes proyectos.

Gobierno de la organización

6.- En cuanto a normas de actuación, ¿conocen los gestores de la organización y los responsables de personas las pautas o normas de actuación de la organización?

6.1.. Información adicional.

El sistema de gobierno corporativo de ITAINNOVA, orienta la estructura, organización y funcionamiento en interés de la sociedad y de sus stakeholders y se basa en los principios

de transparencia, independencia y responsabilidad. La estructura de gobierno diferencia adecuadamente las funciones de dirección y gestión, de las funciones de supervisión, control y definición estratégica. Al ser parte del Gobierno de Aragón y siendo la dirección un cargo público de alta dirección, también son aplicables una serie de normativas de ámbito administrativo y privado de gran calado en la actividad del Instituto que son recogidas tanto en nuestra página web, como en el Portal de transparencia del Gobierno de Aragón. Además, existen otros documentos especializados que recogen normas y pautas de la organización, que enmarcan el comportamiento deseado en varios ámbitos y que son puestos en conocimiento de todas las personas que trabajamos en ITAINNOVA: confidencialidad, seguridad y LOPD, protocolo de acoso laboral, criterios de igualdad, los estatutos de funcionamiento, política de personas en formación, código ético y políticas antifraude cuya información es recogida en nuestro Portal Interno.

El funcionamiento del Sistema de Gobierno y sus competencias se establecen en la Ley de ITAINNOVA publicada en el BOA, en la página web y en el informe anual de actividad. Las comisiones y comités existentes en el Instituto se reúnen con diferente frecuencia y tratan asuntos diferentes.

Las actas con las decisiones de los diferentes órganos.

Nuestro proceso de planificación y optimización PDCA básico coincide con el proceso anual de planificación presupuestaria del Gobierno de Aragón. La planificación y el seguimiento de nuestros resultados objetivo y la rendición de cuentas se efectúan periódicamente ante el Consejo Rector. El balance anual del impacto en la Sociedad y los planes a futuro se presentan y se hacen públicos en la Comisión de las Cortes de Aragón del Departamento del Gobierno de Aragón a la que el Instituto está adscrito.

El Instituto Tecnológico de Aragón, dispone de una serie de órganos de dirección (Consejo Rector Dirección Dirección) y asesoramiento y de una estructura organizativa (Comité de Dirección , Comité Científico Tecnológico, Comité Estratégico y Comité de Operaciones). Los Comités de Dirección, un Comité Estratégico y un Comité del Plan Tecnológico que tiene reuniones frecuentes de seguimiento de la actividad, de las actuaciones de los diferentes planes y discusiones estratégicas y tácticas. El gobierno de ITAINNOVA se renueva cada 4 años tal y como se establece en la Ley a que rige el funcionamiento del Instituto.

El Sistema de Gestión de ITAINNOVA abarca todos los procesos de la organización, está desplegado en todos los equipos de trabajo y dispone de indicadores fiables que son reportados de forma sistemática y periódica en reuniones y comités y documentados en diferentes informes: un sistema de reporte mensual a todos los grupos de la organización del seguimiento del presupuesto general y de cada grupo; un sistema de reporte diario de

la actividad comercial de ITAINNOVA que se comunica mensualmente al equipo de Desarrollo de Negocio y se analiza con Dirección de forma trimestral (se aporta documentación 4TRI 2022); un sistema de reporte diario de la actividad de FPC de ITAINNOVA que se comunica trimestralmente al CdD y un sistema de seguimiento de la ejecución del Plan de Inversiones anual, que se aprueba en el 1TRI del año y del que se

hace seguimiento mensual a través del CdD . De forma semestral se comparten los datos de avance en el Plan Tecnológico y se realiza una presentación a Dirección de los avances en conocimiento y aprendizaje de cada línea. Cuando se realiza una modificación/creación de un proceso, subproceso o instrucción, se comunica a todo el personal a través del correo, reuniones con el personal afectado y se comunica en el boletín semanal de nuestro Blog.

Dada nuestra condición de entidad de Derecho Público, estamos sujetos a la siguiente normativa y régimen jurídico, con las peculiaridades que tal naturaleza nos confiere, al ser ITAINNOVA parte del Gobierno de Aragón la dicotomía entre lo público y lo privado hace que le sean aplicables una serie de normativas de ámbito administrativo y privado de gran calado en la actividad estos últimos años, La actividad de ITAINNOVA está regulada por la Ley Reguladora del Instituto Tecnológico de Aragón en las disposiciones que la desarrollen y en la normativa que resulte de su aplicación. No obstante, al régimen de contratación, tráfico patrimonial y mercantil y actividades externas le será de aplicación el ordenamiento jurídico privado. Se adscribe al Departamento que tenga atribuidas las competencias en materia de Industria en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. Para estar al tanto de posibles cambios normativos, el Instituto se encuentra suscrito boletines jurídicos que son analizados por la responsable de RRHH y Desarrollo Corporativo. También es identificada a través de Función Pública, la Asesoría Jurídica y otras comisiones a las que pertenece el Instituto. La normativa que nos aplica es desplegada al resto del personal a través de las Fichas de Procesos, formación, reuniones del Equipo de Dirección, mensajes de correo electrónico a los equipos afectados y el Blog interno y se facilita la formación necesaria a las personas que por las funciones de su puesto necesita conocimientos actualizados. Del mismo modo, es informada en la página web, Blog público del ITA y en función de la material debe ser publicado en BOA y portal de transparencia. En cada ciclo de reflexión estratégica se lleva un análisis de la futura legislación que puede afectar a la actividad de ITAINNOVA y se analiza su aplicabilidad por parte de los distintos equipos en colaboración con la Asesoría Jurídica y la consulta a Función Pública.

Además, existen otros documentos especializados que recogen normas y pautas de la organización, que enmarcan el comportamiento deseado en varios ámbitos y que son puestos en conocimiento de todas las personas que trabajamos en ITAINNOVA: confidencialidad, seguridad y LOPD, protocolo de acoso laboral, criterios de igualdad, los estatutos de funcionamiento, política de becas y estancias formativas.

Al ser parte del Gobierno de Aragón y siendo la dirección un cargo público de alta dirección, también son aplicables una serie de normativas de ámbito administrativo y privado de gran calado en la actividad del Instituto:

- LEY 8/2015, de 25 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón.
- Programas Operativos de Aragón FEDER y FSE 2021-2027.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Reglamento europeo de protección de datos.
- Suministro de Información Inmediato del IVA (SII): Orden HFP/417/2017, de 12 de mayo, por la que se regulan las especificaciones normativas y técnicas que desarrollan la llevanza

de los Libros registro del Impuesto sobre el Valor Añadido a través de la Sede electrónica de la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

-Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

-Ley 1/2017 de medidas de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal directivo y del resto de personal del sector público de la CCAA de Aragón.

-La reforma de las cotizaciones a la seguridad social 2013.

-Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

-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

-Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

-Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

-Ley 5/2021, de 29 de junio, de Organización y Régimen Jurídico del Sector Público Autonómico de Aragón.

-Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

- Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Adicionalmente, existen varias iniciativas internas puestas en marcha para dotarnos de un nuevo marco de gobernanza interna: compliance y gestión de riesgos..

<https://www.ita.es/wp-content/uploads/2023/08/codigo-etico-ITAINNOVA.pdf>

7.- ¿Existen vías o canales para comunicar posibles incumplimientos del código ético?

7.1. Información adicional

La actual versión del código ético incluye una referencia al procedimiento de -Cómo Denunciar y Reportar de buena fe una falta en relación al Código ÉticoITAINNOVA facilita a sus grupos de interés, dos vías para plantear cualquier duda o reportar cualquier posible infracción del Código Ético y de Conducta:

1. Apartado Canal ético en la Intranet de ITAINNOVA que está abierto a todas las personas de la organización y a sus grupos de interés y que recoge nuestro Código ético y el formulario electrónico que garantizará desde el primer momento la confidencialidad.

2. Por correo electrónico a: etica@itainnova.es, cuyos destinatarios son las personas integrantes del Comité de Ética.

3. Reclamaciones ante el Consejo de Transparencia de Aragón:
<https://transparencia.aragon.es/CTAR/reclamaciones>

4. Buzón de Denuncias de hechos que puedan ser constitutivos de fraude o irregularidad en relación con proyectos u operaciones financiados con cargo a fondos .procedentes de la Unión Europea del del Servicio Nacional de Coordinación Antifraude: Formulario para la comunicación de fraudes e irregularidades.

5. Formulario para la comunicación de fraudes e irregularidades.

En 2023 no se ha producido ninguna denuncia.

8.- ¿Conocen las personas que trabajan en la organización la cultura (razón de ser de la organización, valores, ...) y los objetivos de la organización?

8.1 Información adicional

La principal diferencia entre una empresa y una entidad como ITAINNOVA radica en su marco jurídico. Una entidad de derecho público sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica y patrimonio propio, creada inicialmente por el Decreto 68/1984, de 13 de septiembre, se dedica a la investigación, desarrollo e innovación tecnológica, contribuyendo al mejor aprovechamiento de los recursos económicos de Aragón. Su regulación actual se basa en el texto refundido de la Ley del Instituto Tecnológico de Aragón, aprobado por el Decreto Legislativo 5/2000 y modificado por la Ley 26/2003. El Instituto está adscrito al Departamento de Industria e Innovación según la estructura orgánica aprobada por el Decreto 27/2012. En estas normas se especifican claramente los fines y objetivos de nuestra organización. De ahí, y del propio marco normativo de las entidades públicas (estatuto del empleado público, leyes de transparencia, contratación pública, etc.), surgen gran parte de nuestros principios y valores. Nuestra misión, según la ley reguladora del año 2000, es ser un centro de promoción de la investigación y el desarrollo, orientando nuestras actividades hacia la innovación tecnológica de las empresas en beneficio del interés general.

Las personas que se incorporan a nuestra organización participan en un proceso de acogida (onboarding) que incluye la inmersión en nuestro modelo cultural. La política actual de comunicación interna se centra en sembrar acciones indirectas que refuercen este marco. Parte de esta política se basa en la capacidad de la Dirección para establecer diálogos directos fundamentados en datos de rendimiento transparentes, y en mantener los aspectos culturales más emocionales relacionados con nuestra misión, visión, principios y valores.

Hemos sincronizado el ciclo de reporte externo con el reporte interno. A principios de cada año, tras la aprobación en el Consejo Rector de la previsión de cierre anual del año anterior y del plan y presupuesto del año que comienza, la Dirección se reúne con toda la organización. Si hay cambios en la estructura, el marco o la dirección hacia la que nos dirigimos, se comunican en esta reunión, en la que la Dirección escucha directamente a las personas que forman ITAINNOVA.

La identidad corporativa y el branding, la promoción de la innovación y el intraemprendimiento, así como la valorización de nuestros activos, se mantienen como un patrimonio valioso. Prueba de ello son las numerosas herramientas y estrategias de comunicación interna que utilizamos, como Microsoft Teams (un hub de comunicaciones que permite crear comunicaciones eficaces con reuniones online, chats en grupo y chats personales donde se guardan todas las conversaciones y archivos compartidos), nuestra página web, el blog interno, la plataforma de formación interna, manuales corporativos,

reuniones, videoconferencias, redes sociales, webmails y cuentas de correo corporativas: todos@itainnova.es, rsc@itainnova.es, experienciasprl@itainnova.es, talento@itainnova.es y prevencion@itainnova.es. Estas herramientas no solo mejoran los procesos internos de trabajo, sino que también aportan nuevas ideas y generan un sentimiento de pertenencia.

9.- ¿Existe un manual de prevención de riesgos penales y canales adecuados para comunicar la existencia de comportamientos no éticos dentro de la organización?. ¿Su organización participa de alguna forma en la cadena de valor de organizaciones afectadas por la Directiva de Diligencia Debida?

9.1. Información adicional

Se ha realizado una matriz de riesgos, centrada en los riesgos de la organización desde un punto de vista de seguridad y salud en el trabajo, como punto de partida para el desarrollo de una matriz de riesgos completa.

Continuamos el proceso ya expuesto en años anteriores de ir añadiendo flujos de trabajo, herramientas y sistemáticas que garanticen la detección de riesgos y la toma de medidas correctoras en los ámbitos más importantes.

Durante el año 2018, el 2019 y especialmente en el 2020 y 2021 con la pandemia COVID19 se ha producido un salto cuantitativo y cualitativo en la forma de trabajar interna y externamente en la Seguridad y Salud. El grado de compromiso de las personas de ITAINNOVA con su seguridad y con la seguridad de otras personas a la hora de desarrollar su trabajo se hace evidente con el aumento creciente en el número de coordinaciones empresariales tanto internas como externas, lo que ha implicado la implementación de nuevos procesos que permitan gestionar de forma colaborativa y participativa, en línea con nuestra política de prevención de riesgos laborales, la seguridad en el ámbito profesional.

Se han realizado formaciones teóricas y prácticas de los riesgos asociados a las diferentes actividades de la organización apostando por el hecho de que todas las personas de la organización que gestionan recursos, equipos y personas dispongan de una formación de nivel básico que permita integrar de forma efectiva la organización.

En 2018 se lanzó como punto de partida para disponer en ITAINNOVA de un sistema de compliance management, el Proyecto Accident Management, para contrastar la realidad en términos de la integración de la prevención de riesgos en la actividad diaria con las exigencias legales. La implementación de la Directiva de Diligencia Debida implica varios aspectos clave:

- Identificando riesgos relacionados con violaciones de derechos humanos y daños ambientales en sus operaciones y en su cadena de suministro, incluyendo proveedores y contratistas.
- Previendo y mitigando los riesgos identificados mediante la implementación de políticas y procedimientos internos para asegurar el cumplimiento de la normativa.
- Monitoreando y siguiendo de manera continua las actividades del centro y de sus proveedores, garantizando que se cumplan las políticas de diligencia debida.
- Informando públicamente sobre sus políticas de diligencia debida y las acciones

tomadas para abordar los riesgos, incluyendo la publicación de informes periódicos y la comunicación con las partes interesadas.

- Disponiendo de mecanismos para remediar cualquier impacto negativo que ocurra debido a las operaciones del centro, incluyendo la posibilidad de presentar denuncias y la garantía de que se tomarán medidas correctivas.

- Proporcionando capacitación adecuada al personal para asegurar que comprendan la importancia de la diligencia debida y cómo implementarla en sus actividades diarias.

- Colaborando con otros entes públicos y privados para compartir buenas prácticas y mejorar la implementación de la directiva..

Plan de Responsabilidad Social

10.- Respecto a la Responsabilidad Social ¿En qué situación se encuentra su organización en este momento?

10.1. Información adicional.

La RSC está integrada en el proceso anual de presupuestación y planificación de objetivos como necesidad de trabajar y reflejar una parte fundamental nuestro desempeño en el camino de tener una estrategia propia frente a los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible), avanzando en mejores indicadores de sostenibilidad en cuanto a su identificación, coherencia con las directrices y protocolos del Global Reporting Initiative y mayor objetividad y agilidad en la medición.

Las 5 áreas más relevantes para ITAINNOVA relativas a la medición de la percepción social son:

1. ITAINNOVA como dinamizador de la economía regional y local
2. ITAINNOVA como yacimiento regional de talento industrial y tecnológico
3. ITAINNOVA como instrumento de innovación social
4. ITAINNOVA como modelo de gestión excelente de un patrimonio público
5. ITAINNOVA como intérprete del futuro y de los cambios sociales que produce la innovación y la tecnología.

Que se corresponden con 5 indicadores de rendimiento en cuanto a nuestra relación con el entorno:

1. VED (Valor económico distribuido)
2. Atractividad como profesionales de las personas ITAINNOVA que son referentes técnicos
3. Ciudadanía beneficiada directamente por acciones de innovación social
4. Excelencia en la gestión pública
5. Capacidad de movilización y posicionamiento en medios de comunicación y redes sociales

En enero de 2020 se iniciaron cambios organizativos y de funcionamiento interno orientados a incrementar la transversalidad, la coordinación y la agilidad. Una organización que no se base en las jerarquías, sino en líderes y colaboración. Concienciación, modernización y transformación digital. Como somos conscientes (y así lo diseminamos)

que en un futuro el que no esté subido en el dato no podrá competir, trabajaremos con una nueva matriz de materialidad y nuevos cuantificadores (KPIs) que nos proporcionen datos del valor e impacto que producimos, tanto dentro como fuera de Aragón (empresas, financiación, ODS, medioambiental...) que es nuestro principal alcance.

Desde 2020, se ha creado una matriz de materialidad que es revisada anualmente, en la que se analizan, actualizan y ordenan las necesidades de nuestros grupos de interés en los ámbitos ASG (Ambiental, Social y de Gobierno) y desde 2021 se han incluido segmentaciones de nuestros clientes para poder enfocar mejor la identificación de sus necesidades.

La hoja de ruta que integra el proceso de materialidad en ITAINNOVA, involucra a todas las áreas que interaccionan con los grupos de interés e incorporando los resultados como input clave para la estrategia de Sostenibilidad y se establecen indicadores tanto para el seguimiento del Plan RSC como del grado de cumplimiento de los objetivos ODS.

Uno de los cambios organizativos introducidos ha sido el reforzar y enfocar el equipo de personas de RRHH y Desarrollo Corporativo. para acotar nuevas responsabilidades y presupuestos en la planificación y gestión de estrategias relacionados con la Responsabilidad Social y el Desarrollo Corporativo Sostenible. Se va a desarrollar una nueva estrategia de sostenibilidad medioambiental que esté integrada en el programa transversal de legislatura del Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento que identifica y mide la contribución a los ODS de sus Direcciones Generales y organismos adscritos como ITAINNOVA.

En Tecnología de Sistemas Eléctricos han adoptado la iniciativa y también han presentado su propia hoja de ruta en la dirección de la agenda global para el desarrollo sostenible poniendo el foco en la optimización energética a través de la electrificación de componentes, sistemas y el uso de energías renovables y sistemas de almacenamiento energético.

La tendencia es aumentar el grado de consciencia organizativa en esta materia y acentuar impactos positivos generados con resultados de los proyectos desarrollados como centro tecnológico haciendo que repercutan indirectamente en la calidad de vida y bienestar de las personas y suman en innovación, competitividad y empleabilidad regional. Un excelente ejemplo es el documento público surgido desde un proceso de reflexión interno de las diferentes agrupaciones tecnológicas de Materiales que centra en la neutralidad climática su línea de trabajo para los próximos años .La cobertura se centra en el impacto producido en la región aragonesa y a las actividades propias de la organización bajo la perspectiva de la RSC, el ser responsables del impacto de nuestra actividad, que se ha consolidado como respuesta a una demanda convergente en la sociedad. En el año 2023 de igual forma que fuimos miembros fundadores Programa RSA del Gobierno de Aragón, también lo hemos sido en el sello RSA+ en el que cobra especial relevancia todos los aspectos relacionados con la igualdad y en concreto la igualdad de género, la conciliación y el voluntariado. En el ámbito socioeconómico los impactos más relevantes son los laborales en cuanto a contratación, igualdad, seguridad, equidad, capacitación y competencias, y los relacionados con la orientación al cliente. Trabajamos con los criterios de efectividad

(eficacia+eficiencia) y transparencia en la gestión. ITAINNOVA reinvierte los resultados económicos anuales en la propia organización.

11.- En caso de existir un plan de Responsabilidad Social o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento del plan?

11.1. Información adicional.

Con este hemos acumulado seis ejercicios continuados de reporte en RSC. mediante el esquema GRI.

La Agilidad, Eficiencia y Desarrollo Sostenible es uno de los Cuatro Pilares básicos de nuestro Plan Estratégico. Este pilar, contiene cuatro iniciativas (de las 13 a la 15) centradas específicamente en la RSC:

- Revisar y mejorar todos los procesos internos de soporte y los de cadena de valor con objeto de simplificarlos y dotarlos de agilidad, explorando nuevos modelos que ayuden a la sostenibilidad.
- Definir la matriz de materialidad y crear un cuadro de mando que incorpore indicadores de impacto de la actividad de ITAINNOVA en la sociedad.
- Incentivar la definición y ejecución de iniciativas de desarrollo sostenible para ITAINNOVA, como las relacionadas con la generación y consumo de energía solar, el mejor aprovechamiento del agua, etc.
- Diseñar una nueva política de teletrabajo para ITAINNOVA que equilibre aspectos de conciliación, inclusividad/equidad, efectividad y sostenibilidad.

Desde la implantación del PEI 2021-2023, se han definido nuevos indicadores clave de desempeño (KPI) relacionados con la estrategia social o ambiental de la organización. Estos KPI han podido medirse y permitirán realizar un seguimiento continuo del progreso y los resultados. Los resultados positivos a lo largo de al menos tres años indican una tendencia positiva y son un indicador de éxito.

Indicadores clave de desempeño (KPI) ESG.

1. Capacidad de satisfacer las expectativas de la comunidad:
2. Impacto de la gobernanza, transparencia y comportamiento ético
3. Impacto de las operaciones en la comunidad
4. Sostenibilidad de las contribuciones económicas, sociales y ambientales
5. Compromiso con la economía circular
6. Reducción de la desigualdad, diversidad, inclusión y equilibrio de género

A estos indicadores, añadiremos otros resultados clave relativos a la medición de la percepción de la sociedad y comunidad que permitirán realizar una trazabilidad anterior al despliegue del actual Plan Estratégico. La tendencia es aumentar el grado de consciencia organizativa en esta materia y acentuar impactos positivos generados con resultados de los proyectos desarrollados como centro tecnológico haciendo que repercutan indirectamente en la calidad de vida y bienestar de las personas y suman en innovación, competitividad y empleabilidad regional. En el año 2022 de igual forma que fuimos miembros fundadores Programa RSA del Gobierno de Aragón, también lo hemos sido en el sello RSA+ en el que cobra especial relevancia todos los aspectos relacionados con la igualdad y en concreto la

igualdad de género, la conciliación y el voluntariado. En el ámbito socioeconómico los impactos más relevantes son los laborales en cuanto a contratación, igualdad, seguridad, equidad, capacitación y competencias, y los relacionados con la orientación al cliente. Trabajamos con los criterios de efectividad (eficacia+eficiencia) y transparencia en la gestión. ITAINNOVA reinvierte los resultados económicos anuales en la propia organización.

El Instituto consciente de la necesidad estratégica de analizar y responder a las demandas y expectativas de sus grupos de interés, realizará durante el ejercicio 2023 una revisión y actualización del estudio de materialidad que permitirá a ITAINNOVA determinar cuáles son las cuestiones sociales, laborales, ambientales y de gobernanza más relevantes.

CLIENTES

Satisfacción de cliente

12.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes?

12.1. Información adicional

La misión principal del Instituto Tecnológico de Aragón es dar soporte tecnológico a las empresas industriales mediante la definición y ejecución de proyectos de investigación e innovación. Con ese propósito se creó el Instituto en 1984 y desde entonces la mayor parte de nuestros ingresos (más del 40%) provienen de contratos directos de I+D+i con las empresas. Por ello, son múltiples los mecanismos y metodologías destinados a recopilar la opinión de los clientes y todas las personas que desarrollan su labor profesional en el instituto muestran y han mostrado un alto nivel de compromiso con nuestros clientes para proporcionar la mejor respuesta profesional.

Dada la naturaleza y actividad de ITAINNOVA son múltiples los mecanismos y metodologías destinados a recopilar la opinión de los clientes:

- Gestores de clientes. Gestionamos de manera proactiva nuestras relaciones con clientes a través del trato personalizado y de la asignación a cada uno de ellos de una persona de contacto y referencia en la organización: el gestor de clientes. Este equipo de trabajo de altas capacidades lo forman 10 personas que son la puerta de entrada habitual para clientes y mantienen con ellos un contacto cercano y permanente, que comienza con la identificación de sus necesidades y que no finaliza a la entrega de resultados, sino que se extiende posteriormente en una fase de postventa y de gestión de nuevas oportunidades de colaboración. Adicionalmente, con aquellos clientes que suponen el 80% de la facturación del Instituto se realizan reuniones específicas en el último trimestre del año para analizar no solo la evolución de la colaboración sino para explorar potenciales sinergias y colaboraciones de cara a futuras anualidades.
- Asistencia a las Asambleas Generales de Clúster (dos veces al año), Comités de Innovación de los Clúster (dos veces al año) y a las Juntas directivas del clúster en los como órgano de gestión (tres veces al año). Esta dinámica establecida de colaboración con los clúster permite realizar de forma periódica, un seguimiento detallado de nuestras

relaciones con esos clientes.

- Evaluación global anual de la satisfacción de clientes. Al finalizar el año natural, se lanza desde ITAINNOVA un cuestionario de satisfacción a todos nuestros clientes, Dicha evaluación se condensa en un informe de evaluación de proyectos y servicios (evidencia) y a la luz de los resultados obtenidos se plantean acciones globales de mejora y adaptación de la oferta y el modo de prestarla. En particular, aquellos clientes que muestran un nivel de satisfacción inferior al 6/10 son atendidos de manera individual, planteando acciones correctivas individuales para ellos. (evidencia, mails de atención al cliente).
- Reunión anual con la Comisión Asesora de Empresa. Desde 2016, ITAINNOVA se reúne anualmente con la Comisión Asesora de Empresa, un organismo consultivo del Instituto que permite a la organización identificar las principales necesidades de las empresas que componen dicha Comisión, representativas de todos los sectores de actividad del Instituto así como del conjunto de empresas clientes del mismo.
- Encuestas de satisfacción de los clientes en todas las actividades formativas, servicios y ensayos de los laboratorios, siendo estas últimas, respaldadas por las diferentes certificaciones de calidad que se les aplica.
- Reuniones con socios y clientes en Congresos y eventos de índole científica.

La gran masa de clientes del Instituto son empresas con cierta antigüedad, conocedoras del centro. El 73,66% de la facturación total del año pertenece a clientes con 5 o más años de antigüedad en ITAINNOVA.

13.- ¿Cómo identifica las mejoras de servicio a sus clientes y las introduce en los procesos de la organización?

13.1. Información adicional

ITAINNOVA siempre ha contado con una importante trayectoria en la adopción de planes estratégicos y modelos de gestión EFQM, de manera que tiene interiorizados diferentes procesos de innovación interna y desarrollo de nuevos productos y servicios que fomenten la nuestra propia sostenibilidad. Prueba de ello son las numerosas actuaciones que el equipo de Desarrollo de Negocio desarrolla dentro del marco de planificación presupuestaria anual y la existencia de un Plan Tecnológico y un Plan de Marketing Estratégico que identifican acciones con nuestros clientes sobre horizontes temporales de 3-4 años. El Plan de Marketing Estratégico que desplegamos este 2021 está orientado a los retos del futuro para crear un mundo más digital, verde y social. Por otra parte, nuestro Plan Tecnológico 2021-2023 está basado en la generación de valor e impacto en la sociedad asociada a nuestra misión y orientado a las misiones de Europa y Aragón, que impulse la transversalidad interna, la creación de nuevo conocimiento y el aprendizaje y la actualización tecnológica de todas las personas de ITAINNOVA.

Innovación en los productos y servicios

14.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los clientes y el mercado?

14.1. Información adicional.

Una función importante de cualquier centro tecnológico es su capacidad de producir innovaciones que las empresas (y la misma organización) adopten. El conocimiento tecnológico se convierte en valor en el momento en que los cambios introducidos se demuestran como un producto o servicio útil en el mercado. Pero para llegar a ese punto de madurez en la acción innovadora se necesita previamente de esfuerzo, creatividad y experiencia.

Desde el punto de vista estructural ITAINNOVA reserva parte de sus capacidades humanas y económicas a desarrollar programas de capacitación tecnológica que tienen elevados grados de innovación aplicada y en ellos participan toda la cadena de técnicos y tecnólogos, en muchas ocasiones de forma multidisciplinar, para diseñar prototipos y demostradores tecnológicos para captar el interés de nuestros clientes. El equipo de Desarrollo de Negocio, con cada persona especializada en un grupo concreto de tecnologías y sectores de actividad, realiza periódicamente análisis detallados de la evolución tecnológica de nuestros sectores clave, así como de la actividad en ellos de nuestros principales competidores (como evidencia, los informes trimestrales de vigilancia tecnológica de los sectores del Ascensor y la Maquinaria de Obra Pública) y Planes de Desarrollo de Negocio Sectoriales y/o Tecnológicos (Plástico y Caucho, Aeronáutica, etc.) .Se les suman otros técnicos especializados en identificar potenciales resultados de la I+i obtenidos en proyectos de Financiación Pública, clasificándolos en función de su grado de madurez tecnológica (TRL) y construyendo para algunos de ellos modelos de negocio y planes de explotación concretos para analizar sus posibilidades de comercialización.

Nuestro Plan tecnológico incluye un recorrido amplio de las líneas a lo largo del TRL, lo que permite que en caso de tecnologías maduras, con productos ya en el mercado, ampliar la actividad hacia la investigación y; en el caso de líneas con un foco claro en la investigación plantear los retos de llevar productos al mercado. Este plan, que es creado por los líderes tecnológicos de la Organización, con el foco puesto en la visión de ITAINNOVA como referente tecnológico en los ámbitos donde somos excelentes con objetivos de investigación e innovación a corto, medio y largo plazo, también permite abordar las fluctuaciones del mercado, anticipándonos a los ciclos de actividad y permitiendo la evolución de los perfiles de la organización de una manera flexible, tanto en actividad como en conocimiento. De esta forma se lanzan nuevos productos y servicios. A destacar, como evidencia, el lanzamiento en los últimos 4 años de la Consultoría Estratégica de Transformación Digital y firma de acuerdo de colaboración con la EOI y la Subdirección General de Agenda Digital del GdE y Puesta en marcha de los nuevos -Smart Laboratories- del Instituto, y en particular: IoT (internet de las cosas) y Blockchain (cadenas de bloques) IA -Inteligencia Artificial Estructuras y Sistemas Inteligentes.

El despliegue se realiza conforme a proyectos internos y de capacitación tecnológica, de innovación y de inversión, incorporados en el Plan anual y gestionados conforme a la metodología de gestión de proyectos. Gran parte de la financiación pública no competitiva (asignaciones directas desde el GdA) y los proyectos financiados por los fondos estructurales (FSE y FEDER y REACT-EU 2) las dedicamos a capacitación tecnológica, de forma que siempre estemos cerca del estado del arte técnico en aquellos campos y divisiones en los que estamos especializados.

Desde 2017 se aplica un sistema de evaluación y priorización de proyectos de innovación interna (de capacitación tecnológica) basados en criterios de innovación (facilidad de ser convertidos en activos) y transversales de sostenibilidad medioambiental, no discriminación y de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Calidad de los productos y servicios

15.- ¿Cómo realiza su organización la producción del producto o la prestación del servicio?

15.1. Información adicional.

Para evaluar en qué medida ITAINNOVA incorpora las necesidades y expectativas de los clientes en el desarrollo de su propuesta de valor, los últimos 5 años se han realizado las siguientes actuaciones: :

1. Nueva Segmentación de clientes : El Instituto ha llevado a cabo un proceso de segmentación de clientes para comprender mejor sus características y necesidades.
2. Implantación de un cuadro de mando que integra Microsoft Dynamics NAV y Power BI que permite extraer datos de clientes y realizar análisis más detallados, identificar patrones de comportamiento, segmentar clientes en función de diferentes criterios ;establecer y monitorear indicadores clave de rendimiento (KPIs); evaluar y mejorar continuamente la calidad de las relaciones con tus clientes y personalizar la comunicación y los servicios que ofreces a cada cliente, anticiparte a sus necesidades y ofrecerles una experiencia personalizada y relevante.
3. Recopilación activa de feedback con diferentes herramientas como encuestas de satisfacción, reuniones y llamadas de seguimiento que permiten obtener información directa sobre las necesidades, sugerencias y quejas de los clientes.
4. Análisis de la percepción de los clientes con una nueva estructura de una encuesta de valoración. ITAINNOVA realiza desde hace más de 30 años evaluaciones periódicas de la percepción de los clientes sobre su propuesta de valor. En 2020, la estructura e indicadores de satisfacción han sido adaptados para reflejar las nuevas necesidades y expectativas, garantizando. que los items de la encuesta sean relevantes y aborden aspectos importantes para los clientes en el momento actual.
5. Acciones de mejora basadas en el feedback: ITAINNOVA ha implementado acciones de mejora basadas en el feedback de los clientes. Estas acciones han incluido modificaciones en productos y servicios del Instituto, cambios en procesos internos y la puesta en marcha de nuevos programas que ofrecen apoyo financiero o recursos técnicos a empresas o emprendedores para fomentar la adopción de tecnología y la innovación.
6. Incorporación del enfoque en la satisfacción del cliente: ITAINNOVA ha establecido indicadores de desempeño relacionados con la satisfacción del cliente y se realiza un seguimiento regular de estos indicadores. Esto demuestra el compromiso de ITAINNOVA en cumplir y superar las expectativas de los clientes.
7. Suscripción de alianzas y colaboraciones con Centros Tecnológicos y Universidades que nos proyectan en el marco de la mejora de la formación y la oferta de servicios.

16.- ¿Cuáles son las características del servicio post venta de su organización?

16.1. Información adicional.

El acceso habitual de las empresas cliente al instituto se realiza a través de nuestros gestores de clientes, quienes mantienen un contacto cercano y continuo. Esta relación comienza con la identificación de las necesidades del cliente y no concluye con la entrega de resultados, sino que se prolonga en una fase de postventa y en la gestión de nuevas oportunidades de colaboración. Nuestra respuesta postventa, en los escasos casos en que se requiere una revisión de la fiabilidad del resultado entregado, es prácticamente ilimitada hasta que el cliente quede completamente satisfecho. La gestión adecuada de las expectativas es fundamental en los trabajos de ingeniería, y proporcionamos formación y fomentamos el empleo de nuestros interlocutores en las empresas cliente. Además, disponemos de servicios legales y de arbitraje del GdA en caso de ser necesario.

Desde el punto de vista tecnológico, estamos especializados e impartimos formación especializada para asegurar la calidad y seguridad de los productos electrónicos mediante ingeniería IRAMS. Esto incluye la formulación y resolución de la previsión de las tasas de fallos (FR), el tiempo medio entre fallos (MTBF), la fiabilidad (R(t)), la función de fiabilidad (F(t)) de los componentes y sistemas de productos, así como la realización de análisis de los modos de fallo y sus efectos (AMFEs y AMFECs).

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

17.- ¿Se proporciona información sobre los productos y/o servicios ofertados?

17.1. Información adicional.

Una entidad de derecho público como ITAIINOVA se distingue por su compromiso con la transparencia y la integridad al proporcionar información clara y honesta sobre su oferta comercial. Esto incluye la presentación detallada de políticas de precios, contratos, condiciones de pago y entrega, asegurando que todos los clientes comprendan plenamente los términos y condiciones antes de formalizar cualquier acuerdo. El Instituto adopta un enfoque proactivo en la gestión de las reclamaciones de los clientes, implementando sistemas eficientes para registrar, evaluar y resolver cualquier queja o inquietud. Este proceso garantiza que las reclamaciones se aborden de manera rápida y efectiva, reforzando la confianza y satisfacción del cliente.

Adicionalmente, en su rol como centro tecnológico, proporciona información exhaustiva sobre todos los productos y servicios ofertados, detallando sus características, propiedades y posibles riesgos. Cada producto y servicio se describe minuciosamente, incluyendo especificaciones técnicas y advertencias relevantes, lo que permite a los clientes tomar decisiones informadas. Este nivel de detalle no solo facilita una mejor comprensión y uso de los productos, sino que también ayuda a gestionar las expectativas del cliente y a prevenir malentendidos. Al mantener altos estándares de transparencia y comunicación, el centro tecnológico asegura que sus clientes estén bien informados y satisfechos con las soluciones ofrecidas.

La transparencia informativa sobre el producto o servicio también se refleja en los diferentes documentos que recogen las características de nuestro trabajo, la propiedad intelectual del trabajo creativo aportado o desarrollado y las condiciones de explotación de los resultados producidos que se facilitan en todas las ventas de productos o servicios que prestamos.

Respecto a nuestros criterios de calidad de servicio y postventa, en la fase de pre-industrialización ofertamos una serie de laboratorios de ensayos especializados, de forma que podemos ayudar a que cualquier producto pueda cumplir con determinados marcos normativos como el "mercado CE". Por ello, somos conscientes de que las normativas de este tipo son básicas para proteger especialmente al consumidor final y, tenemos interiorizado como organización, que el aseguramiento de la calidad de los productos es uno de los mejores impactos -indirectos- en los que podemos contribuir. Ofertar la necesidad de trabajar con calidad de esta forma nos obliga a autoimponernos esos mismos criterios en el cumplimiento de nuestros contratos como proveedores.

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

18.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas?

18.1. Información adicional

El activo más importante de ITAINNOVA reside en su equipo humano, 290 personas comprometidas y con talento, orientadas a identificar y desarrollar soluciones tecnológicas integrales e innovadoras.

Trabajar en ITAINNOVA supone hacerlo en un entorno estable, seguro, con proyectos atractivos por su temática, alcance y tecnología, que minimiza el riesgo de caer en la desactualización, trabajando transdisciplinariamente en equipos, con una remuneración equitativa, transparente y sostenible que incluye numerosas medidas de conciliación, con la capacidad de capacitarse e ir abordando nuevas responsabilidades según aumenta la experiencia, un excelente lugar para trabajar.

En nuestra estrategia está querer cuidar a nuestros/as profesionales desde la confianza y la libertad y crear las condiciones para que sigan con un alto nivel de compromiso y motivación de creación y de transformación. Parte de lograr hacer real esta palanca, se han desplegado múltiples iniciativas, se han establecido sistemas equitativos para reconocer el mérito en un entorno honesto y transparente y se han creado nuevos canales de comunicación para que todas las personas empleadas se sientan escuchadas. Para medir la opinión de las personas sobre la experiencia que reciben de su relación con la organización, se han implantado diferentes métodos y herramientas:

o La creación de nuevos Comités y Comisiones para la toma de decisiones informadas y la gestión de aspectos críticos que han ayudado a mejorar la eficiencia, fomentar la participación, abordar áreas específicas de interés, promover la colaboración, y fortalecer la

rendición de cuentas.

o Envío de Encuestas de opinión sobre diversos aspectos de su relación con el Instituto.

o Realización de entrevistas individuales y grupales para comprender sus percepciones y experiencias sobre determinados aspectos y permitir recopilar información detallada.

o Envío de encuestas de satisfacción a todas las personas de la organización para obtener su opinión sobre diversos aspectos de su relación con la organización.

o Creación de Comisiones internas, compuestas por miembros del personal de diferentes equipos con las que se ha fomentado la colaboración y el trabajo en equipo para abordar temas importantes y promover el logro de los objetivos estratégicos y organizacionales.

o Análisis anual de todos los equipos que integran ITAINNOVA que presentan a Dirección basado en el modelo de mejora de calidad de Motorola, conocido como el Ciclo PDCA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar), ha sido ampliamente reconocido por su enfoque en la mejora continua en el que se responde las respuestas a las preguntas planteadas sobre este modelo: Qué ha ido bien Qué ha ido mal Qué hemos aprendido Qué aplicaremos la siguiente vez.

o Habilitar canales de retroalimentación abiertos, como buzones de sugerencias o plataformas en línea, permite a las personas expresar sus opiniones, compartir ideas y plantear inquietudes de manera confidencial.

ITAINNOVA considera claves los indicadores incluidos en su Cuadro de Mando Integral, fijando para cada uno de ellos objetivos anuales, como en la satisfacción global o la participación de las personas, y otros resultados asociados directamente a su estrategia, como la satisfacción de cada una de las dimensiones. D Ámbito, Relevancia: A través de la Encuesta de Satisfacción Interna ITAINNOVA conoce las percepciones de las personas. Es una encuesta basada en el Clima Laboral, ampliada, personalizada y estructurada en base al criterio EFQM, presentando 12 dimensiones relevantes más una sobre la percepción de nuevas estrategias de la organización, que se desarrollan en 45 preguntas y 63 ítem de resultados de los aspectos estratégicos en nuestras personas y de medidas de percepción. Todos los resultados: globales, dimensiones, preguntas e ítems se segmentan por equipos de trabajo, por género (hombres y mujeres) y tipo de relación (plantilla-contrato en formación). Pese al tiempo y la ingente cantidad de datos y fuentes y proyectos en un tiempo reducido y periodo complicado, en 2023 la presentación a la obtención del Sello EFQM, ha supuesto una oportunidad para continuar unificando esfuerzos y sistematizar la recopilación de Indicadores, con el objeto de seguir avanzando y creando nuevos indicadores, para continuar monitoreando y evaluando regularmente para garantizar la sostenibilidad de estos resultados y abordar cualquier nueva necesidad o desafío que pueda surgir. En los últimos cuatro años hemos recopilado numerosos indicadores de percepción de las personas trabajadoras en tres tipos de encuestas, pero es difícil ofrecer una comparativa con las de ciclos anteriores, por ello hemos optado por presentar los indicadores que permiten comparación de datos.

1. Satisfacción global de las personas empleadas
2. Satisfacción de las personas empleadas su puesto de trabajo
3. Satisfacción global de las personas empleadas respecto a las políticas de conciliación
4. Satisfacción global de las personas empleadas respecto a las relaciones interpersonales
5. Satisfacción global de las personas empleadas respecto al desarrollo recompensa
6. Satisfacción global de las personas empleadas respecto al clima laboral

7. Percepción de las personas empleadas respecto a factores de riesgos psicosociales

Los resultados buenos y sostenidos en todas las dimensiones, con claras tendencias positivas.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

19.- ¿Cómo se garantiza en su empresa el Principio de Igualdad de Oportunidades (acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución) y la no discriminación (circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o cultural)?

19.1. Información adicional

Dada nuestra naturaleza jurídica, estamos acogidos al Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024;

<http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1142981382727&type=pdf>. Adicionalmente, ITAINNOVA, a través de diferentes planes de actuación y acciones fomenta e impulsa la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se adopta como un principio estratégico de la Políticas Corporativas y de Recursos Humanos, siguiendo lo establecido por la siguiente legislación:

- Ley 12/2010 de igualdad entre mujeres y hombres de aragon
- Ley 18/2018 de igualdad y proteccion integral contra la discriminacion por razon de orientacion sexual, expresion e identidad de genero en la comunidad autonoma de aragon
- Ley 4/2018 de identidad y expresion de genero e igualdad social y no discriminacion de la comunidad autonoma de aragon
- Real decreto-ley 6/2019de 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
- Real decreto 901/2020 de 13 de octubre, regulan los planes de igualdad y su registro
- Real decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

MIRAR LAS NORMATIVA AÑADIDAS AL PRINCIPIO

En ITAINNOVA se garantiza el respeto al principio de igualdad de oportunidades (acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución) y la no discriminación (circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o cultura?) a través de la ejecución de diferentes planes que garantizan la igualdad de oportunidades, se evalúan los resultados y se incluyen las mejoras necesarias.

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 en el número de empleos en I+D en Aragón.

Desde 2012 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.

En 2021, se ha nombrado en el Instituto, una Comisión de Igualdad integrada por la Representación de las Personas Trabajadoras y Representación Empresarial, que, a propuesta de cualquiera de las partes, pueden invitarse a otras personas en calidad de asesoría o participación en las deliberaciones.

ITAINNOVA, a través de diferentes planes de actuación y acciones fomenta e impulsa la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se adopta como un principio estratégico de la Políticas Corporativas y de Recursos Humanos, siguiendo lo establecido por la legislación además de adaptar los aspectos laborales a las circunstancias que surgen en el día a día de la práctica laboral.

En el marco del II Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres de Aragón, que aprobó el 23 de diciembre de 2020, El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón al que estamos acogidos, durante el año 2021, ITAINNOVA ha desplegado un Plan de Igualdad propio que recoge todos aspectos de las peculiaridades de la actividad y organizativas del Instituto.

El Plan de Igualdad de ITAINNOVA, es un Plan consensuado y negociado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, que supone un paso adelante para seguir trabajando en la organización, por la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres. Con su consecución, se destinan los recursos, en concreto personas suficientes, con experiencia en desarrollar e implementar acciones de género, para llevar a cabo las medidas acordadas en el plan, en aras a disponer de una cultura organizativa que tenga en cuenta los aspectos de género, como: la Selección y contratación, Formación, Promoción profesional, Condiciones de trabajo, Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, Infrarrepresentación femenina, Retribuciones y la Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Actuaciones en adicionales que se suman a las ya puestas en práctica de forma continua en el día a día como son la organización y colaboración en diferentes programas de sensibilización y formación que fomentan desde la escuela importancia de la igualdad, y que ponen en valor la diversidad como elemento diferencial. Ejemplo de estas actuaciones son:

Medidas internas Igualdad de oportunidades y no discriminación:

? Recogida en el Plan Estratégico de ITAINNOVA 2021-2024, la inclusión como valor clave en nuestra organización.

? 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.

? Implantación de política de teletrabajo y flexibilidad horaria que permiten a las personas de la organización gestionar su tiempo y espacio de trabajo, y también su carrera profesional de forma que no suponga ningún obstáculo para la conciliación.

? Inscripción del Plan de Igualdad de ITAINNOVA en el registro oficial y publicación del Plan de Igualdad de ITAINNOVA en la página web del Instituto.

? Inclusión en nuestra Política de estancias formativas ITAINNOVA que lo establece uno de los procesos clave de la organización.

- ? Programación de campañas de sensibilización sobre la igualdad de género para garantizar la igualdad de género en el ámbito laboral pero también para que cada persona de ITAINNOVA asuma el compromiso con la igualdad de género en su propio entorno y vida cotidiana.
- ? Creación en el portal interno un espacio específico de Igualdad que recoge el Plan de Igualdad, normativa, infografías resumen del Plan de Acción, pautas para utilizar un lenguaje inclusivo, etc.
- ? Difusión de las medidas de flexibilidad y conciliación que tienen a su disposición de las personas de la organización.
- ? Inclusión de la perspectiva de género en las evaluaciones y reevaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo.
- ? Difusión de sobre los diferentes tipos de acoso existentes en el ámbito laboral y del protocolo establecido para estos casos en el Instituto.
- ? Difusión de las medidas de protección de embarazo, lactancia y maternidad a las que se puede tener acceso por parte de las personas de la organización.
- ? Posibilidad de comunicación de cualquier situación percibida como acoso a un servicio externo al Instituto.
- ? Formación en un curso básico de igualdad de oportunidades dentro de la jornada laboral a 261 de las personas.
- ? Formación del 100% del equipo de RRHH en organismos oficiales.
- ? Seguimiento a través indicadores, desagregados por sexo, de todos los procesos de selección realizados en el Instituto.

Es fundamental que las nuevas generaciones tengan modelos femeninos a seguir y se sientan motivadas y seguras de que pueden lograr sus metas profesionales en cualquier área. La presencia de mujeres en el campo tecnológico no solo contribuye a la igualdad de oportunidades, sino también a la innovación y al desarrollo de soluciones más diversas y eficaces. Promover la presencia de mujeres en STEM es fundamental para el avance de la sociedad. Por ello, desde ITAINNOVA se desarrollan diversas iniciativas y programas que buscan precisamente generar estos referentes en tecnología y promover la inclusión y la diversidad en el ámbito STEM.

Actividades de difusión de la Igualdad de oportunidades y no discriminación 2023:

- ? Revalidación en el año 2023 el sello RSA + otorgado por el Instituto Aragonés de Fomento.
- ? Activa participación en el programa: Soy futuro, apoyado por el Gobierno de Aragón e impulsado a través de Directivas de Aragón que, a través de la impartición de charlas en los 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.
- ? Organización de visitas a las instalaciones del Instituto acercan las tecnologías a todo tipo de personas y colectivos.
- ? Organización y participación en talleres, charlas y programas educativos y de mentorizaje que fomentan las vocaciones STEAM.
- ? Participación en la red Gener@ Igualdad. Empresas A través de la participación en acciones de difusión relacionada con el acceso de mujeres a puestos de alto impacto en

las organizaciones y rotura del techo de cristal.

- Impulso de estudios de talento. El Rol del Talento Joven con Propósito en las Empresas, en colaboración la Fundación Princesa de Girona con el fin de adaptar nuestra oferta a la demanda social existente.

Corresponsabilidad en los cuidados y conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Conocer si existen proyectos activos que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de las personas de la organización.

20.- En cuanto la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, ¿cuenta su organización con medidas que faciliten su equilibrio?

Se desarrolla un Plan de Conciliación y Corresponsabilidad con objetivos, medidas, indicadores y evaluación periódica que se comunica a todos los trabajadores.

20.1. En el caso de existir actuaciones específicas en materia de corresponsabilidad y conciliación personal, familiar y laboral, especificarlas.

Las personas somos el alma de cualquier organización y organizaciones responsables como ITAINNOVA, deben dar un paso más y no sólo lanzar mensajes, sino que deben conseguir mimar y mantener el apoyo y compromiso de todas las personas que trabajan en la organización.

La conciliación de la vida laboral, personal y familiar es una herramienta básica de gestión de los recursos humanos ya que permite aprovechar todas las potencialidades de la plantilla. ITAINNOVA, comprometido con la calidad de vida y bienestar de las personas y familiares que forman parte de ella, incluyen la conciliación como parte de su cultura organizacional y su estrategia competitiva.

A las múltiples medidas de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral incluidas en nuestro Convenio, en 2021 se sumaron numerosas medidas relacionadas con la implantación la implantación de la Política de Teletrabajo y el desarrollo del Primer Plan de Igualdad en ITAINNOVA, que han flexibilizado las condiciones laborales de todas las personas que trabajamos en ITAINNOVA y las buenas prácticas derivadas de la desconexión digital de la organización, con un acuerdo en relación al respeto del tiempo de descanso de las personas de la organización.

Corresponsabilidad en los cuidados y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

20.- En cuanto la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, ¿cuenta su organización con medidas que faciliten su equilibrio?

20.1. En el caso de existir actuaciones específicas en materia de corresponsabilidad y conciliación personal, familiar y laboral, especificarlas.

Las personas somos el alma de cualquier organización y organizaciones responsables como ITAINNOVA, deben dar un paso más y no sólo lanzar mensajes, sino que deben conseguir mimar y mantener el apoyo y compromiso de todas las personas que trabajan en la organización.

La conciliación de la vida laboral, personal y familiar es una herramienta básica de gestión de los recursos humanos ya que permite aprovechar todas las potencialidades de la plantilla. ITAINNOVA, comprometido con la calidad de vida y bienestar de las personas y familiares que forman parte de ella, incluyen la conciliación como parte de su cultura organizacional y su estrategia competitiva.

A las múltiples medidas de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral incluidas en nuestro Convenio, en 2021 se han sumaron numerosas medidas relacionadas con la implantación de la Política de Teletrabajo y el desarrollo del Primer Plan de Igualdad en ITAINNOVA, que flexibilizan las condiciones laborales de todas las personas que trabajamos en ITAINNOVA y las buenas prácticas derivadas de la desconexión digital de la organización, con un acuerdo en relación al respeto del tiempo de descanso de las personas de la organización.

MEDIDAS DE CONCILICACIÓN INCLUIDAS DESDE LA IMPLANTACIÓN DEL TELETRABAJO

- Posibilidad de distribuir el horario de trabajo en actividad a distancia en un marco horario entre las 7:00 y las 21:00 horas para poder realizar las 8 horas de tu jornada laboral.
- Posibilidad de disfrutar el permiso de Asuntos particulares por horas, además de cómo día entero.
- Flexibilidad horaria para adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectiva la conciliación de la vida personal familiar y laboral.
- Posibilidad de ampliar el periodo de trabajo a distancia, hasta la totalidad de la jornada, por circunstancias de carácter personal o familiar.
- Posibilidad de pasar a situación de trabajo a distancia en su totalidad desde la semana veinte del embarazo.

JORNADA Y DISTRIBUCIÓN HORARIA

Flexibilidad horaria dentro del horario de apertura del Instituto: De 08:00 a 19:00 de lunes a jueves, y de 08:00 a 16:00 los viernes.

Horarios especiales: Jornada reducida de 35 horas semanales en época estival, y en función del año, en otros periodos adicionales, previo acuerdo entre la organización y la RLPT.

Periodo amplio de presencia obligatoria (presencial o a distancia): 5 horas entre las 08:00 y las 15:00.

Compensación horaria. Las personas que tienen exceso o defecto de horas trabajadas pueden compensar esa diferencia en el mes en curso o en el siguiente al que se produce esa diferencia.

VACACIONES Y ASUNTOS PARTICULARES

24 y 31 de diciembre son días de vacaciones retribuidos y no recuperables para todas las personas

6 días de asuntos particulares que se pueden disfrutar por horas en diferentes momentos.

POLÍTICA DE TELETRABAJO Y ACTIVIDAD A DISTANCIA

Horario flexible de conexión entre las 7:00 h ? 21:00h. Respetando el periodo de interconexión obligatoria

Existe la posibilidad

Tratamientos por enfermedades

Patologías o situaciones de salud

Embarazo (conlleve un riesgo por la actividad que desarrolla) o posibilidad de solicitud a partir de la semana 32

Por violencia de género

Teletrabajo por causa de fuerza mayor sobrevenida por la situación de un familiar (accidentes; enfermedades?)

En el supuesto de tener que compensar, por existir un defecto respecto a las horas previstas, estas se compensarán o bien presencialmente o bien en el régimen o regímenes en el que se hubiera producido el defecto de horas.

Posibilidad de trabajar desde 3 ubicaciones diferentes, previa autorización de las mismas.

PERMISOS POR MOTIVOS FAMILIARES:

Matrimonio o inscripción en el registro de pareja de hecho: 15 días naturales.

Divorcio, separación legal o nulidad: 2 días naturales.

Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar de primer grado: 3 días laborales (misma localidad) / 5 días laborales (distinta localidad).

Fallecimiento de familiar de segundo grado: 2 días laborales (misma localidad) / 4 días laborales (distinta localidad).

Boda de hijo o hija: 2 días.

Boda de otros parientes hasta segundo grado: 1 día.

Por nacimiento para la madre biológica (incluye a personas transgestantes): 16 semanas.

Permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (temporal o permanente): 16 semanas.

Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda, acogimiento o adopción: 16 semanas (6 ininterrumpidas tras el parto).

Lactancia de un hijo o hija menor de 12 meses: 1 hora diaria de ausencia (divisible en dos fracciones) o media hora de reducción de jornada al inicio o final del día, con posibilidad de acumulación en 4 semanas.

Nacimiento de hijos o hijas prematuros o que deban permanecer hospitalizados: Ausencia de máximo 2 horas diarias con retribución íntegra, o reducción de jornada con reducción salarial.

PERMISOS POR CUIDADO DE FAMILIARES O PERSONAS DEPENDIENTES:

Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario de cónyuge, pareja o parientes de primer grado: 5 días laborales.

Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario de familiar de segundo grado: 5 días laborales.

Cuidado directo de un menor de 12 años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida: Reducción de jornada de trabajo con disminución de salario.

Cuidado directo de un familiar de segundo grado (por edad, accidente o enfermedad que no pueda valerse por sí mismo): Reducción de jornada con disminución de retribuciones (mínimo un octavo y máximo la mitad de la jornada).

Atención del cuidado de un familiar de primer grado por enfermedad muy grave: Hasta 1

mes con reducción de jornada hasta el 50% sin reducción salarial.

Cuidado de hijo o hija menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: Reducción de jornada, al menos la mitad de su duración.

Asistencia al médico y acompañamiento de parientes de primer grado: 12 horas anuales, hasta 15 horas en familias monoparentales o en caso de enfermedad crónica.

PERMISOS RELACIONADOS CON LA SALUD REPRODUCTIVA Y EMBARAZO:

Técnicas de fecundación asistida: Tiempo necesario e indispensable.

Asistir a clases de preparación al parto, exámenes prenatales o sesiones de información y preparación para adopción, guarda o acogimiento: Tiempo necesario e indispensable.

PERMISOS POR MOTIVOS DE VIOLENCIA Y PROTECCIÓN:

Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer: Ausencia por el tiempo estimado por los Servicios Sociales o de Salud, reducción de jornada o reordenación del tiempo de trabajo.

Permiso por daños físicos o psíquicos como consecuencia de actividad terrorista: Tiempo necesario para la protección y asistencia social, con reducción de jornada o reordenación del tiempo de trabajo.

PERMISOS LABORALES, SINDICALES O EDUCATIVOS:

Por traslado de domicilio sin cambio de residencia: 1 día.

Para realizar exámenes finales o pruebas de aptitud: Durante los días de realización y por el tiempo indispensable.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal: Tiempo indispensable (hasta 30 horas al mes).

Deber inexcusable de carácter público y personal: Tiempo indispensable.

PERMISOS ESPECIALES O EXCEPCIONALES:

Licencia sin sueldo: Mínimo de 15 días, máximo de 3 meses.

Permiso por causa de fuerza mayor: Horas de ausencia equivalentes a 4 días al año (32 horas).

Formación y desarrollo profesional

21.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas?

21.1. Información adicional.

En ITAINNOVA la capacitación es un aspecto nuclear ya que nos encontramos ante una organización basada en la evolución constante del conocimiento que disponen las personas que realizan la actividad profesional. Es por ello por lo que existen diferentes niveles de actuación que aseguran la formación de todas las personas que integran ITAINNOVA:

? Planes de capacitación, con los que se provisionan las necesidades de formación concreta, en función de los proyectos y servicios anuales.

? Plan de Formación interna. Desde 2019, todas las personas que integramos ITAINNOVA

tenemos reservadas 15 horas de nuestra jornada laboral para participar en un Programa Formativo interno enfocado en el desarrollo de las habilidades o competencias que nos permitan crecer profesionalmente y afrontar los retos de la organización. Un plan de formación que permite conciliar la realidad personal, familiar y laboral.

? Solicitudes de formación con las que cualquier persona de la organización puede solicitar una formación que no hubieran podido ser planificadas previamente.

? Itinerarios formativos de las personas en formación.

? Otros programas en relación con nuestra marca y posicionamiento para la captación de talento, destinados a trabajar en la -atracción, vinculación y evolución del talento, haciendo especial hincapié, en la participación de las mujeres en la tecnología buscando científicas del futuro para contribuir, con nuestras personas y nuestras actividades a la reducción de la brecha de género en las carreras y vocaciones STEM.

22.- ¿Cómo gestiona el desarrollo de las personas en su organización?

22.1. Información adicional

El desarrollo de las personas de la organización se gestiona adicionalmente a la existencia de planes formativos internos y planes de capacitación, a través de las conversiones y propuestas de desarrollo dentro de cada uno de los equipos de trabajo del Instituto.

Es por ello que existe tras dichas valoraciones y conversaciones continuas a lo largo del año, la flexibilidad para proponer acciones de desarrollo y formación para cualquier persona de la organización.

Uno de los aspectos que centra este aprendizaje es el ?learning by doing? y es por eso que la propia actividad diaria y los planes de actuación a corto y medio plazo de cada equipo son los que centran la línea de desarrollo de las personas de la organización.

Son los indicadores de gestión y de resultado, tanto en cantidad como en calidad de los diferentes ámbitos, los que marcan el nivel de desarrollo de las capacidades de las personas.

A su vez y desde el punto de vista de las implicaciones de las personas no sólo en un desarrollo técnico o tecnológico sino también en diferentes roles de gestión, como coordinaciones de equipo, de líneas de actuación, de gestión de proyectos, etc? se ha desarrollado por parte de la organización una dinámica de asignación de responsabilidades accesorias al puesto de trabajo que permiten hacer a la organización tan dinámica como lo es la I+D+i que es el corazón de la actividad del Instituto.

Anualmente en los procesos de cierre y apertura del año, se realiza un análisis de la actividad y una valoración no sólo para el reconocimiento de las personas del equipo sino también para decidir y definir la actividad del siguiente año.

Ejemplos:

- Planes de actuación anual
- Informes de personal
- Estrategia de recursos humanos, aspectos retributivos.
- Catálogo de puestos.

- Plan de formación interna
- Plan Científico Tecnológico

Seguridad y Salud

23.- ¿Tiene implantados en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?

23.1. Información adicional.

En el Instituto Tecnológico de Aragón se tienen implementados diferentes mecanismos para la gestión de la salud y seguridad laboral, disponiendo de un modelo de gestión de servicio de prevención ajeno como modalidad preventiva teniendo concertadas todas las especialidades.

Además de ello se dispone de un equipo corporativo cualificado para realizar desde un punto de vista técnico y de gestión preventiva el cuidado de la salud y seguridad laboral de las personas de la organización.

Uno de los aspectos de mayor valor en el modelo de gestión preventiva implementado en ITAINNOVA es el grado de participación e involucración de las personas de la organización desde el mismo momento de la evaluación de riesgos de la actividad de la organización. Para la evaluación de los riesgos, son las personas de los equipos de trabajo quienes reflexionan previamente sobre los riesgos existentes en su actividad, así como las medidas preventivas de carácter colectivo e individual a sí como las protecciones necesarias para llevar a cabo la actividad de forma segura.

Una vez realizado este análisis, se valida con el equipo corporativo y las personas responsables del equipo con el fin de ganar en conciencia dentro de la organización. Seguidamente es el Servicio de Prevención ajeno quien finalmente aporta la valoración técnica y la evaluación de riesgos oficial en colaboración y coordinación con el equipo de prevención de riesgos laborales corporativo.

Otros mecanismos implementados en la organización, en términos de salud y seguridad de las personas y de la actividad, son los mecanismos ágiles de comunicación cuando se producen cambios en los riesgos laborales. Igualmente en proyectos de índole experimental, relacionados con proyectos de clientes, los equipos de proyecto, especialmente la persona que gestiona el proyecto o servicio se coordina con el equipo corporativo de prevención de riesgos con el fin de analizar cada uno de los aspectos e implementar las medidas de seguridad, informativas o formativas adecuadas a cada situación. En este contexto, durante el año 2023 se han implementado las acciones de un programa corporativo de coordinación de actividades empresariales digital iniciado en 2022. Este programa no solo permite realizar la coordinación interna, cuando otras empresas concurrentes llevan a cabo actividades en las instalaciones del Instituto, sino también la coordinación externa, garantizando el cumplimiento de la coordinación de actividades empresariales cuando los miembros de la organización desempeñan sus funciones en instalaciones externas de clientes o socios.

Así mismo uno de los aspectos de mayor valor para la organización es la vigilancia y control continuo de la salud de las personas mediante la realización de protocolos específicos en función de la actividad de las personas, así como reconocimientos médicos anuales o concretos cuando son necesarios en función de nuevos riesgos o el estado de salud concreto de cada persona de ITAINNOVA. (campañas de difusión, sistemas de apoyo a las personas?). De igual forma ampliamos ese cuidado procurando que de forma amplia la organización participe en campañas de vacunación en el propio centro de trabajo.

PROVEEDORES

Compras responsables

24.- ¿Se han definido criterios de compra responsable para los productos, bienes y servicios?

24.1. Información adicional

Las cláusulas sociales y/o medioambientales que ya se mencionaban en la anterior ley de contratos con la nueva Directiva cobraron fuerza. La novedad es que la Ley 9/2017 obliga al órgano de contratación a que el pliego establezca al menos una condición especial de ejecución de tipo ambiental, social o laboral. Además, en la fase de adjudicación del contrato ITAINNOVA se aplica el artículo art. 12 Ley 3/2011 de medidas en materia de Contratos del Sector Público de Aragón para dirimir empates que establece los criterios de resolución de empates en la valoración de las ofertas, dirimiendo a favor empresa que tengan un mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad; en su defecto o persistiendo el empate a favor de la empresa con menor porcentaje de trabajadores temporales y persistiendo el empate a favor de la empresa que realice buenas prácticas en materia de igualdad de género. Como norma general, en ITAINNOVA para todo tipo de contratos (obras, suministros y servicios) y, por tanto, también en el 100% de los contratos celebrados desde 2017 están incorporadas en los pliegos tipo las cláusulas contractuales genéricas de carácter social o/y medioambiental referidas a algunas fases del procedimiento.

Clasificación y evaluación de proveedores

25.-¿Existen criterios de clasificación y evaluación de los proveedores que integren aspectos sociales y ambientales?

25.1. Información adicional

La relación con nuestros proveedores, para ITAINNOVA tiene una especial importancia la Ley de Contratos del Sector Público, la cual entró en vigor en el año 2018, y que tiene por objeto regular la contratación del sector, a fin de garantizar que la misma se ajusta a los principios de libertad de acceso a las licitaciones, publicidad y transparencia de los procedimientos, y no discriminación e igualdad de trato entre los licitadores; y de asegurar, en conexión con el objetivo de estabilidad presupuestaria y control del gasto, y el principio de integridad, una eficiente utilización de los fondos destinados a la realización de obras, la

adquisición de bienes y la contratación de servicios mediante la exigencia de la definición previa de las necesidades a satisfacer, la salvaguarda de la libre competencia y la selección de la oferta económicamente más ventajosa.

El Instituto publica en su página web todas las contrataciones con lo que se llega a una publicidad del 100% de todo el régimen de contratación de la organización. La firma y tramitación electrónica de los expedientes de gasto, que incluye toda la documentación de cada uno de los contratos, se lleva a cabo a través de la Plataforma de Contratación del Sector Público (contrataciondelestado.es) y el proceso de compras y evaluación de proveedores está documentado.

La ley salvaguarda la competencia y no permite la "discriminación positiva" de unos proveedores frente a otros, pero la propia agilidad de una organización basada en la innovación hace que el portfolio de capacidades y productos de los proveedores locales se ajusten más a nuestras necesidades y capacidad económica, como lo demuestra la buena proporción sobre el total de proveedores que vienen representando los locales El Valor Económico Distribuido -VED- siempre ha estado por encima del 80%. En el año 2023 fue del 94% (9,4 de cada 10 euros de ingresos se inyectan como gastos ligados a nuestra actividad en la economía local) tal y como se presentó con el balance anual del impacto en la Sociedad y los planes a futuro de forma pública en la Comisión de las Cortes de Aragón a la que el instituto está adscrito. Asimismo, existe un programa de legislatura del Departamento de Ciencia, Universidad y Sociedad del Conocimiento que identifica y mide la contribución a los ODS de sus Direcciones Generales y organismos adscritos como ITAINNOVA.

Homologación de proveedores

26.- ¿Existe en su empresa un proceso de Homologación de Proveedores?

26.1. Información adicional

Hasta la entrada en vigor de la nueva Ley 9/2017 de rango nacional en la fase de adjudicación del contrato ITAINNOVA incluíamos un criterio de preferencia o criterio de adjudicación adicional para el caso que en el pliego no se hayan establecido criterios de desempate en la valoración de ofertas o, cuando previstos y aplicados, el empate persistiera entre la puntuación global de dos o más licitadores: artículo 12 Ley 3/2011, de 24 de febrero, de medidas en materia de Contratos del Sector Público de Aragón. La nueva Ley aún es más garantista respecto a los criterios sociales y medioambientales.

En la fase de ejecución del contrato dentro de las obligaciones del adjudicatario se encuentran: Obligaciones fiscales, laborales, de seguridad social y de protección al medio ambiente. El adjudicatario está obligado al cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia fiscal, laboral, de seguridad social, de integración social de personas con discapacidad, de prevención de riesgos laborales y de protección del medio ambiente que les sean de aplicación, así como aquellas que se establezcan en los pliegos que rigen en esta contratación. En el caso de que así se indique en el Pliego de Prescripciones Técnicas, el adjudicatario deberá subrogarse como empleador en los contratos de trabajo

cuyas condiciones se recojan en el mismo.

Interacción con los proveedores

27. - ¿ Tienen establecidos mecanismos para relacionarse con los Proveedores y conocer su opinión?

27.1. Información adicional

La relación con nuestros proveedores, para ITAINNOVA tiene una especial importancia la Ley de Contratos del Sector Público, la cual entró en vigor en el año 2018, y que tiene por objeto regular la contratación del sector, a fin de garantizar que la misma se ajusta a los principios de libertad de acceso a las licitaciones, publicidad y transparencia de los procedimientos, y no discriminación e igualdad de trato entre los licitadores; y de asegurar, en conexión con el objetivo de estabilidad presupuestaria y control del gasto, y el principio de integridad, una eficiente utilización de los fondos destinados a la realización de obras, la adquisición de bienes y la contratación de servicios mediante la exigencia de la definición previa de las necesidades a satisfacer, la salvaguarda de la libre competencia y la selección de la oferta económicamente más ventajosa.

El Instituto publica en su página web todas las contrataciones con lo que se llega a una publicidad del 100% de todo el régimen de contratación de la organización. La firma y tramitación electrónica de los expedientes de gasto, que incluye toda la documentación de cada uno de los contratos, se lleva a cabo a través de la Plataforma de Contratación del Sector Público (contrataciondelestado.es) y el proceso de compras y evaluación de proveedores está documentado.

Para gestionar la relación con partners y proveedores y construir relaciones de mutuo beneficio, ITAINNOVA efectúa las siguientes prácticas:

1. Clasificación y selección de partners y proveedores de acuerdo con su propósito, visión y estrategia.
2. Identificación de interlocutores clave responsables de impulsar la relación y facilitar la comunicación entre ambas partes. Para ello, usa canales de comunicación abiertos y efectivos para mantener una relación sólida.
3. Creación de un Plan de mejora de la relación con los proveedores.
4. Utilizando condiciones y prescripciones técnicas de contratación de los servicios y suministros de los proveedores. Pliegos de contratación
5. Evaluación periódica de la contribución estableciendo métricas y criterios claros para medir el desempeño y el impacto de la relación lo que nos permite identificar oportunidades de mejora y asegurar el cumplimiento del compromiso de ambas partes. Anualmente se mide la satisfacción del personal usuario de compra de nuestra organización con respecto a la adquisición/suministro de productos son evaluados a través de No Conformidades que son registradas por el personal del ITAINNOVA.
6. Desarrollo de proyectos conjuntos, como colaboraciones en investigación y desarrollo, mejoras en la cadena de suministro, o la creación de nuevos productos o servicios. fomentando la colaboración y la creación de valor sostenible para ambas partes.
7. Comunicación abierta y transparente estableciendo múltiples canales de comunicación,

compartiendo información relevante, estableciendo expectativas claras y resolviendo cualquier problema o conflicto de manera colaborativa.

8. Generando beneficios compartidos, buscando acuerdos equitativos y promoviendo el promoviendo el desarrollo sostenible y colaborativo en todas nuestras iniciativas.

De forma general: Todas las relaciones con partners y proveedores que establece ITAINNOVA están basadas en la ética y en la confidencialidad en materia de protección de datos.

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

28.- En cuanto a la implicación en la comunidad en la que desarrolla la actividad su organización, ¿en qué tipo de proyectos sociales colabora?

28.1. Información adicional.

La cultura de servicio público es inherente a nuestra naturaleza (lo que es diferencial con el mundo empresarial) y así percibe cualquier persona que entra en la organización desde el primer día.

De forma permanente, ITAINNOVA colabora con diferentes Departamentos de la Diputación General de Aragón, Diputación de Zaragoza, Ayuntamiento de Zaragoza, Diputación de Huesca, Universidad de Zaragoza, Clúster de Automoción de Aragón, Asociación de Deporte Solidario ASDES, ESCIC, Directivas de Aragón, ESIC, Federación Aragonesa de Solidaridad. representante de ONGDS con sede en Aragón) además de diferentes fundaciones, asociaciones, colectivos de ciudadanos y ONGDS con las que ha colaborado puntalmente.

ITAINNOVA organiza y participa en muchas iniciativas de voluntariado y acción social y se impulsan políticas y prácticas de obligado cumplimiento desde la UE y política nacional y autonómica. pero es realmente difícil tener información concreta y parametrizada de esa actividad (proyectos, horas de dedicadas, personas implicadas, presupuesto). Por ello, en 2021 se desplegó una Hoja de ruta basada en los resultados de la matriz de materialidad en el que participaron un 15% de las personas que trabajan en ITAINNOVA y la asociación de los elementos o factores de la RSC gobierno corporativo, dirección estratégica, gestión y control interno, información y verificación, certificación e inversión socialmente responsable con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Los resultados de esta matriz y el profundo análisis han sentado las bases de la Hoja de ruta RSC 2021-2022 presentada al Comité de dirección. Una hoja de ruta que integró el proceso de materialidad en ITAINNOVA, involucrando a todas las áreas que interaccionan con los grupos de interés e incorporando los resultados como input clave para la estrategia de Sostenibilidad y se establecen indicadores tanto para el seguimiento del Plan RSC como del grado de cumplimiento de los objetivos ODS y que permite hacer visible la contribución de ITAINNOVA al desarrollo sostenible y responder así a la creciente exigencia social de transparencia.

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

29.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con el negocio de su organización?

29.1. Información adicional.

En un centro tecnológico público cuyo propietario es un gobierno regional toda la actividad que se desarrolla tiene un objetivo social y económico. ITAINNOVA está, además, orientado a la gestión de proyectos y toda nuestra actividad se desarrolla bajo parámetros de calidad, eficiencia en los recursos y control del tiempo. Ya hemos explicado que son criterios de sostenibilidad económica los que centran el seguimiento de la actividad y que la innovación tecnológica muchas veces la dirigimos a las necesidades empresariales, pero tenemos margen para orientar hacia el impacto social a la actividad interna y la innovación propia financiada de forma competitiva, tanto a nivel nacional como europeo.

De cualquier forma Fruto de una reflexión (matriz de materialidad) ITAINNOVA ha definido cuales son las direcciones en las que la estrategia y el negocio se alinean con nuestro impacto en la Sociedad. En nuestra memoria GRI se destacan 5 las áreas de impacto social de ITAINNOVA:

- Dinamización económica: El ciclo virtuoso de transferir tecnología a las empresas que pagan impuestos. Queremos transformar empresas innovadoras
- Retención de Talento: El yacimiento regional del talento tecnológico que quieren las empresas. Queremos desarrollar trabajadores valiosos
- Efectividad en la gestión: Un modelo de efectividad multiplicadora en la gestión de la inversión pública. Queremos transmitir confianza y transparencia a los contribuyentes.
- Hacedor tecnológico: Un instrumento tecnológico de innovación social. Queremos ayudar a mejorar a colectivos sociales
- Intérprete del futuro: Un referente para anticipar y comprender los cambios en la Sociedad del Futuro. Queremos informar a la sociedad

Como elemento catalizador de la innovación en el tejido socioeconómico regional permite a ITAINNOVA desarrollar un extenso y profundo marco relacional en el que encontrar ejemplos de acciones de voluntariado y acción social :

1. Plan de Talento en I+D+i y perspectiva de género en ciencia y tecnología. Las actuaciones que mayor impacto proporcionan al tejido económico y empresarial es la formación y mejora continua de la cualificación de trabajadores para el refuerzo de la competitividad empresarial y a la puesta en marcha de proyectos de I+D+i. Las personas que forman parte del programa formativo de ITAINNOVA, una vez que finalizan su programa de formación consigan una inserción inmediata en el tejido empresarial cercano. De esa forma aumentamos las probabilidades de retener el talento en la región
2. Activa participación en el programa: Soy futuro, apoyado por el Gobierno de Aragón e impulsado a través de Directivas de Aragón que, a través de la impartición de charlas en los 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.
3. Organización de visitas a las instalaciones del Instituto acercan las tecnologías a todo

tipo de personas y colectivos.

4. Organización y participación en talleres, charlas y programas educativos y de mentorizaje que fomentan las vocaciones STEAM.
5. Participación en la red Gener@ Igualdad. Empresas A través de la participación en acciones de difusión relacionada con el acceso de mujeres a puestos de alto impacto en las organizaciones y rotura del techo de cristal.
6. Impulso de estudios de talento. El Rol del Talento Joven con Propósito en las Empresas, en colaboración la Fundación Princesa de Girona con el fin de adaptar nuestra oferta a la demanda social existente.
7. Asistencia técnica en la administración del Portal y envío de proyectos de ayudas para Emergencias del Comité Autonómico de Emergencias de Aragón (en 2022 se han convocado 3 Emergencias Autonómicas).
- 8,. Campaña de recogida de materiales para ayuda a Ucrania en colaboración con el Gobierno de Aragón.
9. Organización del #11F, Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia.
10. Participación en la Carrera ESIC y en la Carrera por la Ciencia.
11. Colaboración con Motostudent con sesiones a lo largo del curso escolar,
12. Creación del Programa Industrial Ville, donde personas voluntarias del Instituto acercan la industria a escolares de entre 10 y 12 años.

ITAINNOVA integra en sus políticas de gestión y funcionamiento una perspectiva social y medioambiental en sus objetivos económicos, intentando dar un paso más allá del estricto cumplimiento de la normativa y tratando de responder a las expectativas, tanto de los trabajadores y trabajadoras como de la sociedad demandante de nuestros servicios.

Transparencia con el entorno social de la organización

30.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se comparten con las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

30.1. Información adicional

ITAINNOVA se rige por las leyes de transparencia, integridad y ética pública.

Nuestra página web ITAINNOVA incluye un apartado completo y específico en materia de transparencia <https://www.ita.es/ita/transparencia/>.

La cultura de servicio público es inherente a nuestra naturaleza. Como organización, ITAINNOVA, forma parte de la sociedad y de la vida pública. El diálogo continuo con nuestros grupos de interés es, por tanto, vital para nosotros. Por ello, en ITAINNOVA disponemos de distintos canales de comunicación específicos para cada grupo de interés. La comunicación es bidireccional y no se dispone de una frecuencia establecida, ya que los requerimientos de cada grupo de interés son diferentes.

Personas que trabajan en ITAINNOVA
? Informe integrado

- ? Intranet
- ? Web corporativa
- ? Satisfacción y experiencia del cliente
- ? Comentarios directos / reuniones informales
- Clientes
- ? Informe integrado
- ? Satisfacción y experiencia del cliente
- ? Comentarios directos / reuniones informales
- ? Web corporativa
- ? Informes de prescriptores y de medios especializados
- ? Requisitos de clientes y deontológicos
- ? Reuniones, comisiones y grupos de trabajo externos
- Agentes del marco legal de actuación
- ? Informe integrado
- ? Web corporativa
- ? Auditorias
- ? Informes de prescriptores y de medios especializados
- ? Plataformas de gestión documental
- ? Reuniones, comisiones y grupos de trabajo externos
- ? Legislación
- Socios en proyectos de FPC -Financiación Pública Competitiva-
- ? Informe integrado
- ? Web corporativa
- ? Satisfacción y experiencia del cliente
- ? Comentarios directos/ reuniones informales
- ? Reuniones formales, videoconferencias, y comités internos
- ? Plataformas de gestión
- Medios de comunicación
- ? Informe integrado
- ? Web corporativa
- ? Redes sociales
- ? Reuniones, contacto telefónico y correo electrónico
- Gobierno de Aragón
- ? Informe integrado
- ? Web corporativa
- ? Informes de prescriptores y de medios especializados
- ? Requisitos de clientes y deontológicos
- ? Medios de comunicación y redes sociales
- ? Reuniones, comisiones y grupos de trabajo externos
- ? Legislación
- Sociedad
- ? Informe integrado
- ? Web corporativa
- ? Informes de prescriptores y de medios especializados
- ? Medios de comunicación y redes sociales
- ? Reuniones, comisiones y grupos de trabajo externos
- ? Legislación

- ? Reuniones formales, videoconferencias, y comités internos
- Agentes del ecosistema local de innovación
- ? Informe integrado
- ? Web corporativa
- ? Informes de prescriptores y de medios especializados
- ? Requisitos de clientes y deontológicos
- ? Medios de comunicación y redes sociales
- ? Reuniones, comisiones y grupos de trabajo externos
- ? Legislación
- Proveedores
- ? Informe integrado
- ? Comentarios directos / reuniones informales
- ? Informes de prescriptores y de medios especializados
- ? Reuniones, comisiones y grupos de trabajo externos
- ? Reuniones formales, videoconferencias, y comités internos
- ? Web corporativa

En 2021 se desplegó una Hoja de ruta basada en los resultados de la matriz de materialidad en el que participaron un 15% de las personas que trabajan en ITAINNOVA y el Instituto de los elementos o factores de la RSC ¿gobierno corporativo, dirección estratégica, gestión y control interno, información y verificación, certificación e inversión socialmente responsable? con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Los resultados de esta matriz y el profundo análisis han sentado las bases de la Hoja de ruta RSC 2021-2022 presentada al Comité de dirección. Una hoja de ruta que integra el proceso de materialidad en ITAINNOVA, involucrando a todas las áreas que interactúan con los grupos de interés e incorporando los resultados como input clave para la estrategia de Sostenibilidad y se establecen indicadores tanto para el seguimiento del Plan RSC como del grado de cumplimiento de los objetivos ODS y que ha permitido hacer visible la contribución de ITAINNOVA al desarrollo sostenible y responder así a la creciente exigencia social de transparencia.

El Instituto consciente de la necesidad estratégica de analizar y responder a las demandas y expectativas de sus grupos de interés, ha realizado durante el ejercicio 2023 una revisión y actualización del estudio de materialidad que permite a ITAINNOVA determinar cuáles son las cuestiones sociales, laborales, ambientales y de gobernanza más relevantes.

Comunicación y fomento de buenas prácticas

31.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se realiza una comunicación proactiva en la Comunidad Local?

31.1. Información adicional

La vocación de servicio público es inherente a nuestra naturaleza. Como parte de la sociedad y la esfera pública, ITAINNOVA está presente de manera creciente en los diferentes medios de comunicación, lo que nos brinda la oportunidad de llegar a un público más amplio. La divulgación y difusión en los medios son instrumentos esenciales para

fortalecer la posición, el impacto y la contribución de un instituto tecnológico en los ámbitos académico, científico, empresarial y social.

Para ello es clave nuestra capacidad de difundir y permear nuestras formas de hacer y conocimiento en los medios de comunicación más generalistas. ITAINNOVA utiliza como canales de difusión:

1. Publicaciones semanales de Noticias, Eventos y artículos del Blog en la Web ITAINNOVA
2. Artículos del Suplemento Tercer Milenio
3. Web Aragón Investiga
4. Boletines Sectoriales
5. Redes sociales, con canales en Twitter, Instagram, LinkedIn, Facebook y YouTube

IMPACTO EN LOS MEDIOS 2023

51 NOTICIAS /Notas de prensa

PRENSA DIGITAL 1.427 impactos prensa digital

2 horas y 43 minutos en TV (Aragón TV y TVE)

2 horas y 37 minutos en Radio (Onda Cero, Aragón Radio, SER Radio Zaragoza, SER Radio Huesca, Calamocha Radio, COPE Aragón, Radio Jaca, Radio Sabiñánigo)

8.023 seguidores: en X (antes Twitter)

10.964 seguidores en LinkedIn

977 seguidores en Instagram:

Hemos recibido visitas de 24 centros escolares, donde se cursan ESO, Bachillerato y FP. También hemos recibido a estudiantes de Ingeniería de Universidad San Jorge y Universidad de Zaragoza. En total casi 800 personas han acudido a visitar el ITA en 2023.

AMBIENTAL

Impacto ambiental

32.- Respecto a los temas medioambientales, ¿cómo tiene en cuenta su organización el impacto ambiental en el desarrollo de la actividad?

32.1. Información adicional

En ITAINNOVA trabajamos para que nuestra organización sea ambientalmente responsable, lo que no solo nos permite garantizar el cumplimiento de la normativa, sino también prevenir o mitigar los impactos derivados de nuestra actividad y conseguir reducir al máximo nuestra huella de carbono. Como entidad de derecho público, estamos comprometidos a impulsar la transición hacia una economía circular participamos activamente en el desarrollo de diferentes iniciativas y proyectos tecnológicos. Inciden en una mejora de la sostenibilidad al trabajar en economía circular, mejora de la gestión ambiental, análisis del ciclo de vida, aplicación de tecnologías limpias (coche eléctrico), el ahorro y la eficiencia energética, etc.

Desde el punto de vista medioambiental las actividades y operaciones de ITAINNOVA no incluyen procesos productivos de bienes tangibles por lo que los impactos ambientales son mínimos, fácilmente reconocibles y comunes a los de otras organizaciones de servicios: principalmente los derivados de los consumos energéticos (huella de CO2 y emisiones de gases de efecto invernadero) y de la gestión de los residuos. No disponemos de un sistema de gestión ambiental en el que se identifiquen los riesgos y exista un plan de acción para prevenir el impacto de la actividad de ITAINNOVA y por lo tanto, no aplica el principio de precaución. Teniendo la consideración de indicadores no materiales: la economía circular y la prevención y gestión de residuos, la contaminación, el consumo y el suministro de agua y el consumo de materias primas y las medidas adoptadas para optimizar su uso. Para analizar la dimensión medioambiental de nuestro impacto, se ha analizado desde 2018, los informes anuales facilitados por las compañías suministradora, los datos recopilados por el Departamento de Servicios Generales realiza un seguimiento de los consumos de electricidad y agua mediante, el kilometraje de los vehículos, consumo de papel y .recogidas de residuos de todas sus instalaciones desde 2012 y el cuadro-resumen de resultados de la calculadora de emisiones del Ministerio para la Transición Ecológica que incorpora los factores de emisión. Este sistema de seguimiento facilita la obtención de los datos de consumo de forma global e individualizada, realizar comparativas entre las diferentes instalaciones, observar avances o retrocesos, detectar anomalías y establecer medidas correctoras. Desde 2020 las medidas adoptadas por el covid-19 (implantación de la política de teletrabajo y la virtualización de los eventos) impactaron de forma significativa en todos los consumos. Durante 2022, se ha producido una mejora en la ratio escogida de huella de CO2 proporcional a la actividad (medida por los ingresos totales) en todos los alcances, lo que nos permite comprobar la tendencia a reducir los consumos energéticos de los últimos cuatro años, provocados por la política de teletrabajo, la digitalización de nuestra organización, y la progresiva implantación inversiones y medidas culturales de eficiencia energética que en 2024 se verán reforzados con la instalación de placas solares destinadas al autoconsumo de uno de nuestros edificios.

Cabe destacar, que muchos de nuestros proyectos tecnológicos inciden en una mejora de la sostenibilidad al trabajar en economía circular, mejora de la gestión ambiental, análisis del ciclo de vida, aplicación de tecnologías limpias (coche eléctrico, hidrógeno verde), el ahorro y la eficiencia energética, etc.

Compromiso frente al cambio climático

33.- ¿Se participa o se ponen en marcha acciones que evidencien el compromiso público de la organización para prevenir la contaminación?

Economía circular

34.- ¿Hasta qué nivel se ha desarrollado en su organización el modelo de economía circular?

34.1. Información adicional

El compromiso de ITAINNOVA con un modelo de producción y consumo más sostenible, en el que las materias primas se mantienen más tiempo en los ciclos productivos y pueden aprovecharse de forma recurrente, procurando con ello generar muchos menos residuos está presente en toda su cadena de valor y es transversal a todos los equipos que integran el Instituto.

El Plan estratégico ITAINNOVA 2021-2024 aporta una dirección estratégica clara en el sentido de la implementación de una organización que cumple los criterios. En este sentido se diseña un pilar estratégico: ? Ecosistema de Innovación Responsable? para cuya activación se despliega el proyecto ? Observatorio 2030? Observatorio de innovación tecnológica, digitalización y circularidad de Aragón que permita recoger las necesidades y capacidades de las empresas, con la intención de ?conectar? y así hacer crecer el ecosistema mediante el impulso de proyectos de innovación en los que participen empresas de Aragón, especialmente pymes.

Su creación y despliegue se ha impulsado desde la Dirección del Instituto, y a su vez se ha creado un equipo de trabajo integrado por una persona de desarrollo de negocio; una persona cuyo fin se centra en la difusión de la actividad desplegada por este observatorio; así como una persona implicada en servicios tecnológicos de laboratorios y cuyo fin es impactar en la forma de desarrollar la actividad en los laboratorios del Instituto y, a su vez fomentar la digitalización de los servicios prestados a las pymes estableciendo una forma de relación con nuestros laboratorios que suponga mayor agilidad y una mayor eficiencia de los recursos, minimizando el impacto en el uso de recursos de nuestra actividad; y por último dos personas del ámbito de diseño y desarrollo de proyectos de financiación pública, especialmente en el ámbito europeo con el fin de impulsar esta forma de hacer tanto internamente como en el contexto de nuestra actividad. Al final 6 personas que destinan un mínimo de 10% de su actividad (170 horas por persona, un total de 1024 horas de trabajo), con responsabilidad de integrar esa visión de circularidad tanto en nuestro quehacer interno, como en el desarrollo de actividades con nuestras stakeholders aprovechando de esta forma la posibilidad de avanzar en la cultura de circularidad de nuestra comunidad autónoma.

Destacar la participación del Instituto Tecnológico de Aragón en 3 Planes Complementarios de I+D+i a los programas de Materiales Avanzados ?Materiales funcionales avanzados para dispositivos inteligentes? y de Energía e Hidrógeno verde ?Descarbonización del sector del transporte pesado y la industria a través de la aplicación de tecnologías de hidrógeno verde?.

Para facilitar algún dato que sirva de guía para cuantificar este criterio con datos fiables, podemos indicar las horas dedicadas por el personal del Instituto los últimos 5 años en los proyectos de Financiación Pública Competitiva (Listado de Proyectos de I+D+i en Economía Circular) que supone un 50% de la actividad del Instituto y que ha pasado de las 9000 horas en 2018 a las más dxxxx horas en 2023 . Adicionalmente, en 2023, ITAINNOVA ha obtenido el candidatur Sello Aragón Circular, un distintivo otorgado por el Gobierno de Aragón que reconoce públicamente el compromiso con la economía circular, del desempeño de buenas prácticas y de actuaciones de mejora de su circularidad, en el marco de una gestión excelente, innovadora y sostenible, que cumplen los requisitos

establecidos, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes.

Comunicación ambiental

35.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los empleados y a otros grupos de interés?

35.1. Información adicional.

Todas nuestras comunicaciones externas (redes sociales, blogs, artículos en prensa...) difunden a todos los grupos de interés nuestra actividad en este ámbito y en la RSC. De forma genérica, desde 2014 ITAINNOVA presenta anualmente en su Informe anual integrado, una memoria de sostenibilidad en base al estándar de reporte GRI en el que integramos el concepto de doble materialidad, analizamos tanto el impacto de nuestras actividades en el entorno e involucra a todas aquellas áreas que interactúan con los grupos de interés como parte integral del Modelo de Gestión RSC del Instituto y del compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En ITAINNOVA trabajamos para que nuestra organización sea ambientalmente responsable, lo que no solo nos permite garantizar el cumplimiento de la normativa, sino también prevenir o mitigar los impactos derivados de nuestra actividad y conseguir reducir al máximo nuestra huella de carbono. Comprometidos a impulsar la transición hacia una economía circular participamos activamente en el desarrollo de diferentes iniciativas y proyectos e internamente mediante las siguientes líneas de actuación: espacios de trabajo sostenibles, saludables y accesibles; consumo responsable; gestión de residuos; eficiencia energética, energía con garantía de origen renovable y cambio climático; y sensibilización ambiental.

A nivel interno, desde 2020 coincidiendo con el nuevo marco de obtención del sello RSA+ hemos desarrollado una iniciativa de Formación interna gamificada y práctica sobre los ODS. En la Plataforma de Formación interna del Instituto, Leonardo, se ha creado un espacio destinado a la información, sensibilización y formación sobre los ODS en el espacio ODSEATE: Comparte y actúa, en el que todas las personas que integran ITAINNOVA acceden a: Guías para la integración de los ODS en la organización, píldoras formativas en Objetivos de Desarrollo Sostenible para Organizaciones, vídeos participativos con diferentes personas ITAINNOVA animando a completar retos internos en torno a los ODS o la participación en encuestas.

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

36.- Priorice la importancia que le otorga a los siguientes aspectos para lograr el éxito en la gestión socialmente responsable. (1 más importante - 10 menos importante)

-

Valoración Global

37.- ¿En qué nivel de 1 a 10 siendo 10 muy alto valora su satisfacción con la gestión socialmente responsable que actualmente realiza?

Puntos fuertes y áreas de Mejora

38.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

Una cultura basada en la excelencia que se centra en atraer, retener y desarrollar a los mejores profesionales, su activo más importante, 290 personas comprometidas y con talento, orientadas a identificar y desarrollar soluciones tecnológicas integrales e innovadoras.

Aportamos Talento y Tecnología para conseguir un futuro más sostenible. Trabajamos por una movilidad segura, sostenible y conectada; una agroindustria digital que responda de la demanda de alimentos más sanos y seguros; una industria eficiente totalmente digitalizada y enfocada a la economía circular; salud inteligente que mejore la vida de las personas; energía limpia que favorezca la eficiencia y el uso de energías renovables. Estos ámbitos responden a las demandas globales de la sociedad, y atendíendolas siempre, para crear juntos un mundo más digital, verde y social.

39.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

Continuar unificando esfuerzos y sistematizar en un CMI la recopilación de Indicadores de Economía Circular, con el objeto de seguir avanzando y creando nuevos indicadores de impacto social y ambiental derivados del funcionamiento del Instituto, para poder evaluar más allá de los beneficios económicos que se generen como consecuencia de nuestro compromiso con la economía circular.

Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible

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

En caso afirmativo, ¿su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

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