Calle Valenzuela, 9
50071 Zaragoza
Telf.: 976 702 100
info@iaf.es

CONCILIACION ENTIDADES

Empresa evaluada

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

ENFOQUE DE GESTION

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

NO

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

NO

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

SI

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

NO

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

SI

MEDIDAS CONCRETAS DE CONCILIACIÓN

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

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

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

En el Pacto de aplicación del VII convenio colectivo para el personal laboral que presta sus

servicios en la Diputación General de Aragón al Instituto Tecnológico de Aragón publicado en el BOA se recogen muchas de las medidas de conciliación
http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VERDOC&BASE=BOLE&PIECE=BOLE&DOCS=1-21&DOCR=4&SEC=FIRMA&RNG=200&SEPARADOR=&&PUBL=20130828

En los últimos 5 años el 100% de los trabajadores ITAINNOVA que han solicitan a RRHH una necesidad han encontrado una solución adecuada para conciliar vida profesional y personal.

Existe un seguimiento continuado del número de personas de la organización que se acogen y benefician de las diferentes medidas y acciones desplegadas. En 2018 de las 186 personas se benefician el 85,4%. En los últimos diez años esta proporción nunca ha descendido del 80%,umbral implícito de satisfacción. Por debajo del 50% se activarían medidas correctoras

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

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

- Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- Formación online
- Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- Otros

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

Gran parte de los puestos técnicos y los corporativos tienen perfiles de movilidad y es posible, al existir un servicio TI corporativo de conexión mediante VPN a la intranet corporativa, trabajar a distancia. Se utiliza de forma habitual pero no continuada

Existe un servicio corporativo de videoconferencia profesional que se utiliza de forma intensiva en aras de reducir la huella de CO2 al evitar desplazamiento a reuniones. Dicho sistema se encuentra por duplicado Zaragoza -Huesca de forma que es posible trabajar de forma colaborativa y a distancia en equipos de proyecto mixtos con personas en ambos lugares de trabajo

Existe una plataforma propia de formación a distancia utilizada para formación a profesorado de los ciclos de formación profesional que se ha adaptado para que cualquier persona ITAINNOVA pueda cursar formaciones online https://plataforma.ita.es/

El centro de trabajo de ITAINNOVA está dentro de la ciudad y es accesible por diferentes medios de transporte públicos

En algún caso se ha favorecido el cambio de lugar de trabajo de personas residentes en Huesca desde Zaragoza al centro de trabajo situado en el Parque Tecnológico Walqa

Existe un programa de movilidad en el extranjero en el que varias de las personas con perfil de investigación han podido desarrollarse profesionalmente en instituciones europeas de reconocido prestigio previo convenio bilateral, la última de ellas, Alvaro Pradas, un año en el CERN de Ginebra (Suiza)

http://www.itainnova.es/noticias/itainnova-participa-en-un-experimento-que-busca-respuestas-a-por-que-el-universo-esta-hecho-de-materia-y-no-de-antimateria

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

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

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

Aparte de todas las posibilidades recogidas en el acuerdo colectivo se hace un seguimiento personalizado y apoyo por parte de RRHH ante cualquier hecho vital sobrevenido de la persona que trabaja en ITAINNOVA y/o sus familiares más cercanos que requiera una medida de flexibilización como apoyo inmediato y se busca la mejor solución consensuada por ambas partes si se cronifica. En mas de 25 años de funcionamiento es posible evidenciar decenas de casos.

Desde Enero del 2015 además de las medidas de acción social subvencionadas se ha desplegado una política de retribución flexible (PRF) publicada en la intranet que establece las condiciones para incorporar de forma voluntaria el pago de servicios de guarderías, primas de contrato de seguro médico, formación y cursos de capacitación y reciclaje o los tickets restaurante en la propia nómina de los trabajadores (hasta la cantidad resultante del 30 % del salario bruto anual.) permitiendo que nos beneficiemos de los incentivos fiscales y de cotización por ellos previstos.

Se ha dialogado con la EINA de la Universidad de Zaragoza para que los hijos/as de las personas trabajadoras de ITAINNOVA en vacaciones escolares puedan acudir a los campamentos de día que se desarrollan en el propio campus Río Ebro

Además de los espacios especialmente habilitados como comedores tenemos varias salas repartidas por los diferentes edificios diseñadas para favorecer las relaciones, la creatividad y la colaboración. Existen espacios naturales que rodean al edificio y está permitido salir al exterior.

Medidas relativas a la mejora de permisos legales.

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

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

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

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

En el pacto de Aplicación (y en el propio convenio colectivo para el personal laboral que presta sus servicios en la Diputación General de Aragón) se recogen opciones de excedencia de 1 a 5 años que facilitan la posibilidad de emprender, formarse o desarrollar una experiencia científico-tecnológica e incluso profesional si está relacionada relacionada

También como medidas de fomento del intraemprendimiento se recoge la posibilidad de autorización al personal para la prestación de servicios en sociedades mercantiles mediante contrato laboral a tiempo parcial y de duración determinada, en sociedades mercantiles creadas o participadas por ITAINNOVA.

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

Seis personas ITAINNOVA integran el comité de Acción Social y se reúnen periódicamente para evaluar y proponer a la organización medidas en beneficio de los trabajadores