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

IGUALDAD ENTIDADES

Empresa evaluada

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

ENFOQUE DE GESTION

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

NO

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

SI

En caso afirmativo, ¿cuales?

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

- El despliegue de un diseño organizativo que pivotando sobre tecnologías y equipos corporativos, dispone de una representación en términos de igualdad de género equilibrada,en una proporción de 56% hombres y 44% mujeres en los roles de coordinación .

- Promoción de igual remuneración por igual trabajo, a través del inicio de un estudio y negociación de un nuevo sistema de clasificación profesional y sistema retributivo, siguiendo la Recomendación 07/03/2014 de la Comisión Europea de Refuerzo del principio igualdad retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (2014/124/UE) y el Anexo I de la Directiva 2006/54/CE. Método analítico (cuantitativo). ?Trabajo de igual valor? para lo cual se utiliza un sistema de valoración de puestos en las empresas con perspectiva de género. Homologación del modelo de clasificación y retribución por la Dirección General de Función Pública del Gobierno de Aragón

- En el acceso al empleo, disponer en todas las comisiones de selección de personas técnicas formadas en igualdad de género.

- Compromiso público por parte de personas con responsabilidad en la gestión https://twitter.com/esanjoaquin/status/980159111487807488?s=20

ITAINNOVA ha firmado un acuerdo con la Fundación Plena Inclusión Aragón para la mejora de la accesibilidad cognitiva de las instalaciones y los servicios de Formación en el que dos grupos de evaluadores nos han hecho un diagnóstico de la situación y nos hemos comprometido a implementar el 60% de las acciones propuestas
https://www.heraldo.es/noticias/bc/2018/10/18/un-proyecto-que-consigue-mejorar-accesibilidad-cognitiva-aragon-1272252-2091041.html

Existe un proceso de acogida a las personas en formación en el que se potencia el que estén a
arropados a la vez en su "grupo de edad" (informal/ocio) y en el equipo de trabajo. En el segundo caso, liderado por la persona que hace de tutor, son acompañados por personas de diferentes grupos etarios, sexos o perfiles profesionales. En ambos grupos, ya sea de forma intrínseca o por la falta de una figura corporativa especializada se refleja la diversidad de la organización.

La responsable de RRHH y Desarrollo Corporativo de ITAINNOVA ha iniciado la relación con la asociación de Directivas para adherirnos próximamente al Convenio MÁS DIRECTIVAS

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

SI

En caso afirmativo, ¿cuales?

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.

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

Desde hace más de una década se han establecido diferentes acciones positivas para que ITAINNOVA contribuya a la disminución de la brecha de género en las profesiones STEM y el empleo en I+D en Aragón. Desde hace más de 8 años en cualquier publicación, campaña de marketing o contenidos multimedia tratamos de utilizar un lenguaje neutro y elementos gráficos que favorezcan la disminución de la brecha de género y la eliminación de estereotipos en la actividad de I+D+i. Por ejemplo en el diseño de los elementos gráficos y mensajes de captación en las Ferias de Empleo en la UZ
http://www.itainnova.es/noticias/itainnova-muestra-su-oferta-en-la-feria-de-empleo-empzar-2017
https://twitter.com/ITAINNOVA/status/961224193856634880?s=20

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

Universidad de Zaragoza

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

SI

En caso afirmativo, ¿cuales?

Al ser una entidad de derecho público perteneciente al Gobierno de Aragón estamos especialmente obligados a contemplar la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres y nos aplican además diferentes leyes y normativas respecto a la Función Pública como la orden de 28 de Septiembre de 2015, del Consejero de Hacienda y Administración Pública, en su artículo 7, que dicta instrucciones para la elaboración del Presupuesto y establece como documentación necesaria anexa la elaboración de un informe de impacto de género analizando el efecto en esta materia de los programas de gasto gestionados por cada unidad administrativa (y en concreto por ITAINNOVA)

Al ser un centro de innovación tecnológica también debemos cumplir con el Plan Nacional de I+D (2008-2011), donde se establecieron los objetivos y prioridades de la política de investigación, desarrollo e innovación y con la Ley de la Ciencia dónde se recogieron los grandes principios y objetivos generales que han de regir las políticas de ciencia y tecnología tanto nacionales como regionales en el horizonte temporal 2007?2015. Este gran acuerdo político contemplaba, entre sus principios básicos, el poner a la I+D al servicio de la ciudadanía, del bienestar social y de un desarrollo sostenible, con plena e igual incorporación de la mujer. Asimismo debemos cumplir los principios en el programa H2020 de la UE

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

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

de género en España y las prioridades establecidas en el periodo de programación.

La dirección de las medidas tomadas y el compromiso de ITAINNOVA en torno a la igualdad, supuso la participación, en el año 2016, en la sesión plenaria de la red de políticas de igualdad entre hombres y mujeres en fondos comunitarios, celebrada en el mes de abril en Zaragoza para presentar nuestra buena práctica en la información del principio y fuimos reconocidos por ello a nivel nacional
https://twitter.com/ITAINNOVA/status/720199896981184512

MEDIDAS CONCRETAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Organización general y comunicación

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

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación (en definición de vacantes, en criterios de selección, en texto de anuncios, en diversidad de canales de captación, etc.)
- En las entrevistas de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (edad, género, procedencia cultural, etc.)
- El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee competencias específicas para evaluar a personas candidatas diversas.
- Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.

- La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa en sus relacionales laborales.
- Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- Se realizan acciones de formación y/o sensibilización en gestión de la diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- Existe una ficha de perfil de cada puesto de trabajo en el que se define de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos no dando cabida a ningún otro aspecto que implique una posible discriminación (edad, género, cultura, etc.)
- Se dispone de un mapa de la diversidad que muestra la configuración de la plantilla según su categoría laboral junto a otras variables (género, edad, origen, experiencia, antigüedad en la empresa, etc.).
- Se potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- La organización dispone de un proceso de desvinculación laboral objetivo (despidos, ceses, bajas incentivadas) que garantiza un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla.
- Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.
- Existe una TABLA SALARIAL con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, formación, capacidades, experiencia, etc.)
- Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la organización.