Instituto Aragonés de Fomento

Departamento de Presidencia, Economía y Justicia

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

# RSA PLUS 2021 - Empresas y Entidades

**Empresa evaluada**

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

## PLANTILLA DE LA ORGANIZACIÓN

### Indique el número de personas trabajadoras en plantilla en la organización

En ITAINNOVA, trabajan 231 personas, 145 hombres y 85 mujeres.
217 EN PLANTILLA (135 HOMBRES 82 MUJERES)
14 PERSONAS CON BECA (11 HOMBRES y 3 MUJERES)
Datos a 31/12/2020

## CONCILIACION

### Enfoque de gestión

**1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?**

Si, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

**2. En caso afirmativo, información adicional.**

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, durante 2021, ITAINNOVA está elaborando un Plan de Igualdad propio que recogerá todos aspectos de las peculiaridades de la actividad y organizativas del Instituto.

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:
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre
- Real Decreto-ley 6/2019
- Ley Orgánica 3/2007
- Artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española de 1978
- LEY 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en

Aragón.
- LEY 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón

Durante 2020 ITAINNOVA ha elaborado un plan de acción propio en el que se ha utilizado como guía el plan de actuación elaborado por la Administración general de la Comunidad Autónoma de Aragón, incluyendo cambios o matices que, por las características del Instituto, han sido necesario incluir. Además, se han analizado todas las variables que recoge el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Distribuidas e incluidas en los ejes establecidos en el Plan de acción de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Aragón.

En junio de 2021, la Dirección de ITAINNOVA ha firmado su compromiso de disponer, de manera actualizada, de un Plan de Igualdad consensuado y negociado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, con el objetivo de dar un paso adelante y seguir trabajando en la organización, por la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres. Y por lo tanto, existe el compromiso de:
? Destinar recursos, en concreto personas suficientes, con experiencia en desarrollar e implementar acciones de género, para llevar a cabo las medidas acordadas en el plan.
? Recopilar y realizar el seguimiento de datos desglosados por sexo / género en relación las personas que se vinculan con ITAINNOVA, realizándose informes al menos con carácter anual, basados en indicadores.
? Sensibilizar y formar sobre igualdad de género y prejuicios de género inconscientes para las personas de ITAINNOVA y para aquellas que sean responsables de la toma de decisiones.

Las areas mínimas que deben cubrirse y abordarse mediante medidas y objetivos concretos en aras a disponer de una cultura organizativa que tenga en cuenta los aspectos de género, son:
- Selección y contratación
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Así mismo tiene en cuenta que, nuestra actividad de I+D+i conlleva que se tenga en cuenta en todos los aspectos organizativos, la integración de la dimensión de género, y muy especialmente en los contenidos de investigación.

**3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?**

SI

**4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración**

En la memoria de actividad anual, con el triple balance GRI, se recogen algunos indicadores bajo el apartado de "Dimensión Social" sobre "Prácticas laborales y Trabajo Digno" y son públicos.(https://www.itainnova.es/pdf/itainnova/ITAINNOVA_Memoria_Anual_2019.pdf).
Además, con el objetivo de proponer actuaciones de mejora la base de las medidas más y mejor ajustadas a nuestra realidad.medida adicional,en junio de 2021, la Comisión de Igualdad de ITAINNOVA lanzó a todas las personas que trabajan en el Instituto, una encuesta sobre igualdad.que contempla los siguientes aspectos:
1. Medidas de conciliación
2. Igualdad retributiva
3. Diversidad
4. Acoso sexual y por razón de sexo
5. Compromiso del Instituto con la igualdad.
6. Acceso al empleo
7. Carrera profesional
8. Formación
9. Condiciones de trabajo
10. Valoración general

**5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?**

SI

**6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento**

En 2021, se nombra en el Instituto, una Comisión de igualdad integrada por de 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.

Esta Comisión tiene las siguientes competencias: negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad,elaboración del informe de los resultados del diagnóstico,Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones., el impulso de la implantación del plan de igualdad en el Instituto y la definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas. Para ello, acuerda realizar reuniones periódicas. durante las cuales se acordarán y pondr´ñan en marcha, todas las medidas necesarias para adaptar al funcionamiento del Instituto, en aras a llevar a cabo en su máximo grado el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres siguiendo lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Y por lo tanto, llevar a cabo un diagnóstico y plan de acción propio para al menos, el mismo marco temporal, que contenga un contenido propio del Plan de Igualdad de ITAINNOVA.

Para la válida constitución de la Comisión a efectos de la celebración de reuniones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la presencia de al menos las dos terceras partes de la representación de cada parte de la comisión de igualdad, tanto de la parte social, como de la parte empresarial. Adicionalmente. para conocer mejor cual es la opinión de la plantilla de ITAINNOVA de cara a la negociación del futuro marco estable de teletrabajo, en julio de 2021, se lanzó a todo el personal una encuesta de valoración del periodo de teletrabajo en el que hemos estado adscritos la mayoría del persona. Esta encuesta se han contemplado aspectos positivos y a mejorar, así como todas aquellas cuestiones que los participantes consideren importantes, y que deberían tenerse en cuenta en la futura regulación del teletrabajo en ITAINNOVA.

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

NO

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

NO

**Medidas concretas de conciliación**

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

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 12. Otras

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

La actividad de ITAINNOVA no exige 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 favorecen las prejubilaciones y los contratos de relevo.
- Se facilita la posibilidad de acceder a permisos sin sueldo, de corta duración cuando las personas o bien han agotado las posibilidades de acceder a otra forma de flexibilizar su actividad en relación a sus circunstancias personales, o bien no existan formas en las que poder compatibilizarlos.
- Se fomenta el uso del permiso de paternidad.

- Existe la posibilidad de solicitar días de permisos por asuntos propios que permiten disfrutarse en módulos horarios y no días completos.
- En la actual politica de teletrabajo, se ha ampliado la franja horaria durante la cual poder cumplir la jornada laboral, pudiendo comenzar a trabajar a las 6:00 horas y finalizar a las 22:00 horas dando la posibilidad de distribuir la jornada en tantos módulos de tiempo como se necesite por parte de la persona.
-Existe la posibilidad de concentrar el horario de trabajo e incluso reducirlo para facilitar el cuidado de persona con enfermedad crónica.

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

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 7. Otras

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

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

Gran parte de los puestos técnicos y los corporativos tienen perfiles de movilidad.

Todas las personas que integran ITAINNOVA tiene acceso a la herramienta Microsoft Teams que cuesta con un sistema de mensajería automática, un sistema de videoconferencias y diferentes aplicaciones que permiten comunicarsse y trabajar de forma colaborativa con cualquier persona de la organización, compartiendo archivos y editándolos en línea. Adicionalmente, al existir un servicio TI corporativo es posible realizar una conexión mediante VPN (red privada virtual) a la intranet corporativa y poder trabajar a distancia.

ITAINNOVA cuenta con una Plataforma de Formación interna, accesible las 24 horas, desde cualquier lugar, Un espacio orientado a facilitar el proceso de formación eintercambio de experiencias de aprendizaje, que permite desde la creación de aulas virtuales, particpacion en foros, intercambio de archivos y otras acciones encaminadas a mejorar la capacitación de las personas que integramos ITAINNOVA.

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

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 2. Servicio de guardería o ludoteca, canguro u otros servicios que faciliten el cuidado de hijos en el centro de trabajo
- 3. Servicios para el cuidado de personas dependientes y discapacitadas.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 6. Seguros vinculados con la salud.

- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

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

- Seguro médico colectivo, cuya cobertura puede ampliarse a familiares directos,cónyuges o parejas de hecho, y descendientes de la persona trabajadora.
- Adicionalmente a las múltiples posibilidades recogidas en el acuerdo colectivo, el equipo de RRHH y Desarrrollo Coorporativo realiza un seguimiento personalizado ante cualquier hecho vital sobrevenido de la persona que trabaja en ITAINNOVA y/o sus familiares más cercanos que requiera una medida de flexibilización como apoyo inmediato y se busca la mejor solución consensuada por ambas partes si se cronifica. En más de 25 años de funcionamiento es posible evidenciar decenas de casos.
- Desde Enero del 2015 además de las medidas de acción social subvencionadas se ha desplegado una política de retribución flexible (PRF) publicada en la intranet que establece las condiciones para incorporar de forma voluntaria el pago de servicios de guarderías, primas de contrato de seguro médico, formación y cursos de capacitación y reciclaje o los tickets restaurante en la propia nómina de los trabajadores (hasta la cantidad resultante del 30 % del salario bruto anual.) permitiendo que nos beneficiemos de los incentivos fiscales y de cotización por ellos previstos.
-Las clases de idiomas que son subvencionads en un 60% por el Instituto, pueden ser impartidas en el propio centro de trabajo u online, optimizando el tiempo que se dedica a dicha formación y evitando más desplazamientos.
- ITAINNOVA cuenta con un programa de salud y bienestar con el que se han organizado diferentes actividades y formaciones relacionadas con el objetivo de promover el trabajo seguro, saludable y decente.
- Se han organizado diferentes acciones formativas en (Talleres de Iniciación al Mindfulness y respiración para la relajación, Charla Hábitos Saludables).
- Existen espacios especialmente habilitados como comedores y salas repartidas por los diferentes edificios diseñadas para favorecer las relaciones, la creatividad y la colaboración.
- Existen espacios naturales que rodean al edificio ( más de veintidosmil metros de zonas ajardinadas), que durante este ejercicio se han dotado de equipamiento facilitando la posibilidad de comer en las zonas exteriores, respetando todos los protocolos de seguridad derivados del la emergencia sanitaria.

**¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?**

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).

- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 8. Otras medidas

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

- Permiso por asuntos particulares, 6 días a lo largo del año que la persona puede distribuir de forma libre y que además puede disfrutar por horas, y no podías completos si es de su interés.
- Permiso por ausencia por enfermedad y fallecimiento de familiares, ampliados hasta 5 días.
- Bolsa de 12 horas para acompañamiento médico de familiares a cargo, definiendo de forma amplia qué se entiende por familiar a cargo.
- Disfrute de días por matrimonio de familiar de primer grado.
- Dias de permiso por divorcio.
- En el 100 % de los casos en los que se ha solicitado excedencias o reducción de jornada por guarda legal o cuidado de personas dependientes se ha adoptado la propuesta de conciliación propuesta por el trabajador.
- En el Convenio colectivo se amplían periodos de reserva del puesto de trabajo por excedencias de carácter voluntario y, se han generado excedencias por movilidad que permiten, durante un tiempo, estar fuera de la organización desarrollando capacidades a través de proyectos que, por último suponen una mejora cualitativa para la persona y la organización. Durante todo ese periodo se reserva el puesto de trabajo.
- Permiso para la realización fuera de la organización, de estudios de carácter técnico/científico con el fin de mejorar la capacitación.organización
- Permiso para la realización de actividades profesionales en una empresa mercantil que de una u otra forma permita la ampliación de la experiencia y las posibilidades dentro de ITAINNOVA.
- Permiso y excedencia para cuidado de menores, familiares enfermos, personas con especial dedicación o discapacidad.

## IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

### Enfoque de gestión

**1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación?**

Si, plan de igualdad

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

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:
-Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre
-Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre
-Real Decreto-ley 6/2019
-Ley Orgánica 3/2007
-Artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española de 1978
-LEY 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.
-LEY 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón

Durante 2020 ITAINNOVA ha elaborado un plan de acción propio en el que se ha utilizado como guía el plan de actuación elaborado por la Administración general de la Comunidad Autónoma de Aragón, incluyendo cambios o matices que, por las características del Instituto, han sido necesario incluir. Además, se han analizado todas las variables que recoge el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Distribuidas e incluidas en los ejes establecidos en el Plan de acción de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Aragón.

En junio de 2021, la Dirección de ITAINNOVA ha firmado su compromiso de disponer, de manera actualizada, de un Plan de Igualdad consensuado y negociado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, con el objetivo de dar un paso adelante y seguir trabajando en la organización, por la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres. Y por lo tanto, existe el compromiso de:
- Destinar recursos, en concreto personas suficientes, con experiencia en desarrollar e implementar acciones de género, para llevar a cabo las medidas acordadas en el plan. - Recopilar y realizar el seguimiento de datos desglosados por sexo / género en relación las personas que se vinculan con ITAINNOVA, realizándose informes al menos con carácter anual, basados en indicadores.
- Sensibilizar y formar sobre igualdad de género y prejuicios de género inconscientes para las personas de ITAINNOVA y para aquellas que sean responsables de la toma de decisiones.

Las areas mínimas que deben cubrirse y abordarse mediante medidas y objetivos concretos en aras a disponer de una cultura organizativa que tenga en cuenta los aspectos de género, son:
-Selección y contratación
-Formación
-Promoción profesional
-Condiciones de trabajo
-Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
-Infrarrepresentación femenina
-Retribuciones
-Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Así mismo tiene en cuenta que, nuestra actividad de I+D+i conlleva que se tenga en cuenta en todos los aspectos organizativos, la integración de la dimensión de género, y muy

especialmente en los contenidos de investigación.

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

SI

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

Si, un Plan de Medidas alternativas al cumplimiento de la LGD

**5. Información adicional.**

Desde 2016

**6. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?**

SI

**7. En caso afirmativo, información adicional.**

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.

Ya en 2012, ITAINNOVA inició este camino dentro de la organización con el proyecto: Desafío de la diversidad. Un proyecto con el que se realizó la evaluación y análisis de diferentes indicadores que contemplan la coexistencia de diferentes generaciones, culturas, intereses e incluso momentos vitales, en el desarrollo y despliegue de las políticas y prácticas en relación a la gestión relacionada con personas que se realizan en el Instituto. Desde entonces, todas las actuaciones y propuestas se han ido generando como organización, han tomado de base la existencia de dicha diversidad. 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 des 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:

-La firma en 2020, del compromiso explícito del equipo de Dirección de impulsar, encualquier sentido, la igualdad de oportunidades.
-La recogida en el Plan Estratégico de ITAINNOVA 2020-2024, 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.

-El principio de Igualdad de Oportunidades incluido en nuestro código ético ITAINNOVA que explicita en varios de los apartados el compromiso de la organización con la no discriminación. https://www.itainnova.es/pdf/itainnova/codigo-etico-ITAINNOVA.pdf y en nuestra Política de becas y estancias formativas ITAINNOVA que lo establece uno de los procesos clave de la organización.
-Formación e impartición del personal del Departamento de RHH y Desarrollo Corporativo del Instituto en diferentes cursos y talleres en materia de igualdad.
-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.

**8. ¿Existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Chárter de la Diversidad, el Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, trabajo Decente de la OIT, etc.)?**

SI

**9. En caso afirmativo, información adicional.**

Una de las primeras cuestiones a tener en cuenta es que el compromiso de ITAINNOVA en torno a la igualdad, supuso el reconocimiento de dentro de la red de políticas de igualdad entre hombre y mujeres en fondos comunitarios. FSE durante el 2016. Fuimos invitados a presentar nuestra buena práctica en la información del principio y fuimos reconocidos por tanto, a nivel nacional. https://twitter.com/ITAINNOVA/status/720199896981184512.

Por su parte, la propia naturaleza jurídica de la Organización, y la necesaria alineación de nuestras políticas, con las que son de obligado cumplimiento dentro del ámbito público, lleva a que necesariamente se deban cumplir no sólo lo establecido por la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, además del Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Sino que también, lo recogido en todos su ámbitos por el Estatuto Básico del empleado público respecto de ámbitos que aseguren :igualdad, mérito y capacidad. Esos principios rectores, dentro del ámbito de la función pública, conlleva a que debe ser evidente, con criterios de calidad, su cumplimiento, llevándose a cabo auditorias públicas, realizadas por los servicios de intervención del gobierno de Aragón, con el fin de garantizar su presencia a través de la aplicación de las políticas de recursos humanosAdicionalmente nos aplican además diferentes leyes y normativas respecto a la Función Pública como la orden de 28 de Septiembre de 2015, del Consejero de Hacienda y Administración Pública, en su artículo 7, que dicta instrucciones para la elaboración del Presupuesto y establece como documentación necesaria anexa la elaboración de un informe de impacto de género analizando el efecto en esta materia de los programas de gasto gestionados por cada unidad administrativa (y en concreto por ITAINNOVA)

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

Desde el año 2016, el Instituto Tecnológico de Aragón ha sido reconocido con el sello de responsabilidad social de Aragón, que parte de la asunción del compromiso de ITAINNOVA con la responsabilidad social corporativa y ha suscrito los principios del plan de responsabilidad social de Aragón: Transparencia; Sostenibilidad; Respeto a las personas empleadas; excelencia en la gestión y orientación al cliente; Relación con los proveedores; respecto al medioambiente. En dicho compromiso, así como en las actuaciones de ITAINNOVA cobra especial relevancia todos los aspectos relacionados con la igualdad y, en concreto la igualdad de género. (En los ejercicios 2018-2020 obtuvimos además el sello RSA+) .

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

NO

## Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

### Compromiso de la organización y comunicación

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es 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.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.

- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

**Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida**

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

**Formación y promoción profesional**

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definan de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

**Estructura salarial y sistema de retribuciones**

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.
- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

## VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Dada la naturaleza, misión y valores ITAINNOVA participa en diferentes iniciativas de voluntariado y acción social y desde 2016 existe un un proyecto formalizado que permite recoger la inversión (y el retorno) de esta participación en proyectos RSC.

Desde 2019, ITAINNOVA cuenta con una Política de Voluntariado (https://www.itainnova.es/pdf/itainnova codigo-etico-ITAINNOVA.pdf), elemento clave para definir y establecer el marco de acciones sociales y solidarias que son apoyadas institucionalmente por ITAINNOVA y que permite priorizar (mediante indicadores y parámetros) la orientación tecnológica de nuestro impacto socioeconómico.

El ecosistema regional de innovación es reducido y la cercanía favorece que ITAINNOVA participe como organización, bajo aportaciones "en especie", en diferentes causas y proyectos solidarios que nos interpelan directamente. Ejemplos que evidencian la participación de las personas que trabajan en ITAINNOVA en iniciativas solidarias de clientes y proveedores (medioambientales y solidarias principalmente) en los que participa anualmente son:
-Asistencia técnica en la administración del Portal y envío de proyectos de ayudas para Emergencias del Comité Autonómico de Emergencias de Aragón (en 2020 se han convocado 8 Emergencias Autonómicas).
-Entrega de material escolar: Lápices y Sonrisas, organizada por el Clúster de Automoción de Aragón y la Asociación de Deporte Solidario ASDES.
-Organización del #11F, Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia,
-Hemos sido facilitadores del programa de emprendimiento gratuito dirigido a mujeres: AWE.

-"SoyFuturo" de Directivas de Aragón.
-MentorizAJE.
-Carrera ESIC.

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

De forma permanente, ITAINNOVA colabora con diferentes Departamentos de la Diputación General de Aragón, Laboratorio de Aragón [Gobierno] Abierto (LAAAB), 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.

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

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

## DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

La misión de ITAINNOVA es ayudar a las empresas y promover las posibilidades tecnológicas de esta región, para desarrollar nuevos productos y procesos, con el propósito de impulsar la competitividad en la Unión Europea, Es importante fomentar una cultura de innovación, La innovación es el motor de cambio que las empresas necesitan para estar un paso adelante en el mercado, crecer y escalar. Algunos ejemplos en los que se trabaja ITAINNOVA han sido:

- Proyectos tecnológicos basados en la lingüística computacional y la escucha activa en redes sociales con el foco en diferentes aspectos de la cultura aragonesa. Algunos bajo el paraguas del Gobierno de Aragón (en Turismo o en normalización de la Fabla aragonesa) pero otros, por sus especiales características, bajo acciones directamente financiadas por la estrategia RSC del Instituto.

- Proyecto Zirano. Zirano es un agregador de conceptos lingüisticos a partir de textos singulares que han conllevado una o varias emociones humanas a la hora de crearlos, gestionado de formadistribuida y colaborativa, que permite buscar los puntos de unión de áreas culturales con diferentes lenguas. Una iniciativa cultural en las que las herramientas de IA y BigData de ITAINNOVA pueden ayudar a expandir este verdadero tesoro cultural a otras lenguas y comunidades.

- Colaboración con Motostudent es puntual con sesiones a lo largo del curso escolar,

- Organizacion del webminar del proyecto +RESILIENT cuyo objetivo general es influir positivamente, adaptar/cambiar los diferentes elementos estructurales de la política que

rige los «clústeres con alta vocación y responsabilidad social» (SVRC) aprovechando la dinámica de la innovación liderada por la tecnología, los datos abiertos y los modelos exitosos con relevancia e impacto social, creando cadenas de valor socialmente responsables a nivel transnacional.

- Organizacion del Programa de formación Be ready. Programa de capacitación enfocado al mercado del futuro, que ofrece un abanico de oportunidades para el crecimiento y el desarrollo profesional; BeReady for the digital . En el programa sólo pueden participa personas de empresas aragonesas.

- Facilitadores junto a LAAB del Gobierno de Aragon, la participación de 20 mujeres, de edades comprendidas entre 50 y 30 años, procedentes de las provincias de Huesca, Zaragoza y Teruel, en el programa Academy for Women Entrepreneurs (AWE).

- Organizacion del Programa INNORUTA. Programa que recorre el territorio aragonés impartiendo charlas inspiradores a emprendedores, emprendedoras, pymes, microempresas, con el objetivo de sensibilizar sobre lo imprescindible de diseñar una hoja de ruta digital que les permita ser más competitivas, más eficientes y más sostenibles.

**¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

Empleados
Clientes
Proveedores
Colaboradores
Ciudadanía en general
Centros educativos
Instituciones públicas
Socios

**¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

De manera permanente. Tanto las charlas,webminars, acciones formativas y proyectos forman parte nuestra actividad.