

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

**INSTITUTO TECNOLÓGICO DE ARAGÓN -
ITAINNOVA**

CIF:Q5095008H

C/María de Luna nº:7.

50018 - ZARAGOZA

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

04/07/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

En ITAINNOVA, trabajan 290 personas, 185 hombres y 105 mujeres.

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, un plan específico de conciliación

2. En caso afirmativo, información adicional.

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 cuidar 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.

SATISFACCIÓN GLOBAL DE LAS PERSONAS EMPLEADAS RESPECTO A LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN

Este indicador evalúa la satisfacción de las personas empleadas en relación a las políticas de conciliación, valorando: la Adaptación de tiempo laboral/personal-familiar y la Autonomía de decisión.

La escala utilizada es sobre 5.

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.

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 los últimos cuatro años hemos 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. De los numerosos indicadores de percepción de las personas trabajadoras recopilados en tres tipos de encuestas, respecto a las políticas de conciliación, podemos realizar un análisis de evolución con los siguientes indicadores:

1. SATISFACCIÓN GLOBAL DE LAS PERSONAS EMPLEADAS RESPECTO A LAS POLITICAS DE CONCILIACIÓN. Este indicador evalúa la satisfacción de las personas empleadas en relación a las políticas de conciliación, valorando: la Adaptación de tiempo laboral/personal-familiar y la Autonomía de decisión.
2. SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS EMPLEADAS RESPECTO A LAS MEDIDAS DE CONCILICACIÓN ADOPTADAS. Este indicador evalúa la satisfacción de las personas empleadas respecto a las medidas de igualdad de oportunidades adoptadas en el Instituto.
3. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN MÁS VALORADAS POR LAS PERSONAS EMPLEADAS. Este indicador valora las medidas de conciliación , en términos de utilidad más valoradas por las personas empleadas.
4. PORCENTAJE DE PERSONAS EN PUESTOS QUE PUEDEN ACOGERSE AL TELETRABAJO. Este indicador nos proporciona información sobre la implantación del teletrabajo. Es útil y relevante porque está relacionada con palanca estratégica Capacitación de personas y refleja la apuesta del Instituto por implantar medidas de conciliación y adaptarse a nuevos modelos de trabajo flexible.En los últimos cuatro años hemos recopilado numerosos indicadores de percepción de las personas trabajadoras en tres tipos de encuestas, respecto a las políticas de conciliación, podemos realizar un análisis de evolución con los siguientes indicadores:

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

Sí, se realiza un seguimiento y evaluación del Plan de Conciliación o Políticas implantadas a través de diferents comités específicos que trabajan a lo largo del año en temas de

conciliación (comité de empresa, comité de igualdad, comisión paritaria). Estos comités se reúnen periódicamente e informan sobre la implementación y efectividad de las políticas, asegurando que se cumplan los objetivos establecidos y se realicen los ajustes necesarios para mejorar su impacto.

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recocado que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia www.masfamilia.org, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

NA

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el 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.).
- 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
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 12. Otras

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

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 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.

POLÍTICA DE TELETRABAJO Y ACTIVIDAD A DISTANCIA

Posibilidad de trabajar desde 3 ubicaciones diferentes, previa autorización de las mismas.
Flexibilidad horaria : Horario flexible de conexión entre las 7:00 h ? 21:00h. Respetando el periodo de interconexión obligatoria
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.

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.

- 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.

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).

¿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?

- 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,
- Flexibilidad en la Localización: que permiten seleccionar hasta tres ubicaciones diferentes para teletrabajar.
- Horario Flexible: para acomodar diferencias horarias y facilitar la conciliación 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.

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la 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.
- 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 etc.
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 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?

- Permisos de Maternidad y Paternidad, promoviendo el equilibrio entre trabajo y vida personal.
- Programas de Bienestar y Salud: formaciones y desarrollo de programas de manejo del estrés mejoran el bienestar general.
- Capacitación y Desarrollo Profesional con la posibilidad de facilitar la formación continua de todas las personas tabajadoras.
- Flexibilidad Laboral con horarios flexibles, teletrabajo y semanas laborales reducidas o
- Asistencia para el Cuidado Infantil:
- Ayudas económicas para el cuidado de los hijos con la posibilidad de seleccionar una retribución flexible.
- Posibilidad de solicitar diferentes tipos de excedencias.

¿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?

Además de las medidas mencionadas, otras prácticas comunes incluyen teletrabajo flexible, permisos para citas médicas y urgencias familiares, licencias especiales por adopción o acogida, días de asuntos particulares, posibilidad de elegir horas para asuntos particulares, permiso por traslado de domicilio, apoyo psicológico, permisos por estudios o formación,.

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, en el que

queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)

Si, plan de igualdad

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

<https://www.ita.es/wp-content/uploads/2023/08/Plan-de-Igualdad-ITAINNOVA.pdf>

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.

En el marco del II Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres de Aragón aprobado en 2020, en 2021, se creó en el Instituto una Comisión de igualdad integrada por de la Representación de las personas trabajadoras y Representación Empresarial con la que se desplegó el I Plan de Igualdad ITAINNOVA teniendo presente todo el marco jurídico y las particularidades del Instituto que aprobado en 2022. El Plan de Igualdad de ITAINNOVA 2022-2024, 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 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.

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.
- 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.

3. ¿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

4. En caso afirmativo, información adicional.

Existe un Comité de Igualdad que supervisa y evalúa la efectividad del Plan de Igualdad. Este comité se reúne periódicamente para revisar el cumplimiento de los objetivos establecidos en el plan además el estado de las políticas de igualdad y de las políticas actuales de la empresa relacionadas con la igualdad de género y la diversidad para identificar áreas de mejora y proponer cambios.

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

SI

6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

7. En caso afirmativo, información adicional.

Además de cumplir con las obligaciones legales, en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD) que establece ciertos requisitos y obligaciones para las empresas, como la reserva de un porcentaje de puestos de trabajo para personas con discapacidad, ITAINNOVA ha implementado los últimos años una serie de medidas adicionales para fomentar la inclusión laboral, como:

- Adaptación de puestos de trabajo y accesibilidad en las instalaciones.
- Fomento de políticas inclusivas y sensibilización entre las personas empleadas.
- Colaboración con entidades y organizaciones especializadas en la inserción laboral de personas con discapacidad (Fundación DEFA).
- Creación de programas de prácticas para personas con discapacidad.
- Participación en ferias de empleo y eventos de inclusión laboral.

8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿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, Carta de la Diversidad (www.fundaciondiversidad.com), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

NO

9. En caso afirmativo, información adicional.

NA

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

SI

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 al margen de su objeto social que realiza la organización?

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 enmarcadas al Pilar estratégico AGILIDAD, EFICIENCIA Y DESARROLLO SOSTENIBLE, ha desplegado una iniciativa: Fomentar el voluntariado en ITAINNOVA, participando en actividades que contribuyan a la formación de la ciudadanía, al impacto social y al fomento de carreras científico-tecnológicas entre los jóvenes.

Movidos por nuestro compromiso social y nuestra inquietud por ayudar, de forma permanente, ITAINNOVA colabora en numerosas actividades con empresas, organismos, y ciudadanía una forma de comunicarse y gestionar cercana, transparente, accesible, cooperativa, solidaria, inclusiva e igualitaria. Al as acciones de voluntariado y/o acción social en 2023 han sido:

- Asistencia técnica en la administración del Portal y envío de proyectos de ayudas para Emergencias del Comité Autonómico de Emergencias de Aragón.
- Donación de material escolar en la Campaña de Lápices y Sonrisas que organiza Clúster de Automoción de Aragón CAAR.
- Voluntariado corporativo en educación tecnológica (visitas escolares, programa Industrial Ville)
- Organización del #11F, Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia.
- Intervenciones en el programa "SoyFuturo" y MentorizAJE de Directivas de Aragón.
- Participación en la Carrera ESIC y en la Carrera por la Ciencia.

Además del desarrollo de proyectos que abordan necesidades sociales o ambientales y la participación y la colaboración con grupos de interés clave, como clientes, instituciones, personas trabajadoras, proveedores, comunidades en la definición y ejecución de diversas acciones de RSC.

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

Movidos por nuestro compromiso social y nuestra inquietud por ayudar, de forma permanente, ITAINNOVA colabora en numerosas actividades 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. Como parte de dicho compromiso, ITAINNOVA plantea en sus relaciones con las empresas, organismos, y ciudadanía una forma de comunicarse y gestionar cercana, transparente, accesible, cooperativa, solidaria, inclusiva e igualitaria.

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

Las acciones de voluntariado y acción social realizadas por ITAINNOVA varían en su periodicidad según sus objetivos. ITAINNOVA organiza tanto acciones puntuales alineadas con fechas internacionales para la concienciación y la acción social, como el 11 de febrero, Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, el 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, y el 8 de abril, Día Mundial de la Salud, como el desarrollo de proyectos que abordan necesidades sociales o ambientales. Además, participa y colabora con grupos de interés clave, como clientes, instituciones, empleados, proveedores y comunidades, en la definición y ejecución de diversas acciones de Responsabilidad Social Corporativa (RSC). ITAINNOVA también participa en programas con actividades programadas anualmente, además de responder a emergencias locales o necesidades específicas.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

ITAINNOVA juega un papel fundamental en la promoción y difusión de la cultura local mediante diversas iniciativas innovadoras. A través de la digitalización del patrimonio mediante tecnologías avanzadas como la inteligencia artificial, el uso de gemelos digitales o la digitalización e impresión en 3D, el desarrollo de plataformas interactivas y

aplicaciones móviles , mejorando así la accesibilidad y difusión. Además de organizar eventos y talleres que fusionan la tecnología con la cultura, como conferencias sobre innovaciones en la y talleres que promueven el diálogo entre la comunidad tecnológica, sectores culturales e inspiran nuevas colaboraciones y proyectos que enriquecen la oferta cultural de Aragón. Asimismo, desempeña un papel fundamental en la promoción y difusión de la cultura local a través del desarrollo de plataformas interactivas y aplicaciones móviles para mejorar la accesibilidad y difusión cultural. Organiza eventos y talleres que integran tecnología y cultura, como conferencias sobre innovaciones y talleres que fomentan el diálogo entre la comunidad tecnológica y sectores culturales. Estas actividades inspiran colaboraciones y proyectos nuevos que enriquecen la oferta cultural de Aragón.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

ITAINNOVA colabora estrechamente con emprendedores, medios de comunicación, empresas e instituciones educativas como colegios, institutos y Universidades para desarrollar programas que combinan tecnología y educación. Prepara a las generaciones futuras en la preservación y difusión del legado cultural regional, fortaleciendo su compromiso con la comunidad y potenciando el impacto de sus iniciativas culturales. Estas colaboraciones combinan recursos tecnológicos con el conocimiento y experiencia del sector cultural, asegurando un desarrollo sostenible y enriquecedor para la cultura en Aragón. Instituciones educativas para desarrollar programas que integren la tecnología con la educación cultural, preparando a las generaciones futuras en la preservación y difusión del legado cultural de la región, fortaleciendo su compromiso con la comunidad y potencia el impacto de sus iniciativas culturales. Estas colaboraciones permiten combinar recursos tecnológicos con el conocimiento y experiencia del sector cultural, asegurando un desarrollo sostenible y enriquecedor para la cultura en Aragón.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Al igual que en las acciones de voluntariado y acción social realizadas por ITAINNOVA, las acciones de difusión de la cultura en Aragón varían en su periodicidad según sus objetivos. ITAINNOVA organiza tanto acciones puntuales, así como el desarrollo de proyectos, en programas con actividades anuales además de responder a emergencias locales o necesidades específicas.

COMPROMISO CON LOS ODS

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

Sí, mi organización está adherida al Pacto Mundial de la ONU y comunica y publica los avances en sostenibilidad a través del Informe de Progreso.

En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso

<https://compactlink.pactomundial.org/guia-externos-ODS?code=7902c3df32367711ed23eedfe789f3d35416f4c21601475981>

¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

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

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

En caso afirmativo, información adicional

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 que analizaba 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, en la que se involucraron personas de todos los equipos que trabajan en ITAINNOVA y que permitirá hacer visible la contribución de ITAINNOVA al desarrollo sostenible y responder así a la creciente exigencia social de transparencia.

OBJETIVO: Presentar la Hoja de ruta RSC para integrar el proceso de materialidad en ITAINNOVA, involucrando a todas las áreas que interactúan con los grupos de interés e incorporando los resultados como inputs clave para la estrategia de Sostenibilidad.

El objetivo general se ha operativizado a través de los siguientes objetivos específicos:

- Reflejar la estrategia de nuestra organización para mejorar su desempeño social, ambiental y económico, así como las medidas necesarias para asegurar la ética y las buenas prácticas en su gestión.
- Contener información cuantitativa y cualitativa.
- Visibilizar la contribución de organización al desarrollo sostenible y dar respuesta a la creciente demanda social de transparencia.

HITOS

El objetivo ha sido formalizado a partir de diferentes actuaciones: píldoras formativas, videos de sensibilización, lanzamiento de retos ODS, encuestas o la creación del espacio ODSéate ¡compárte y actúa!, en la Plataforma de Formación interna en el que participan todas las personas que integran ITAINNOVA.

¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

En caso afirmativo, información adicional

Desde 2020, en ITAINNOVA, una persona del equipo de Recursos Humanos está formalmente asignada a la función de integrar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en nuestras actividades. Este rol incluye realizar evaluaciones, establecer metas específicas, proporcionar capacitación, comunicar progresos, colaborar con otras entidades, y monitorear y evaluar el impacto de nuestras acciones. El resto del equipo de RRHH apoya estas iniciativas, asegurando que todas las personas empleadas estén comprometidas y participen activamente en la implementación de los ODS, fomentando un entorno de innovación y mejora continua en torno a la sostenibilidad.

¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

En caso afirmativo, información adicional

Dentro de nuestra Responsabilidad Social Corporativa, en 2021 el equipo de RRHH y Desarrollo Corporativo presentó una Hoja de Ruta RSA 2021-2022 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 permitirá hacer visible la contribución de ITAINNOVA al desarrollo sostenible y responder así a la creciente exigencia social de transparencia.

¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

PASO 1: CONOCER

? Las 22 personas que integran el Equipo de Dirección de ITAINNOVA han participado en una experiencia de aprendizaje colaborativo en la que a partir de recibir formación e información sobre la metodología del SDG Compass, han realizado sus aportaciones y propuestas para la cumplimentación del Informe para RSA+ siguiendo cada uno de los pasos. Una excelente oportunidad para recoger las propuestas, actividades y proyectos relacionados con los ODS de todos los equipos de ITAINNOVA.

? Creación en la Plataforma Formación interna del Instituto el espacio: ODSéate ¡compárte y actúa!. El espacio para crear, aprender, compartir y difundir conocimiento sobre los temas relacionados con los ODS para y por las más de 200 personas de ITAINNOVA.

? Creación de un video de difusión sobre los ODS con personas de plantilla.

PASO 2: MAPEAR IMPACTOS DE LOS ODS EN TODAS LA ACTIVIDADES DE LA ORGANIZACIÓN.

? Encuesta a las 22 personas que integran dirección en la elección de los ODS prioritarios en ITAINNOVA.

? Encuesta de valoración de todos los proyectos y actividades realizadas en los 22 equipos de ITAINNOVA en 2021, indicando si aplica o no alguno de los 17 ODS en ese proyecto en concreto y el grado de relevancia que tiene, en su opinión, ese ODS en la organización, valorando entre 0 y 5 (0 nada relevante y 5 muy relevante).

PASO 3: LLAMAR A LA ACCIÓN

? Identificar acciones a corto, medio y largo plazo para impulsar oportunidades de impacto en materia de ODS con el cuestionario: "Propuestas de acciones en ITAINNOVA".

? Monitorear, medir e informar de los avances realizados.

? Realización de un informe trimestral con los avances realizados y compartir con toda la organización los resultados.

Durante este ciclo (2020-2024) de crecimiento para ITAINNOVA , nos hemos acercado más a la sociedad aragonesa, española y europea, con nuestro compromiso por conseguir mundo más digital, verde y social con el despliegue de cientos de proyectos que nos han permitido impulsar junto a empresas, organizaciones y personas, el conocimiento y la innovación tecnológica para ayudar a crecer y para crear soluciones a los retos del mundo digital, verde y social que imaginamos, Una innovación con un enfoque vanguardista y multidisciplinar, palanca para el cumplimiento de los ODS. Para ello, los últimos tres años, ITAINNOVA ha alineado su actividad en torno a 10 hitos.

1. Investigación y Desarrollo Inclusivo:

Hitos:

Establecimiento de programas de investigación inclusiva.

Colaboración con emprendedores y pequeñas empresas para identificar necesidades y soluciones.

Alineación con ODS:

ODS 4 (Educación de Calidad): Garantizar una educación inclusiva y equitativa.

ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico): Fomentar el crecimiento económico inclusivo.

2. Establecimiento de un marco de Sostenibilidad:

Hitos:

Implementación de políticas de sostenibilidad en el ciclo de vida de los productos tecnológicos.

Alineación con ODS:

ODS 9 (Industria, Innovación e Infraestructura): Fomentar la innovación.

ODS 12 (Producción y Consumo Responsables): Promover prácticas sostenibles en la

producción y consumo de bienes y servicios.

3. Acceso Universal a la Tecnología:

Hitos:

Desarrollo de tecnologías asequibles y accesibles.

Iniciativas para cerrar la brecha digital, especialmente en comunidades marginadas.

Alineación con ODS:

ODS 1 (Fin de la Pobreza): Reducir la pobreza mediante el acceso a oportunidades tecnológicas.

ODS 10 (Reducción de las Desigualdades): Reducir la brecha digital y promover la igualdad de oportunidades.

4. Promoción de la Educación STEM para Niñas:

Hitos:

Desarrollo de programas educativos que inspiren a las niñas a participar en disciplinas STEM.

Creación de becas y oportunidades de aprendizaje para niñas en áreas tecnológicas.

Alineación con ODS:

ODS 4 (Educación de Calidad): Garantizar igualdad de acceso a una educación inclusiva y equitativa.

ODS 5 (Igualdad de Género): Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.

5. Innovación para la Salud y Bienestar:

Hitos:

Desarrollo de tecnologías para el monitoreo de la salud.

Aplicación de la inteligencia artificial en la investigación médica.

Alineación con ODS:

ODS 3 (Salud y Bienestar): Mejorar la salud y el bienestar mediante la innovación tecnológica en la atención médica.

6. Promoción de Energías Limpias:

Hitos:

Desarrollo de soluciones tecnológicas para la generación de energías renovables.

Implementación de tecnologías ecoeficientes.

Alineación con ODS:

ODS 7 (Energía Asequible y No Contaminante): Aumentar el acceso a energías limpias y asequibles.

7. Gestión Sostenible de Datos:

Hitos:

Implementación de políticas de privacidad y seguridad de datos.

Desarrollo de tecnologías para la gestión sostenible de grandes volúmenes de datos.

Alineación con ODS:

ODS 16 (Paz, Justicia e Instituciones Sólidas): Garantizar la privacidad y la protección de datos.

8. Implementación de Proyectos Piloto:

Hito:

ejecución de proyectos piloto basados en las soluciones propuestas, con un enfoque en medir su impacto y viabilidad.

Alineación con ODS:

ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico): Contribución al desarrollo

9 colaboración Global y Transferencia Tecnológica:

Hitos:

Participación en iniciativas globales de intercambio tecnológico.

Transferencia de conocimientos y tecnologías a comunidades en desarrollo.

Alineación con ODS:

ODS 17 (Alianzas para lograr los Objetivos): Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

10. Evaluación del Impacto Social:

Hito:

Implementación de un sistema de evaluación para medir el impacto social y tecnológico de los proyectos desarrollados.

Alineación con ODS:

ODS 9 (Industria, Innovación e Infraestructura): Medición del impacto en la innovación tecnológica.

En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

- La integración de los ODS nos ha permitido ordenar un conjunto de actuaciones que ya veníamos realizando en relación con los mismos e identificar acciones adicionales, para integrarlas en nuestra RSC.

- El 100% de las personas que integran ITAINNOVA han recibido de forma periódica formación e información sobre cuestiones relacionadas con nuestra política de RSC a través de las diferentes acciones internas que se han lanzado.

- Todos los proyectos y actividades que se desarrollan en ITAINNOVA son identificados con los ODS.
- En nuestras memorias de actividad y memoria RSA se identifican las numerosas acciones y proyectos que se realizan en ITAINNOVA relacionados con los ODS.
- Se han lanzado 2 retos a todos los equipos y se han recibido más de 300 propuestas para acciones relacionadas con los ODS.
- Ha permitido al equipo de RRHH y Desarrollo Corporativo de ITAINNOVA tener un feedback inmediato sobre cuestiones fundamentales para la mejora de la actividad de dicho departamento.
- Los ODS forman parte de nuestra cultura corporativa. Las personas de la organización son conocedoras de los mismos y están comprometidas con ellos.