



Red Pacto Mundial España
WE SUPPORT

Innobasque



INFORME DE PROGRESO
2015

INNOBASQUE AGENCIA VASCA DE LA INNOVACIÓN -
INNOBASQUE BERRIKUNTZAREN EUSKAL AGENTZIA
Parque Tecnológico de Bizkaia. C/ Laida Bidea 203.
Bizkaia

Tabla de Contenidos

- 01 | Carta de Renovación del Compromiso
- 02 | Perfil de la Entidad
- 03 | Metodología
- 04 | COE
- 05 | Análisis
 - Clientes
 - Empleados
 - Proveedores
 - Comunidad/Sociedad Civil
- 06 | Compatibilidad GRI-G4



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

En Innobasque, Agencia Vasca de la Innovación, afrontamos la presentación de nuestro V Informe de Progreso, reiterando nuestro compromiso con toda la sociedad vasca para impulsar, dinamizar y monitorizar el proceso de transformación de Euskadi hacia una sociedad innovadora en todos los ámbitos.

Como dicen nuestros Estatutos, Innobasque "tiene como fin favorecer e impulsar el desarrollo de la innovación en Euskadi, fomentando el espíritu emprendedor y la creatividad, con el fin de elevar la competitividad de las organizaciones vascas de todo tipo y de su economía y mejorar la calidad de vida presente y futura de toda la sociedad vasca". Necesitamos un nuevo modelo de desarrollo socio-económico, y creemos que la innovación, junto con la cooperación público-privada, son palancas clave para asegurar el futuro y el bienestar de las generaciones futuras. Innobasque es un proyecto de país que construimos entre todos, a través del modelo de la cuádruple hélice en el que convergen los agentes científico-tecnológicos, las empresas, la administración y la sociedad.

A través de este informe, queremos mostrar nuestro compromiso con los objetivos y principios que el Pacto Mundial de Naciones Unidas promueve, y con los intereses de nuestros stakeholders y de la sociedad en general.

En 2015 hemos iniciado un proceso de "Escucha Activa" al socio, hemos implementado nuevos canales y servicios de valor para ellos, hemos aprobado el "Código de Buen Gobierno", como un elemento necesario para el fomento de la transparencia de nuestra actuación y hemos mejorado el "Sistema de Desarrollo de personas" para lograr una mayor vinculación con el reconocimiento de los profesionales que trabajan en Innobasque.

De cara a futuro, consideramos imprescindible seguir trabajando en la generación de valor para nuestros stakeholders: Iniciamos 2016 con un Plan tercer Ciclo (2016-2020) diseñado de forma participativa y con aportaciones de todos nuestros stakeholders (Socios, Órganos de gobierno, empleados...), que contiene una propuesta que aporta un valor diferencial a nuestros grupos de interés y a la sociedad vasca.

Desde aquí quiero agradecer a nuestros socios, a nuestros profesionales y a la sociedad en general, su confianza en nuestro proyecto, y reiterar nuestro compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial y nuestro respaldo a los valores que promueve.



Jose María Villate Blanco
Director General de Innobasque



PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

INNOBASQUE AGENCIA VASCA DE LA INNOVACIÓN -
INNOBASQUE BERRIKUNTZAREN EUSKAL AGENTZIA

Tipo de empresa

Asociación privada sin ánimo de lucro

Dirección

Parque Tecnológico de Bizkaia. C/ Laida Bidea 203.

Localidad

Zamudio (Vizcaya)

Provincia

Vizcaya

Comunidad Autónoma

País Vasco

Dirección Web

<http://www.innobasque.com>

Nombre del máximo cargo ejecutivo

José María Villate Blanco

Persona de contacto

Teresa González Cavia

Número de empleados directos

40

Sector

Fundaciones, asociaciones y ONG

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Innobasque es un Agente Singular de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación, surgido a iniciativa del Gobierno Vasco para asistir a éste en el diseño, implementación e impulso de nuevas políticas de innovación y está configurado como asociación privada sin ánimo de lucro y de utilidad pública, para impulsar el proceso de transformación social y económica, a través de la innovación, y convertir a Euskadi en una sociedad innovadora en todos sus ámbitos.

Somos una Alianza público-privada, una potente plataforma y red de colaboración, que incorpora a la sociedad civil, a las empresas, a los agentes científico-tecnológicos y a la administración, para que juntos podamos construir el mejor futuro deseado para Euskadi y mejorar la calidad de vida presente y futura de toda la sociedad vasca. Innobasque es un proyecto para toda una generación y aspiramos a que Euskadi sea EL referente europeo en innovación en el año 2030.

Aportamos un valor diferencial basado en:

- Un espacio de encuentro imparcial entre personas y organizaciones públicas y privadas para la identificación e impulso de iniciativas innovadoras que generan valor económico y/o social en cooperación.
- Un enfoque holístico de la innovación y un método de trabajo orientado a la acción, efectivo y diferente, en el que conectamos y apoyamos las capacidades de la red Innobasque, creando espacios de innovación colaborativa, multi-agente, multi-sector, multi-stakeholder.

- Capacidad de interlocución con todos los nodos de la red y conexiones de alcance local, estatal e internacional.
- Capacidad de asumir riesgos, experimentar, explorar, abrir nuevos caminos y proponer e impulsar iniciativas innovadoras.
- Proyecto singular, pionero y diferente: “Entre todos podemos transformar Euskadi a través de la innovación”

Ventas / Ingresos

3.900

Ayudas financieras significativas recibidas del gobierno (miles de euros):

3.000.000 €

Seleccionar los Grupos de Interés más significativos: (Los Grupos de Interés configuran su Informe de Progreso)

Clientes, Empleados, Proveedores, Comunidad y Sociedad Civil

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

El compromiso con nuestros grupos de interés, hace que presentemos el Informe del Progreso, por quinto año consecutivo. Como Agencia Vasca de la Innovación, nuestro ámbito de actuación está centrado en el País Vasco, pero estamos conectados con nodos y agentes de innovación a nivel global, y operamos con el espíritu de querer trabajar con los mejores. Innobasque ya ha sido señalada como entidad de referencia en innovación, y la OCDE nos ha posicionado dentro del nuevo paradigma de las Agencias Regionales de Innovación, gracias a que sigue el modelo de la

cuádruple hélice integrando a la sociedad civil vasca, junto con las empresas, administraciones e instituciones educativas y de investigación, en los procesos de innovación y de transformación.

¿Cómo ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?

En base al Artículo 2 de los Estatutos de Innobasque que dice que su fin último es el de favorecer e impulsar el desarrollo de la innovación en Euskadi, tanto la tecnológica como la no tecnológica, fomentando el espíritu emprendedor y la creatividad, con el fin de elevar la competitividad de las organizaciones vascas de todo tipo y de su economía, en los sectores primario, secundario y terciario y mejorar la calidad de vida presente y futura de toda la sociedad vasca. Los temas principales del Informe del Progreso de Innobasque, se han escogido, de acuerdo a nuestro compromiso con la Sociedad Vasca y a los intereses de nuestros grupos de interés.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

La divulgación del Informe del Progreso, la realizamos, principalmente, por la web de Innobasque (www.innobasque.com). Además, nuestros socios, aparte de poder recurrir a nuestra web, lo reciben a través del Informe de Actividad y Periódico. Aparte de estos medios, estamos presentes en la página de Internet del Pacto Mundial (www.pactomundial.org / www.unglobalcompact.org).

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

2015

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

Notas

ASOCIACIÓN DE UTILIDAD PÚBLICA

En 2013, Innobasque fue declarada como Asociación de Utilidad Pública, por el Gobierno Vasco, lo que supone un reconocimiento al trabajo y aportación de valor a la Sociedad Vasca.

ANÁLISIS DE APORTACIÓN DE VALOR

En Innobasque creemos que es importante crear valor y cuantificar el impacto de nuestras actividades, y estamos trabajando en la línea de incrementar el valor de nuestra actividad (output), reduciendo a la vez el coste necesario para llevarla a cabo (input). Así, durante el periodo 2009-2015 hemos desarrollado un, "Análisis de Aportación de Valor". Este análisis, ha permitido valorar la actividad general de Innobasque (valor generado por euro invertido), diagnosticar en qué partes de la cadena de valor de la innovación se genera más valor y comparar con la misma metodología el valor aportado cada año. El modelo que venimos utilizando para medir la aportación de valor de Innobasque contempla el Valor Tangible (valor económico + empleo + retornos a la administración) y el Valor intangible (basado en los cuatro eslabones de la Cadena de Valor de la Innovación). Estos cuatro eslabones son; la generación del conocimiento, la explicitación del conocimiento, la sensibilización y difusión del conocimiento y la acción transformadora con impacto social y/o económico. Del análisis se concluye que Innobasque ha conseguido "Más con menos", aumentado su aportación de valor por euro invertido (1,3 euros en 2009, 1,6 euros en 2010 y 1,8 euros en 2011, 2 euros en 2012, 2,30 euros en 2013, 2,50€ en 2014. Los datos de 2015 están en proceso de elaboración). Además, Innobasque está moviéndose de indicadores de proceso (generación de conocimiento) hacia indicadores de impacto (acciones enfocadas a generar valor económico y social), y el desafío es seguir intensificando el foco en

proyectos de transformación orientados a generar impacto económico y social como respuesta a los retos del entorno.

¿Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?

No

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión

Innobasque ha incorporado las conclusiones de la reflexión estratégica de la Junta Directiva a la estrategia para el II Ciclo de Innobasque (2012-2015) y está trabajando para dar respuesta a las principales expectativas de sus grupos de interés. En 2015, Innobasque ha diseñado el plan para el III Ciclo de Innobasque (2016-2020), que se aprobó en la Junta Directiva de noviembre 2015 y que se pondrá en marcha en enero 2016.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

Innobasque, es una asociación privada sin ánimo de lucro, cuya gestión de la RSE está liderada por su Presidente y por su Director General. Asimismo, el

Comité de Dirección de Innobasque asume un papel relevante en el despliegue y la implantación de los 10 Principios en la organización. La Junta Directiva, es puntualmente informada de los avances en este campo y sus sugerencias y valoraciones son tenidas muy en cuenta.

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores

Los socios y Junta Directiva tienen acceso a los Informes del Progreso anuales, y pueden hacer seguimiento del progreso de la implantación de los 10 Principios.

Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.

El Comité de Dirección de Innobasque, es el órgano de gobierno, responsable de la implantación de la RSE, liderado por el Director General. En aquellos asuntos que requieren la opinión del Presidente, o en su caso, de la Junta Directiva, se incorporan estos a las decisiones, que afectan a dicha implantación.



METODOLOGÍA

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de desafíos.

Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

Indicadores de seguimiento: datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.



ANÁLISIS

DERECHOS HUMANOS



8

Desafíos u Oportunidades contemplados

NORMAS LABORALES



9

Desafíos u Oportunidades contemplados

MEDIOAMBIENTE



1

Desafíos u Oportunidades contemplados

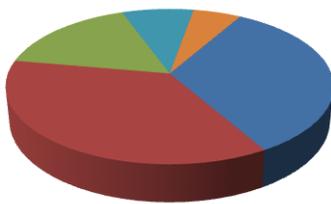
ANTICORRUPCIÓN



4

Desafíos u Oportunidades contemplados

Políticas aplicadas por grupos de interés



- Cientes
- Empleados
- Proveedores
- Accionistas
- Administracion

CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

Cientes: 12
Empleados: 13
Proveedores: 6
Accionistas: 0
Administración: 3
Comunidad: 2
Medio ambiente: 0

CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



242

GRUPO DE INTERÉS
CLIENTES



Etiquetado e información transparente al cliente

Comunicación Interna y Externa

Innobasque publica en la web corporativa y en las “Memorias de Actividad BIANUALES”, la organización de sus órganos de gobierno, así como el listado de sus miembros: Junta Directiva, Comisión Ejecutiva y Socios. Además, informa a sus asociados de los temas tratados en las reuniones de la Junta Directiva y de la Comisión Ejecutiva a través de Informes de Actividad periódicos. Adicionalmente, en cumplimiento con los Estatutos de la Asociación, convoca formalmente a todos los socios una vez al año a una Asamblea General para informarles de la actividad desarrollada por la Agencia, aprobar las cuentas del ejercicio anterior y la gestión de la Junta Directiva. En cuanto a la actividad cotidiana, Innobasque comunica la actividad innovadora de sus socios a través de; newsletters (i-Bazkide, trending, etc.), publicaciones, Innobasque 2.0 (perfiles en LinkedIn, twitter, facebook, Pinterest, Google +, flickr, slideshare y youtube), catálogos online de socios. Actualmente está en proceso de diseño la memoria 2014-2015.

Canales de Comunicación

Innobasque informa puntualmente y con total transparencia a sus socios de las actividades realizadas, a través de su web, sus boletines online y los informes periódicos que desarrolla a lo largo del año. Los canales principales son:

- Asamblea anual de socios,
- Martes de Innobasque: Convocatoria mensual a los protagonistas de la innovación en un foro divulgativo y abierto, para situar a la innovación vasca en el centro de la mirada de las personas, las organizaciones y los medios de comunicación.
- Innobasque: Boletín electrónico mensual de Innobasque.
- “i-Bazkide”: Boletín electrónico mensual de noticias de y para los socios de Innobasque
- Innobasque 2.0: Webs, blogs, Youtube, Flickr, Facebook, LinkedIn, SlideShare ... difunden y enlazan los contenidos más relevantes de la innovación. -

Publicaciones: Línea editorial de Innobasque disponible en la web corporativa. -Visita personal, teléfono y correo.

Servicios de atención al cliente

Los socios son una parte fundamental de nuestra asociación, en la que se prioriza la asistencia personalizada a los mismos. Innobasque cuenta con el correo “Ibaskideak”, de uso exclusivo para socios y con un equipo dedicado exclusivamente a la relación con ellos. Innobasque entrega a los socios, en el momento de darse de alta, vía correo electrónico, un “kit de socios”, esto es, los documentos referentes a la cuota anual, el formulario de inscripción, los estatutos, memorias y el modelo de gobernanza de la Agencia.

Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento

En cada actividad relacionada con socios, se realiza una encuesta de satisfacción que recoge indicadores de proceso. Tal es el caso de; los "Martes de Innobasque", el "Innobasque Exchange" y el "Brunch & Learn". Además, Innobasque tiene mecanismos informales de diagnóstico para detectar el grado de cumplimiento de las expectativas de los socios. Todo esto nos permite conocer las motivaciones y expectativas y poder dar respuesta en la medida de lo posible.

En 2015 se ha desarrollado un proyecto de “Escucha activa al socio” en el que han participado más de 400 socios a través de focus group, talleres y encuestas online. Las principales conclusiones se han integrado en el diseño del Plan Innobasque 2016-2020, en el que los socios pasan a tener un protagonismo aún más relevante en la potenciación de la alianza público-privada.

Las principales ideas fuerza del proyecto “Escucha Activa al Socio” (5 focus group, 1 taller y 1 encuesta online) se pueden resumir en:

- Orientación a necesidades de los socios
- Activación de networking de valor y sinergias entre asociados
- Facilitación procesos de cultura de innovación
- Observador y canalizador de grandes tendencias

- Portavoz del Sistema Vasco de innovación
- Catalizador de proyectos de innovación
- Agente transformador alineado con las estrategias e país
- Marco relacional más activo (escucha y fidelización)

Formación para clientes

Formación

Innobasque ofrece a sus socios la posibilidad de descargar contenidos de valor, con la idea de que adquieran conocimientos, y conozcan las tendencias de cada momento. Por esto, se recurre a publicaciones, eventos, presentaciones, "Innobasque Exchange", "Martes de Innobasque", "Brunch and Learn", contenidos web, newsletters, presentaciones publicadas en slideshare, contenidos en redes sociales...

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD)

En cuanto a la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD), en 2011, se desarrolló una Auditoría de la misma por parte de una firma externa y experta en la materia. El punto de partida de la auditoría que se realizó son los ocho ficheros registrados en la Agencia de Protección de Datos (AEPD) que han determinado el origen de los datos y los posteriores tratamientos y sistemas de información. Tras el diagnóstico de la situación se generó un plan de acción para mitigar los riesgos detectados y poder alcanzar niveles correctos de cumplimiento de la LOPD y una mejora en la seguridad de la información gestionada por Innobasque. En el año 2016 está previsto realizar otra auditoría sobre LOPD, para asegurar la correcta aplicación de la normativa.

Relación duradera con los clientes

Política RSE

La Estrategia 2014-2015 incorpora al socio como parte fundamental del proyecto de Transformación Socioeconómica a través de la innovación, que propone Innobasque. Los socios actuales y potenciales tienen un papel estratégico en las actividades de Innobasque.

Como punto de partida, debe tenerse en cuenta el carácter público-privado de Innobasque, y las dos perspectivas complementarias en las que desarrolla su actividad, una como entidad de apoyo al servicio del Consejo Vasco de Ciencia Tecnología e Innovación, y otra como asociación, realizando actividades de interés para los socios, y para promover la innovación en Euskadi. Dicho esto, el objetivo principal es trabajar la estrategia de socios integralmente, para obtener una propuesta de valor consensuada y compartida.

Se está trabajando para incorporar el potencial innovador de los socios para transformar Euskadi, aumentar su fidelización, mejorar los canales de participación, desplegar servicios de valor y activar la colaboración entre ellos.

Cabe destacar que Innobasque agrupa las capacidades de 1.000 socios que representan organizaciones públicas y privadas con especial relevancia y capacidad de impacto en la innovación. El núcleo fundamental de la propuesta de valor de Innobasque, en tanto que movimiento asociativo, consiste en conectar las capacidades del sistema en relación a retos y desafíos de mejora de los propios socios. En este sentido, el proyecto de Innobasque para su tercer ciclo exige profundizar en la generación de vínculos fuertes hacia la base asociativa que permita movilizarlos y dinamizarlos en relación a los retos definidos para el País.

Código Ético / Conducta

Innobasque, con la intención de garantizar la máxima integridad en sus operaciones y actividades ha elaborado un “Código de Buen Gobierno” que fue aprobado en la reunión de mayo 2015 de la Junta Directiva. Se pretende así, disponer de una política explícita sobre la actuación de los miembros de los órganos de gobierno.

Como consecuencia, el sistema de gobierno de Innobasque que tiene como propósito el reconocimiento y la confianza de sus socios y grupos de interés y se articula en torno a:

- Los Estatutos de la Asociación.
- El Código de Buen Gobierno, que contempla los siguientes deberes para los miembros de los órganos de gobierno de la asociación.

1. Innovación
2. Cumplimiento normativo
3. Confidencialidad
4. Tratamiento de conflictos de interés
5. Cuidado de la imagen pública de Innobasque
6. Asistencia y preparación adecuada de reuniones
7. Participación activa en reuniones y tareas
8. Actuación ante obsequios y regalos
9. Comunicación
10. Cooperación

Políticas Internas de Gestión

ESTRATEGIA

Innobasque es una entidad de carácter estratégico para contribuir, a través de la colaboración público-privada, a que Euskadi sea EL referente europeo en Innovación en el año 2030. Su misión es impulsar, dinamizar y monitorizar el proceso de Transformación de Euskadi hacia una sociedad innovadora en todos los ámbitos, incorporando a los agentes públicos, privados y a la sociedad al Ecosistema Vasco de Innovación. Los objetivos de Innobasque para el período 2014-2015 se han englobado en los siguientes cinco epígrafes:

- Consolidar el rol y el liderazgo de los órganos de gobierno de Innobasque, símbolo de la alianza público privada, incorporando a los

Socios al proyecto de Transformación Socioeconómica.

- Mejorar la eficiencia del Sistema Vasco de Innovación mediante la definición y consolidación de un modelo de Seguimiento, Evaluación y Monitorización permanente de la innovación.
- Contribuir a la generación de empleo, riqueza y bienestar a través del despliegue de Dinámicas de Transformación con impacto Social y Económico, alineadas con las áreas estratégicas de País.
- Fomentar la cultura innovadora en la sociedad y prestigiar las capacidades innovadoras de Euskadi en el ámbito local e internacional.
- En coherencia con sus valores, convertir a Innobasque en referente de organización innovadora, potenciando iniciativas innovadoras que contribuyan a impulsar un modelo de gestión propio de Innobasque.

MODELO DE GOBERNANZA

La presidencia de honor de Innobasque la ostenta el Lehendakari del Gobierno Vasco, que lidera el Sistema Vasco de Innovación.

La Asamblea General, órgano supremo de Innobasque, aprueba las cuentas anuales y la gestión de la Junta Directiva.

La Junta Directiva, órgano colegiado de dirección permanente, define, aprueba y monitoriza la estrategia de la organización, fijando su orientación y pautas generales de conformidad con las directrices fijadas por la Asamblea General de Socios. Además de establecer y representar los valores de marca de Innobasque.

La Comisión Ejecutiva, evalúa las propuestas/proyectos de los Consejos Dirección, visualizando, anticipando el futuro inmediato, y detectando tendencias sociales, económicas, científico-tecnológicas y su impacto en el Sistema Vasco de Innovación.

Los Consejos de Dirección mencionados, son órganos consultivos, de conocimiento y orientación para el desarrollo de temáticas o proyectos de carácter estratégico, y supervisan las propuestas/iniciativas emanadas de los equipos técnicos, elevando los resultados a la Comisión Ejecutiva y Junta Directiva.

El Presidente de Innobasque, define con la Junta Directiva y el apoyo de la Comisión Ejecutiva las orientaciones estratégicas de la Agencia.

La Dirección General, vela por la implantación de las decisiones estratégicas, y define el Plan de Gestión para garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Comunicación Interna y Externa - Acción

Destacamos los siguientes eventos exclusivos para los asociados de Innobasque:

1) Innobasque Exchange, una iniciativa de y para las entidades socias de Innobasque, cuyo objetivo es activar el potencial colaborativo de este canal y de sus integrantes. Parte de un principio: la innovación es una palanca de transformación que afecta a toda la actividad socioeconómica y que, para ser más efectiva, requiere la incorporación y la colaboración de todas las capacidades del país. En este evento de tipo presencial la premisa sobre la que trabaje Innobasque es que "todos podemos innovar si se dan las condiciones". Por ello, la iniciativa "Innobasque Exchange" pretende ser una plataforma de encuentro entre las entidades socias, con las condiciones necesarias para estimular la colaboración en la búsqueda de partners y facilitar la cooperación y creación de sinergias que contribuyan al enriquecimiento y ejecución, total o parcial, de la idea o propuesta de proyecto innovador. En 2015 se ha convocado 1 encuentro el 24 de Septiembre, se han presentado 9 proyectos y otros 2 proyectos explicando los resultados de ediciones anteriores, participando 62 personas.

2) Brunch & Learn, formato de evento o sesión de presentación que combina información y formación. Se trata de ofrecer a los asociados un espacio para reunir, informar sobre algún tema o iniciativa que pueda ser de valor para el resto de la red de socios. El objetivo es crear espacios compartidos de aprendizaje, comunicación y colaboración. Innobasque facilita el espacio físico y colabora con el asociado en la difusión y comunicación del encuentro. El desayuno o almuerzo es proporcionado por el asociado. Esta jornada tiene una duración de unas 3, 4 horas, hasta ahora la hipótesis de la periodicidad de este evento se estimaba de uno al trimestre pero, dado el éxito obtenido y la demanda de los socios,

durante 2015 se han celebrado 8 sesiones, en las que han participado 350 personas.

3) El Global Innovation Day, es una iniciativa promovida por Innobasque que constituye un punto de encuentro en Euskadi donde todas las organizaciones y personas sensibilizadas con la innovación se convierten en protagonistas, pueden entrar en contacto y conocer las últimas tendencias en esta materia, de la mano de experiencias y buenas prácticas a nivel regional, estatal e internacional. Se trata de un encuentro abierto, dinámico y participativo que permite dar visibilidad a los protagonistas de la innovación, ofrecer conocimiento especializado y generar conexiones, todo ello con el fin de inspirar la innovación. En 2015 el Global Innovation Day se celebró el 3 de Junio en el Palacio Euskalduna y asistieron 2.500 personas. Se plantea como un "evento de eventos", bajo cuyo paraguas se incluyen diferentes tipos de actividades:

- Paneles de conferencias, en las que se abordan temáticas de diferente índole.

- Talleres donde los participantes tendrán la oportunidad de experimentar la innovación en vivo, de la mano de las organizaciones más innovadoras de Euskadi y a través de diferentes metodologías, técnicas y herramientas.

- Txokos. Zona expositiva para conocer productos y servicios innovadores en ámbitos como la tecnología, el diseño, la educación, la alimentación, la salud, las neurociencias, la gamificación, la participación ciudadana, los videojuegos, las apps o el derecho colaborativo.

4) Web corporativa. En 2015 se ha estado trabajando en un proyecto para lanzar una nueva web con mucha mayor interacción y presencia de socios, cuyo lanzamiento será en el primer semestre de 2016.

Número de auditorías llevadas a cabo

Hay un seguimiento trimestral de actividades realizadas con socios. Teniendo indicadores de actividad (de proceso y de impacto) alrededor de la actividad realizada con socios: Innobasque Exchange, Brunch and learn, Martes de innobasque, Semana de la ciencia, Global innovation day, Reuniones con socios, Colaboración con iniciativas innovadoras de socios, Comunicación y difusión de eventos de socios y actividad en redes sociales, encuestas de satisfacción

GRUPO DE INTERÉS
EMPLEADOS



Identificación del empleado con la entidad

Política de RRHH

CONDICIONES LABORALES

El 97% de los contratos de trabajo son fijos, lo que indica el compromiso de Innobasque con asegurar la continuidad de los puestos de trabajo. Innobasque cuenta con un calendario laboral, que todos los años se ajusta en horas a lo establecido en el último “Convenio de Oficinas y Despachos de Bizkaia”. Además, se dispone de una normativa básica que contempla temas como normas de viaje y desplazamientos, liquidación de gastos, seguros, trabajo no presencial, etc. Los profesionales de Innobasque pueden disfrutar de un conjunto de medidas de conciliación incluidas más delante de este informe además de:

- Jornada intensiva en verano y todos los viernes del año.
- Vales de Comida: La personas que trabajan a jornada completa reciben una ayuda de 4 euros por día y jornada no continua, que contribuye a costear el almuerzo. En total, Innobasque ha empleado 22.288,42 € en 2015, para este fin.
- Seguro médico: La empresa tiene negociada una póliza de asistencia médica con el IMQ, en unas condiciones muy ventajosa y disponible para los trabajadores de Innobasque que quieran, voluntariamente, acogerse a ella.

PROPUESTA DE VALOR

Nuestro foco se centra en la INNOVACIÓN que:

- Es el motor de la transformación social y económica, hacia una Euskadi sostenible
- Comprende numerosas dimensiones, y es la clave para construir soluciones innovadoras para resolver los grandes retos sociales, económicos y medio ambientales de Euskadi.
- Es un valor que creamos entre todos, de forma colaborativa, generando nuevas relaciones sociales y modelos de colaboración que impregnan y transforman la sociedad.

- Con una forma de trabajo en la que el equipo de Innobasque, junto con la red Innobasque, formada por el colectivo de socios y colaboradores
- Impulsamos contextos para dar respuesta a los principales retos y desafíos de Euskadi, con una visión transversal, multidisciplinar y mirada a largo plazo.
- Fomentamos, provocamos y facilitamos el trabajo en red, la colaboración y la conexión entre las personas y entidades protagonistas de la innovación.
- Movilizamos las capacidades y los recursos innovadores disponibles y somos catalizadores de proyectos que generan impacto social y económico.

VALORES

En el año 2008, se creó un grupo de trabajo en el que participaron varias personas de la organización (ICI: Innobasque Cultura Innovadora) y se inició un proceso para la definición, interiorización y despliegue de los Valores de Innobasque. Con la colaboración del 80% de las personas que formaban parte de Innobasque en ese momento, se seleccionaron tres valores: Confianza, Compromiso y Coherencia, y se definieron de la siguiente manera:

- Confianza: Capacidad para generar espacios de cooperación, libertad y apertura, a través de la transparencia y reciprocidad en ideas y actitudes, donde las personas confían en sí mismos y en el equipo, de forma que se logra la adhesión y el compromiso.
- Compromiso: Actitud profesional y capacidad para involucrarnos en el proyecto de transformación del país y con las personas que forman parte del mismo (en igualdad), movidos desde el propio deseo de participar y ayudar, lo que se traduce en generosidad extra cuando se precisa.
- Coherencia: Coherencia personal con el proyecto Innobasque y con los valores, que incorporamos a lo que decimos y a lo que hacemos. Y coherencia organizacional en Innobasque con los mismos valores, que marcan un estilo y una forma de hacer y una forma de relacionarse entre las personas.

CULTURA

Se está trabajando en generar una cultura innovadora e incluyente a todos los trabajadores de Innobasque que consiga mantener un buen clima laboral y un alto

grado de motivación y satisfacción. Para avanzar en este ámbito se ha lanzado en 2015 un decálogo “Pequeñas cosas que ayudan a que seamos un gran equipo”.

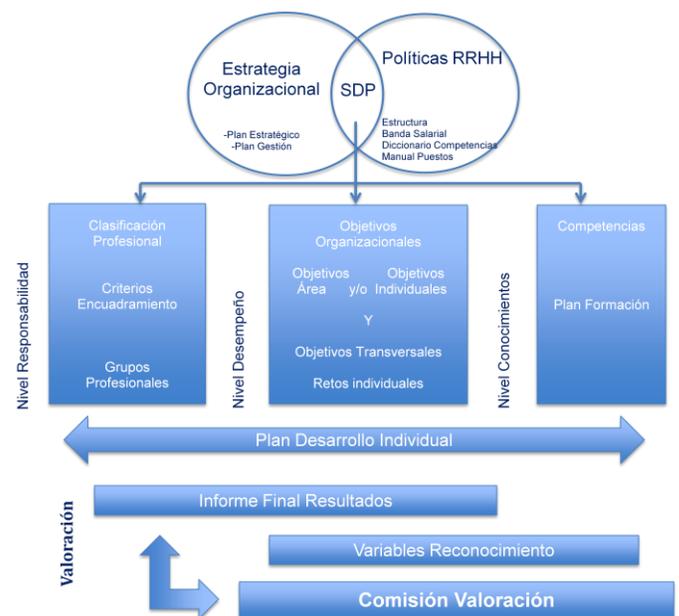
MEJORA SISTEMA DESARROLLO DE PERSONAS

Innobasque se planteó en 2013 la necesidad de desarrollar una política de gestión del capital humano, que incluyera el diseño del catálogo de competencias, el diseño del manual de puestos y el desarrollo de un proceso iterativo de reuniones de desarrollo profesional. En 2015 nos planteamos dar un paso más en la mejora de este sistema “vivo” y lograr una mayor vinculación con el reconocimiento de los profesionales. El sistema de desarrollo pretende mostrar, a través de la interacción jefe/colaborador, el grado de alineación de los colaboradores con los valores que integran la organización, sus puntos fuertes y áreas de mejora. A la vez que orienta los planes de formación y desarrollo necesarios y personalizados para mejorar su desempeño actual y preparar su futuro en la organización, de acuerdo a variables claves como la estrategia de la organización, las posibilidades organizativas y las capacidades actuales y potenciales del colaborador. Se trata de una herramienta de gestión-comunicación imprescindible ya que establece en espacio y momento a lo largo del ejercicio en el que ambos deben reunirse y contrastar en base a realidades y, a través de un procedimiento, el nivel de desempeño acorde a lo que se necesita de él, los objetivos de su actividad, reorientando, si fuera necesario, la forma de actuar y su capacitación para lograr una mayor autonomía y desarrollo en su ámbito profesional.

Los objetivos concretos de este sistema mejorado y puesto en marcha en 2015 son:

- Desarrollar profesionalmente a los colaboradores incrementando y adaptando su empleabilidad a entornos cambiantes, de forma que cada una de las personas de Innobasque vaya adquiriendo mayor valor como profesional en el ejercicio de sus funciones.
- Desplegar la estrategia organizativa a través de los objetivos definidos para cada persona.

- Reconocer el trabajo excelente en base a resultados y criterios objetivos.
- Atender de modo individualizado a los colaboradores y la posibilidad de valorar situaciones personales. Afianzar la relación existente entre responsable y colaborador.
- Marcar retos individuales y establecer lo que se espera de cada profesional.
- Dar oportunidad de avanzar, siempre que existan posibilidades en la organización, a aquellos colaboradores que se implican aportando un valor diferencial a los resultados organizativos. A continuación se detalla a nivel conceptual el encaje de del Sistema de Desarrollo de Personas y sus elementos clave.



Las mejoras del Sistema se han diseñado con una visión realista, que tenga en cuenta no sólo las inquietudes mostradas por las personas del equipo sino también las posibilidades reales existentes en la organización, mejorando y construyendo sobre el sistema de desarrollo de personas existente (SDP). En definitiva, un paso más sobre el modelo vigente, con una visión más orientada a la integración entre el desarrollo de las personas y la estrategia organizativa.

En concreto en 2015 se ha avanzado en los siguientes ámbitos:

- 1) La incorporación de objetivos individuales para alinear al equipo con la estrategia de Innobasque y

como uno de los elementos en la valoración del desempeño y reconocimiento de las personas.

2) La elaboración de un informe final de resultados, tanto por parte del colaborador como del responsable a final del periodo.

3) Encuadramiento de los puestos existentes en Innobasque con el objetivo de clasificarlos en base a criterios homogéneos independientes del área funcional y de la persona que ejerce la función. Permite valorar el recorrido de desarrollo profesional, así como el nivel de responsabilidad exigible a cada uno de los puestos con independencia las personas que ejerce tal función. Los criterios son la formación y la experiencia, la iniciativa, la autonomía, la responsabilidad, el mando y la complejidad de cada puesto.

4) La creación de una Comisión de valoración encargada de valorar qué personas de la organización deben ser reconocidos, representada por todos los miembros del CD, y cuya finalidad es no limitar la decisión únicamente a la dirección correspondiente.

POLÍTICA RETRIBUTIVA

La existencia de una política retributiva clara, alineada con la estrategia de Innobasque y con la situación del entorno, que sea, no sólo internamente equitativa, sino también competitiva externamente, resulta un elemento fundamental en la gestión de personas y en la competitividad y eficiencia de Innobasque en su ámbito de actuación. Los principios que regulan por tanto la política salarial de Innobasque son:

- La equidad interna: Equidad en función de grado de formación y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad en el ejercicio de la actividad profesional para un puesto dado.

- La competitividad externa: Competitividad en el nivel salarial respecto a otras alternativas de nuestro mercado de referencia.

Para poder trabajar con la filosofía de estos principios desde 2014 se ha avanzado en la mejora de la transparencia informativa, informando a cada persona de su situación en la banda salarial correspondiente. En 2016 se reunirá por primera vez la “Comisión de valoración” encargada de valorar qué personas de la organización deben ser reconocidas en la medida de las posibilidades de la asociación, con ajustes salariales u otros como formación, flexibilidad, tiempo libre, nuevos proyectos...

Políticas Internas de Gestión

MODELO GESTIÓN INNOBASQUE

En Innobasque vamos a ir construyendo nuestro modelo de gestión propio poco a poco, incorporando elementos que nos distingan como agencia de innovación con el objetivo de llegar a ser referente como organización innovadora.

En 2015 se potenciaron iniciativas innovadoras que contribuyeron a impulsar un modelo de gestión propio de Innobasque y se trabajaron en las siguientes dos líneas:

1) Se puso en marcha el Proyecto “Pertsonen Garrantzia”. Este proyecto, liderado por 5 personas de la organización interna de distintos perfiles y niveles de responsabilidad, diseñó un proceso participativo con todo el equipo Innobasque y generaron 5 proyectos para su puesta en marcha en 2015. Estos proyectos cumplían con los siguientes objetivos:

- mejora en la gestión interna de Innobasque de forma innovadora
- impacto positivo en la cultura de Innobasque,
- impulso a un modelo de gestión propio de Innobasque.

Los proyectos seleccionados por el equipo Innobasque, para su puesta en marcha en 2015 fueron:

1. Alimentación sana: “Eres lo que comes”, para promover el consumo de productos saludables en Innobasque.
2. Lan Flex: para dotar a la plantilla de herramientas que fomenten la flexibilidad horaria y el trabajo no presencial, asegurando unidad de criterio y respeto a las normas establecidas.
3. PIN: para hacer posible que las personas del equipo puedan dedicar de forma voluntaria cierto tiempo (40 horas al año) a proyectos de innovación personales con impacto social y/ o económico.
4. Travel Innovers & Study Trippers: Para promover intercambios y estancias en otras organizaciones de las que podamos aprender en distintas materias.

5. Innobasque Talks. Para conocer a través de charlas de invitados, experiencias relacionadas con el mundo de la salud.

Durante el año 2015 se han finalizado 3 de los 5 proyectos propuestos en el 2014 (alimentación sana, lan flex e innobasque talks), y se lanzó en Diciembre una nueva medida que apoya la conciliación familiar y laboral mediante la cual se amplía la opción de reducción de jornada por guarda legal.

Para el año 2016, Pertsonen garrantzia plantea los siguientes proyectos:

- Continuación con las charlas de invitados expertos innobasque talks teniendo la buena valoración recibida el año anterior; 1 experiencia al mes durante 10 meses.
- Team building; teniendo como objetivo fomentar y estimular las relaciones interpersonales dentro del grupo, fomentando la cohesión de equipo.
- Promoción del Euskera; diseñar y poner en marcha el Plan de Acción de promoción del Euskera tanto interno como externo que fomente su uso y presencia en Innobasque
- Espacios amigables e innovadores, evolucionando las instalaciones de Innobasque hacia un modelo innovador que responda a las necesidades de la organización.
- Igualdad; desarrollo de un plan de igualdad para profundizar en una cultura organizacional con perspectiva de género.
- Buzón de sugerencias; mediante el cual el equipo interno de Innobasque disponga de un canal de comunicación adicional para que puedan expresar libremente sugerencias, inquietudes o propuestas de mejora. Será el equipo de Pertsonen Garrantzia, el encargado de recoger y trasladar al foro correspondiente toda la información recopilada del buzón.

2) Se ha trabajado en una iniciativa para definir los retos y estilo de liderazgo del equipo de dirección de Innobasque, como un elemento clave en el modelo de gestión. El equipo de dirección definió un plan de trabajo para 2015 y estableció como su misión: “Ser un equipo que lidere y motive al equipo de profesionales

de Innobasque en nuestra contribución al proyecto de Transformación Económica y Social de Euskadi por medio de la innovación. Desarrollando una propuesta de valor diferencial, sostenible y compartida, que tenga en cuenta los retos del entorno y las necesidades de nuestros grupos de interés y generando relaciones de confianza y colaboración entre los agentes del ecosistema de innovación”.

CANALES DE COMUNICACIÓN

En el ámbito de comunicación en general, se ha detectado que, aun existiendo canales establecidos, existen oportunidades de mejora en la comunicación interna, tanto a nivel de comunicación corporativa, como a nivel de comunicación en cada área de actividad y entre ellas. Se ha diseñado en 2015 una Política de Comunicación la cual recoge la naturaleza y los distintos canales que se emplean en la organización. Innobasque, apuesta por una comunicación fluida, transparente y bidireccional, transmitiendo mensajes corporativos, información de lo que ocurre dentro de la empresa y estableciendo una línea de comunicación eficaz entre las personas de la empresa.

Acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio han sido:

- Reuniones de equipo/ plantilla: El objetivo de estas reuniones, es informar sobre temas estratégicos y líneas de actuación prioritarias., por lo que se convoca a todo el equipo interno. y se celebran cuatro veces al año; 2 reuniones formales el 1º y 4º trimestre, y otras 2 reuniones correspondientes al cumpleaños de Innobasque y copa de Navidad el 3º y 4º trimestre respectivamente.
- Reuniones de área: El objetivo de estas reuniones (mínimo una al mes)es compartir temas operativos e informar sobre los temas tratados en el Comité de Dirección.
- Desayunos "Komenta". Son encuentros matinales donde algunas personas comparten las iniciativas que están llevando a cabo con el resto del equipo interno.Se dan cada 6 semanas y la asistencia es voluntaria.
- “Learning Sessions”, Para compartir el conocimiento experto de un miembro de Innobasque en alguna temática determinada.

- Innobasque What´s up, es una nueva newsletter, breve y sencilla, donde el Comité de Dirección comparte con el resto de la organización temas de interés para la totalidad del equipo.
- Tablón de anuncios. En la planta 0, hay un tablón de anuncios donde cualquier empleado puede compartir asuntos de interés para el resto.

Política de Seguridad y Salud en el trabajo

ACCIDENTES LABORALES

Innobasque dispone de una evaluación de riesgos desde 2008, que contiene todos los puestos de trabajo y está revisada en los supuestos legales establecidos conforme a la información facilitada por la empresa. Gracias a ella, se puede decir que las actividades desarrolladas son de bajo riesgo en cuanto a seguridad laboral. Ahora bien, se tiene suscrito un concierto de prevención de riesgos laborales con una entidad externa, que abarca las áreas técnicas: Seguridad e Higiene industrial, Ergonomía y Psicosociología. A principios de cada año se elabora una programación de la actividad preventiva a desarrollar durante el año en curso. Dicho programa tiene como origen la evaluación inicial de riesgos laborales que se realizó en septiembre de 2008. Al final de cada periodo, la entidad externa colaboradora elabora una Memoria Anual de Actividades en el desarrollo y aplicación de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 39/97 (art. 20.2).

Modalidad organizativa y recursos propios de prevención de la empresa. La empresa dispone de cobertura para todas las disciplinas preventivas con medios propios o externos, dispone de interlocutor entre la empresa y la entidad externa y dicho interlocutor dispone de acceso a la documentación en prevención de riesgos laborales así como de vías de comunicación con la dirección para los planes de acción.

Plan de Prevención de Riesgos laborales. La empresa dispone de Plan de Prevención con la estructura organizativa, recursos de prevención, órganos de representación, así como funciones y

responsabilidades en materia preventiva de toda la línea jerárquica de la empresa.

Consulta y participación de los trabajadores: La empresa por medios de sus vías habituales está comprometida a consultar e informar a los trabajadores sobre la planificación existente.

Formación de los trabajadores. Los trabajadores están recibiendo formación específica, si lo requiere su puesto de trabajo, relacionada con los riesgos y las medidas de prevención del puesto de trabajo, el entorno que les rodea y las medidas de emergencia del centro, así como la formación especializada para los delegados de prevención, recursos preventivos y resto de recursos de prevención especializados de la empresa.

Actuaciones en caso de emergencia: La empresa tiene un plan de emergencias elaborado en noviembre de 2009 y actualizado con personal asignado al mismo y se les ha dado la formación para la implantación del mismo. Se ha realizado un simulacro de incendios en el 2015 para asegurar que toda la plantilla conozca las normas de comportamiento en el caso de un siniestro.

En cuanto a siniestrabilidad, la entidad externa no tiene registrado ningún accidente laboral durante el año 2015. Además, en 2015 el 100% de los trabajadores resultaron aptos para su trabajo habitual, por lo que ésta concluyó que la población trabajadora de Innobasque gozaba de buen estado de salud.

También durante el 2015, se llevó a cabo por parte de la entidad de previsión colaboradora el “Estudio inicial de Riesgos en Materia de psicología aplicada”, en el que participó el 100% de la plantilla y donde no se detectaron riesgos elevados en ninguna de las materias evaluadas.

Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales

NUEVAS CONTRATACIONES

En Innobasque contamos con un procedimiento interno para la contratación de profesionales que cumple con la normativa legal vigente y evita la discriminación en los procesos de nuevas contrataciones.

En 2015 Innobasque ha desarrollado el “Manual de nuevas contrataciones” donde se muestra detalladamente el procedimiento que se sigue a la hora de incorporar nuevo personal a la plantilla.

Las etapas del proceso son:

1. Formalización de la necesidad de contratación
2. Publicación de la vacante tanto a nivel interno como externo (publicación de la oferta en Lanbide; Servicio vasco de empleo).
3. Valoración de candidatos
4. Toma de decisión mediante evaluación de candidatos finales, selección de candidato/a con criterios objetivos de valoración de las candidaturas, elaboración de la oferta y comunicación al candidato
5. Integración: contratación expresa del nuevo trabajador, comunicación al equipo interno de la nueva incorporación, y proceso de acogida.

INNOCAMPUS

A continuación destacamos otra iniciativa relevante: "InnoCampus", en el ámbito del colectivo de los jóvenes, que fomenta la cooperación entre la universidad y el mercado a través de la integración de estudiantes de grado y postgrado en prácticas en Innobasque. Esta iniciativa lleva activa desde el año 2008 y hemos contado con más de 60 estudiantes en todo el periodo. Por este motivo, y para que el proceso sea lo más sistematizado y eficaz posible, se ha diseñado en el año 2015 un manual de incorporación Innocampus donde se reflejen los pasos a dar desde que surge la necesidad de incorporar al equipo un estudiante, hasta la finalización de su periodo en prácticas.

Concretamente, en el último ejercicio 2015 han sido 12 personas quienes ha realizado sus prácticas en Innobasque procedentes de Universidad de Deusto, UPV/EHU, EAE Business School, Cámara de Comercio de Bilbao. Todos ellos han desarrollado competencias como el trabajo en equipo, la innovación y la creatividad, la disposición al aprendizaje y al cambio y la efectividad y orientación a resultados, entre otras.

Con estas colaboraciones se quiere dar la oportunidad al colectivo de jóvenes para que entren en contacto con el mundo laboral y con la innovación y para que desarrollen de forma práctica y acelerada los conocimientos adquiridos en sus respectivos estudios. Innobasque seguirá fomentando la iniciativa durante los próximos ejercicios, por entender que favorece no sólo a los jóvenes, sino también al desarrollo de las actividades de la agencia, y el contacto con un colectivo que tiene mucho que aportar en la transformación de Euskadi.

Respeto de las cláusulas contractuales con los empleado

Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.)

Innobasque ofrece una serie de medidas y beneficios sociales para que el trabajador/a pueda hacer uso de aquellos que mejor se adapten a sus circunstancias. Así, los profesionales de Innobasque pueden disfrutar de:

- Horario flexible de entrada y salida
- Jornadas reducidas
- Calendario opcional para conciliación
- Lan flex; ofreciendo la posibilidad de intercambiar días contemplados dentro de la jornada continua de verano establecida en cada ejercicio por otros días a lo largo del año.
- Flexibilidad en la selección de fechas de vacaciones; jornada intensiva en verano y todos los viernes del año
- Trabajo no presencial; se acepta trabajar fuera de las oficinas de Innobasque

siempre que no interfiera con la operativa del trabajo, esté aprobado expresamente por el superior y bajo una serie de condiciones establecidas.

- Reuniones; para evitar que la jornada laboral se sobrepase en tiempo, se recomienda tratar de fijar las convocatorias de las reuniones entre las 9:00 a.m. y las 17:00 p.m.
- Comedor; los empleados tienen a su disposición un local -comedor totalmente equipado, ofreciendo la posibilidad de comer en las instalaciones de Innobasque, bien trayendo la comida por cuenta del trabajador, o bien contratando el servicio de comedor que ofrece la compañía. De esta manera, los trabajadores pueden gestionar y racionalizar libre y óptimamente su tiempo.
- Permisos; Innobasque se muestra flexible ante las ausencias laborales de carácter personal y justificado (médicos, gestiones administrativas...)
- Baja maternal; donde las empleadas durante el último mes de embarazo podrán trabajar cada día la mitad de las horas contempladas en el calendario laboral recibiendo el salario íntegro.

Inserción de personas con discapacidad (LISMI)

Normativa Interna

En Diciembre 2014 se llegó a un acuerdo con la Fundación Síndrome de Down del País Vasco, punto del cual, una persona con discapacidad pudo insertarse laboralmente en Innobasque por un periodo de 4 meses en prácticas formativas en la primera parte del año 2015.

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

En Innobasque siempre hemos estado especialmente sensibles en el terreno medioambiental, pese a que por su actividad no tiene tenemos un gran impacto en el medio ambiente.

En 2011 realizamos un diagnóstico de ahorro energético con el fin de minimizar los impactos, que resultaron ser relativamente bajos.

Ya en 2008 se creó una iniciativa interna denominada "Innobasque Sostenible y responsable" promovida por un grupo de personas voluntarias, desde la que se han venido desarrollando:

1. Campañas de sensibilización interna.
 - a) Apagado luces en despachos y áreas comunes.
 - b) Reciclado de papel, tóner, plásticos y orgánico.
2. Monitorización del gasto de consumibles. a) Consumo agua, electricidad, papel y tóner.

En el tema de reciclaje, existen diferentes puntos de recogida (papel, orgánico y envases) situados en diferentes lugares del edificio y se ha informado al personal sobre el uso óptimo de los mismos.

En 2015 seguimos invirtiendo tiempo en sensibilizar a la plantilla para promover la reducción de consumos (firma correo electrónico, impresión por defecto en todas las impresoras y PCs en doble página y en blanco y negro...). Y se ha continuado realizando el seguimiento de los consumos de tóner, papel, y energía, que se comunican periódicamente a la plantilla con el objetivo de continuar sensibilizando y disminuyendo los consumos.

Los consumos para el 2015, han sido:

- papel (207.500 folios), alcanzando una reducción del 10.84% respecto al 2014
- tóner (30 unidades), una reducción del 90% respecto al 2014
- y en electricidad, se generó un consumo de 114.550 kw reduciéndonos un 1.60% respecto al 2014.

El consumo de agua se ha ignorado, por ser muy poco representativo.

A la vista de los datos, a lo largo de 2016, se continuarán haciendo campañas de sensibilización para invertir la tendencia en el consumo eléctrico, y continuar con lo logrado en tóner y papel.

Los objetivos a medio y largo plazo de Innobasque consistirán en cuantificar y minimizar todas las emisiones, incluyendo aquellas provocadas en los desplazamientos al centro de trabajo, que por su ubicación no permite acceso en transporte público al 100% de los trabajadores.

Como ejemplo, podemos citar la ventaja colateral del trabajo no presencial (en reducción de emisiones) que es una medida aceptada por Innobasque en ocasiones puntuales y que además de tener un impacto positivo en la conciliación, es beneficiosa para el medio ambiente.

La apuesta de Innobasque por las Tecnologías respetuosas con el medio ambiente es relevante. Los recursos dedicados al desarrollo de la Dinámica de Eco-Innovación, que incluye el desarrollo del CleanTech Southern Europe, impulsado por Innobasque.

Igualdad de género

La composición de la plantilla de Innobasque está formada por una mayoría de mujeres. El género femenino representa el 75% de la plantilla, y un 33% del equipo de dirección.

De cara a 2016, está previsto el desarrollo de un diagnóstico y un plan de acción que permitan a Innobasque profundizar en una cultura organizacional con perspectiva de género y con impacto interno y externo.

Para Innobasque, el activo más valioso que posee es el equipo de profesionales y el talento que demuestra día a día fruto de la experiencia y puesta en práctica de su saber hacer en el ámbito de la Innovación.

Por ello, apostamos por dar respuesta a las necesidades, expectativas e intereses de toda la plantilla, de las mujeres y los hombres.

Durante los últimos años, hemos centrado nuestros esfuerzos en diseñar una política de conciliación acorde a esas necesidades y dar una respuesta integral para favorecer la gestión de los tiempos de trabajo y descanso.

Esta política de conciliación recoge medidas y beneficios sociales para que la plantilla pueda hacer uso de aquellas que mejor se adapten a sus circunstancias en cada momento y ofrecer así un abanico que aborde las diferentes etapas de la vida.

Siguiendo la línea de la innovación, esta política está inspirada en los países del norte de Europa que tienen implementadas las prácticas más avanzadas, donde se demuestra que la consecución de altas cotas de productividad está directamente relacionado con la mejora en la compatibilidad del empleo con las diferentes esferas de la vida.

Por otra parte, Innobasque forma parte, como Entidad Colaboradora, de la Red denBBora Sarea, Red de entidades comprometidas con los nuevos usos sociales del tiempo y la Conciliación, impulsada desde el Ayto de Bilbao y la Diputación Foral de Bizkaia.

En Innobasque, nos planteamos como reto el diseño e implementación de un plan de igualdad, de la mano de una consultora especializada.

El objetivo será analizar y realizar un diagnóstico, teniendo en cuenta tanto indicadores cualitativos como cuantitativos, para conocer la realidad de igualdad entre mujeres y hombres dentro de la

organización, detectando las áreas de mejora y elaborar así el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Innobasque.

Este plan se centrará en las siguientes prioridades:

- Promoción de la igualdad entre las mujeres y los hombres.
- Incorporación de la perspectiva de género en la organización a nivel transversal
- Actuar de forma igualitaria y paritaria en todos los órganos de participación y dirección.
- Promoción de valores que mejoren la conciliación y la corresponsabilidad.
- Incorporar la perspectiva de género en todas las fases de los proyectos y áreas.
- Revalorizar y visibilizar el trabajo que realizan las mujeres en general
- Crear espacios para dialogar sobre temas de igualdad como elemento transversal a la Innovación y a la generación de conocimiento
- Cuidad que se realice un uso igualitario del lenguaje y las imágenes.
- Transferir a las entidades socias mejoras obtenidas con la incorporación de la gestión para la igualdad.
- Seguir la apuesta de Gobierno Vasco y dar cumplimiento a la Ley vasca para la Igualdad a fin de conseguir una Euskadi más igualitaria y avanzar para la consecución de esa igualdad mediante la innovación

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

Uno de los elementos clave en el proceso de desarrollo de personas, es el catálogo de competencias de Innobasque en cuyo diseño participó todo el equipo de Innobasque en 2013 y que sigue vigente plenamente. Contempla once competencias propias, clasificadas en tres grupos; personales, sociales y organizacionales. Las competencias personales incluyen; disposición al aprendizaje y cambio, pro

actividad e iniciativa, efectividad y orientación a resultados, sentir y transmitir marca Innobasque. Las competencias sociales; comunicación, trabajo en equipo, liderazgo y desarrollo de personas y trabajo en red. Las competencias organizacionales; visión estratégica, creatividad e innovación, y capacidad relacional.

En el “Diagnóstico de necesidades de formación 2014-2015 “, las competencias identificadas como prioritarias para el plan de formación son:

- Comunicación: Capacidad para transmitir e intercambiar contenidos e ideas de forma clara y convincente.
- Trabajo en equipo: Disposición de colaborar e integrarse dentro de un grupo de trabajo de forma activa y receptiva, dirigiendo esfuerzos hacia metas comunes.
- Capacidad relacional: Capacidad para escuchar, interpretar y entender los pensamientos, sentimientos y preocupaciones de los interlocutores.
- Liderazgo y desarrollo de personas: Capacidad para motivar y guiar a las personas hacia la consecución de una visión común y compartida con los objetivos de la organización, para su desarrollo profesional.
- Visión estratégica: capacidad de adelantarse a los acontecimientos, y visualizar escenarios futuros para el posicionamiento de la organización, y comprender el entorno para proyectar propuestas que den respuesta a los desafíos de país.
- Creatividad e innovación: Poder establecer nuevas ideas y soluciones originales y eficaces, que contribuyan a la mejora de la calidad, la rentabilidad, la eficacia y/o resultados.

En 2015 se han impartido 4.000 horas de formación (100 horas de media por persona), con una inversión de 40.000 €, que supone un 1% del presupuesto total de Innobasque.

Las principales acciones formativas en 2015 han sido:

- Competencias conversacionales (Newfield)
- Gestión de proyectos
- Design thinking
- Varios: Inglés, Euskera, Microsoft Office.

Con el propósito de sistematizar el proceso de formación subvencionada, se ha diseñado un breve manual en concepto de guía con las pautas que deben seguirse cuando se requieran acciones formativas.

Accidentes laborales

Política de Prevención de Riesgos Laborales La empresa dispone de Plan de Prevención con la estructura organizativa, recursos de prevención, órganos de representación, así como funciones y responsabilidades en materia preventiva de toda la línea jerárquica de la empresa

Discriminación por edad

Políticas Internas de Gestión La edad media de la plantilla de Innobasque es de 40,79 años, concretamente: el 5.13% es menor de treinta años, un 64,10% se encuentra entre los 30 y 45 años, y el 30.77 % es mayor de 45 años. A 31/12/2015 el personal en plantilla ascendía a 39 personas

GRUPO DE INTERÉS

PROVEEDORES



Cumplimiento de la normativa

Política RSE

Innobasque tiene intención de valorar de forma positiva en la adjudicación de ofertas, a aquellos proveedores que fomenten las políticas de RSE en sus organizaciones, así como, la inclusión de Cláusulas Sociales y de Responsabilidad Social en la valoración de las ofertas presentadas por los proveedores

Política de Compras

La ley 30/2007 de 30 de octubre de contratos del Sector Público recoge la figura del “Poder Adjudicador” que no tiene la consideración de “Administración Pública”.

Innobasque tiene la calificación de Poder Adjudicador por tratarse de:

- Una asociación (carente, por definición, de ánimo de lucro, y sin que pueda, por tanto, defenderse que se haya creado para satisfacer una finalidad mercantil o industrial).

- Estar financiado mayoritariamente por el Gobierno Vasco. En todo caso, Innobasque no se trataría de Administración Pública en el sentido de la LCSP. Como consecuencia de la calificación de Poder Adjudicador, Innobasque debe aplicar las normas relativas a los requisitos para contratar y a la adjudicación de los contratos previsto en la LCSP para los Poderes Adjudicatarios en relación con los contratos sujetos a regulación armonizada: son aquellos contratos que se celebran entre un Poder Adjudicador y un operador económico siempre y cuando tengan por objeto obras, concesión de obras públicas, suministros, servicios y el importe de las prestaciones contractuales esté por encima de las siguientes cuantías: - Obras y concesión de obras públicas (5.186.000 euros) - Suministros (207.000 euros) - Servicios (207.000 euros).

En relación con los contratos sujetos a regulación armonizada, las reglas comunitarias y la LCSP inciden en cuatro aspectos: transparencia, concurrencia, en caso de igualdad de ofertas elegir la oferta que cumpla

con algún objetivo comunitario y un régimen de garantías.

Para el resto de contratos (los no sujetos a regulación armonizada) hay que aplicar los principios de publicidad, concurrencia, transparencia, confidencialidad, igualdad y no discriminación. Así, los poderes adjudicadores como Innobasque deben elaborar unas instrucciones internas de obligado cumplimiento que regulan los procedimientos de contratación para que el contrato se adjudique a quien presente la oferta económica más ventajosa.

Estas instrucciones deben ponerse a disposición de todos los interesados en participar en el procedimiento de adjudicación y publicarse en el “Perfil del contratante” del poder adjudicador (Documento publicado en la página web de Innobasque). No obstante en el desarrollo de la actividad de Innobasque mediante otorgamiento de ayudas (Subvenciones, No contratos), la normativa aplicable es la Ley Estatal 38/2003 de 17 de Noviembre, General de Subvenciones y el Texto Refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco (Aprobado por Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de Noviembre). De ahí que se deberán aplicar los principios que rigen el otorgamiento de subvenciones (publicidad, concurrencia y objetividad) así como buena parte de las Reglas del Texto Refundido que implementan estos principios.

Innobasque aplica el procedimiento indicado con un requisito aún más rígido para el caso de contrataciones financiadas por una subvención y que, al ser la mayoría, lo ha establecido como norma: el límite de los 50.000 euros para la exigencia de un mínimo de 3 ofertas se rebaja a 18.000 euros. De esta forma da cumplimiento a lo que establecen las dos normativas. En cuanto a los proveedores, en 2014 se realizó un recordatorio a todo el equipo interno de los procedimientos para la contratación de proveedores, en cumplimiento con la legalidad vigente.

Auditorías - Herramienta de seguimiento

Los mecanismos de control económico-financiero son elementos fundamentales para detectar potenciales irregularidades en la materia:

- Control Económico- Financiero interno

- Auditoría externa por parte de “Price Waterhouse Coopers”.
- Información económica – financiera y de actualidad anual detallada al Gobierno Vasco, que es nuestro principal financiador.
- Presentación ante el Registro general de asociaciones del País Vasco de las cuentas anuales junto a una memoria descriptiva de las actividades realizadas.
- Sometimiento a la fiscalización del Tribunal Vasco de Cuentas. No se ha considerado prioritario establecer un protocolo específico (sistema interno de denuncias...) para gestionar las incidencias en materia de anti- corrupción.

Los hipotéticos casos se tratarían de forma individual, y siempre con el objetivo de preservar la integridad de nuestras actuaciones. Actualmente no tenemos una política explícita sobre la corrupción en todas sus formas. Si existe un seguimiento y control exhaustivo desde el Departamento Financiero, y una auditoría externa que puede detectar potenciales irregularidades. El Departamento de Administración y Finanzas se asegura de que todas las compras y asignación de pedidos a proveedores cumplan los procedimientos establecidos y se ha creado una herramienta en la intranet para facilitar los trámites administrativos y asegurar el cumplimiento de la política de compras

Realizar compras a proveedores que cumplan con los Derechos Humanos

Política RSE

Por el tipo de actividad que desarrolla Innobasque, nuestros proveedores, la mayoría localizados en el País Vasco, no debieran incurrir en ningún factor de riesgo sobre Derechos Humanos. No obstante, el posible incumplimiento de las políticas relacionadas con los derechos humanos resultaría en la extinción inmediata de la relación entre el proveedor e Innobasque.

Crear Sistema de Clasificación Proveedores

Hasta la fecha no se ha considerado como un factor a tener en cuenta el posicionamiento en RSE de las entidades proveedoras. Sin embargo, este será un punto a considerar en ejercicios posteriores.

GRUPO DE INTERÉS
COMUNIDAD



Invertir en las generaciones del futuro

Gran parte de los proyectos de Innobasque tienen un impacto Social y Económico, y por tanto un gran componente de “RSE”. A continuación exponemos 3 ejemplos de los muchos proyectos con impacto social en los que trabajamos (ver www.innobasque.com)

Salud mejor y más accesible

Innobasque considera que la Salud y la Calidad de Vida debe ser uno de sus ejes de actuación. Por esto la dinámica de Efisalud de Innobasque, trabaja para hacer de la salud una fuente de competitividad y bienestar para Euskadi mediante el desarrollo de actuaciones en, desde y para sectores económicos y personas.

Esta dinámica tiene como objetivo reportar al país beneficios económicos y sociales. Así, como metas a largo plazo a las que se quiere contribuir se definen las siguientes:

- Vivir más y mejor, que se traduciría en indicadores de esperanza de vida sin discapacidad y calidad de vida en dependencia.
- Generar valor económico en el entorno, que se traduce en indicadores de empleo, productividad y competitividad.
- Contribuir a la sostenibilidad del sistema de salud, que se traduce en reducción de gasto del sistema. Para lograr esto, Innobasque cuenta, entre otras, con las siguientes acciones.

❖ Movimiento Gosasun

Las actividades llevadas a cabo por Innobasque para dinamizar el movimiento Gosasun durante el 2015 se han centrado en Conectar, Concienciar, Reconocer e Impulsar. A lo largo de 2015 se ha conseguido incrementar el número de agentes adheridos a GOSASUN de 126 a más de 160, y el número de

actividades compartidas en la página web ha pasado de 57 a 118

En 2015 se han entregado 7 sellos Gosasun para reconocer las buenas prácticas de promoción de la salud en diferentes entornos: Laboral, educativo y comunitario, Fundación Eroski, Guggenheim Bilbao, IrunKiol – Ayuntamiento de Irún, Ayuntamiento de Ermua, Osarten Koop. E., Autoridad Portuaria Bilbao y Bridgestone Hispania S.A, y se ha continuado con la Campaña “muévete en el trabajo”.

Formar a los jóvenes en los valores de la sostenibilidad empresarial

❖ Proyecto First Lego League

Innobasque promueve la cultura innovadora en la Sociedad Vasca, posicionando las capacidades de Euskadi en el ámbito local e internacional.

La Escuela de Innovación, es un programa de aprendizaje fuera del aula para atraer a los jóvenes a la ciencia, la tecnología y la innovación de una manera creativa, grupal y estimulante. Su pilar es situar al joven en el centro de las actuaciones.

En ella, destacamos actividades;

1) Proyecto FLL Euskadi 2015: es un desafío que invita a jóvenes de entre 6 y 16 años de todo el mundo a descubrir la diversión y la emoción en la ciencia y la tecnología, fomenta las vocaciones científicas y tecnológicas y promueve los valores del trabajo en equipo, la innovación, la creatividad y el emprendimiento.

En 2015 el reto planteado ha sido es la gestión de residuos. Desde Innobasque se contextualizó en la realidad socio-económica vasca. Y por tanto, el reto de FLL Euskadi se vinculó con la Economía Circular.

FLL Euskadi es un torneo clasificatorio que en 2015 ha celebrado su séptima edición. Su funcionamiento es el siguiente:

- Modelo: FLL Euskadi ofrece un programa formativo estructurado que ayuda a los escolares a comprender la profundidad del reto que deben trabajar, su cariz científico y tecnológico y les pone en contacto con los

centros de conocimiento vascos. Contactar con los principales expertos en las materias les ayuda a conocer qué proyectos y soluciones están en marcha en Euskadi y a contrastar sus avances.

- Formato: FLL tiene el formato de un evento deportivo y busca provocar vocaciones científico-tecnológicas entre los más jóvenes, de forma emocionante y divertida, haciéndoles ver el impacto real que estas disciplinas tienen en la vida de las personas. Innobasque se encarga de facilitar el torneo clasificatorio. Además, programa sesiones de formación y se encarga de la comunicación del proyecto.
- Asimismo, este año, con el objetivo de incorporar a los centros educativos al reto planteado por FLL, se les ha pedido que realicen alianzas entre los propios centros para intercambiar buenas prácticas y proyectos. Participantes: 500 escolares/Centros educativos participantes: 39/Asistentes: 1.000 personas/Voluntarios: 120.
- 3 Ámbitos de aprendizaje:
 - Proyecto científico: identifican un problema real, investigan y proponen su solución innovadora.
 - Desarrollo del robot: diseñan, construyen y programan un robot para resolver las misiones establecidas.
 - Valores FLL: muestran espíritu de equipo, entusiasmo y respeto a sí mismos y a los demás.

Innovación Social

❖ Proyecto Laboratorio de Entornos Comunitarios de Aprendizaje (Laborategi)

Este proyecto en el que participa Innobasque en colaboración con el Gobierno Vasco (Dpto. Educación), Diputación Foral de Bizkaia, Universidad del País Vasco, Ayuntamiento de Leioa y Solasgune, pretende poner en valor conceptos como ciudadanía,

aprendizaje a lo largo de la vida, sociedad inclusiva para que sean una realidad en Euskadi, pero además con la voluntad de recuperar el término comunidad y entorno comunitario como un espacio donde se puedan desarrollar todos estos conceptos. En este sentido y tras la conceptualización del proyecto en el año 2013 y su avance en el 2014, en el año 2015 se ha tratado de implementar el proyecto a nivel de todos los municipios de Euskadi que lo deseen, pero comenzando en primer lugar por los ayuntamientos socios de Innobasque que en estos momentos asciende a 25.

Cada vez más, existe una mayor necesidad de promover políticas que favorezcan el desarrollo social y el crecimiento de las comunidades y también de la ciudadanía, y de configurar el espacio social/común como el lugar de confluencia, de aprendizaje y de crecimiento personal y colectivo.

Las personas se vienen organizando en comunidades, diseñando, probando y desarrollando modelos, estructuras y hábitos de gobierno, de convivencia y de gestión para responder a las necesidades de cada momento. Y es ahora cuando menos se discute y más se evidencia que, desde estas comunidades (las ciudades y los municipios), se debe y se puede también abordar las necesidades que ocupan y preocupan a la ciudadanía. Por eso, se considera más importante que nunca generar espacios para repensar y reorganizar el entorno más próximo que es el entorno local.

Desde este Laborategi, se pretende fomentar el desarrollo de acciones Educativas Comunitarias enmarcadas en el ámbito local y dirigidas a construir experiencias comunes, vivas y que puedan ser vividas también, y donde los ciudadanos sean sus protagonistas, fomentando la construcción de nuevos espacios de aprendizaje y de crecimiento, innovando en el entorno social y desarrollando y compartiendo las capacidades de todas y cada una de las personas del entorno en el que se lleven a cabo las iniciativas.



Red Pacto Mundial España
WE SUPPORT

