



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Innobasque



Iniciativa RSE-PYME



• C



En Innobasque, Agencia Vasca de la Innovación, afrontamos la presentación de nuestro I Informe de Progreso Pacto Mundial 2011, 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, especialmente en el actual escenario de incertidumbre.

En Innobasque, mediante la presentación de este informe, mostramos también 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 2011, tras un proceso de reflexión estratégica y como respuesta a la coyuntura de crisis global a la que nos enfrentamos, decidimos acelerar nuestra orientación a la acción para identificar oportunidades que generaran PIB y empleo y hemos puesto en marcha 4 dinámicas de transformación socio-económica, alineadas con las macro tendencias globales, entre las que me gustaría destacar la dinámica de Eco-innovación, que veréis reflejada en el informe y que potencia la sostenibilidad económica, social y medio ambiental. En el ámbito de la dinámica del 4º sector, hemos seguido impulsando y coordinando el I-talde de RSE, foro de trabajo con el objetivo de promover iniciativas público-privadas en torno a la RSE y sensibilizar a la sociedad vasca, que ha desarrollado un "Marco metodológico de aplicación de la RSE en la Comunidad Autónoma del País Vasco". Además, me gustaría destacar que en el ámbito de las personas, hemos apostado por la "Mejora de la conciliación desde una perspectiva innovadora" gracias a las propuestas desarrolladas por un equipo de trabajo creado en la iniciativa "1 minuto para la innovación".

De cara a futuro, consideramos imprescindible seguir trabajando en la generación de valor para nuestros stakeholders incrementando cada año el valor aportado por euro invertido, reforzar firmemente los canales de comunicación con nuestros grupos de interés, potenciar procesos que mejoren la propuesta de valor que ofrecemos a nuestros profesionales y desarrollar un código ético y un código de buen gobierno, elementos necesarios no sólo para el adecuado desarrollo de nuestros fines como asociación, sino también para el fomento de nuestra función social y de la transparencia de nuestra actuación.

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



Información general

Perfil de la entidad: Innobasque

- **Dirección:** C/ Laida Bidea 203. Zamudio Bizkaia
- **Dirección web:** www.innobasque.com
- **Alto cargo:** Jose Maria Villate, Director General
- **Fecha de adhesión:** 06/03/2012
- **Número de empleados:** 42
- **Sector:** Fundaciones, asociaciones y ONG
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Agencia Vasca de la Innovación
- **Ventas / Ingresos:** 6000000
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** El presupuesto de Innobasque en 2011 asciende a 6 millones de € anuales. 65% de nuestros Ingresos proviene del Fondo de Innovación establecido por el Consejo Vasco de Ciencia, Tecnología e Innovación. El 10% proviene de las cuotas de nuestros asociados y el 25% restante de ingresos por servicios o proyectos que ha llevado a cabo Innobasque en el ejercicio.
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- **Desglose de otros Grupos de Interés:** La sociedad vasca en general es un stakeholder representado por todos los Socios ("Clientes").
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Teniendo en cuenta que la visión de Innobasque es convertir a Euskadi en EL referente de innovación en Europa para el año 2030, la sociedad vasca en su conjunto, es un grupo de interés clave, y está representada por la Junta Directiva y por los 1.000 Socios de la Asociación formada por empresas, administraciones públicas, agentes científico-tecnológicos, asociaciones, fundaciones... A destacar, que los agentes del sistema Vasco de Innovación son un colectivo clave de los socios.
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:** 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 por representantes de la OCDE y del Institute for Large Scale Innovation (ILSI)
- **Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:** El informe de progreso es voluntario, prueba de nuestro compromiso con nuestros stakeholders y coherente con la actividad de Innobasque en el ámbito de la RSE, a través del i talde (grupo de trabajo) de Responsabilidad Social Empresarial en el que Innobasque lleva trabajando desde 2009.
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** El fin último de Innobasque 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 (Artículo 2 Estatutos de la Asociación). Como consecuencia, los aspectos más relevantes de la RSE en Innobasque se han seleccionado teniendo en cuenta el objetivo general de la asociación, los intereses de los stakeholders de Innobasque y nuestro compromiso con la sociedad vasca.

- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* La difusión del informe de progreso se realiza a través de la web (www.innobasque.com) y a través del Informe semestral para los socios. Además, el informe está disponible en la página web del Pacto Mundial www.pactomundial.org www.unglobalcompact.org
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Innobasque ha sido referenciada a nivel nacional e internacional en múltiples foros por ser la principal plataforma de liderazgo público-privado y por su capacidad de movilización social en favor de la innovación y de aglutinar e implicar a agentes que generen dinámicas de transformación socio-económica de Euskadi. Respecto a las distinciones relativas a RSE, Innobasque ha sido incluida como Buena Práctica por el diálogo con los grupos de interés en la Guía práctica para empresas y stakeholders elaborada por Forética, CSR Europe, ORSE y la European Alliance for CSR.
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

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 asegurar que las principales expectativas de sus grupos de interés se satisfagan.
- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* La gestión de la RSE en Innobasque 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 y en su despliegue en la organización. La Junta Directiva, será puntualmente informada de los avances en este campo y sus sugerencias y valoraciones serán tenidas muy en cuenta.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) En 2011 la Junta Directiva no ha medido el progreso de Innobasque en la implantación de los 10 principios. En la Asamblea de Socios de Innobasque del 22 de Mayo 2012, el Presidente presentó la RSE como una de las líneas de trabajo del Plan 2012- 2015, lo que significa que tanto los socios como la Junta Directiva, podrán hacer un seguimiento de esta línea de trabajo en futuros ejercicios.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio,*



iniciativas de Global Compact, etc.): (Sí) Innobasque colabora en varios proyectos en los que se comparten y apoyan directa e indirectamente los objetivos y temáticas de Naciones Unidas. 1) Objetivos de Desarrollo del Milenio: Organización de Seminario “Europa y los Retos del Desarrollo: Más allá de los Objetivos de Desarrollo del Milenio” en noviembre de 2011 para reflexionar acerca de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y el compromiso de Europa con el desarrollo a nivel global. Innobasque ha colaborado en la reflexión, en la que los participantes hicieron un análisis de la evolución de los Objetivos para establecer cuál debería ser la agenda de desarrollo global a impulsar desde Europa para que la ayuda se traduzca en resultados concretos. 2) Global Compact: a) Iniciativa RSE Pyme. Colaboración como entidad amiga de la Red Española del Pacto Mundial en la difusión y organización de jornadas formativas para el despliegue de los diez principios del Global Compact, b) Innovación y Derechos Humanos en la RSE del Sector de la energía en Euskadi: proyecto pionero para lograr posicionar a las empresas participantes y al sector vasco de la energía como sector socialmente responsable con los derechos humanos. c) Dinámica de Transformación del Cuarto Sector, Impulso a la actividad empresarial con fines sociales, muy ligada a los principios que defiende Naciones Unidas.

Más información

● **Notas:** PUBLICACIONES (Disponibles en www.innobasque.com) En Innobasque hemos publicado y difundido en 2011 las siguientes publicaciones relacionadas con la RSE: - RSE y Competitividad en Euskadi - Empresa Social Innovadora - La base de la pirámide desde el prisma de Euskadi - Aproximación al 4º sector en Euskadi VALORES CLAVE PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ORGANIZACIONAL BASADA EN LA INNOVACIÓN Innobasque, como asociación público privada y muy alineado con los objetivos que promueve el Pacto Mundial, ha estado trabajando durante dos años (2009-2010) con un grupo de trabajo de expertos/as en la definición de los 4 valores que se consideraban vitales para avanzar hacia una sociedad innovadora en todos los ámbitos. El trabajo desarrollado quedó reflejado en el Libro Verde que desde la Agencia Vasca de Innovación, se publicó en mayo de 2010 con el título “Hacia una Sociedad Vasca 2030 basada en Valores Innovadores”. Los cuatro valores son: 1. Conocimiento y apertura al aprendizaje. 2. Apertura al cambio y proactividad. 3. Cooperación para resolver los problemas. 4. Globalización Se ha realizado un importante esfuerzo en la identificación de los comportamientos que, entendemos, están asociados a estos valores y se han definido propuestas de acción para el fomento de estos valores y definir así poder definir el “camino” a recorrer. ANALISIS DE APORTACION DE VALOR En otro orden de cosas, en Innobasque creemos que es importante crear valor y cuantificar el impacto de nuestras actividades. Durante el periodo 2010- 2011 hemos desarrollado un “Análisis de aportación de valor”. Este análisis, ha permitido valorar la actividad general de Innobasque (valor por € 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. Para la realización de este estudio, se ha optado por tomar como referencia una metodología que mide el valor tangible (PIB, Empleo y retornos a la Administración) y el valor intangible de las principales actividades de Innobasque, en base a la “Cadena de Valor de la Innovación” (según el modelo Nonaka, Tekeuchi) y a unas hipótesis predefinidas. Los resultados del análisis realizado muestran que Innobasque aporta valor, y que en coherencia con nuestro compromiso con una Euskadi eficaz, ha generado en 2011 más valor por € invertido que en el ejercicio anterior (1,8 € por € invertido en 2011 vs 1,6€ por € invertido en 2010). Esto refleja que 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).

● **Dirección web:** www.innobasque.com



- *Implantación otros Grupos de Interés:* En el marco del i-talde de RSE se han desarrollado las siguientes actividades que favorecen la implantación de los 10 principios en la sociedad vasca: 1) Organización de sesiones formativas presenciales y difusión en redes sociales de Innobasque para promover la implantación de la RSE en las pymes vascas. 2) Desarrollo de un marco metodológico de aplicación de la RSE en la Comunidad Autónoma del País Vasco que incluye un itinerario de reflexión que plantea las cuestiones clave a las que las empresas deben dar respuesta, y es a la vez una guía sencilla para ayudar a las empresas a avanzar en su posición competitiva a través de la sostenibilidad.
- *Día de publicación del Informe:* martes, 30 de octubre de 2012
- *Responsable:* Teresa González Cavia
- *Tipo de informe:* A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.



POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.



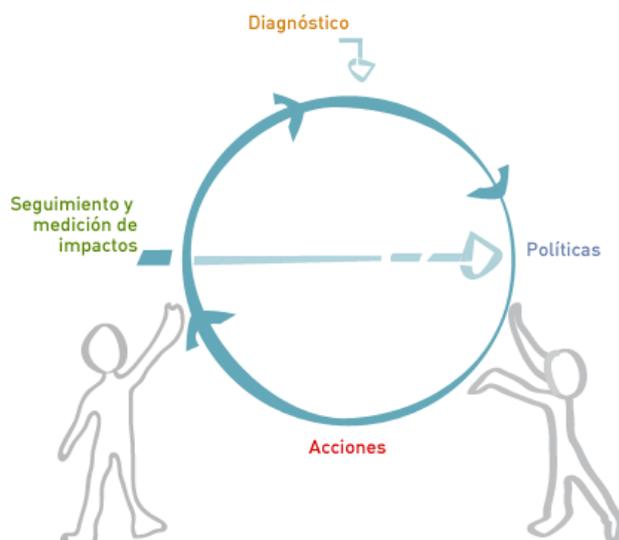
ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.





• Principio 1

Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C111)

Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo sería el incremento del número de accidentes laborales.

Respuesta: SI

Implantación: Innobasque, cuenta con un diagnóstico informal que le permite afirmar que no tiene grandes riesgos potenciales de incumplimiento de los Derechos Humanos. Sin embargo, la Agencia es consciente de que existen oportunidades de mejora para poner en valor las relaciones con nuestros stakeholders de forma que avancemos en una relación win-win y demos respuesta a sus expectativas.

En el ámbito de Socios (Clientes):

Innobasque tiene mecanismos informales de diagnóstico (encuentros, reuniones, i talde, grupos de trabajo...) para detectar el grado de cumplimiento de las expectativas de los socios. No se ha realizado ninguna encuesta de satisfacción al 100% del colectivo, pero si se realizan cuestionarios ad-hoc para actividades concretas. Innobasque es un proyecto netamente social, y llevar a término su misión y visión implica, necesariamente, activar los resortes sociales para enfocarlos hacia la Transformación Socio- Económica.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que Innobasque es una plataforma público- privada cuyos socios tienen distintas motivaciones para unirse a la asociación por lo que es complejo poder dar respuesta a todas ellas con el mismo grado de satisfacción.

La contribución de los socios de Innobasque es un factor crítico de éxito del proyecto, siendo la motivación y expectativas de cada socio particular. Aún a riesgo de simplificar, pueden apuntarse las siguientes motivaciones que han desencadenado la adhesión a Innobasque de los socios (especialmente los del ámbito privado) desde su nacimiento:

- Ilusión y compromiso: Enganche emocional con un "futuro deseado" para Euskadi.
- Marea favorable: Enganche pasivo, sobre la base del "tenemos que estar" (suele incluir un cálculo más o menos formal sobre el coste de no-estar).
- Núcleo de poder: Creencia de que Innobasque es el lugar donde se van a gestar las cosas importantes, y es necesario estar allí.
- Implicación y coherencia en el desarrollo de los proyectos: Sintonía en los proyectos y actividades a favor de la innovación,



propuestos por Innobasque

- *Conexión con la innovación: Información sobre innovación, prospectiva, compartir experiencias y buenas prácticas en innovación.*

- *Red de relaciones, conectividad con otros agentes*

- *Otros Intereses particulares (Presentaciones de sus productos o servicios, Apoyo al lanzamiento de sus ideas individuales, Apoyo al lanzamientos de proyectos compartidos, multi- agente, Publicar textos, libros, Difusión de sus noticias, artículos, eventos, Uso de salas de reuniones, Asociación a la marca Innobasque...).*

Queremos destacar que, dentro del colectivo de socios, las Administraciones Públicas (especialmente el Gobierno Vasco), son stakeholders de referencia e Innobasque está colaborando activamente desde su nacimiento en numerosos proyectos e iniciativas de innovación público- privados.

En el ámbito de empleados:

- *Las actividades desarrolladas son de bajo riesgo en cuanto a seguridad laboral: Se 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. Concretamente, en cuanto a siniestrabilidad: Mutualia - Mutua de Accidentes de Trabajo no tiene registrado ningún accidente laboral durante el año 2011. Además, en 2011 el 100% de los trabajadores resultaron aptos para su trabajo habitual, por lo que Mutualia concluyó que la población trabajadora de Innobasque gozaba de buen estado de salud.*

- *En cuanto a Desarrollo profesional de los empleados se han detectado, a través de su feed back, que es un ámbito con oportunidades de mejora ya que no se han implementado todavía formalmente los procesos de gestión de personas que ayuden a definir y priorizar oportunidades de desarrollo profesional.*

Al margen de lo anterior, nos gustaría destacar que a través de la Dinámica de Transformación del Cuarto Sector, Innobasque está tratando de desarrollar actividad empresarial con fines sociales y promover un nuevo tipo de organización basada en valores y muy ligada a los principios que defiende NNUU (Responsabilidad Social, transparencia, innovación, eficiencia de recursos, etc). La iniciativa en la que se ha estado trabajando en 2011 busca la sostenibilidad del Estado del Bienestar, aumentando la productividad y optimización de los recursos y eliminando riesgos futuros. El objetivo último de la dinámica es mejorar la competitividad de la economía vasca, generando empleo y riqueza, para repartirla de forma justa y enfocada a resolver las necesidades sociales y se está trabajando en los ámbitos de Emprendizaje Social, Base de la pirámide y RSE.

Objetivos:

En cuanto a los socios:

Tenemos la oportunidad de mejorar la propuesta de valor para los asociados de Innobasque y para ello se ha formado un equipo de trabajo interno, para diagnosticar la situación y proponer acciones concretas para su implementación en 2012.

En cuanto a los empleados:

- *Prevención de Riesgos laborales: Innobasque va a mantener la política de PRL seguida hasta la fecha, por ser ajustada a las actividades y potenciales riesgos laborales de la asociación.*

- *Desarrollo profesional: somos conscientes de que podemos mejorar nuestra contribución al desarrollo profesional de las personas. Para ello está previsto que en 2012 - 2013 se establezcan procesos y políticas de gestión de capital humano adecuados a la actividad de la agencia y alineados con su estrategia.*



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa? (P1C211)

Respuesta: SI

Implantación: 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: Coherencia, Compromiso y Confianza.

Estos valores, previsiblemente se revisarán en el proceso de desarrollo del Código Ético de la Agencia previsto para el 2012-2013.

En otro orden de cosas, y en cuanto a política de Innobasque, cabe destacar que los empleados de Innobasque tienen la posibilidad de:

1) Asistir a numerosas conferencias, seminarios, monográficos... que suponen una alta inversión de tiempo ya que consideramos que estas actividades son importantes para su desarrollo profesional.

2) Acceso a información relevante sobre innovación gracias, entre otras cosas, al servicio de documentación de la Agencia que realiza un servicio de vigilancia sobre distintas temáticas relacionadas con la innovación.

Objetivos: LOPD. En relación al cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal (LOPD), Innobasque tiene previsto encargar en 2012 una auditoría a una firma externa y experta en el tema para establecer el estado de cumplimiento de la misma y su implantación en la organización.

En cuanto a la prevención de riesgos laborales Innobasque tiene previsto el mantenimiento de su política por considerarla ajustada y adecuada a su actividad.

Innobasque tiene planificado el desarrollo a medio plazo de una política de gestión del capital humano que incluirá la revisión del catálogo de competencias y funciones, el desarrollo de un proceso iterativo de fijación de objetivos, reuniones de desarrollo profesional, detección de necesidades de desarrollo y formación. El objetivo de esta política es mejorar la propuesta de valor que ofrecemos a nuestros profesionales, concretamente:

- Que sientan que las personas importan
- Conozcan cuales son las competencias que se valoran en Innobasque y cuál es su nivel en ellas y se establezca un plan para desarrollarlas
- Conozcan y participen en los procesos corporativos para el desarrollo de las personas
- Conozcan el itinerario formativo para los próximos 3 años.

A nivel corporativo los objetivos se concretarían en:

- Confirmar que la organización se adecúa a la estrategia y que las personas están bien situadas en cada posición/puesto
- Que aumente el nivel de satisfacción de las personas

- Que contemos con unos procesos de gestión de personas que sean útiles, conocidos y compartidos por todos, y poco burocráticos.
- Que tengamos un Plan de formación que contribuya al desarrollo del equipo y sea coherente con nuestra estrategia

Por otro lado consideramos importante, para asegurar el cumplimiento de este principio, desarrollar e implantar un "Código de buen gobierno" para los miembros de la Junta Directiva y un "Código ético" para la dirección y empleados de la asociación.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C311)

Respuesta: SI

Implantación: En cuanto a los socios:

Innobasque informa puntualmente y con total transparencia a sus socios de las actividades realizadas, a través de su web, sus boletines online y 4 Informes trimestrales que desarrolla a lo largo del año.

Innobasque quiere dar un paso más y en 2011 se ha configurado un equipo interno para desarrollar una propuesta de valor atractiva para los socios de Innobasque, que se desplegará a partir de 2012.

la Junta Directiva recibe adicionalmente información directa de Presidencia a través del correo electrónico y otros canales bidireccionales.

En cuanto a los empleados:

**Prevención de riesgos laborales.*

Innobasque tiene suscrito un concierto de Prevención de Riesgos Laborales con la Sociedad de Prevención de Mutuaia, que abarca las áreas técnicas: Seguridad e Higiene industrial, ergonomía y psicología. 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, Mutuaia 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 SPMutuaia, 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.



- *Planificación de las acciones:* La empresa está realizando planes de acción en las diferentes áreas de prevención como resultado de las actuaciones preventivas.

- *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 el día 23 de Junio 2011

* Desarrollo profesional

Se ha desarrollado un "Diagnostico de Necesidades de Formacion" que ha dado lugar al Plan de Formación trianual 2009-2011.

La formación ha estado enfocada al desarrollo de competencias clave para el desarrollo de las actividades de Innobasque: 1)Creatividad e Innovación,2) Eficacia y 3)Comunicación.

El % de la plantilla que ha tenido oportunidad de beneficiarse de alguna acción formativa es del 100% de la misma. El presupuesto dedicado a formación representa 1.100 €/año por persona de media.

Las principales acciones formativas desarrolladas en 2011 son:

1) Formación y entrenamiento en herramientas de participación innovadoras, con el objetivo de entrenar y adquirir dominio general en el manejo de herramientas y dinámicas innovadoras que faciliten que Innobasque continúe siendo el referente en el manejo de metodologías participativas, creativas, punteras y eficaces, 2) Curso de técnicas de creatividad para potenciar la capacidad para la creatividad del equipo de Innobasque 3) Idiomas: Inglés y Euskera 4) Ofimática 5) Otras acciones formativas ad-hoc para necesidades individuales.

Objetivos: LOPD. Auditoría Ley Orgánica de Protección de datos.

El punto de partida para la auditoría que se realizará en 2012 serán los tres ficheros registrados en la Agencia de Protección de Datos (AEPD) que determinarán el origen de los datos y los posteriores tratamientos y sistemas de información. Tras el diagnóstico de la situación se generará un plan de acción que permitirá mitigar los posibles riesgos detectados y poder alcanzar niveles correctos de cumplimiento de la LOPD y una mejora en la seguridad de la información gestionada por Innobasque.

Socios

Tal y como se ha mencionado Innobasque está trabajando en el desarrollo de un Plan de Valor para los socios de forma que se establezca un ciclo dinámico de integración de las entidades innovadoras en la transformación de Euskadi, partiendo de una premisa: todos los socios contribuyen. Si bien lo hacen desde diferentes roles, y compromisos. Nuestro reto es facilitar la focalización eficiente de su actividad hacia objetivos estratégicos de país.

Empleados

*Se prevé el mantenimiento del Programa de Prevención de Riesgos laborales desarrollado en años anteriores.



*En cuanto al Desarrollo profesional tenemos previsto, tal y como se ha mencionado anteriormente, un plan para mejorar la propuesta de valor a los empleados y asegurar su desarrollo profesional en 2012-2013. Para ello se establecerán procesos y políticas de gestión de capital humano y se prevee también el desarrollo de un nuevo "Diagnóstico de necesidades de formación" para el siguiente trienio.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Describalos (P1C411)

Respuesta: SI

Implantación: Entre las herramientas de seguimiento a los principales stakeholders contamos con frecuentes encuentros periódicos y o ad-hoc con ellos.

Contamos también con un servicio telefónico en el que se derivan las peticiones de los socios hacia los canales/personas adecuadas y con un formulario web.

Respecto a los proveedores, se cuenta con un procedimiento estandarizado para la gestión de compras que es controlado por el Departamento de Administración.

Los empleados cuentan con una intranet en la que poder compartir novedades pero su uso es muy bajo.

Objetivos:

Se valorará la posibilidad de lanzar encuestas a los socios con el objetivo de obtener feed back sobre la actividad de la agencia así como un plan para aumentar el uso de la intranet como canal de comunicación.

Además se estudiará el poner un buzón de sugerencias físico o virtual tanto para socios como para empleados.

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C511)

Respuesta: 0 %

Implantación: En Innobasque no tenemos desarrollado un Código Ético por escrito, por lo que este indicador no es aplicable.

Objetivos: La Asociación Innobasque asume la importancia que tiene la adopción de unas buenas prácticas de gobierno corporativo como un elemento necesario no sólo para el adecuado desarrollo de sus fines como asociación, sino también para el fomento de su función social y de la transparencia de su actuación que consoliden el reconocimiento y la confianza de sus socios y stakeholders.

El sistema de gobierno de Innobasque se articulará en torno a:

I. Los Estatutos de la Asociación

II. Un Código de buen gobierno que constituirá el instrumento que sirve de guía para que los miembros de los órganos de gobierno de Innobasque orienten su actuación adecuándola a los principios establecidos.

III. Un Código Ético que es un marco de referencia común y un elemento de cohesión para todo el equipo interno de la

asociación, y que recoge los fines, los valores y los principios de Innobasque así como las normas acordes con el tipo de conducta deseable en toda la organización.

Tanto el Código ético, como el de buen gobierno está previsto que se desarrollen en el 2012-2013.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Insatisfacción del cliente	
Empleados	Falta de compromiso de los empleados hacia la entidad	
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de Atención al Cliente	Mejorar y profundizar en las relaciones con los socios Desarrollo Código Etico
Empleados	Políticas internas de gestión	Mantenimiento política PRL Desarrollo procesos de gestion de capital humano
Proveedores	Reglamento interno	Desarrollo Código ético

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Desarrollo de propuesta de valor al socio
Empleados	RSE	Plan de prevención de riesgos laborales Plan Desarrollo Profesionales
Proveedores	No tenemos acción concreta	

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Servicios de atención al cliente	Herramientas para garantizar escucha bidireccional/Buzón sugerencias/Encuestas
Empleados	Canales de comunicación Protocolos de prevención del acoso y PRL	Nuevos canales de comunicación interna/Buzon Sugerencias /Intranet
Proveedores	Auditorías	Cumplimiento del procedimiento de compras



• Principio 2

Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C111)

Respuesta: No

Implantación:

Por el tipo de actividad que desarrolla Innobasque, nuestros proveedores no deberían 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.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C211)

Respuesta: SI

Implantación:

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); y
- 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 (4.845.000 euros)
- Suministros (193.000 euros)
- Servicios (193.000 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 (Anexo 1. 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.

Las instrucciones internas del Anexo 1 conllevan el establecimiento de un procedimiento interno que es el que figura en el Anexo 2.

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 se rebaja a 12.000 euros. De esta forma da cumplimiento a lo que establecen las dos normativas.

Objetivos: De cara a futuros ejercicios Innobasque tiene como objetivo seguir cumpliendo escrupulosamente la normativa interna.

[Descargar el documento adjunto](#) 



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C311)

Respuesta: SI

Implantación: En cuanto a los proveedores, en 2011 se realizó un recordatorio a todo el equipo interno de los procedimientos para la contratación de proveedores, en cumplimiento con la legalidad vigente.

Además 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.

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 es un punto a considerar en ejercicios posteriores.

Objetivos: 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.

[Descargar el documento adjunto](#) 



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C411)

Respuesta: 0 %

Implantación: Innobasque no tiene información sobre el % de proveedores que disponen de una certificación

Objetivos: Innobasque valorará a futuro la inclusión de Cláusulas Sociales y de Responsabilidad Social en la valoración de las ofertas presentadas por los proveedores

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Procedimiento de compras	Cumplimiento del procedimiento de compras y contrataciones establecido

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	Acción social	Cumplimiento del procedimiento de compras y contrataciones establecido



 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Proveedores			



• Principio 3

Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos (P3C111)

Respuesta: No

Implantación: El 100% de los empleados de Innobasque están amparados por la legislación española y por el convenio colectivo de oficinas y despachos de Bizkaia y en todos los casos, las condiciones laborales de sus trabajadores igualan o mejoran dicho convenio.

En la medida en que somos una entidad de menos a 50 empleados, no tenemos comité de Empresa. Asimismo, hasta la fecha, tampoco existe la figura de Delegado de Personal, por no haberse planteado su elección por parte de los trabajadores.

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.

Objetivos:



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C211)

Respuesta: No

Implantación: Innobasque, a pesar de no tener una política por escrito, apuesta por una comunicación bidireccional y para ello cuenta con distintos canales de comunicación con los empleados que se detallarán en el apartado de acciones.

Nos gustaría destacar que la comunicación fluida, directa y bidireccional de las personas con sus responsables directos es un elemento clave de comunicación, complementario a todos los canales que se exponen en este apartado.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C311)

Respuesta: SI

Implantación:

REUNIONES

- *Reuniones periódicas con Dirección (Cuatrimestrales): El objetivo de estas reuniones, a las que están invitados todo el equipo interno es informar sobre temas estratégicos y líneas de actuación prioritarias y contestar a las preguntas o dudas que pudieran surgir.*

- *Reuniones de área (Quincenales). El objetivo de estas reuniones es compartir temas operativos e informar sobre los temas tratados en el Comité de Dirección.*

- *Desayunos "Komenta". (Cada 5 -6 semanas). En Enero 2011 pusimos en marcha este canal de comunicación. El objetivo de estas reuniones es compartir iniciativas que están llevando a cabo algunas personas del equipo con el resto de la plantilla. En algunos casos también se comparte el conocimiento experto en alguna temática determinada. Son reuniones informales, voluntarias y de media hora de duración como máximo. A lo largo de 2011 se han realizado 9 Desayunos en los que los responsables de distintas iniciativas las han compartido con el resto en un formato ágil, sencillo y cercano.*

OTROS CANALES

- *Intrabasque. Es una intranet para uso de todos los empleados. Tiene desarrollada una sección ¿Qué está pasando?, en la que cada empleado puede escribir novedades relacionadas con su trabajo que quiere compartir con el resto.*

- *Boletines trimestrales para socios. Cada empleado recibe los boletines trimestrales que recogen toda la actividad de Innobasque en el último trimestre.*

- *Web Innobasque. La web de Innobasque recoge la actividad de la asociación y permite visualizar a través de videos, podcasts, presentaciones y notas de prensa algunas de las principales iniciativas llevadas a cabo.*

- *Tablón de anuncios. En la planta 0, hay un tablón de anuncios donde cualquier empleado puede compartir asuntos de interés para el resto.*

Objetivos: Nuestro interés es poder desarrollar más acciones en el futuro para:

- Compartir conocimiento que aporte valor de forma efectiva
- Fomentar la comunicación bidireccional (Top - Down y Bottom - Up)
- Fomentar la comunicación entre las distintas áreas de actividad.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos (P3C411)



Respuesta: SI

Implantación: En Innobasque el principal canal establecido para recoger las inquietudes de los empleados son las reuniones de cada responsable con sus colaboradores.

Hay constancia de que este aspecto es mejorable y nos planteamos el establecimiento de otros mecanismos de escucha, evaluación y seguimiento que faciliten la participación de los empleados y la escucha activa de los mismos.

Objetivos: Tal y como se ha señalado en apartados anteriores, se valorará la posibilidad de poner un buzón de sugerencias físico o virtual u otras herramientas de comunicación bidireccional para empleados, así como el desarrollo de encuestas de clima laboral.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	No tenemos política	Mejorar los canales de comunicación con los empleados	

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	RSE	Potenciar la comunicación bidireccional	

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 4

Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C111)

Respuesta: No

Implantación: No existe factor de riesgo en la actividad de Innobasque, que cumple estrictamente la legislación vigente e intenta mejorar, en la medida de lo posible, las condiciones de trabajo de sus empleados y potenciar los beneficios sociales a los que tienen acceso.

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C211)

Respuesta: SI

Implantación: La edad media de la plantilla de Innobasque es de 39 años y la distribución por edades es la siguiente:

-< 29 años : 16% plantilla

Entre 30 y 45 años: 60% de la plantilla

>45 años: 24% de la plantilla

El 69% de la plantilla de Innobasque está formada por mujeres, muchas de ellas con situaciones familiares en las que es bienvenido un apoyo para el cuidado de hijos y en algunos casos, ascendientes.

Objetivos: El objetivo de Innobasque es continuar desarrollando en el futuro medidas que ayuden a mejorar la conciliación desde una perspectiva innovadora, ya que es un tema que preocupa a las personas que trabajan en Innobasque. Prueba de ello son las muchas ideas que salieron relacionadas con el ámbito de la conciliación, en la iniciativa " 1 minuto para la innovación" que se explicará más adelante.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C311)

Respuesta: SI

Implantación: Innobasque no cuenta con una política integral y por escrito que haga referencia a las horas de trabajo, remuneración y otros asuntos.

No obstante, cuenta con un calendario laboral que todos los años se ajusta en horas a lo establecido en el 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,...

En cuanto política de conciliación, 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.

Entre ellos podemos destacar:

-El horario flexible de entrada y salida

- Las jornadas reducidas: durante 2011 3 personas (7% de la plantilla) se han acogido a reducciones de jornada para poder conciliar su vida profesional y personal.

- los vales de Comida: La personas que trabajan a jornada completa reciben una ayuda de 4€ por día y jornada no continua, que contribuye a costear el almuerzo.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Beneficios Sociales. Los profesionales de Innobasque pueden disfrutar de:

*Flexibilidad horaria, en cuanto a horario de entrada y salida.

*Flexibilidad en la selección de las fechas de vacaciones. En el calendario laboral de 2011 se han disfrutado de 30 días de vacaciones, 19 de los cuales de han disfrutado en fechas de jornada intensiva.

* Jornada intensiva en verano y en todos los viernes del año

*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. Además pueden incluir a cónyuges/parejas y descendientes. La póliza contratada tiene la siguiente característica y cobertura: Póliza ORO/Sin copago/Segunda Opinión Médica/Asistencia en Viaje al Extranjero/Vidalis/Orientación socio-sanitaria para mayores. Existe opción de contratar una cobertura adicional que da acceso a los especialistas y tecnología de la Clínica Universitaria de Navarra para patologías graves y también al seguro de renta por día de hospitalización.

- Trabajadores Innobasque suscritos en 2011: 27 personas (67% de la plantilla)

- Total pólizas (trabajadores + familiares): 53 pólizas

Innobasque abonó la póliza a personal directivo, pero no a sus familiares. Al resto del personal se le descuenta su parte correspondiente en la nómina mensual.

Conciliación



El 22 de Noviembre de 2011 se lanzó a la red Innobasque la iniciativa abierta "Un minuto para la innovación", proyecto para la promoción de la cultura de la innovación orientada a la acción en la que mediante las ideas y aportaciones de los empleados se buscan soluciones o mejoras a un desafío concreto.

Innobasque como impulsor de esta iniciativa también participó creando un grupo promotor interno constituido por siete personas que lanzaron a la plantilla un reto-desafío: "Una empresa innovadora requiere de personas especialmente motivadas. ¿Qué acciones propones para mejorar en ese ámbito? "

Al final de los tres días en los que se dejó abierto el proceso de participación, se recogieron 43 propuestas de 21 personas diferentes que fueron analizadas por el grupo promotor. A la hora de evaluar las ideas sugeridas se tomaron como base los siguientes criterios establecidos por la organización de "1 minuto para la innovación": Alineamiento con Valores/Recursos necesarios/Alcance/Tiempo de implementación

Puesto que las tres ideas mejor valoradas estaban dentro del concepto de Conciliación, finalmente, el grupo promotor tomó la decisión junto a Dirección de trabajar en el concepto de: "Mejora de la conciliación desde una perspectiva innovadora" como propuesta ganadora, con el objetivo de trabajar en la mejora de la conciliación desde una perspectiva innovadora, para desarrollar medidas que permitan mejorar la motivación y la calidad de vida del equipo de Innobasque y de su entorno familiar y personal. Promoviendo la transparencia y favoreciendo la confianza e igualdad. De tal manera que se pueda mantener o incluso mejorar las capacidades de Innobasque para transformar a la sociedad a través de la innovación y para mejorar nuestra aportación de valor al Sistema Vasco de Innovación. El plazo límite para empezar a implementar este plan de acuerdo con la iniciativa "Un minuto para la innovación" era de 3 meses. Durante los meses de trabajo se recogieron propuestas que posteriormente fueron estudiadas, valoradas y contrastadas con Dirección y se propuso un conjunto de medidas para su implementación en 2012 que se describen en el siguiente apartado.

* Trabajo no presencial: siendo el centro de trabajo de Innobasque las oficinas de Zamudio, se acepta de forma puntual y para trabajos con entregables concretos el trabajo no presencial de los empleados de Innobasque siempre y cuando se pueda realizar fuera de la oficina y esté aprobado expresamente por el superior.

* Puentes: una vez habiendo recalculado el calendario laboral dejar dos puentes que en principio eran obligatorios que sean a elección del trabajador cogerlos o no.

* Baja maternal: en el último mes de embarazo previsto las empleadas pueden trabajar cada día la mitad de las horas contempladas en el calendario laboral recibiendo el salario completo.

* Comedor: se acordó realizar la obra para poder ofrecer la posibilidad de poder comer en el comedor, de tal manera que se pueda acortar la hora de comer a media hora, concentrar la jornada laboral y mejorar la conciliación.

Objetivos:

Medidas de conciliación que se pondrán en marcha en 2012, en el marco del proyecto "Mejora de la conciliación desde una perspectiva innovadora"

1) Trabajo no presencial: siendo el centro de trabajo de Innobasque las oficinas de Zamudio, se acepta de forma puntual y para trabajos con entregables concretos el trabajo no presencial de los empleados de Innobasque siempre y cuando se pueda realizar fuera de la oficina y esté aprobado expresamente por el superior.

2) Puentes: una vez habiendo recalculado el calendario laboral dejar dos puentes que en principio eran obligatorios que sean a elección del trabajador cogerlos o no.

3) Baja maternal: en el último mes de embarazo previsto las empleadas pueden trabajar cada día la mitad de las horas

contempladas en el calendario laboral recibiendo el salario completo.

4) Comedor: se acordó realizar la obra para poder ofrecer la posibilidad de poder comer en el comedor, de tal manera que se pueda acortar la hora de comer a media hora, concentrar la jornada laboral y mejorar la conciliación.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C511)

Respuesta: SI

Implantación: Innobasque dispone de mecanismos de control, a través de los datos que gestiona el departamento de Administración y Finanzas, para garantizar el cumplimiento de las políticas y normas establecidas y conoce el número de beneficiarios de las medidas de conciliación.

Objetivos: Innobasque plantea el contraste con los beneficiarios de las medidas implantadas en 2012, para detectar oportunidades de mejora y seguir avanzando en esta materia en el futuro.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Mujeres embarazadas en plantilla Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.) Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación)	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política de Conciliación Política de RRHH	Potenciación de beneficios sociales y medidas de conciliación

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Seguir promoviendo medidas de conciliación innovadoras



Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.(P5C111)

Respuesta: No

Implantación: Dada la actividad y el entorno geográfico en el que trabaja Innobasque, no existen riesgos relacionados con el trabajo infantil.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? (P5C211)

Respuesta: SI

Implantación: Innobasque cumple estrictamente la normativa vigente, se opone al trabajo infantil y no contrata menores ni realiza actividades peligrosas.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio. (P5C311)

Respuesta: SI

Implantación: Cabe destacar la organización y coordinación del Seminario en Bilbao en Noviembre: "Europa y los retos de desarrollo más allá de los objetivos del milenio". Innobasque ha colaborado en la reflexión, en la que los participantes hicieron un análisis de la evolución de los Objetivos del Milenio, para establecer cuál debería ser la agenda de desarrollo global a impulsar desde Europa para que la ayuda se traduzca en resultados concretos.



Objetivos: Se estudiará la futura inclusión de cláusulas Sociales y de Responsabilidad Social en las peticiones de ofertas a proveedores.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Normativa vigente	Cumplimiento estricto normativa en toda la cadena de suministro	

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	RSE	Reforzar nuestro compromiso con los derechos básicos	

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 6

Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C111)

Respuesta: SI

Implantación:

Contratación de personas.

Innobasque tiene un claro procedimiento para aplicar en nuevas contrataciones.

Debido a la coyuntura económica, en 2011 sólo se ha producido una contratación que ha seguido el procedimiento establecido que pasa por la publicación de la oferta en Lanbide (Servicio vasco de empleo), análisis de CV que optan al puesto, proceso de entrevistas y selección de candidato/a con criterios objetivos de valoración de las candidaturas.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Describalos. (P6C211)

Respuesta: SI

Implantación: 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 el ámbito de los jóvenes, "Innocampus" es una iniciativa de Innobasque 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.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este



principio, durante el ejercicio (P6C311)

Respuesta: SI

Implantación:

Innocampus

Innobasque realiza acuerdos de colaboración con el espacio universitario vasco (UPV/EHU, Universidad de Deusto y Mondragon Unibertsitatea), de manera que alumnos de grado y principalmente postgrado puedan llevar a cabo sus prácticas colaborando en los diferentes proyectos desarrollados por Innobasque, y para fomentar la formación superior en innovación.

En el periodo 2010 – 2011 un total de 18 personas han realizado sus prácticas en Innobasque, procedentes de las 3 universidades (UPV/EHU, Universidad de Deusto y Mondragon Unibertsitatea), BBK Gaztelanbidean y Fundación Novia Salcedo. El objetivo de estas colaboraciones es acercar la universidad a la empresa y dar la oportunidad a los 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.

Por otro lado, un grupo de alumnos del Executive M.B.A 2010-2011 de la Universidad de Deusto, ha desarrollado un Business Case de Consultoría estratégica sobre edificación sostenible, en el marco de la dinámicas de EcolInnovación impulsada desde Innobasque.

Innovalan

Para garantizar el cumplimiento de la LISMI en todas las organizaciones vascas, Innobasque ha traccionado la puesta en marcha de la iniciativa INNOVALAN para la inserción laboral de personas con enfermedad mental en al ámbito de Bizkaia con la Red de Salud Mental, El Parque Tecnológico de Bizkaia y entidades de referencia en la inserción laboral de colectivos en riesgo de exclusión social.

La iniciativa ofrece:

- Relacionar entidades de entornos distintos en el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial.*
- Cubrir necesidades, en clave social, demandadas por trabajadores, clientes y proveedores del entorno que pueden ser atendidas por trabajadores/as y/o servicios procedentes del colectivo de personas con enfermedad mental.*
- La garantía de un estrecho seguimiento de las personas empleadas.*
- Experiencia en la contratación directa de personas con enfermedad mental.*
- Asesoramiento en el cumplimiento de la normativa laboral vigente en materia de discapacidad.*
- Creación de un espacio para el desarrollo de iniciativas que involucren a profesionales en el voluntariado social y corporativo.*

Objetivos: Innobasque pretende seguir fomentando la iniciativa Innocampus durante los próximos ejercicios, por entender que favorece no solo 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.

Innobasque seguirá traccionando la iniciativa Innovalan para la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión social, concretamente personas con enfermedades mentales y de este modo contribuir a la no discriminación de un colectivo en riesgo y contribuir al cumplimiento de la Ley de Inserción laboral de minuválidos en el tejido empresarial vasco.

En otro orden de cosas, y tal y como se ha comentado en el Principio 1, Innobasque tiene previsto desarrollar los procesos necesarios para que los los profesionales de Innobasque tengan feed back periódico sobre su desempeño, de forma que se pueda mitigar uno de los riesgos detectados en este principio.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma. (P6C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: El 91 % de los contratos de trabajo son fijos, lo que indica el compromiso de Innobasque con asegurar la continuidad de los puestos de trabajo.

La plantilla de Innobasque está formada en su mayoría por mujeres (69%) y a nivel de equipo Directivo (Dirección + Directores de Programa) el número de mujeres representa más de un tercio de la plantilla



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1)

Directivos frente a empleados: 28 %

Directivos mujeres: 36 %

Directivos hombres: 64 %

Mujeres: 69 %

Hombres: 31 %

Mayores de 45 años: 24 %

Menores de 30 años: 16 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 91 %

Empleados con contrato temporal: 9 %

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)

Respuesta: 0

Implantación: 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, Socios...

Innobasque informa a sus asociados de los temas tratados en las reuniones de la Junta Directiva y de la Comisión Ejecutiva a través de los Informes de actividad periódicos para los socios. Además, en cumplimiento con los Estatutos de la Asociación, Innobasque convoca formalmente a todos los socios una vez al año para informarles de la actividad desarrollada por la agencia, aprobar las cuentas del ejercicio anterior y la gestión de la Junta Directiva.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C711)

Respuesta: 0

Implantación: No se ha registrado ningún expediente por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Ausencia de evaluación del desempeño	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política de Integración Social Política de RRHH	- Integración jóvenes en prácticas (Innocampus) - Procedimiento de contratación

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI Otros	Desarrollo política y sistema de gestión del capital humano

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual Intranet Registros oficiales Web	Informar de forma transparente sobre la estructura de los órganos de gobierno



• Principio 7

Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: En 2008 se creó una iniciativa interna denominada "Innobasque Sostenible y responsable" desde la que:

- 1) Desarrollamos campañas de sensibilización interna.
 - Apagado luces en despachos y áreas comunes
 - Reciclado: garantizar el reciclado de papel, tóner, plásticos y orgánico
- 2) Monitorizamos el gasto de consumibles, que muestra una tendencia positiva
 - Consumo agua
 - Consumo electricidad
 - Consumo papel
 - Consumo toner

En el tema de reciclaje se han establecido diferentes puntos de recogida (papel, orgánico y envases)

3) Hemos realizado un diagnóstico de ahorro energético con el fin de minimizar los impactos.

Hemos realizado acciones durante 2011 a través de cartelería, medios audiovisuales, señalización, etc. como por ejemplo:

- Firma correo electrónico (antes de imprimir, piensa en el medio ambiente)
- Impresión por defecto en todas las impresoras y PCs en doble página y B/N

Objetivos: Los objetivos a medio y largo plazo de Innobasque consistirán en cuantificar y minimizar todas las emisiones.

Como ejemplo, podemos citar la ventaja colateral del trabajo no presencial (en reducción de emisiones).

[Descargar el documento adjunto](#) 



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:



Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)

Respuesta: 0

Implantación: Desde el Grupo de trabajo "Innobasque Sostenible y Responsable" se ha invertido tiempo en sensibilizar a la plantilla a lo largo del ejercicio y garantizar la reducción de consumos.

Adjuntamos el documento de comparativa de papel, tóner y electricidad de 2011 respecto a 2010.

En el Plan 2011 el grupo de trabajo para garantizar el cumplimiento de este principio ha desarrollado las siguientes 3 Líneas de actuación:

a) Objetivos y propuestas para la reducción del consumo en 2011 de papel y Toner

b) Sensibilización: Aprender a reciclar

c) Diagnóstico de eficiencia energética

Objetivos: Desde 2011 se está realizando un seguimiento de los consumos de tóner, papel, energía y agua. Se comunicarán periódicamente a la plantilla con el objetivo de sensibilizar y disminuir los consumos.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Formación en el respeto del medio ambiente Sensibilización en materia medioambiental	- Monitorización de consumos - Acciones de sensibilización

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			



• Principio 8

Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C111)

Respuesta: No

Implantación: Los riesgos medioambientales derivados de la actividad de la Agencia son muy limitados. Debido a nuestro sector de actividad, no producimos residuos industriales, ni tenemos un alto impacto medioambiental.

Objetivos:



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C211)

Respuesta: SI

Implantación: Garantizamos el cumplimiento de las políticas medioambientales vigentes, tenemos una política interna de reciclaje, y los consumos (energéticos, agua y papel) están monitorizados para su disminución durante los diferentes ejercicios de actividad.

Adicionalmente, somos y hemos sido un agente activo de la iniciativa Eco-Euskadi 2020, colaborando con el Gobierno Vasco en la reflexión, participación, elaboración y difusión de Políticas y planes Medioambientales.

Objetivos: La iniciativa de Innobasque que permite cierta flexibilidad para el trabajo no presencial (Política de Conciliación), repercute de forma secundaria y positiva en el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este

principio, durante el ejercicio. (P8C311)

Respuesta: SI

Implantación: Trabajamos desde la Dinámica de Eco-Innovación para promover una Edificación Sostenible en Euskadi: El sector de la edificación en Euskadi constituye uno de los sectores más afectados por la actual situación de crisis, siendo el sector que más desempleo ha creado en los últimos años. Consideramos que este sector tiene ante sí importantes oportunidades de futuro, como la capacidad para mejorar la eficiencia energética y de uso de recursos (representa más del 40% del consumo energético europeo y un 23,3% del vasco), así como para reducir las emisiones de CO2 de una manera eficiente.

Esta dinámica de innovación definirá la evolución del Baremo de Sostenibilidad a exigir en las nuevas promociones y rehabilitaciones de viviendas en Euskadi, y permitirá acompasar las exigencias normativas ambientales con el desarrollo de soluciones que generen PIB y empleo en Euskadi.

[Descargar el documento adjunto](#) 



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año.

Electricidad: 120184,47

Agua: 10

Papel: 317500

Implantación: Adjuntamos informe 2011 con los consumos de electricidad, tóner y papel (los de papel figuran en nº de folios) de la plantilla.

Los consumos de agua son mínimos, no representativos y por tanto no figuran.

Objetivos: Se continuará evaluando el consumo a lo largo de 2012, para garantizar una tendencia a la baja.

[Descargar el documento adjunto](#) 

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C511)

Respuesta: SI

Implantación: Se anexa portada del "Informe de auditoría energética" desarrollado con el objetivo de identificar oportunidades de ahorros y de optimizar los consumos energéticos en nuestro centro de trabajo.

Objetivos: Continuar con las actividades de seguimiento de consumos y concienciación de los empleados, para reducir impacto y consumos.

[Descargar el documento adjunto](#) 

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de Reciclaje	Minimizar impactos y monitorizar consumos con el objetivo de disminuirlos.
	Política de Reducción de Consumo	
	Políticas formales (ej. Política Medioambiental)	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Promover la edificación Sostenible en Euskadi

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Otros	Seguimiento y concienciación para reducir impacto y consumos



• Principio 9

Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Innobasque y su potente red de socios están dando los primeros pasos para desarrollar el "Clean Tech Hub Southern Europe", una iniciativa enmarcada dentro de la dinámica de Eco-innovación, que busca posicionar Euskadi en el mapa global de las tecnologías limpias, aquellas que reducen el impacto medioambiental negativo de la actividad económica, haciendo que ésta sea más competitiva, eficiente, sostenible y rentable.

Se trata de tecnologías energéticas (renovables, infraestructuras de redes y almacenamiento y eficiencia en el consumo energético), de movilidad sostenible, nuevos materiales, reciclado y gestión de aguas y residuos, biocombustibles, control de emisiones de gases de efecto invernadero, agricultura sostenible, etc.

El análisis de prospección a futuro indica que las empresas vascas se encuentran bien posicionadas en algunas de las tecnologías que van a traccionar el mercado de las tecnologías limpias en los próximos años, tales como energía eficiente y limpia, movilidad sostenible y eco-diseño en equipamientos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C2I1)

Respuesta: 0

Implantación: La apuesta de Innobasque por las Tecnologías respetuosas con el medio ambiente es relevante. Los recursos dedicados en 2011 al desarrollo de la Dinámica de Eco-Innovación, que incluye el desarrollo del CleanTech Southern Europe, son de 630.811€, que supone un 10% de los gastos totales de la organización. El importe incluye todos los gastos indirectos y generales asociados.

Se han dedicado 5.009 horas, el equivalente a 3 personas a jornada completa, lo que implica un 10% del total de horas dedicadas a actividades operativas por el personal de Innobasque.



Objetivos: La iniciativa del "Clean Tech Hub Southern Europe" es uno de los proyectos transversales clave de Innobasque, está alineada con el Plan de Ciencia Tecnología e Innovación 2015, por lo que en los próximos años se va a seguir desplegando y desarrollando esta iniciativa.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	- Promover la Eco-Innovación y Tecnologías limpias en Euskadi

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			



• Principio 10

Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C11)

Respuesta: No

Implantación: No se ha realizado un diagnóstico para detectar las áreas de mayor riesgo.

Objetivos: En Innobasque nos planteamos el desarrollo de un código ético y de un código de buen gobierno para garantizar la máxima integridad en las operaciones y actividades de la agencia.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C21)

Respuesta: No

Implantación: 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.

Objetivos: El Desarrollo y difusión de un código ético y de código de buen gobierno es una tarea clave para asegurar el cumplimiento de este principio.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C31)

Respuesta: No



Implantación: No se ha llevado a cabo ninguna acción concreta en 2011.

Objetivos: Además del desarrollo y difusión del Código Ético y del Código de Buen Gobierno podemos plantearnos que el establecimiento de un Buzon de sugerencias puede ayudar a detectar incumplimientos de este principio.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad(P10C411)

Clientes: 0

Empleados: 0

Proveedores: 0

Implantación: En Innobasque el código ético y el código de buen gobierno están en fase de desarrollo por lo que no existen todavía documentos que se puedan difundir.

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción? (P10C511)

Respuesta: No

Implantación:

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 PriceWaterhouseCoopers
- Información económica - financiera anual detallada al Gobierno Vasco, que es nuestro principal financiador.
- 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. Cada caso se tratará de forma individual.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Tráfico de influencias	
Empleados	Tráfico de influencias	
Proveedores	Tráfico de influencias	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Políticas internas de gestión	Desarrollo y difusión de código ético y de código de buen gobierno
Empleados	Políticas internas de gestión	Desarrollo y difusión de código ético y de código de buen gobierno
Proveedores	Política de Compras	Desarrollo y difusión de código ético y de código de buen gobierno

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	Desarrollo y Difusión del código ético y de buen Gobierno Buzon Sugerencias
Empleados	No tenemos acción concreta	Desarrollo y Difusión del código ético y de buen Gobierno Buzon Sugerencias
Proveedores	No tenemos acción concreta	Desarrollo y Difusión del código ético y de buen Gobierno

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías Otros	Tratamiento de incidencias ad- hoc
Empleados	Auditorías Otros	Tratamiento de incidencias ad- hoc
Proveedores	Auditorías Control financiero	Tratamiento de incidencias ad- hoc



• Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

- Indicadores de información general de la entidad (perfil de la entidad, estrategia y gobierno y objetivos y temáticas de Naciones Unidas: 1.1; 2.1 - 2.10; 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12; 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15)
- Un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica (EC), Social (LA, PR, HR, SO) y Ambiental (EN).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del Compromiso	Indicador
1	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
2	Dirección	2.4
3	Nombre de la entidad	2.1
4	Persona de contacto	3.4
5	Número de empleados	2.8
6	Sector	2.2
7	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
8	Ventas e ingresos	2.8
9	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
10	Identificación de los grupos de interés	4.14
11	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
12	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos	2.5, 2.7
13		2.6
14		2.9
15	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
16	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?	3.5
17		3.8
18		3.10
19		3.11
20	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
21	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

22	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
Estrategia y gobierno		
25	Indique la estructura de su Junta Directiva y quién o quiénes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
26	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
Objetivos y temáticas de Naciones Unidas		
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
PRINCIPIO 1		
P1C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C2I1	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa?	
P1C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio	
P1C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C5I1	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
PRINCIPIO 2		
P2C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C2I1	¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
P2C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P2C411	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento/HR2
PRINCIPIO 3		
P3C111	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
P3C211	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P3C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C411	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos	LA12
PRINCIPIO 4		
P4C111	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C211	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C311	¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?	EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P4C411	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C511	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos.	LA3
PRINCIPIO 5		
P5C111	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.	HR6
P5C211	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P5C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio.	
PRINCIPIO 6		
P6C111	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P6C2I1	¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Describalos.	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P6C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P6C4I1	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma.	
P6C6I1	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C7I1	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización
P7C2I1	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
PRINCIPIO 8		
P8C1I1	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
P8C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
P8C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P8C5I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
PRINCIPIO 9		
P9C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P9C2I1	Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	
PRINCIPIO 10		
P10C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
P10C2I1	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión	Dimensión social/Sociedad/Política



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
P10C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	Dimensión social/Sociedad/Formación y Sensibilización
P10C511	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
ÍNDICE		
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12