



Red Pacto Mundial España
WE SUPPORT

Innobasque



INFORME DE PROGRESO
2016

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

Tabla de Contenidos

01	Carta de Renovación del Compromiso
02	Perfil de la Entidad
03	Metodología
04	COE
05	Análisis <ul style="list-style-type: none">ClientesEmpleados/ EmpleadasProveedoresComunidad/Sociedad Civil
06	Compatibilidad GRI-G4



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Carta Informe de Progreso Pacto Mundial 2016

En Innobasque, Agencia Vasca de la Innovación, afrontamos la presentación de nuestro VI Informe de Progreso Pacto Mundial, 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 científicos-tecnológicos, las empresas, la administración y la sociedad.

A través de 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 2016 hemos realizado 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. Otra de las acciones ha sido 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.

De cara a futuro, durante el año 2017 está previsto realizar un análisis de riesgos, en relación a la nueva normativa sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas (Compliance), y también está previsto realizar durante el año 2017 una revisión del modelo de gobernanza.

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.


innobasque
José 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 y declarada de
utilidad pública

Dirección

Parque Tecnológico de Bizkaia. C/ Laida Bidea 203.

Localidad

Zamudio (Vizcaya)

Provincia

Vizcaya

Comunidad Autónoma

País Vasco

Dirección Web

<http://www.innobasque.eus>

Nombre del máximo cargo ejecutivo

José María Villate Blanco

Persona de contacto

Sonia Benito del Rio

Número de empleados directos

42

Sector

Fundaciones, asociaciones y ONG

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Innobasque es una 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. 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.

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

4.000.000 €

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 sexto 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.eus). 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

2016

Ciclo de presentación del Informe de Progreso anual

Notas

ASOCIACIÓN DE UTILIDAD PÚBLICA

Innobasque es una asociación de utilidad pública desde 2013 por contribuir al interés general de Euskadi. Según Decreto 446/2013 de 19 de noviembre publicado en el Boletín Oficial del País Vasco de fecha 28 de noviembre de 2013.

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 2009-2016 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, 2,0 euros en 2012, 2,30 euros en 2013, 2,50€ en 2014, 2,6€ en 2015. Los datos de 2016 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

El plan 2016-2020 responde a los objetivos establecidos en el artículo 3 de los estatutos de la asociación y al Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación Euskadi 2020.

Se ha diseñado de forma participativa con aportaciones de todos los miembros de la Comisión Ejecutiva en reuniones individuales con el Presidente, de Lehendakaritza, del departamento de Desarrollo Económico y competitividad, de 400 entidades socias a través de workshops, focus groups y encuestas online y con la participación del equipo interno en grupos y talleres de trabajo.

Retos 2016-2020

Los retos planteados para el periodo 2016-2020 se recogen a continuación:

RETO 1: Fortalecer el rol de INNOBASQUE de apoyo estratégico a las políticas de Ciencia, Tecnología e Innovación y como instrumento de impulso, monitorización y evaluación del Sistema Vasco de Innovación

RETO 2: Optimizar el valor de INNOBASQUE como agente singular de cooperación público/privada al servicio de la mejora de la Innovación en Euskadi

RETO 3: Aumentar y diversificar la base de ingresos que permiten financiar la actividad

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

Innobasque, es una asociación privada sin ánimo de lucro y declarada de utilidad pública, 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 entidades socias 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



7

Desafíos u Oportunidades contemplados

NORMAS LABORALES



5

Desafíos u Oportunidades contemplados

MEDIOAMBIENTE



1

Desafíos u Oportunidades contemplados

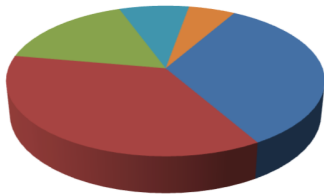
ANTICORRUPCIÓN



3

Desafíos u Oportunidades contemplados

Políticas aplicadas por grupos de interés



- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Accionistas
- Administracion

CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

- Clientes: 12
- Empleados: 12
- Proveedores: 7
- Accionistas: 0
- Administración: 2
- Comunidad: 2
- Medio ambiente: 0

CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



266

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 Bienales”, la organización de sus órganos de gobierno, así como el listado de sus miembros: Junta Directiva, Comisión Ejecutiva y Entidades socias. Además, informa a sus entidades socias 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 todas las entidades socias 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 entidades socias a través de: newsletters (i-Bazkide, innoberri, etc.), publicaciones, Innobasque 2.0 (perfiles en LinkedIn, twitter, facebook, Pinterest, Google +, flickr, slideshare y youtube), catálogos online de entidades socias.

Como cada bienio, en 2016, se ha realizado una Memoria donde se da cuenta, de forma gráfica y esquemática, pero también exhaustiva, de la actividad y logros de Innobasque en el periodo 2014-2015. El resultado, entregado a la Junta Directiva en su reunión del mes de mayo y posteriormente distribuida en la Asamblea General.

Canales de Comunicación

Innobasque informa puntualmente a sus entidades socias 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 entidades socias
- 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 las entidades socias 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.
- En abril de 2016 se ha lanzado una nueva web, que pretende ser una herramienta para potenciar e impulsar la colaboración, la gestión del contenido y el conocimiento, así como el networking y las conexiones entre las personas, tanto para nuestras entidades socias como para la sociedad en general. Una de las novedades de la web es la zona de networking on line el espacio de encuentro para las organizaciones socias.
- Canal Redes Sociales con 41.000 seguidores que siguen la actividad de Innobasque y sus entidades socias.

Servicios de atención al cliente

Las entidades socias 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 entidades socias y con un equipo dedicado exclusivamente a la relación con ellos. Innobasque entrega a las entidades socias, en el momento de darse de alta, vía correo electrónico, un “kit de entidades socias”, esto es, los documentos referentes a la cuota anual, el formulario de inscripción, los estatutos memorias y el modelo de gobernanza de la Agencia.

Durante el año 2016 se ha trabajado en la implantación de la **herramienta CRM**, Customer Relationship Management, plataforma común, con acceso a toda la información relevante sobre nuestra red (entidades socias /potenciales/ exsocias/ colaboradores), y nos permitirá un mejor seguimiento y análisis de las

interacciones con nuestros contactos y generar más oportunidades. Mediante la implantación del CRM se espera conseguir el fortalecimiento de las relaciones de las entidades asociadas.

Test in Red, es una nueva actividad lanzada en el 2016. Es una dinámica de trabajo para que las entidades socias puedan testar, contrastar y experimentar en un entorno de confianza, su modelo de negocio servicio y/o producto innovador antes de su lanzamiento definitivo al mercado.

En un escenario de trabajo similar al del mercado real gracias a la colaboración de otros miembros de la Red Innobasque (una selección de usuarios avanzados del ámbito del producto/servicio), que aporta feed back a los promotores con su visión, conocimiento y expertise propios.

Dado el carácter experimental de los procesos presentados se decide mantener la privacidad sobre los productos/servicios.

La conclusión de la experiencia es que se trata de un formato con aceptación y alta demanda potencial que será escalado durante 2017.

Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento

En cada actividad relacionada con entidades socias, 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 las entidades socias. Todo esto nos permite conocer las motivaciones y expectativas y poder dar respuesta en la medida de lo posible.

Se ha desarrollado un proyecto de "Escucha activa al socio" en el que han participado más de 400 entidades socias 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 las entidades socias 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 las entidades socias
- 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)

A lo largo de 2016 se diseñaron los talleres de contraste interno y externo para la validación y enriquecimiento de las rutas identificadas y de las fases de interacción del socio (Journey Map-Viaje del Socio)

También durante este año 2016 se ha realizado una encuesta on line orientada a recoger la percepción y experiencia percibida de las entidades asociadas de Innobasque (Tracking on line) El objeto es evaluar el grado de satisfacción global percibido con respecto a la aportación de valor ofrecida por Innobasque, así como la medición focalizada de los diferentes momentos de interacción que intervienen en la relación con las entidades asociadas. El análisis de las respuestas permitirá diseñar acciones de mejora estratégica en cuanto al valor de las acciones y participación en las actividades de Innobasque por parte de las entidades socias/as, conocer los atributos asociados a la satisfacción y los aspectos y momentos que son especialmente relevantes para la entidad asociada y los que son secundarios, permitiendo gestionar de forma adecuada para su mejora

Formación para clientes

Formación

Innobasque ofrece a sus entidades socias 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. 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, se llevó a cabo también a través de una consultora externa, un diagnóstico actualizado relativa a los sistemas de información e instalaciones de tratamiento y almacenamiento de datos de la Organización. Realizado el mismo, se ha puesto en marcha un plan destinado a la adaptación a la actual normativa de protección de datos y que incluye un asesoramiento jurídico especializado permanente. Se tiene previsto realizar una nueva Auditoría en el año 2018.

Relación duradera con los clientes

Política RSE

El Plan 2016-2020 incorpora a las entidades socias como parte fundamental del proyecto de Transformación Socioeconómica a través de la innovación, que propone Innobasque. Las entidades socias 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 las entidades socias, y para promover la innovación en Euskadi. Dicho esto, el objetivo principal es trabajar la estrategia de entidades socias integralmente, para obtener una propuesta de valor consensuada y compartida.

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

Cabe destacar que Innobasque agrupa las capacidades de más de 1.000 entidades socias 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 las propias entidades socias.

En este sentido, el Plan 2016-2020 contempla el "Optimizar el Valor de Innobasque como agente singular de cooperación público/privada el servicio de la mejora de la Innovación en Euskadi", y uno de sus objetivos prioritarios:

Aumentar el tamaño, la diversidad y la vinculación de la base asociativa, a través de una propuesta de valor que fortalezca el carácter transversal e integrador de Innobasque como herramienta de impulso a la Innovación en Euskadi.

En concreto las líneas de actuación son las siguientes:

1. Definir e implantar una propuesta de valor a las entidades socias que maximice el valor percibido.
2. Consolidar los vínculos de relación duraderos con las entidades socias (fidelización)
3. Adaptar y enriquecer las fórmulas y tipologías de asociación para aumentar la base y diversidad de las entidades socias.

4. Fortalecer el protagonismo, vigor y presencia de los órganos de gobierno de Innobasque en las actividades y pronunciamientos de referencia general.

Código Ético / Conducta

Innobasque, con la intención de garantizar la máxima integridad en sus operaciones y actividades ha elaborado un “Código de Buen Gobierno”. 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 entidades socias 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

En 2017, está previsto hacer una revisión de este código.

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.

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 Entidades socias. 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. Durante 2016 se celebró 1 encuentro el 30 de septiembre, donde se presentaron 8 proyectos.

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 informar sobre algún tema o iniciativa que pueda ser de valor para el resto de la red de entidades socias. 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 las entidades socias, durante 2016 se han celebrado 10 sesiones, en las que han participado 352 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 2016 el Global Innovation Day se celebró el 14 de junio en el Palacio Euskalduna y asistieron 2.000 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.

Número de auditorías llevadas a cabo

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

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 adelante de este informe además de:

- Jornada intensiva en verano y todos los viernes del año.
- Se ha reducido a 1.701 horas el Calendario Laboral para el año 2017
- 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 entidades socias 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 2016 un Decálogo “Pequeñas cosas que hacen que seamos un Gran equipo”.

Tras una primera etapa de sensibilización general, a lo largo de 2016 se han hecho refuerzos mensuales de varios de los tips y se han realizado votaciones para seleccionar a la persona con comportamientos destacables o que son ejemplo en cada uno de los temas.

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 dimos un paso más en la mejora de este sistema “vivo” para lograr una mayor vinculación con el reconocimiento de los profesionales. El sistema de desarrollo pretende mostrar, a través de la interacción responsable/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, con ayuda de herramientas, el nivel de desempeño acorde a lo que se necesita, 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 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/as y la posibilidad de valorar situaciones personales. Afianzar la relación existente entre responsable y colaborador/a.
- 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.

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.

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 ha reunido 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 distinguen como agencia de innovación con el objetivo de llegar a ser referente como organización innovadora.

Contamos con iniciativas innovadoras que contribuyeron a impulsar un modelo de gestión propio

de Innobasque, destacando el proyecto “Pertsonen Garrantzia”.

El equipo “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. 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.

Finalizaron 3 de los 5 proyectos (alimentación sana, lan flex e innobasque talks), y se lanzó una nueva medida que apoya la conciliación familiar y laboral mediante la cual se amplía la opción de reducción de jornada por guarda legal.

En 2016 se lanzaron nuevos proyectos que han avanzado de acuerdo a sus objetivos y planificación inicial, involucrando a la mitad del equipo en el desarrollo de las diversas actividades.

Team Building: fomentar y estimular las relaciones interpersonales dentro del grupo, fomentando la cohesión grupal; así como desarrollar la capacidad de trabajo en equipo mediante la realización de actividades conjuntas.

Espacios innovadores: Evolución de las instalaciones de Innobasque hacia un espacio innovador y amigable, que responda a las necesidades de la organización y que transmita una imagen propia como referente de la cultura de la innovación. Se ha aprobado una propuesta de mejora de espacios que se implementará entre la última semana de 2016 y la primera de 2017.

Innobasque Talks: Sesiones periódicas, de un máximo de una hora, con una persona que cuenta su experiencia o su conocimiento sobre un tema. Realizada una sesión en junio.

Euskera: Diseñar y poner en marcha un plan de acción de promoción del euskera tanto interno como externo que fomente su uso y presencia en Innobasque. Diagnóstico realizado. Plan de Euskera elaborado y difundido en julio 2016. Se ha iniciado el despliegue de acciones para el periodo 2016, 2017 y 2018.

Igualdad: 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. Diagnóstico y plan de acción realizado y pendiente de difusión y se ha obtenido una subvención otorgada por Emakunde.

PIN: Se ha finalizado el proyecto “Fruiting en el hamaiketako”, promovido por un miembro del equipo Innobasque.

Travel Innovers: se ha realizado una estancia de un día en IPTS en Sevilla por parte de una persona del equipo para profundizar en el ámbito de la innovación social.

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 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
- 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 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, 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 siniestralidad, la entidad externa no tiene registrado ningún accidente laboral durante el año 2016. Además, en 2016 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.

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.

Durante el año 2016, se crearon los protocolos de acoso sexual y Sexista en el Trabajo y también el protocolo de Acoso Laboral.

El objetivo es poner a disposición e informar a todos y todas las trabajadoras de Innobasque sobre cómo actuar en caso de presuntas situaciones de acoso sexual y sexista en el trabajo y situaciones de acoso laboral

En Innobasque queremos disfrutar de un entorno de trabajo en el que la dignidad de todas y cada una de las personas sea respetada. En concreto, para cubrir los siguientes supuestos:

- Prevenir, a través de la sensibilización, la responsabilidad y la información.
- Resolver las potenciales reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas.

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.

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 candidaturas
4. Toma de decisión mediante evaluación de candidaturas 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, 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 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 2016 han sido 8 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. Hemos realizado un Manual de Buenas Prácticas.

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.

Se ha realizado durante este año, el manual de buenas prácticas de Innocampus.

Respeto de las cláusulas contractuales con los empleados

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 (3 persona acogidas)
- Calendario opcional para conciliación (4 personas acogidas)
- 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 2016 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.

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

A la vista de los datos, a lo largo de 2017, 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.

En 2017 se va a poner en marcha un Proyecto de Economía Circular Interno para aplicar internamente la filosofía de esta iniciativa que Innobasque lleva a cabo con su ejemplo.

Igualdad de género

La composición de la plantilla de Innobasque está formada por una mayoría de mujeres. El género femenino representa el 74% de la plantilla, y un 29% del equipo de dirección.

En marcha la utilización de lenguaje inclusivo, impartiendo durante 2016 charla de sensibilización y buenas prácticas en el lenguaje.

Se está trabajando para el reconocimiento oficial de “Entidad colaboradora en igualdad de hombres y mujeres” del Gobierno Vasco.

En el año 2016 se ha desarrollado 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.

Este I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en INNOBASQUE parte de la siguiente visión, objetivos estratégicos y líneas de actuación.

Incorporar la visión de género a todos los niveles relacionales y organizativos de Innobasque para conseguir la igualdad efectiva

1. Incrementar la presencia femenina en órganos de decisión de IB (internos, OO.GG., red)

- Incorporar criterios de igualdad en el mapa de talento, planes de carrera y de promoción de la plantilla
- Incorporar criterios de igualdad en los procesos de selección
- Incorporar criterios de igualdad en los procesos de renovación de la JD y de constitución de otros órganos de gobierno (Comisión ejecutiva, consejos de dirección, etc.)

2. Mejorar la sensibilidad en materia de igualdad a todos los niveles de IB actuando como prescriptores y dando ejemplo

- Promover formación en materia de igualdad internamente y externamente
- Hacer y promover una comunicación igualitaria: lenguaje, imágenes, identidad corporativa, etc.
- Incorporar la igualdad a la agenda de comunicación de IB: noticias, eventos, difusión del plan, etc.

3. Promover entornos y condiciones de trabajo que favorezcan la igualdad efectiva entre hombres y mujeres

- Incorporar/implementar medidas que favorezcan la conciliación: uso racional horario, teletrabajo, etc.
- Poner medidas para la prevención y resolución de potenciales casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo
- Adquirir compromisos a título individual y organizativo en materia de igualdad

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 2016 hemos realizado un DNF 2016- 2020, hemos detectado competencias a trabajar y criterios generales para la selección de acciones formativas.

a. COMPETENCIAS TRANSVERSALES: SOCIALES

Mejorar la Capacidad de Comunicación: Orientada especialmente a la capacidad de hacer presentaciones y exponer los proyectos en público con el ánimo de convencer. Hablar en público. Se plantea que esta formación se trabaje bajo el concepto learning by doing.

Trabajo en equipo: Entendida como trabajo colaborativo.

Liderazgo: Liderazgo de personas logrando espacios sin tensiones, y buen clima. Motivación e inteligencia emocional.

b. COMPETENCIAS TRANSVERSALES: PERSONALES Y ORGANIZACIONALES

Mejorar la Creatividad e Innovación: Buscar nuevos modos de hacer. Crear nuevos productos diseñados desde cero. Diseño de nuevas soluciones

Proactividad-Generación de nuevas oportunidades:

Intuir nuevas oportunidades de negocio. Adelantarse a las nuevas oportunidades en el mercado para poder ofrecérselas a los asociados.

Visión empresarial: Ampliar conocimientos en lenguaje empresarial para mejorar y adaptar nuestro servicio a los asociados.

Se establecen como criterios prioritarios para la selección de las acciones formativas las siguientes.

- ❖ Que la acción ayude a la consecución de los **objetivos estratégicos** y el plan de gestión.
- ❖ Que exista un **equilibrio entre el coste-beneficio** en el desarrollo de las personas. Medir impacto.
- ❖ **Volumen de la demanda.** Número de personas que pueden beneficiarse de la acción.
- ❖ Contribuye a **mejorar el clima** dentro de la organización (bien por el contenido, bien por la metodología)
- ❖ **Equidad en la distribución.** Considerar el histórico de la formación recibida para hacer una distribución equitativa.
- ❖ Contribuye al **desarrollo profesional individual** dentro de Innobasque.

En 2016 se han impartido 2.748 horas de formación (65 horas de media por persona), con una inversión de 28.859,72 €, que supone un 0,72 % del presupuesto total de Innobasque.

Las principales acciones formativas grupales en 2016 han sido:

- Liderando y Trabajando en equipo
- Descubriendo las emociones
- Varios: Inglés, Euskera, Microsoft Office.
- Comunicación desde la PNL
- Formación interna en Redes Sociales

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 41,45 años, concretamente: el 4,76% es menor de treinta años, un 61,90% se encuentra entre los 30 y 45 años, y el 33,33% es mayor de 45 años. A 31/12/2016 el personal en plantilla ascendía a 42 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 (209.000 euros) - Servicios (209.000 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.

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.

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. Sí 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.

No se ha considerado prioritario establecer un protocolo específico (sistema interno de denuncias...) para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción.

En 2017 está previsto realizar un análisis de riesgos, en relación a la nueva normativa sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas (Compliance).

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 algunos ejemplos de los muchos proyectos con impacto social en los que trabajamos (ver www.innobasque.eus)

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

La actividad llevada a cabo por Innobasque durante 2016 en el marco del proyecto GOSASUN ha consistido en realizar un proceso de reflexión participativo, para lo cual se creó un grupo promotor formado por 15 personas de organizaciones socias de Innobasque. El grupo ha realizado varios talleres en los que se ha trabajado en confirmar o actualizar conceptos del

proyecto, y en definir un plan de acción para los próximos años.

En 2016 hubo 40 nuevas organizaciones dadas de alta en GOSASUN (203 a final de año) y 27 actividades nuevas compartidas en la página web (142 a final de año)

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 2016: 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.

FLL Euskadi es un torneo clasificatorio. 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.

- 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 entidades socias 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.

Proyecto Hirien Sarea

Poner en marcha la red de municipios Haurren Hirien Sarea de participación y desarrollo de la autonomía de los niños y niñas.

Actividades realizadas en 2016

El proyecto Haurren Hirien Sarea tiene como objetivo crear una red de municipios en Euskadi que aborden el tema de ciudadanía, comunidad y, en definitiva, empiecen a considerar y abordar estrategias que permitan convertir el municipio en un entorno de aprendizaje para su ciudadanía. En el año 2016 se celebró el Congreso Umherri 2016 en el que participaron más de 400 personas (300 adultos y 100 niños) y en el que se abordaron los retos de la infancia y la ciudad. El congreso sirvió para presentar oficialmente la red Haurren Hirien Sarea conformada por 12 municipios y que han invitado a otros Ayuntamientos a participar.

Economía Circular

La propuesta de Innobasque para avanzar en la transición hacia una Euskadi circular consiste en abordar la economía circular combinando cuatro tipos de iniciativas con tres alcances diferentes.

De esta forma desarrollamos acciones desde la activación y extensión de proyectos, conectándonos con iniciativas y agentes internacionales de referencia, y realizando una importante socialización del modelo de economía circular y las oportunidades que presenta. Todo ello contribuye significativamente al posicionamiento de Euskadi como territorio en el que existen experiencias circulares con resultados reales, que son fuente de creación de valor e inspiración para el conjunto del tejido socio-económico.

Todo ello acometiendo iniciativas desde el ámbito industrial en algunos de los sectores clave de Euskadi, el ámbito territorial, desde las ciudades hasta un plano de mayor alcance, y en el ámbito del consumo, trabajando especialmente en torno a los residuos post-consumo y la sensibilización.

Desde Innobasque, con la colaboración de Aclima e Ihobe, se ha creado Circular Basque, una iniciativa para promover el desarrollo de nuevos modelos de innovación desde todas sus perspectivas, a través de la colaboración entre organizaciones que comparten o no sector, o que tengan problemáticas o retos compartidos.

→ una red de organizaciones privadas y públicas de los distintos sectores de actividad, comprometidas en promover e implementar la economía circular en Euskadi.

→ un espacio para compartir conocimiento y dar a conocer las diferentes iniciativas que se están llevando a cabo.

→ un escaparate para los agentes y prácticas de economía circular existente en Euskadi, con objeto de que estas se puedan ampliar y extender, sirvan de ejemplo a otros agentes y posicione Euskadi internacionalmente como territorio circular



Red Pacto Mundial España
WE SUPPORT

