



RODOIA 2000, S.L.U.

Memoria de Sostenibilidad InnovaRSE 2023

[Septiembre 2023]



Esta Memoria de Sostenibilidad **2022** de la empresa **RODOIA 2000, S.L.U** ha sido elaborada -siguiendo la metodología InnovaRSE por **Beatriz Remón**, de **AER**, que avala los datos que en ella se recogen, según la información aportada por la empresa.

Se ha elaborado gracias a la convocatoria de Ayudas para el Fomento de la Responsabilidad Social Empresarial del Departamento de Desarrollo Económico y Empresarial del Gobierno de Navarra, quien certifica que esta Memoria se ha realizado utilizando la **Metodología InnovaRSE**.



Para cualquier información, duda o sugerencia relacionada con el contenido esta Memoria puede ponerse en contacto con nosotros en:

RODOIA 2000, S.L.U.

Avenida Marcelo Celayeta Nº75 Nave U2 Of – 31014 Pamplona

<https://rodoia.com/web/>

formacion@rodoia.com

948 78 90 43

ÍNDICE

1. INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LA EMPRESA Y LA MEMORIA	4
1.1. QUIÉNES SOMOS	4
1.2. MISIÓN	4
1.3. VISIÓN	4
1.4. ORGANIGRAMA	5
1.5. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA MEMORIA	5
1.6. OBJETIVOS DE LA MENORIA	5
2. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL	7
2.1. ITINERARIO INNOVARSE	7
2.2. CAMBIOS EN LA GESTIÓN	8
2.3. COMPROMISO CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	9
2.4. GRUPOS DE INTERÉS	10
3. SITUACIÓN DE LA EMPRESA EN LAS TRES DIMENSIONES DE LA SOSTENIBILIDAD	11
3.1. RESULTADOS DEL ÚLTIMO DIAGNÓSTICO	11
3.2. BUENAS PRÁCTICAS	16
3.3. ÁREAS DE MEJORA	18
3.4. EVOLUCIÓN DE INDICADORES	18
3.5. BALANCE GLOBAL	23
4. ACTUACIONES ACOMETIDAS Y EL AVANCE DEL PLAN DE ACTUACIÓN	24
4.1. PLAN DE ACTUACIÓN VIGENTE	24
4.2. ACCIONES DE MEJORA	24
5. LA CONTRIBUCIÓN A LOS ODS	29
6. LOS SIGUIENTES PASOS	31

1. INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LA EMPRESA Y LA MEMORIA

1.1. QUIÉNES SOMOS

Entidad acreditada por el SNE-NL para la impartición de Certificados de Profesionalidad y Especialidades Formativas, tanto en modalidad presencial como online, que, igualmente, imparte formación privada, bonificada y cursos de preparación de oposiciones en especialidades concretas (Formación y Empleo), además de desarrollar proyectos integrados de empleo y formación.

En el pasado ha sido concesionaria, además, del Acuerdo Marco de Orientación Laboral de SNE-NL.

Nuestro objetivo

Cumplir con la satisfacción de nuestro alumnado por lo que aspiramos y nos esforzamos cada día para conseguirlo.

Nuestros valores

- ✓ **Honestidad y transparencia.** Son nuestros pilares para generar relaciones de confianza con clientes y colaboradores.
- ✓ **Compromiso.** Nuestra misión es nuestro lema diario, un objetivo que intentamos trasladar desde nuestro equipo al resto de la sociedad con la que interactuamos con todas las partes interesadas.
- ✓ **Responsabilidad social.** Nuestro compromiso con la sociedad se amplía al incluir asuntos claves como la igualdad de género o la justicia social.
- ✓ **Trabajo colaborativo en red.** Conscientes de que el talento es un valor añadido creemos en el trabajo colaborativo con diferentes entidades y con el objetivo de ofrecer lo mejor a nuestro alumnado.
- ✓ **Espíritu de avance y crecimiento.** Aceptamos el reto de la innovación constante para responder a las necesidades cambiantes que exigen tanto la formación como el mercado laboral.

1.2. MISIÓN

Mejorar la calidad de vida de las personas utilizando como instrumentos la formación y la orientación con el fin de incrementar su cualificación y las posibilidades de empleabilidad.

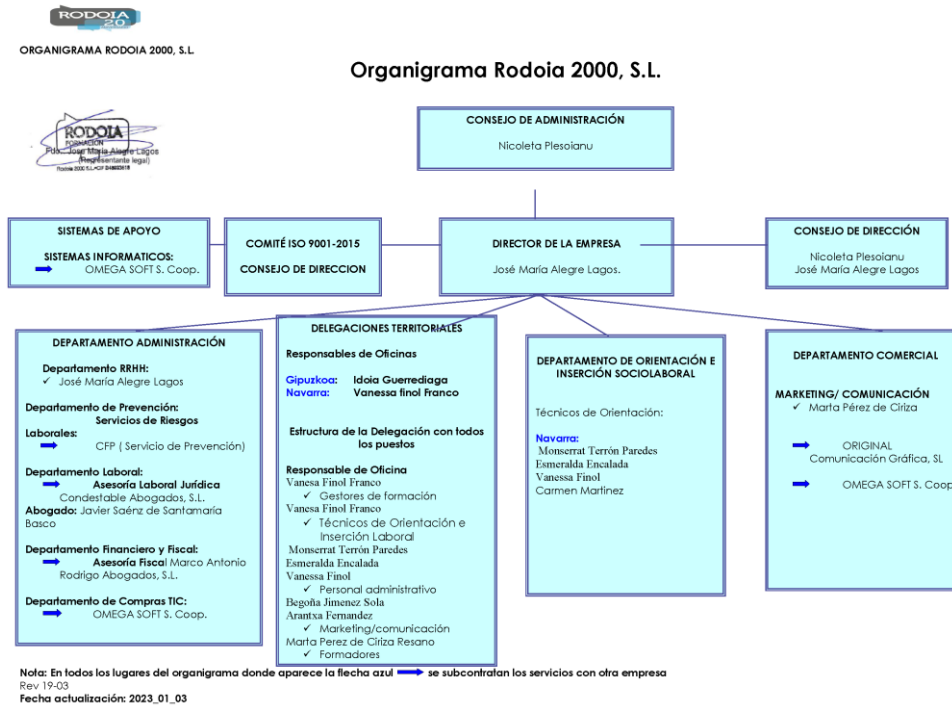
Ofrecer a todas las organizaciones clientes un servicio de calidad, cercano y personalizado.

1.3. VISIÓN

En RODOIA queremos ser un centro reconocido por la cercanía y empatía para con nuestros clientes a través de una atención próxima y personalizada, que responda en cada momento a sus inquietudes y necesidades.

Que el acompañamiento de RODOIA vaya en paralelo a al crecimiento personal y profesional de quienes reciben nuestra ayuda.

1.4. ORGANIGRAMA



1.5. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA MEMORIA

Esta memoria de sostenibilidad es un paso más hacia el compromiso que RODOIA 2000, S.L.U., en adelante RODOIA, tiene con la RSE, tras incorporar en la estrategia de la empresa la RSE fruto de la reflexión y la implantación de acciones de mejora en la planificación inicial de InnovaRSE, llevada a cabo en el año 2022.

1.6. OBJETIVOS DE LA MEMORIA

RODOIA con esta memoria de sostenibilidad tiene por objeto afianzar el compromiso que adquirió en 2022 en trabajar y desarrollar la actividad empresarial desde un enfoque de la RSE.

El principal motivo para la aplicación del enfoque de la RSE en RODOIA responde a una decisión que resulta del compromiso de la entidad con la sostenibilidad económica, ambiental y social, tanto interna como externa.

Como objetivos específicos se persigue:

- Planificar de manera estratégica y estructurada las actividades de I+D+i.
- Definir política de marketing inclusivo y responsable
- Definir el posicionamiento de la entidad en materia medioambiental
- Realizar acciones de formación y sensibilización en materia ambiental para todo el personal
- Introducción de herramientas que permitan conocer regularmente el clima laboral
- Ampliar y diversificar la colaboración de la empresa con entidades sociales y promoción del voluntariado corporativo

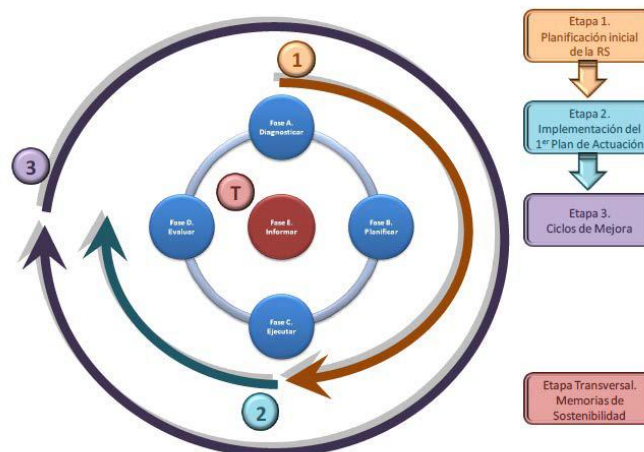
2. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

2.1. ITINERARIO INNOVARSE

El Gobierno de Navarra promueve y desarrolla InnovaRSE para impulsar la implantación de la RSC en las empresas de manera activa, aportándoles tanto un Sistema de Gestión como una serie de recursos económicos y técnicos para su desarrollo.

El Sistema InnovaRSE define una metodología para la incorporación de criterios de Responsabilidad Social basada en la verificación de Decálogos de Sostenibilidad, facilita ayudas económicas para la implementación de dicha metodología en sus sucesivas etapas, proporciona formación a personas consultoras homologadas que prestan apoyo técnico a las empresas durante todo el proceso, y establece instrumentos de reconocimiento a las empresas que se integran en el Sistema. Todo ello desde la perspectiva de género, que de forma transversal se aplica a cada fase, con el objetivo de contribuir a través de la RS a la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Las fases del Sistema Innovarse son:



Dentro de esta metodología RODOIA ha realizado la primera etapa de diagnóstico y está ejecutando el primer Plan de actuación para implantar áreas de mejora detectadas en dicho diagnóstico. En esta memoria se informa tanto de los resultados del informe de situación inicial así como las medidas y avance del Plan de actuación.

Desde el nacimiento de RODOIA 200, S.L.U. hace más de 20 años el compromiso con la sostenibilidad es un sello de identidad presente en su misión, visión y valores. A partir del año 2022 dan forma estratégicamente a su responsabilidad social Y gracias a la metodología InnovaRSE, RODOIA afianza su compromiso con la RSE en un proceso continuo de reflexión y mejora que ayuda a incorporar aspectos de RSE tanto en la estrategia a medio y largo plazo como en la operativa diaria a corto plazo.

2.2. CAMBIOS EN LA GESTIÓN

La implantación de la metodología Innovarse en la gestión de la empresa ha servido para que RODOIA haya desplegado varias acciones para mejorar aspectos de las tres dimensiones de la RSE (económica, medioambiental y social).

RODOIA destaca en varias líneas de la RSE, especialmente en la medioambiental, identificándose como **buenas prácticas** las siguientes:

Dimensión económica:

- Existencia de un Sistema de Gestión de la Calidad certificado
- Existencia de un primer Programa de Compliance con definición de criterios básicos y líneas generales de orientación
- Membresía en el Clúster Audiovisual de Navarra (CLAVNA)
- Formación del personal de oficina en productividad personal
- Disposición de un procedimiento de compras
- Disposición de un procedimiento de satisfacción, aunque esté limitado a la clientela
- Disposición de un procedimiento de satisfacción de clientes/as
- Contacto directo con clientela que puede presentar necesidades especiales
- Disposición de personal capacitado en diversidad y para la valoración y atención de necesidades especiales
- Existencia de normativas, manuales y libros de estilo que pueden servir de referencia para la atención, desde el ámbito formativo, de necesidades especiales

Dimensión ambiental:

- El edificio IWER, en el que se encuentran las instalaciones de Rodoia, centrará hasta 2025 actuaciones del proyecto Open Lab “Open innovation living labs for Positive Energy Neighbourhoods”, con el que se aplicarán técnicas innovadoras de rehabilitación energética y dentro del cual se están desarrollando en la actualidad estudios de eficiencia energética

Dimensión social:

- Posibilidad de seleccionar convocatorias y especialidades formativas de manera que se garantice unos mínimos volumen de trabajo y continuidad a todo el personal docente, de orientación laboral y administrativo
- Existencia de un Plan de Igualdad en la empresa
- Disponibilidad de la metodología ImplicaRSE para el impulso del Modelo inclusivo-participativo de Navarra
- Contacto directo con entidades especializadas en la atención a colectivos con necesidades especiales, dificultades de inserción y en situación o riesgo de exclusión social, con las que se pueden establecer alianzas y colaboraciones
- Existencia de un Centro de Referencia Nacional para la mayoría de las especialidades formativas
- Posibilidad de incidir sobre Iwer para la implantación de planes de evacuación que contemplen las necesidades de personas con problemas de movilidad
- Existencia de un plan de formación docente ofertado por el SNE-NL y de perfeccionamiento docente ofertado por el SEPE, así como del Programa ERASMUS+ (VET)

- Oportunidades abiertas por la nueva Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la FP mediante las empresas y/u organismos colaboradores
- Consulta a asociaciones empresariales y sectoriales para el planteamiento de la oferta formativa por ámbitos geográficos
- Vinculación de la Formación Profesional para el Empleo con la orientación profesional y laboral para el fortalecimiento de la fuerza laboral en el sector audiovisual de Navarra
- Establecimiento de alianzas, trabajo conjunto y política de no agresión a entidades de la competencia

Por otro lado, se está trabajando en las siguientes **áreas de mejora**:

- Formalizar espacios, canales y procedimientos para la promoción de la I+D+i
- Definir una política de marketing inclusivo y responsable
- Definir una política ambiental o Declaración de intenciones
- Formar y sensibilizar a todo el personal que presta servicios en la empresa en materia ambiental
- Implantar un procedimiento sistemático y periódico de evaluación del clima laboral
- Orientación de la empresa hacia el Modelo inclusivo-participativo navarro
- Adopción de una actitud proactiva respecto a la accesibilidad
- Formulación de política y procedimientos de gestión de RRHH
- Promocionar el voluntariado y la acción social

Grupos de Interés sobre los que incide: Personal directivo, Personal técnico de orientación laboral, Gerencia/propiedad, Personal administrativo, Personal técnico de gestión de proyectos y Personal comercial y de MKT.

En 2022 y 2023 RODOIA ha abordado varias actuaciones de la planificación inicial para mejorar y avanzar en la RSE. Destaca especialmente:

- Definición de un Plan de Marketing inclusivo y responsable
- Definición un Plan Ambiental donde se despliegan acciones medioambientales
- Realización de entrevistas individuales a todo el personal para evaluar el clima laboral
- Definición de un Plan de Voluntariado Corporativo. En el año 2023 pasa a formar parte del Grupo motor de Voluntariado Corporativo del Gobierno de Navarra

Estas actuaciones han hecho que la empresa haya avanzado significativamente en la RSE ya que ha trabajado sobre varias acciones del plan de actuación InnovaRSE.

2.3. COMPROMISO CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Con esta Memoria de Sostenibilidad, RODOIA consolida su estrategia de mejora continua en RSE, iniciada en 2022 tras un proceso de reflexión y compromiso para integrar criterios de responsabilidad social en su estrategia, planificación y gestión. Este esfuerzo busca alinearse con un movimiento global en el que participan miles de organizaciones públicas y privadas, avanzando juntos hacia la sostenibilidad. La responsabilidad social empresarial en RODOIA contempla la sostenibilidad en su triple dimensión económica, ambiental y social, y para ello se ha iniciado un proceso a largo plazo.

El compromiso de RODOIA con la RSE dentro del marco de la metodología Innovarse se refleja en varios aspectos clave:

- Liderazgo de la alta dirección en la estrategia, política, objetivos y metas para la implementación de la RSE.
- Disponibilidad de los recursos humanos, técnicos y económicos necesarios para ejecutar con éxito las acciones de RSE.
- Seguimiento y control de los objetivos establecidos, implementando acciones correctivas cuando sea necesario.
- Fomento de la mejora continua en la gestión de la RSE.
- Colaboración con otras organizaciones e instituciones para consolidar una estrategia global de RSE.
- Comunicación del compromiso de RODOIA con la RSE a todos sus grupos de interés.

2.4. GRUPOS DE INTERÉS

Durante la elaboración de nuestro Diagnóstico y Plan de Actuación RSE, hemos analizado la importancia fundamental que tiene para RODOIA la relación con todo nuestro personal, incluyendo directivos, técnicos de orientación laboral, administrativos, técnicos de gestión de proyectos, comerciales y de marketing, así como la gerencia y propiedad.

De hecho, durante el proceso de elaboración de nuestro Plan de Actuación en materia de RSE hemos tenido muy en cuenta el modo en que nuestra actividad afecta a estos grupos de interés de la empresa y hemos podido revisar también la forma en que la actividad de la empresa se ve influenciada por dichos grupos de interés a través de una matriz de priorización.

Esta Memoria de Sostenibilidad es una herramienta clave de comunicación para transmitir el compromiso de nuestra empresa con la RSE. La compartiremos con todos nuestros grupos de interés como testimonio de nuestro trabajo y dedicación hacia la sostenibilidad en el negocio. En este documento, se refleja cómo nuestros objetivos de mejora en responsabilidad social han considerado las percepciones e intereses de dichos grupos. Además, estamos trabajando activamente en mejorar tanto nuestras relaciones como la calidad de la comunicación que mantenemos con ellos. Una prueba evidente de este esfuerzo es, precisamente, la elaboración de esta Memoria de Sostenibilidad.

3. SITUACIÓN DE LA EMPRESA EN LAS TRES DIMENSIONES DE LA SOSTENIBILIDAD

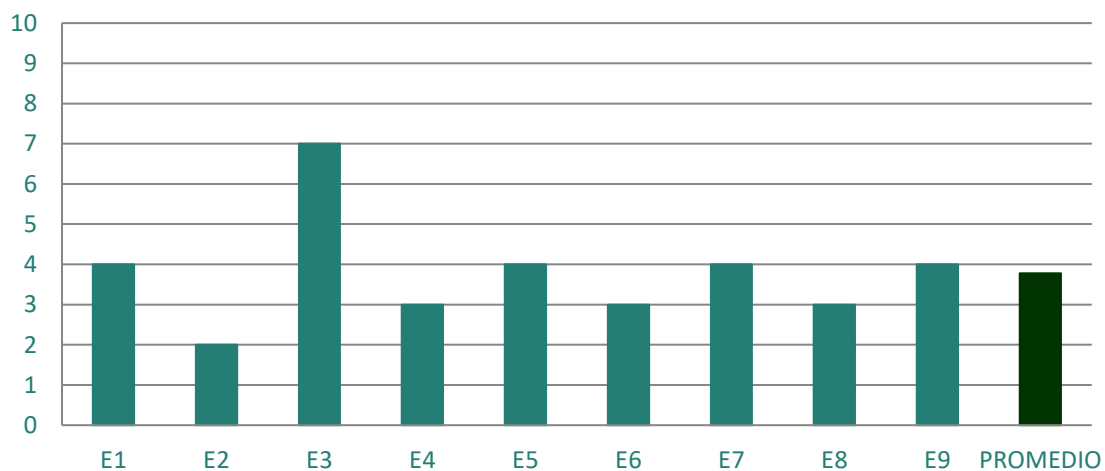
3.1. RESULTADOS DEL ÚLTIMO DIAGNÓSTICO

3.1.2. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE LA DIMENSIÓN ECONÓMICA

RODOIA destaca especialmente en los factores vinculados a la competitividad, como la calidad, la productividad y la eficiencia. En otros aspectos, se encuentra en una fase inicial, ya que hasta el momento no se ha valorado adecuadamente la sostenibilidad económica. Muchas de las acciones de RSE se realizan a nivel de grupo, y la empresa se alinea con estas iniciativas en todas aquellas áreas en las que tiene capacidad de implementación.

Se han identificado tres áreas de mejora. La primera se centra en realizar un análisis exhaustivo de los procesos y procedimientos para definir estrategias que incrementen la productividad y permitan mayor espacio para la planificación e implementación. La segunda área aborda el análisis de los puestos de trabajo y la configuración de la estructura organizativa, asegurando que cada posición aporte un valor real a la empresa. La tercera área se refiere a la creación de espacios para el análisis, la reflexión y la planificación, fomentando además una participación más amplia de diversos grupos de interés.

Dimensión Económica



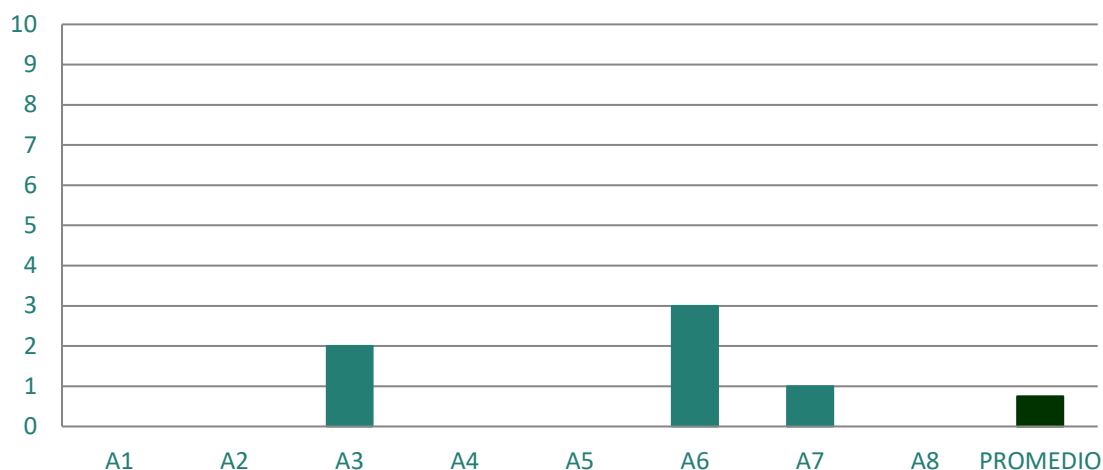
DIMENSIÓN ECONÓMICA		
ÁREA DE ACTUACIÓN	RESULTADO AÑO 2022	FASE
1. Ética y transparencia	4 puntos	Planificación
2. Prevención de delitos y mecanismos anticorrupción	1 puntos	Planificación
3. Competitividad: calidad, productividad y eficiencia	7 puntos	Comprobación
4. Investigación, desarrollo e innovación (I+D+i)	3 puntos	Planificación
5. Transformación digital e industria 4.0.	4 puntos	Planificación
6. Adquisición responsable y gestión ética de subcontratas	3 puntos	Planificación
7. Orientación a la clientela	4 puntos	Planificación
8. Publicidad y marketing responsable	3 puntos	Planificación
9. Marketing inclusivo y diseño universal	4 puntos	Planificación

3.1.3. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE LA DIMENSIÓN AMBIENTAL

Pese a ser cierto que RODOIA no tiene un impacto ambiental destacable (al menos frente a empresas que desarrollan otro tipo de actividades), lo tiene de manera efectiva como cualquier otra entidad, y hasta el momento no ha valorado esa huella, emprendiendo acciones para identificarla, medirla y/o reducirla. Acciones que, además, en su caso, podrían resultar ciertamente sencillas de implementar en su inmensa mayoría y podrían apoyarse en iniciativas y recursos externos.

La implicación del profesorado y el personal técnico de orientación en este aspecto se estima esencial, no sólo por su competencia de supervisión y control de consumos y eficiencia energética, sino por su capacidad de provocar un efecto multiplicador entre alumnado y usuarios/as.

Dimensión Ambiental



DIMENSIÓN AMBIENTAL		
ÁREA DE ACTUACIÓN	RESULTADO AÑO 2022	FASE
1. Política ambiental o declaración de intenciones	0 puntos	Planificación
2. Control de consumos, eficiencia energética y energías renovables	0 puntos	Planificación
3. Prevención y gestión de residuos	2 puntos	Planificación
4. Ciclo de vida, eco-diseño y economía circular	0 puntos	Planificación
5. medidas para el control de vertidos, emisiones y ruidos	0 puntos	Planificación
6. Movilidad sostenible	3 puntos	Planificación
7. Formación y sensibilización en materia ambiental	1 puntos	Planificación
8. Sistema de gestión ambiental y certificación ambiental	0 puntos	Planificación

3.1.4. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE LA DIMENSIÓN SOCIAL

RODOIA, si bien no de forma sistemática y desde la perspectiva del sistema InnovaRSE, tiene una marcada orientación hacia la dimensión social, y, en particular, hacia su vertiente externa, generándose en esta última diversas acciones que pueden ser consideradas como buenas prácticas, tanto por su naturaleza y fundamentos como por su no habitualidad entre las entidades del sector.

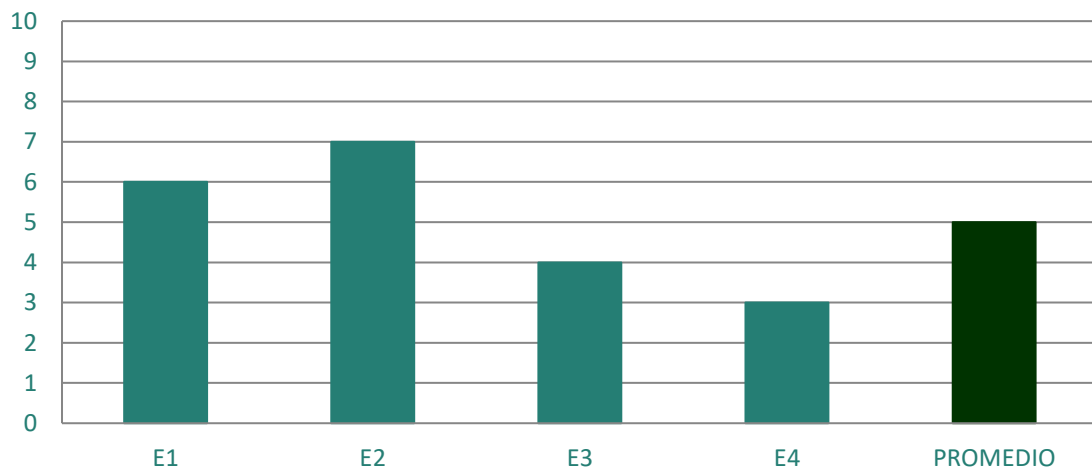
Y en cuanto a la vertiente interna, en aquellos criterios no vinculados a la diversidad e inclusión y a la participación se han desarrollado medidas y se dispone de herramientas que hacen que

pueda preverse una sustancial mejora abordándose apropiadamente. Los relativos a la diversidad e inclusión, que hasta el momento no han sido abordados por no haberse presentado la necesidad, podrían beneficiarse de una actitud proactiva; y el relacionado con la autonomía, el empoderamiento y la participación puede, sin necesidad de establecer sistemas complejos, experimentar un considerable cambio mediante la adopción de un pequeño conjunto de medidas y sistemáticas.

Dimensión Social Interna



Dimensión Social Externa



DIMENSIÓN SOCIAL INTERNA		
ÁREA DE ACTUACIÓN	RESULTADO AÑO 2022	FASE
1. Información, comunicación y gestión del conocimiento	5 puntos	Planificación
2. Autonomía, empoderamiento y sistemas de participación	2 puntos	Planificación
3. Instrumentos de evaluación del clima laboral	0 puntos	Planificación
4. Estabilidad laboral y protección del empleo	5 puntos	Planificación
5. Política de retribución y equidad salarial	5 puntos	Planificación
6. Seguridad y salud en el trabajo	5 puntos	Planificación
7. Igualdad de género	5 puntos	Planificación
8. Conciliación y calidad de vida	7 puntos	Comprobación
9. Diversidad e inclusión	4 puntos	Planificación
10. Accesibilidad y adaptación de puestos de trabajo	1 puntos	Planificación
11. Formación, desarrollo personal y profesional	6 puntos	Desarrollo

DIMENSIÓN SOCIAL EXTERNA		
ÁREA DE ACTUACIÓN	RESULTADO AÑO 2020	FASE
1. Participación en la comunidad local	6 puntos	Desarrollo
2. Alianzas sectoriales y competencia justa	7 puntos	Comprobación
3. Relaciones con las administraciones públicas	4 puntos	Planificación
4. Promoción del voluntariado y de la acción social	3 puntos	Planificación

3.2. BUENAS PRÁCTICAS

En RODOIA estamos especialmente orgullosos de aquellas buenas prácticas en las que destacamos y en las que rigen los criterios para alcanzar la excelencia en Responsabilidad Social Empresarial.

3.2.1. BUENAS PRÁCTICAS EN LA DIMENSIÓN ECONÓMICA

1. Ética y transparencia

Descripción: RODOIA tiene implantado un Programa de Compliance basado en el Código Penal y la Norma UNE-ISO 19600:2015 que se encuentra publicado en su página web institucional, al igual que un impreso de reclamación de Código Ético y de Conducta.

Grupos de Interés sobre los que incide: Todos

2. Competitividad: Calidad, productividad y eficiencia

Descripción: RODOIA ha implementado un sistema de calidad ISO 9001 desde el año 2017. Para su gestión, cuenta con una persona responsable de la calidad y del análisis de costes, encargada de identificar posibles desviaciones y las causas que las generan, con el fin de establecer las medidas correctoras necesarias.

Grupos de Interés sobre los que incide: Todos

3. Orientación a clientela

Descripción: RODOIA tiene establecido un procedimiento relativo a la satisfacción de la clientela, y la entidad realiza encuestas de satisfacción a empresas y entidades clientes, además de las prescritas al alumnado de cursos subvencionados o bonificados, y en 2019 se comenzó a registrar en una Tabla de Mejora Continua las sugerencias efectuadas a través de este medio.

Grupos de Interés sobre los que incide: Gerencia, personal, alumnado

4. Orientación a clientela

Descripción: RODOIA tiene establecido un procedimiento relativo a la satisfacción de la clientela, y la entidad realiza encuestas de satisfacción a empresas y entidades clientes, además de las prescritas al alumnado de cursos subvencionados o bonificados, y en 2019 se comenzó a registrar en una Tabla de Mejora Continua las sugerencias efectuadas a través de este medio.

Grupos de Interés sobre los que incide: Gerencia, personal, alumnado

3.2.2. BUENAS PRÁCTICAS EN LA DIMENSIÓN AMBIENTAL

5. Control de consumos, eficiencia energética y energías renovables

Descripción: El edificio IWER, en el que se encuentran las instalaciones de RODOIA, centrará hasta 2025 actuaciones del proyecto Open Lab “Open innovation living labs for Positive Energy Neighbourhoods”, con el que se aplicarán técnicas innovadoras de rehabilitación energética y dentro del cual se están desarrollando en la actualidad estudios de eficiencia energética.

Grupos de Interés sobre los que incide: Sociedad en general

3.2.3. BUENAS PRÁCTICAS EN LA DIMENSIÓN SOCIAL

6. Autonomía, empoderamiento y sistemas de participación

Descripción: RODOIA implementa la metodología ImplicaRSE para el impulso del Modelo inclusivo-participativo de Navarra.

Grupos de Interés sobre los que incide: Gerencia, persona, alumnado, sociedad en general

7. Igualdad de género

Descripción: RODOIA elaboró en junio de 2020 su I Plan de Igualdad. El citado Plan de Igualdad contempla la elaboración de protocolos específicos de prevención de acoso sexual o por razón de sexo, que, no obstante, por el motivo señalado, no se han desarrollado, y no se han promovido hasta la fecha acciones de formación y sensibilización en la materia.

Grupos de Interés sobre los que incide: Gerencia, persona, alumnado, sociedad en general

8. Diversidad e inclusión

Descripción: RODOIA colabora habitualmente con entidades especializadas en el trabajo con colectivos con especiales dificultades de inserción y/o en riesgo de exclusión social tales como CEAR, Cruz Roja y/o Secretariado Gitano, además de la Asociación EURODI, y desarrolla programas de empleo y formación específicamente dirigidos a los mismos.

Grupos de Interés sobre los que incide: Gerencia, persona, alumnado, sociedad en general

9. Participación en la comunidad local

Descripción: Desde el año de 2019, RODOIA se coordina y colabora con el CLAVNA (Clúster Audiovisual de Navarra) para el planteamiento de la oferta formativa vinculada a la Estrategia de Especialización S3/S4, y, en una línea similar, desarrolla una colaboración habitual con entidades como la AES, Laseme, AEVA y AER, que implica tanto el intercambio de servicios como, y en particular, la consulta a éstas en la prospección de necesidades formativas para la presentación, por parte de RODOIA, de solicitudes de subvención de acciones formativas a desarrollar en sus respectivos ámbitos territoriales.

Grupos de Interés sobre los que incide: Gerencia, persona, alumnado, sociedad en general

3.3. ÁREAS DE MEJORA

Somos conscientes de que aún tenemos aspectos por mejorar en nuestro camino hacia la excelencia en la gestión empresarial y la responsabilidad social. La realización del diagnóstico realizado en 2022 nos ha proporcionado un mapa claro de las áreas de mejora que debemos abordar en los próximos años.

En particular, desde RODOIA, estamos comprometidos a trabajar en estas áreas de mejora hasta 2023:

- Formalizar espacios, canales y procedimientos para la promoción de la I+D+i
- Definir una política de marketing inclusivo y responsable
- Definir una política ambiental o Declaración de intenciones
- Formar y sensibilizar a todo el personal que presta servicios en la empresa en materia ambiental
- Implantar un procedimiento sistemático y periódico de evaluación del clima laboral
- Orientación de la empresa hacia el Modelo inclusivo-participativo navarro
- Adopción de una actitud proactiva respecto a la accesibilidad
- Formulación de política y procedimientos de gestión de RRHH
- Promocionar el voluntariado y la acción social

3.4. EVOLUCIÓN DE INDICADORES

3.4.1. EVOLUCIÓN DE LOS INDICADORES EN LA DIMENSIÓN ECONÓMICA

En la siguiente tabla se detallan los datos recogidos en la planificación inicial de RSE realizado en 2022 y el avance dado en este año 2023, donde se puede medir el avance realizado por RODOIA en las diferentes áreas de acción de la dimensión económica.

INDICADOR	ASPECTO VINCULADO	CONTRIBUCIÓN A ODS (Agenda Navarra 2030)	UNIDADES AÑO 2021	UNIDADES AÑO 2022
Resultados netos	E-03	8.10	2.002,76 €	38.982,00 €
Inversión en I+D+i	E-04	9.10 9.13	0,00 €	0,00 €
% de proveedores y subcontratas de ámbito local	E-06	12.Nav	79,17 % - personal docente 26,67 % - entidades proveedoras	80,00 %
% de entidades proveedoras que cuentan con sellos Innovarse u otros análogos	E-06		0	0
Nº total de reclamaciones realizadas por clientes y organizaciones de consumidores	E-07		0	0
Nº de acciones de sensibilización / formación sobre discapacidad destinadas a la plantilla	E-09		0	0
Nº de personas formadas para atender a clientes con necesidades específicas	E-09		0	1

3.4.2. EVOLUCIÓN DE LOS INDICADORES EN LA DIMENSIÓN AMBIENTAL

En la siguiente tabla se detallan los datos recogidos en la planificación inicial de RSE realizado en 2022 y el avance dado en este año 2023, donde se puede medir el avance realizado por RODOIA en las diferentes áreas de acción de la dimensión ambiental.

INDICADOR	ASPECTO VINCULADO	CONTRIBUCIÓN A ODS	UNIDADES	UNIDADES
		(Agenda Navarra 2030)	AÑO 2021	AÑO 2022
Consumo total de energía, por fuente	A-02	07.20 07.31 07.35	No es dispone del dato	No es dispone del dato
Porcentaje de energía renovable	A-02		No es dispone del dato	No es dispone del dato
Consumo total de agua	A-02		No es dispone del dato	No es dispone del dato
*Volumen de Residuos Producidos	A-03	11.52 12.10	No aplica	No aplica
% del personal que acude al centro de trabajo en transporte público o transporte colectivo de empresa	A-06		8'69 %	11'20 %
Nº de acciones formativas en materia de medio ambiente	A-07		1	0
Nº de personas formadas en gestión ambiental	A-07		1	0

*(Sólo obligatorio para empresas que producen residuos industriales)

3.4.1. EVOLUCIÓN DE LOS INDICADORES EN LA DIMENSIÓN SOCIAL

En la siguiente tabla se detallan los datos recogidos en la planificación inicial de RSE realizado en 2022 y el avance dado en este año 2023, donde se puede medir el avance realizado por RODOIA en las diferentes áreas de acción de la dimensión social, tanto en la vertiente interna como externa.

INDICADOR	ASPECTO VINCULADO	CONTRIBUCIÓN A ODS (Agenda Navarra 2030)	UNIDADES Y AÑO 2021	UNIDADES Y AÑO 2022
Distribución porcentual de los contratos, por tipo de contrato, tipo de jornada y sexo	SI-04/SI-07	4.31 8.20 8.30 8.31 8.35	Temporal a tiempo parcial - 80'77 %, - 61'90 % de mujeres Indefinido <ul style="list-style-type: none"> jornada completa - 11'54 %, - 66'67 % de mujeres tiempo parcial - 7'70 %, - 100 % mujeres 	Indefinido <ul style="list-style-type: none"> jornada completa – 75,00 %, - 83,33 % de mujeres tiempo parcial - 25'00 %, - 100 % mujeres
Proporción entre salarios más altos y salarios más bajos	SI-05	10.11	1,9	1,9
Índice de incidencia	SI-06	08.60 03.14	13'04	0
Brecha salarial entre mujeres y hombres, por categoría profesional	SI-07	5.03Nav 05.10 05.12 05.33	0	0
Nº de personas contratadas de colectivos con dificultades de inserción, por tipo de colectivo	SI-09		1	1
Nº medio de horas de formación/ persona, por categoría	SI-11	4.40	6,3	5,9
Nº de asociaciones, redes, grupos de trabajo, comisiones. de tipo sectorial y/o local en las que participa la organización	SE-01 SE-02 SE-03		4	3

AÑO 2021	CATEGORÍA PROFESIONAL		PLANTILLA		PERSONAS CON DISCAPACIDAD SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA		> 45 AÑOS SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA		DE PROGRAMAS DE INTEGRACIÓN SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA	
			Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
DIRECCIÓN	H	1	100,00%			1	100,00%			
	M									
ORIENTADOR/RA	H	9	52,94%			9	52,94%			
	M	8	47,06%			8	47,06%			
ADMISTRACIÓN	H									
	M	4	100,00%			2	100,00%			
COMERCIAL / MARKETING	H									
	M	1	100,00%							
	H									
	M									
	H									
	M									
Total H		10	43,48%			10	50,00%			
Total M		13	56,52%			10	50,00%			
TOTAL		23				20				

AÑO 2022	CATEGORÍA PROFESIONAL		PLANTILLA		PERSONAS CON DISCAPACIDAD SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA		> 45 AÑOS SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA		DE PROGRAMAS DE INTEGRACIÓN SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA	
			Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
DIRECCIÓN	H	1	100,00%			1	100,00%			
	M									
ORIENTADOR/RA	H									
	M	4	100,00%	1	100,00%	2	100,00%			
ADMISTRACIÓN	H									
	M	2	100,00%			2	100,00%			
COMERCIAL / MARKETING	H									
	M	1	100,00%							
	H									
	M									
	H									
	M									
Total H		1	12,50%			1	20,00%			
Total M		7	87,50%	1	100,00%	4	80,00%			
TOTAL		8		1		5				

3.5. BALANCE GLOBAL

RODOIA realizó el diagnóstico inicial en el año 2022 que ha sido la base para la planificación de las acciones de RSE.

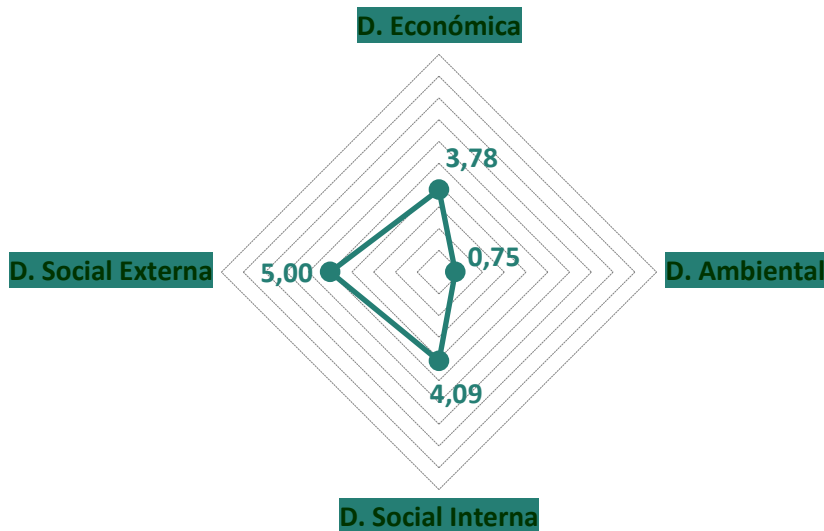
El diagnóstico de RODOIA es el de una empresa que, si bien puede encontrarse ya orientada hacia la RSE en determinados aspectos puntuales, hasta el momento no ha abordado estratégicamente los aspectos vinculados a la sostenibilidad, algo que se aprecia de forma clave en la dimensión ambiental, no valorándose los impactos indirectos o a largo plazo, tanto negativos como positivos, de la actividad de la entidad. Aunque también en la dimensión económica, como se ha analizado en el apartado correspondiente.

En cambio, despunta claramente una preocupación hacia la dimensión social de la RSE, tanto en su vertiente interna como, y de forma principal, en la externa, y, en particular, respecto a las alianzas sectoriales y la competencia justa, así como a la participación en la comunidad local, algo que confirma sus valores corporativos de Compromiso y Trabajo colaborativo en red.

Hechos que son coherentes con la identidad de la empresa.

No obstante, llama la atención el que la identificación de grupos de interés y de sus respectivas influencia y afección no resulte acorde con las políticas y prácticas de la empresa, lo que puede venir generado por la falta de un análisis detenido y en profundidad, y sobre el que deberá ponerse el foco en el momento de diseñar el Plan de actuación.

REPRESENTACIÓN GRAFICA GLOBAL



4. ACTUACIONES ACOMETIDAS Y EL AVANCE DEL PLAN DE ACTUACIÓN

4.1. PLAN DE ACTUACIÓN VIGENTE

El plan de actuación de RSE de RODOIA, elaborado en septiembre de 2022, recoge las medidas aplicables durante su periodo de vigencia, que abarca desde septiembre de 2021 hasta octubre de 2024. Su objetivo general es mejorar la gestión de la empresa desde un enfoque de responsabilidad social empresarial.

En este plan, se han identificado seis áreas de mejora en las que RODOIA está trabajando para alcanzar una serie de objetivos específicos.:

1. Planificar de manera estratégica y estructurada las actividades de I+D+i.
2. Definir política de marketing inclusivo y responsable
3. Definir el posicionamiento de la entidad en materia medioambiental
4. Realizar acciones de formación y sensibilización en materia ambiental para todo el personal
5. Introducción de herramientas que permitan conocer regularmente el clima laboral
6. Ampliar y diversificar la colaboración de la empresa con entidades sociales y promoción del voluntariado corporativo

Para llevar a cabo este plan de mejora, se han desplegado varias acciones que ayudará a RODOIA a alcanzar la excelencia en la gestión de la RSE.

4.2. ACCIONES DE MEJORA

El plan de actuación de RSE de RODOIA aborda acciones de mejora en las tres dimensiones, buscando desplegar su estrategia de responsabilidad social de manera equilibrada.

Las actuaciones se centran en las áreas donde RODOIA tiene mayor margen de mejora. Para asegurar la eficiencia del sistema de gestión de RSE, el equipo responsable realiza reuniones periódicas para supervisar la evolución de las acciones, midiendo su progreso a través de indicadores. Esto permite detectar desviaciones y aplicar medidas correctoras.

Las seis áreas de mejora en las que se trabaja se detallan en una tabla, y al finalizar el periodo de vigencia, se realizará un nuevo diagnóstico para establecer un nuevo plan de actuación enfocado en la mejora continua.

ÁREAS DE MEJORA DEL PLAN DE ACTUACIÓN				
<i>Dimensión</i>	<i>Código</i>	<i>Área de mejora</i>	<i>Descripción, observaciones o información relevante</i>	<i>Enunciado del decálogo con que se relaciona</i>
Económica	AM-E02	Formalización de espacios, canales y procedimientos de promoción de la I+D+i	Planificar estratégicamente y de forma planificada la I+D+i	E04
Económica	AM-E04	Marketing inclusivo y responsable	Definir política de marketing inclusivo y responsable	E08
Ambiental	AM-A01	Formulación de una política ambiental o Declaración de intenciones	Definición del posicionamiento de la entidad en materia medioambiental	A01
Ambiental	AM-A02	Formación y sensibilización de todo el personal que presta servicios en la empresa en materia ambiental	Realizar acciones de formación y sensibilización en materia ambiental para todo el personal	A07
Social Interna	AM-SI01	Implantación de un modelo sistemático y periódico de evaluación del clima laboral	Introducción de herramientas que permitan a Rodoia conocer regularmente el clima laboral	SI03
Social Externa	AM-SE01	Promoción del voluntariado y la acción social	Amplificación y diversificación de la colaboración de la empresa con entidades sociales y promoción del voluntariado corporativo	SE04

Áreas de mejora en la dimensión económica

1. Formalización de espacios, canales y procedimientos de promoción de la I+D+i

Disponer de espacios, canales y procedimientos para la promoción de la I+D+i.

Principales Acciones

- Promover y fomentar una cultura de la I+D+I en la Empresa
- Definir la política de I+D+I de la empresa adaptada a la actividad de Rodoia
- Desarrollar un procedimiento para la promoción de I+D+I en el que se establezca espacios y canales adecuados

Desarrollo

Hasta la fecha, no se ha implementado ninguna acción en esta área de mejora. Sin embargo, se prevé que en el primer semestre del año 2024 se definirá un Plan de Acción con el objetivo de establecer una estrategia clara y planificar de manera estratégica la I+D+i.

Resultados y evaluación

Se pretende obtener una plan de acción para el primer semestre del año 2024.

2. Marketing inclusivo y responsable

Que el marketing sea una herramientas de inclusión social y de transmisión de la influencia positiva de la actividad de Rodoia en la sociedad.

Principales Acciones

- Promover que el marketing sea una herramienta fundamental para transmitir la influencia positiva de la acción de Rodoia en la sociedad
- Disponer de política de marketing y transmitirla internamente para el conocimiento de todo el equipo
- Disponer de un plan de marketing de Rodoia, desde una perspectiva de marketing inclusivo y responsable

Desarrollo

Se ha llevado a cabo un diagnóstico de situación que ha permitido identificar las prácticas actuales de marketing y la percepción de la marca en términos de inclusión y responsabilidad social. Este análisis también ha examinado cómo otras empresas están implementando marketing inclusivo y responsable.

A partir de este análisis, se ha definido un robusto Plan de Marketing inclusivo y responsable, que garantiza que todas las acciones de publicidad y marketing se transmitan de manera clara, veraz y completa, evitando prácticas engañosas, envíos masivos y métodos invasivos, prestando especial atención al uso de un lenguaje inclusivo y a la ausencia de imágenes sexistas., estableciendo acciones y/o actuaciones que refuercen el compromiso de la empresa con el marketing inclusivo y responsable.

Resultados y evaluación

Acción que se lleva a cabo en el segundo semestre del año 2023, recogiendo todos los principios en la Política de inclusión y estableciendo acciones y/o actuaciones que refuercen el compromiso de RODOIA con el marketing inclusivo y responsable a través de un Plan de Marketing inclusivo y responsable definido en diciembre del 2023.

Como ejemplo de las actuaciones definidas, en marzo de 2024 se llevará a cabo una campaña en conmemoración del 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer), para reforzar el compromiso de RODOIA con la visibilidad de la mujer trabajadora.

En el año 2024, se evaluará la eficacia del Plan de Marketing inclusivo y responsable.

3. Formulación de una política ambiental o Declaración de intenciones

Realizar un documento de declaración de intenciones de la entidad en materia medioambiental.

Principales Acciones

- Promover la valoración del cuidado del medio ambiente como una herramienta más para la contribución al desarrollo sostenible por parte de la empresa
- Identificar oportunidades de acción ambiental que contribuyan al desarrollo sostenible en su dimensión ambiental
- Definir una política ambiental para Rodoia 2000 en Navarra
- Desarrollar plan de actuación ambiental en Rodoia Navarra

Desarrollo

Se ha realizado un diagnóstico exhaustivo que le ha permitido identificar tanto las debilidades existentes en la gestión ambiental de RODOIA como las oportunidades de mejora que pueden ser aprovechadas, con el objetivo de definir un Plan Ambiental, desplegando acciones concretas.

Resultados y evaluación

Acción pendiente de realizar, 3 de los 4 objetivos específicos se realizaron en el segundo semestre del año 2023, en junio del año 2023, RODOIA definió el Plan Ambiental y puso en marcha acciones encaminadas a contribuir al desarrollo sostenible. Ejemplo de ello es la iniciativa de apagar las luces del aula, el proyector y el ordenador en los descansos de la formación.

Queda pendiente actualizar la política de Calidad para incluir principios medioambientales.

4. Formación y sensibilización de todo el personal que presta servicios en la empresa en materia ambiental

Formar a todo el personal en materia medioambiental de cara a reducir el efecto negativo sobre el medioambiente de la actividad de Rodoia.

Principales Acciones

- Reducir el efecto negativo sobre el medioambiente de la actividad de Rodoia, concienciando al personal de la importancia de hacerlo, y lo que está en nuestras manos para conseguirlo
- Establecer política medioambiental interna en la Empresa

Desarrollo

RODOIA ha realizado una jornada de sensibilización en materia medioambiental, sin embargo no se ha implementado ninguna acción más en esta área de mejora.

Se pretende incluir formación ambiental en el Plan de Formación Anual para capacitar a su personal en el abordaje adecuado de los desafíos ambientales actuales.

Resultados y evaluación

En abril del año 2023 se realizó una jornada de sensibilización en materia medioambiental en el reciclaje responsable.

Durante el año 2024 se pretende formar al personal en diferentes acciones de educación ambiental.

5. Implantación de un modelo sistemático y periódico de evaluación del clima laboral

Implantar en Rodoia un procedimiento sistemático y periódico de evaluación del clima laboral.

Principales Acciones

- Promover un buen clima laboral en la empresa como una herramienta más de desarrollo sostenible de su dimensión social
- Definir un procedimiento para realizar la evaluación del clima laboral en la Empresa
- Definir planes anuales para la evaluación del clima laboral en la Empresa

Desarrollo

Se ha llevado a cabo la realización de evaluaciones individuales a su personal con el objetivo de identificar tanto las necesidades, fortalezas y debilidades de cada puesto y departamento, como de obtener una visión general de las opiniones y percepciones de la plantilla sobre diversos aspectos de su trabajo.

Resultados y evaluación

Acción que se lleva a cabo en septiembre del año 2023, donde tras las entrevistas individuales del personal, se detectaron áreas de mejora y se han tomado medidas al respecto. Como resultado, esto ha tenido un impacto positivo en la satisfacción y bienestar laboral, favoreciendo un entorno de trabajo más saludable y aumentando el sentimiento de pertenencia a la empresa por parte del personal.

En septiembre del año 2024, se pretende volver a realizar una evaluación del personal para asegurar la eficacia de las acciones de mejora llevadas a cabo.

6. Promoción del voluntariado y la acción social

Implantar en Rodoia 2000 Navarra una estrategia a largo plazo de colaboración empresarial y promoción del voluntariado corporativo.

Principales Acciones

- Promover la valoración de la colaboración empresarial y el voluntariado corporativo como una herramienta más para la contribución al desarrollo sostenible por parte de la empresa
- Identificar oportunidades de acción social en Navarra que contribuyan al desarrollo sostenible en sus dimensiones económica, social y ambiental
- Definir una política de acción social y voluntariado corporativo para Rodoia 2000 en Navarra
- Desarrollar planes anuales de colaboración empresarial y voluntariado corporativo en Rodoia 2000 Navarra

Desarrollo

Se ha llevado a cabo un diagnóstico de situación respecto al contexto actual de RODOIA en colaboración empresarial y voluntariado corporativo que ha permitido identificar debilidades y oportunidades de mejora que la empresa tiene. También este diagnóstico ha permitido tener una visión de las prácticas existentes en materia de voluntariado corporativo.

A partir de este análisis, se ha definido un sólido Plan de Voluntariado Corporativo, fomentando la participación activa de su personal en iniciativas que beneficien a la comunidad.

Resultados y evaluación

Acción que se lleva a cabo en el último trimestre del año 2022 con la definición de un Plan de Voluntariado Corporativo. En el año 2023 pasa a formar parte como miembro activo del Grupo motor de Voluntariado Corporativo del Gobierno de Navarra.

Este proyecto reúne a diversas organizaciones, incluidas empresas, consultoras y entidades sociales, con el objetivo de crear un espacio de debate y discusión. A través de este espacio, se buscan identificar las necesidades del sector y facilitar el desarrollo de líneas estratégicas de trabajo que permitan que el Voluntariado Corporativo se convierta en un motor de cambio en Navarra.

En el año 2024, se evaluará la eficacia del Plan de Voluntariado Corporativo.

5. LA CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

Un plan de acción de acuerdo con los objetivos de Naciones Unidas para 2030. En septiembre de 2015, una cumbre histórica de las Naciones Unidas aprobó 17 objetivos de desarrollo sostenibles para 2030, para acabar con todas las formas de pobreza, combatir la desigualdad y afrontar el cambio climático.

Como se ha visto en el diagnóstico, RODOIA realiza diferentes actuaciones en el ámbito de la responsabilidad social. Estas acciones también contribuyen a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Nuestra organización, intenta aportar en la medida de lo posible para contribuir al desarrollo sostenible teniendo en cuenta los 17 objetivos, de los que hemos identificado los que consideramos los 8 prioritarios por nuestra actividad.

ODS 4: Educación de Calidad



- Formación del personal de oficina en productividad personal: Mejora las habilidades del personal, promoviendo la educación continua.
- Existencia de un Centro de Referencia Nacional: Facilita el acceso a la formación de calidad en diversas especialidades.
- Plan de formación docente y perfeccionamiento: Asegura que los docentes y formadores tengan las competencias necesarias para impartir educación de calidad.

ODS 5: Igualdad de Género



- Existencia de un Plan de Igualdad en la empresa: Promueve la igualdad de género y la equidad en el lugar de trabajo.
- Capacitación en diversidad y atención a necesidades especiales: Fomenta un ambiente inclusivo y equitativo.

ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico



- Programa de Compliance: Fomenta prácticas laborales éticas y responsables.
- Selección de convocatorias formativas: Garantiza empleo y continuidad para el personal docente, promoviendo el trabajo decente.
- Vinculación de la FP con la orientación profesional: Fortalece la empleabilidad en el sector audiovisual, impulsando el crecimiento económico local.

ODS 9: Industria, Innovación e Infraestructura



- Membresía en el Clúster Audiovisual de Navarra: Fomenta la colaboración y la innovación en la industria audiovisual.
- Proyecto Open Lab para la rehabilitación energética: Promueve la innovación en infraestructuras sostenibles.

ODS 10: Reducción de las Desigualdades



- Contacto con entidades especializadas: Establece alianzas para atender a colectivos con necesidades especiales, ayudando a reducir desigualdades.

ODS 11: Ciudades y Comunidades Sostenibles

- Plan Ambiental y acciones medioambientales: Contribuye a la sostenibilidad de las comunidades y al desarrollo de espacios urbanos más sostenibles.

ODS 12: Producción y Consumo Responsables



- Procedimientos de compras y satisfacción del cliente: Fomenta prácticas de consumo responsable en la empresa.

ODS 17: Alianzas para Lograr los Objetivos



- Establecimiento de alianzas y colaboraciones: Fomenta un enfoque colaborativo y sinergias con otras organizaciones, fortaleciendo la capacidad de acción conjunta.

6. LOS SIGUIENTES PASOS

En el camino marcado por RODOIA en la RSE, hasta octubre de 2024 se van a desplegar varias acciones enfocadas a:

1. Integrar la promoción de la I+D+i. en la estrategia de la empresa, mediante la definición e implementación de un Plan de Acción.
2. Consolidar la política de Calidad de RODOIA para incluir el compromiso con la I+D+i y los principios medioambientales entre otros.
3. Establecer acciones de sensibilización medioambiental dirigida al personal.
4. Comunicar el compromiso de RODOIA con la RSE, a los grupos de interés con esta memoria de Sostenibilidad.

Para que el compromiso de RODOIA en la gestión de la RSE se materialice, se va a realizar un seguimiento y control de las medidas establecidas en los sistemas de gestión y en los planes que afecten a la RSE, realizando una evaluación del grado de satisfacción alcanzado.



INNOVARSE
NAVARRA