



**Colegio de graduados en Ingeniería ramas industriales e Ingenieros técnicos industriales de Navarra (CITI NAVARRA)**

# Memoria de Sostenibilidad InnovaRSE 2024

SEPTIEMBRE 2025



Esta Memoria de Sostenibilidad **2024** del Colegio de graduados en Ingeniería ramas industriales e ingenieros técnicos industriales de Navarra, en adelante CITI NAVARRA, ha sido elaborada, siguiendo la metodología InnovaRSE por EDUARDO VIZCAY ZABALZA, de E. VIZCAY CONSULTING S.L., que avala los datos que en ella se recogen, según la información aportada por la entidad.

Se ha elaborado en contexto del Fomento de la Responsabilidad Social Empresarial del Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo 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:

**CITI NAVARRA**

**Edificio Fuerte del Príncipe**

**Parque Tomás Caballero, 2 Bajo**

**31006 Pamplona**

**948 15 06 00, [info@citinavarra.es](mailto:info@citinavarra.es)**

**[www.citinavarra.es](http://www.citinavarra.es)**

# ÍNDICE

ÍNDICE	3
PRESENTACION Y COMPROMISO CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL	4
ITINERARIO INNOVARSE	5
INFORMACIÓN DE CITI NAVARRA	6
¿QUIÉNES SOMOS? .....	6
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.....	7
GRUPOS DE INTERÉS.....	8
SITUACIÓN DE LA EMPRESA EN RESPONSABILIDAD SOCIAL	10
DIMENSIÓN ECONÓMICA	11
DIMENSIÓN AMBIENTAL	15
DIMENSIÓN SOCIAL	18
BALANCE GLOBAL	24
BUENAS PRÁCTICAS DETECTADAS	26
PLAN DE ACTUACIÓN RS 2023-2024	27
CONTRIBUCIÓN A LOS ODS	30
APARTADO PARA RECOGER LOS SIGUIENTES PASOS	32

## PRESENTACION Y COMPROMISO CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Es un gran privilegio y, al mismo tiempo, una gran responsabilidad- presentar esta primera **Memoria de Sostenibilidad** de CITI NAVARRA, resultado de un proceso de reflexión y compromiso que *la Institución ha iniciado en 2022*, con la realización de un primer Diagnóstico de situación, con el fin de **implantar progresivamente criterios de responsabilidad social** en su estrategia, su planificación y su gestión.

De este modo deseamos incorporarnos a un movimiento de carácter global en el que participan activamente miles de organizaciones públicas y privadas y millones de personas, persiguiendo **avanzar juntos en el camino de la sostenibilidad**. Entendemos que la responsabilidad social empresarial debe contemplar criterios de sostenibilidad en su triple dimensión económica, ambiental y social y para lograrlo hemos iniciado un proceso a largo plazo que deberá conducirnos progresivamente hacia la meta deseada.

No estamos realizando solos este camino, sino que lo hacemos -junto con un buen número de empresas navarras- gracias al apoyo del **Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo del Gobierno de Navarra**.

El camino va a ser largo y complejo. La RSE exige nuevas formas de hacer y la adopción de claros principios éticos y un comportamiento responsable, así como una mayor vinculación de la empresa con la comunidad en la que desarrolla sus actividades. **La transparencia es un componente esencial de esta nueva visión de nuestra empresa** y es por ello que ponemos aquí a disposición de nuestros empleados, colegiados, clientes, colaboradores y el conjunto de la sociedad del que formamos parte, información relevante sobre nuestra actividad y sobre nuestros planes de futuro.

En el marco de este proceso hemos podido identificar algunas buenas prácticas en materia de responsabilidad social, así como algunas áreas y ámbitos de trabajo en los que estamos decididos a mejorar con el primer Plan de actuación en RS 2023-2024 que hemos establecido.

Asumimos nuestro decidido compromiso con este proceso, del que estamos dispuestos a informar periódicamente a nuestros grupos de interés y otros colectivos interesados en las actividades de esta entidad y en su repercusión económica, ambiental y social. Además, serán bienvenidas todas las sugerencias, propuestas e ideas que, en este sentido, ayuden a alcanzar la meta deseada.

Esta Memoria de Sostenibilidad es una herramienta de comunicación de la RSE de nuestra entidad. La difundiremos a todos nuestros grupos de interés como resultado de nuestro trabajo y compromiso por la sostenibilidad en nuestro proyecto,

La presente memoria de CITI NAVARRA tiene como objetivo mostrar la información más relevante del ejercicio de 2024 en cuanto a responsabilidad Social, y en particular a lo realizado en la Metodología InnovaRSE, a los “grupos de interés” vinculados con CITI NAVARRA.

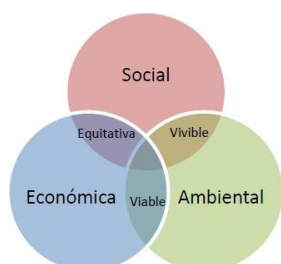
En primer lugar, se ofrece una presentación de la entidad y nuestra relación con las partes interesadas, para seguidamente desplegar lo más relevante del Diagnóstico en materia de responsabilidad social, así como el primer Plan de actuación.

Cabe mencionar, que el ejercicio de 2024 se ha avanzado en los planes establecidos, pero algunas áreas de mejora no se han podido ejecutar en su totalidad, A pesar de ello, CITI NAVARRA, ha decidido emprender y continuar el camino hacia la sostenibilidad.

# ITINERARIO INNOVARSE



**SISTEMA DE GESTIÓN INNOVARSE**

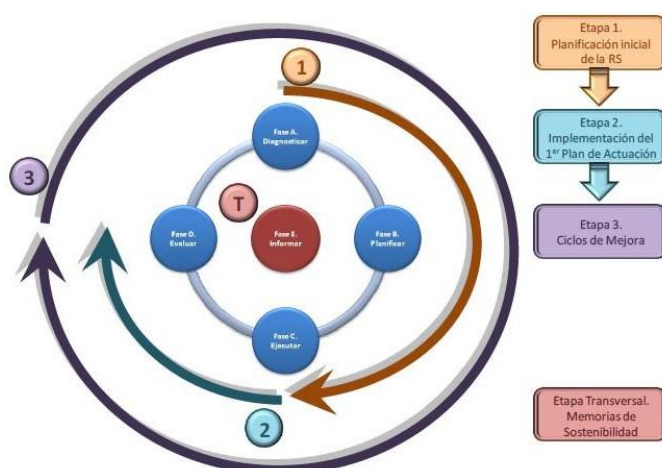


El Sistema InnovaRSE tiene como objetivo la implantación y desarrollo de la responsabilidad social (RS) en la estrategia y gestión de las organizaciones y entidades, en las tres dimensiones de la sostenibilidad: económica, ambiental y social.

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 CITI NAVARRA 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.

## INFORMACIÓN DE CITI NAVARRA

### ¿QUIÉNES SOMOS?

CITI Navarra (Colegio de Graduados en Ingeniería ramas industriales e Ingenieros Técnicos Industriales de Navarra) es una corporación de derecho público cuyo fin esencial es la ordenación del ejercicio de la profesión, la representación exclusiva de la misma y la defensa de los intereses profesionales de los colegiados, todo ello sin perjuicio de la competencia de la Administración Pública por razón de la relación funcional.

La andadura del colegio comenzó en 1957 gracias a la iniciativa de 32 colegiados de Navarra que decidieron crear la Delegación en Pamplona del Colegio Oficial de Peritos e Ingenieros Técnicos de Aragón, Rioja y Navarra. El aumento de colegiados y las necesidades de espacio crecieron de tal forma que en 1969 la Delegación tuvo que trasladarse a un local en la calle Estafeta.

El auge económico que vivió Navarra, que se tradujo en un importante aumento de colegiaciones y trabajos, llevó consigo la adquisición de una nueva sede más amplia situada en la calle Amaya número 2, que permitió mejorar y aumentar los servicios ofrecidos. Fue entonces cuando se solicitó la segregación del Colegio de Zaragoza para convertirse en Colegio autónomo de Navarra, mediante el Real Decreto 2134/1976 de 2 de julio de 1976 (BOE 223 de 16/09/1976). La Diputación Foral de Navarra concedió además al Colegio el uso del escudo de Navarra en todos sus documentos.

Con el continuo crecimiento del Colegio, en mayo de 1993 tuvo lugar la inauguración de la actual sede en el edificio Fuerte del Príncipe I, que fue reformada íntegramente en 2010, para ofrecer nuevos y modernos espacios e instalaciones, acordes con las necesidades del momento.

Por otra parte, en 2013 se aprobaron los nuevos estatutos, cuyo principal objetivo fue la inclusión de los nuevos titulados, a raíz de los cambios implementados con la puesta en marcha del Espacio Europeo de Educación Superior, pudiéndose desde ese momento colegiar a los nuevos graduados en Ingeniería en las distintas ramas industriales.

CITI Navarra es un colegio profesional que innova constantemente para adaptarse a los cambios que afectan a la profesión, agrupando a más de 2.300 profesionales a los que se ofrecen servicios de calidad para potenciar su desarrollo personal y profesional: Empleo, formación, asesoramiento, internacionalización, networking, etc. Con más de 1.500 metros cuadrados en el centro de Pamplona, CITI es el lugar de encuentro para los profesionales de la ingeniería navarra.

## MISIÓN Y VISION

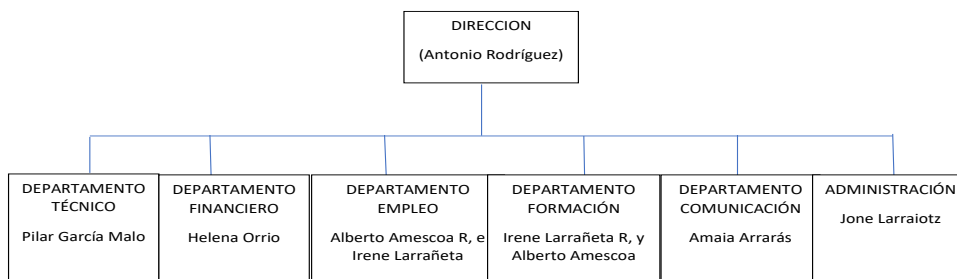
### MISIÓN

“Colegio profesional de los graduados en Ingeniería en las distintas ramas industriales e Ingenieros Técnicos Industriales de Navarra cuyo objetivo principal es ofrecer servicios de calidad para potenciar el desarrollo personal y profesional de sus colegiados y al mismo tiempo, por tanto, mejorar la competencia de sus empresas y de la Comunidad en su conjunto con un enfoque integrado de responsabilidad social”

### VISION

“Referentes en el desarrollo de servicios integrales e innovadores que aporten valor a nuestros colegiados, profesionales y empresas de nuestro entorno, fundamentalmente pymes. Para ello aplicaremos la tecnología más adaptada, con la colaboración de nuestras sociedades y empresas, y siendo también referentes en responsabilidad social “

A continuación, se representa el organigrama de CITI NAVARRA



## GRUPOS DE INTERÉS

Durante la elaboración de nuestro Diagnóstico y Plan de Actuación RSE, hemos podido analizar la importancia esencial que para CITI NAVARRA tiene nuestra relación con los colegiados, empresas, administraciones públicas, instituciones y empleados de CITI NAVARRA, así como colaboradores, y público y sociedad en general.

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 entidad y hemos podido revisar también la forma en que la actividad de CITI NAVARRA se ve influenciada por dichos grupos de interés a través de una matriz de priorización.

CITI NAVARRA da respuesta a las necesidades y expectativas de los grupos e interés relevantes:

Grupo de interés	Necesidades y expectativas
Colegiados recién titulados	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Información sobre empleo y oportunidades de trabajo</li> <li>-Cursos de formación</li> <li>-Facilidades de acceso al colegio</li> <li>-Aporte de valor al colegiado que justifique su colegiación a corto y medio plazo</li> </ul>
Ingenieros proyectistas	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Visado</li> <li>-Seguro de responsabilidad civil</li> <li>-Asesoría jurídica y técnica</li> <li>-Amparo judicial</li> <li>- Aporte de valor al colegiado que justifique su colegiación a corto y medio plazo</li> </ul>
Ingenieros en activo	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Todos los servicios que presta el colegio</li> <li>-Aporte de valor al colegiado que justifique su colegiación a corto y medio plazo</li> </ul>
Ingenieros en desempleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Activar su posición en el mercado laboral</li> <li>-Aporte de valor al colegiado que justifique su colegiación a corto y medio plazo</li> </ul>
Colegiados jubilados	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Información, cursos, acceso al colegio</li> <li>-Aporte de valor al colegiado que justifique su colegiación a corto y medio plazo</li> </ul>
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Desarrollo profesional</li> <li>-Estabilidad en el empleo</li> <li>-Conciliación</li> </ul>
Junta de gobierno	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Equilibrio presupuestario</li> <li>-Desarrollo de los objetivos del proyecto</li> </ul>
Administración foral	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Colaboración</li> <li>-Cooperación</li> </ul>

Grupo de interés	Necesidades y expectativas
Universidades	-Cooperación e innovación
Empresas	-Servicios de formación -Servicios de empleo -Asesoramiento y otros servicios
Cogiti	-Colaboración y cooperación
Generaciones futuras	-Empleo, e innovación ambiental y energética
Anait	-Desarrollo de acuerdos e impulso de actividades de innovación en el ámbito de la ingeniería -Desarrollo de servicios de apoyo y colaboración
Heron Networking	-Prestadora de servicios (txokos, servicios audiovisuales y de comunicación, y formación internacional)
Insotec (fundación ingenio)	-Gestión de empleo y formación del grupo de empresas (70 % ingenieros, 250 puestos al año)
Sociedad /entorno	-Colaboración y cooperación

Como se puede comprobar en este mismo documento, nuestros objetivos de mejora en materia de responsabilidad social han tenido muy en cuenta la percepción e intereses de nuestros grupos de interés. Y no solo ello, sino que estamos procurando también articular los medios necesarios para mejorar tanto nuestra relación como la calidad de la comunicación que mantenemos. Una de las mejores pruebas de ello es, obviamente, esta misma Memoria de Sostenibilidad.

# SITUACIÓN DE LA EMPRESA EN RESPONSABILIDAD SOCIAL

## LAS TRES DIMENSIONES DE LA SOSTENIBILIDAD

La Unión Europea, en su Estrategia renovada para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas, define la RSE como «*la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad*».

La RSE recoge la inquietud por las cuestiones socioambientales y la percepción de que el modelo económico en el que estamos inmersos necesita adoptar una serie de cambios importantes si no queremos poner en peligro su supervivencia y la del medio.

**La RSE está ligada al concepto de sostenibilidad en su triple dimensión: social (interna y externa), económica y ambiental.** Así, trata de incorporar estas variables a la planificación y la gestión de las empresas y entidades, con lo que se incrementan y enriquecen los factores que habitualmente se utilizan para la toma de decisiones.

Aparentemente, esto significa complicar la gestión empresarial y hacerla más dificultosa. Sin embargo, nosotros estamos convencidos de que incluir las componentes sociales y ambientales en la gestión empresarial incrementa la competitividad de la empresa y, a medio y largo plazo, **mejora sustancialmente la calidad de los productos o servicios que ofrece a la sociedad.**

Nuestra entidad ha realizado en 2022 un primer **diagnóstico de RSE para cada una de las tres dimensiones de la sostenibilidad: la económica, la ambiental y la social interna y externa.** Estos diagnósticos se han realizado aplicando el Sistema de Gestión InnovaRSE, que lleva más de 10 años de implantación en las empresas. Este análisis ha supuesto un magnífico punto de partida para conocer en qué medida estábamos contemplando criterios de responsabilidad social en nuestra gestión empresarial con la nueva metodología y, de este modo, nuevos aspectos que necesitábamos mejorar de forma prioritaria.

## RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO

Para la elaboración del Diagnóstico, **se analizaron criterios para cada una de las tres dimensiones con parámetros cualitativos y cuantitativos.** Los cualitativos han sido útiles como elementos de aprendizaje y reflexión sobre la situación de la RSE en la empresa, mientras que los parámetros cuantitativos nos han ayudado a complementar el análisis con algunos datos y cifras útiles para poder evaluar tendencias y realizar comparativas en el medio y largo plazo.

En las páginas siguientes detallamos algunas de las principales conclusiones alcanzadas en dicho Diagnóstico, lo que nos permitió definir algunos de los aspectos sobre los que, de hecho, ya hemos comenzado a mejorar desde entonces.

## DIMENSIÓN ECONÓMICA

Este es un resumen gráfico de nuestra situación en lo referente a la **dimensión económica de la sostenibilidad** y los aspectos clave que se analizan en el marco de la metodología InnovaRSE:

Código	Concepto	Año 2022
E-01	Ética y Transparencia	
E-02	Prevención de delitos y Mecanismos anticorrupción	
E-03	Competitividad: calidad, productividad y eficiencia	
E-04	Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i)	
E-05	Transformación digital e Industria 4.0	
E-06	Adquisición responsable y gestión ética de subcontratas	
E-07	Orientación a la clientela	
E-08	Publicidad y Marketing responsable	
E-09	Marketing inclusivo y diseño universal	

-	No evaluado
	¡Hay que hacer cambios!
	Necesitamos mejorar
	Estamos en valores intermedios
	Vamos por buen camino
	¡En esto destacamos!

## Situación inicial de la dimensión económica

La posición relativa de la dimensión económica de la organización es favorable, con un promedio de percepción cualitativa de 6.

Se aplican sistemáticas de control que aseguran un buen gobierno desde la Junta del colegio aplicándose a todos los empleados, abarcando las tres dimensiones. CITI NAVARRA transmite los resultados de la estrategia y actividades a los empleados y a los colegiados vía boletines semanales y asambleas, y a la sociedad en general por medio de los canales de comunicación aplicados.

La transparencia se aplica mediante las reuniones y asambleas establecidas entre Junta de Gobierno, Dirección, empleados y colegiados. CITI NAVARRA determina un presupuesto anual y se realiza un seguimiento exhaustivo por la junta de gobierno y la Dirección.

CITI NAVARRA controla la legislación a nivel general, sobre todo la relacionada con aspectos técnicos. Se aplica algunas buenas prácticas para mitigar irregularidades en el funcionamiento interno, y para asegurar la eficacia en la gestión. Por otra parte, las operativas y sistemáticas internas aseguran la protección de datos, realizándose una auditoría anual del cumplimiento de la legislación de protección de datos por entidad acreditada.

CITI Navarra está certificado según ISO 9001: 2015 desde hace unos años, y anteriormente tenía otras certificaciones a nivel de medio ambiente y modelos de excelencia en gestión contrastados a nivel europeo. Los procesos de gestión implementados aseguran la aplicación efectiva de la misión de CITI NAVARRA.

El cuadro de indicadores definidos a nivel del sistema, así como los objetivos medibles y planificados anualmente miden y aseguran la mejora de la calidad y la eficiencia de CITI NAVARRA de una manera sistemática.

CITI NAVARRA tiene un perfil claramente innovador que apoya la creatividad y la mejora continua, determinando objetivos y planes de mejora implementados de manera efectiva con frecuencia anual. Se parte de una situación muy ventajosa en recursos, instalaciones y medios para el desarrollo de CITI NAVARRA de acuerdo con la estrategia

Se desarrollan nuevos servicios para los colegiados y profesionales en general, tanto vía CITI NAVARRA como mediante las empresas participadas. Se innova de forma permanente en los servicios y las tecnologías para su realización. CITI NAVARRA ha creado la cátedra 4.0 en la Universidad pública de Navarra que fomenta la innovación y el desarrollo.

En CITI NAVARRA se implementan tecnologías y herramientas digitales para la gestión y la comunicación. Algunos ejemplos: el desarrollo del nuevo programa de gestión ERP Ada sistemas que incluye el CRM, gestores documentales adaptados en las diferentes áreas: financiero, RRHH, Visados y set point (office 365 y one drive).

CITI Navarra tiene desarrollo e implantado el proceso de gestión, homologación y seguimiento del desarrollo de los proveedores, de acuerdo con el sistema de gestión certificado. El planteamiento es el desarrollo de proveedores locales y de cercanía, valorando de manera directa la responsabilidad social de nuestros colaboradores.

Se ha desarrollado desde Anait, entidad participada por CITI NAVARRA, un sistema de proveedores integrado para CITI NAVARRA y otras entidades, de cara a prestar servicios a los colegiados y en general profesionales, potenciando entre dicho panel de proveedores sinergias y colaboraciones. Por otra parte, se ha consolidado durante años los proveedores de cercanía, y la estabilidad de las relaciones con nuestros proveedores, sobre todo con los considerados "core", para el desarrollo de nuestro proyecto.

CITI NAVARRA aplica el sistema de gestión según ISO 9001 que asegura la eficiencia de los servicios prestados, controlándose mediante los indicadores del sistema la calidad y la eficiencia. En la página web de CITI NAVARRA se explicitan los servicios prestados por el colegio y su alcance.

Se ha determinado un plan de comunicación permanente con los colegiados, profesionales y empresas mediante boletines semanales a los colegiados, página web y otros hitos incluidos en el plan. Se realizan al menos trienalmente las encuestas de satisfacción a los colegiados, llevándose a cabo los planes de mejora subsiguientes.

CITI NAVARRA aplica desde hace años los planes de comunicación interno y externo, coordinados por la responsable de Comunicación. Se dispone como herramientas fundamentales el boletín semanal, la web, pantallas en la parte exterior de las oficinas y las redes sociales con aporte de vídeos.

## Indicadores Económicos

Estos son algunos de los indicadores que estamos utilizando para analizar la dimensión económica:

INDICADOR	ASPECTO VINCULADO	CONTRIBUCIÓN A ODS (Agenda Navarra 2030)	Valor anterior (2022)	Valor actual (2025)
Nº de incidentes de corrupción confirmados	E 02		0	0
Volumen de negocios	E-03	8.10	825.149	864.382
Resultados netos	E-03		14.917	49.628
Inversión en I+D+i	E-04	9.10 9.13	7.700	12.500
% de proveedores y subcontratas de ámbito local	E-06	12.Nav	95%	95%
Plazo medio de pago a las entidades proveedoras	E-06		30 días	30 días
% de entidades proveedoras que cuentan con sellos InnovarSE u otros análogos	E-06		No se dispone	No se dispone
Nº total de reclamaciones realizadas por clientes y organizaciones de consumidores	E-07		0	0
Nº de sugerencias recibidas	E-07		5	15
Grado de satisfacción de los colegiados	E-07		77%	3,51 sobre 5
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		1	1

## DIMENSIÓN AMBIENTAL

Este es un resumen gráfico de nuestra situación en lo referente a la **dimensión ambiental de la sostenibilidad** y los ocho aspectos clave que se analizan en el marco de la nueva metodología InnovaRSE:

Código	Concepto	Año 2022
A-01	Política Ambiental o Declaración de intenciones	
A-02	Control de consumos, eficiencia energética y energías renovables	
A-03	Prevención y gestión de residuos	
A-04	Ciclo de vida, eco-diseño y economía circular	
A-05	Medidas para el control de vertidos, emisiones y ruidos	
A-06	Movilidad sostenible	
A-07	Formación y sensibilización en materia ambiental	
A-08	Sistema de Gestión Ambiental y Certificación Ambiental	

-	No evaluado
	¡Hay que hacer cambios!
	Necesitamos mejorar
	Estamos en valores intermedios
	Vamos por buen camino
	¡En esto destacamos!

## **Situación inicial de la dimensión ambiental**

La posición relativa a la dimensión ambiental de CITI NAVARRA es mejorable ya que se ha obtenido un 4,6 como promedio.

CITI NAVARRA ha determinado una política medioambiental de referencia para su despliegue. Se dispone de información de consumos de energía y combustibles, y se han tomado medidas para la mejora de la eficiencia energética, sobre todo a nivel de la Comunidad del edificio, mejorando instalaciones y utilizando bombas de calor.

Se separa los residuos generados a nivel de soporte papel/ cartón, plástico y restos orgánicos. Se ha desarrollado mejoras en la digitalización de procesos y actividades, lo cual ha conllevado una reducción muy significativa de soporte papel tanto en el colegio, como parte de los ingenieros proyectistas, así como en proveedores y grupos de interés relacionados. Por otra parte, otros materiales tipo hardware informático y toner se gestionan como residuos via la recogida de la mancomunidad.

Los servicios desarrollados por CITI NAVARRA para los colegiados y profesionales se enfocan con alto grado de digitalización, eliminando prácticamente al 100% el soporte papel. Así mismo se minimiza el consumo de energía, y los sistemas se pretende que sean lo más robustos posibles.

En relación con la movilidad sostenible, a lo largo del periodo de pandemia se puso en marcha jornadas de trabajo 6 +2 horas, las primeras en oficina y las dos últimas desde casa. Se realizaban también jornadas continuas, con lo cual se reduce la movilidad, pero con el planteamiento de jornada 6+2, se puede plantear hábitos de movilidad más adaptados.

Por otra parte, a nivel de nuestros colegiados y profesionales a los cuales prestamos servicios, para muchos servicios tipo visados, asistencia técnica y en algunos cursos on line, no se requiere de movilidad.

Se sensibiliza a los empleados en la medida que se aplican nuevas prácticas de separación de residuos, regulación de consumos y aspectos de dicha naturaleza.

Se facilita el acceso a los cursos del área ambiental a los colegiados y los profesionales interesados, y también a los empleados del colegio.

En CITI NAVARRA se aplican controles y BBPP medioambientales y se separan los residuos en las áreas de trabajo y las aulas.

## Indicadores Ambientales

INDICADOR	ASPECTO VINCULADO	CONTRIBUCIÓN A ODS (Agenda Navarra 2030)	Valor anterior (2022)	Valor actual (2025)
Consumo de energía eléctrica oficinas	A-02	07.20 07.31 07.35		46.459,28 Kwh
Consumo de energía eléctrica Txoko Eunate	A-02			12.850, 26 Kwh
Consumo de energía eléctrica Txoko Iturrama	A-02			14.874,2
Consumo gas Txoko eunate	A-02			252 m3
Consumo gas Txoko Iturrama	A-02			142 m3
Porcentaje de energía renovable	A-02			0%
Consumo total de agua	A-02			389 m3
Cantidad de Residuos Producidos*	A-03	12.10		No se controlan dada la actividad
Emisiones totales de gases de efecto invernadero (directas e indirectas)	A-05		No se han obtenido	No se han obtenido
% del personal que acude al centro de trabajo en transporte público o transporte colectivo de empresa	A-06		0 %	57%
Nº de acciones formativas en materia de medio ambiente	A-07		Si, pero no a nivel interno	2
Nº de personas formadas en gestión ambiental	A-07		0	1

## DIMENSIÓN SOCIAL

Este es un resumen gráfico de nuestra situación en lo referente a la **dimensión social de la sostenibilidad**, y los aspectos clave que se analizan en el marco de la metodología InnovaRSE, once en la externa y cuatro en la interna.

Dimensión Interna		
Código	Concepto	Año 2022
SI-01	Información, comunicación y gestión del conocimiento	
SI-02	Autonomía, Empoderamiento y Sistemas de participación	
SI-03	Instrumentos de evaluación del clima laboral	
SI-04	Estabilidad laboral y protección del empleo	
SI-05	Política de retribución y equidad salarial	
SI-06	Seguridad y Salud en el trabajo	
SI-07	Igualdad de género	
SI-08	Conciliación y calidad de vida	
SI-09	Diversidad e inclusión	
SI-10	Accesibilidad y adaptación de puestos de trabajo	
SI-11	Formación, desarrollo personal y profesional	

-	No evaluado
	¡Hay que hacer cambios!
	Necesitamos mejorar
	Estamos en valores intermedios
	Vamos por buen camino
	¡En esto destacamos!

Dimensión Externa		
Código	Concepto	Año 2022
SE-01	Participación en la comunidad local	
SE-02	Alianzas sectoriales y competencia justa	
SE-03	Relaciones con las Administraciones Públicas	
SE-04	Promoción del voluntariado y la acción social	

-	No evaluado
	¡Hay que hacer cambios!
	Necesitamos mejorar
	Estamos en valores intermedios
	Vamos por buen camino
	¡En esto destacamos!

### Situación inicial de la dimensión social

La posición relativa a la **dimensión social** de la entidad es de suficiencia en la parte interna ya que ha obtenido un promedio de percepción cualitativa de 5,2, inferior a la dimensión social externa donde se ha obtenido un 6,5 de media, lo cual es punto de partida destacable.

En lo relativo a la **dimensión social interna**, se destacan los siguientes aspectos desarrollados en CITI NAVARRA.

Se dispone de información de la situación y evolución del colegio a través del plan de comunicación interna y externa, que incluye las reuniones del sistema de gestión de calidad y la información a los diferentes empleados. El plan de comunicación interna y externa es una herramienta eficaz. El tamaño de la estructura del colegio facilita la comunicación y la coordinación entre los diferentes empleados, y de éstos con la Dirección.

Se aplican procesos y soportes/ aplicaciones para la gestión del conocimiento. Se comunica a todos los empleados de forma sistemática de los aspectos clave del colegio: resultados, perspectivas estratégica y previsiones en los diferentes campos.

Los perfiles de puesto de trabajo determinan la asignación de tareas y responsabilidades. De acuerdo, a los perfiles se determinan Planes de capacitación y desarrollo del personal según necesidades identificadas.

Cada persona en el ámbito de su área de trabajo (perfil de puesto), dispone de autonomía y responsabilidad para la toma de decisiones que le compete. CITI NAVARRA introduce mejoras de forma sistemática en la gestión y organización del colegio.

La plantilla de CITI NAVARRA está consolidada y estabilizada desde hace varios años. Así mismo la relación de colaboradores habituales también está estabilizada y consolidada. Las colaboraciones con terceros se llevan a cabo teniendo en cuenta el diseño organizativo de CITI NAVARRA y la carga de trabajo que conlleva la prestación de los diferentes servicios.

Los criterios de retribución se aplican, de acuerdo, a las valoraciones de los perfiles de puesto. Se tienen en cuenta las categorías profesionales. La estructura salarial es muy básica dada la tipología de puestos: Dirección, técnico responsable y administrativo.

Se lleva a cabo aportaciones de CITI NAVARRA a los planes de pensiones de los empleados, tomando como referencia el salario anual.

CITI NAVARRA dispone de un servicio de prevención externo con el cual se toman medidas preventivas y de control, dando respuesta a los requerimientos legales y a los requerimientos de los empleados.

Se dispone de las guías de referencia a nivel de seguridad y salud para conocer y aplicar buenas prácticas de Seguridad y salud en el puesto. Se destaca a nivel de Salud las medidas que se están planteando este año en relación, al diagnóstico/ chequeo exhaustivo de salud en centro sanitario a partir de los 50 años, gimnasio y alimentación saludable (fruta diaria).

En el ámbito de la igualdad de género no existe brecha salarial entre géneros según los perfiles de puesto, y el porcentaje de mujeres en la plantilla es del 83%. Se aplican medidas para asegurar la igualdad y evitar la discriminación.

En CITI NAVARRA se aplican medidas de conciliación desde hace unos años: la jornada continua y desde la pandemia el trabajo con medidas de 6+2 (seis en oficina y dos en el domicilio). Además, los horarios se adaptan a las demandas de los empleados, aplicándose así mismo las reducciones de jornada según la legislación por descendientes de corta edad. Las medidas de conciliación aplicadas superan el marco legal establecido, dando respuesta satisfactoria a las necesidades, siempre que no dificulten la actividad efectiva de CITI NAVARRA.

En relación, a la accesibilidad y adaptación de los puestos, se destaca el traslado de las oficinas a los bajos del edificio donde están ubicadas las oficinas. De esta manera se propicia una mayor accesibilidad tanto a empleados, colegiados y otros profesionales demandantes de nuestros servicios. El mobiliario y los equipos son adecuados ergonómicamente.

CITI NAVARRA desarrollo de manera efectiva planes de formación y capacitación, desde hace años según perfiles de puesto de trabajo y necesidades generales. Se evalúa las acciones formativas obteniendo resultados muy satisfactorios

Se desarrollan planes de formación para adaptar la plantilla a las necesidades tecnológicas de los puestos de trabajo, así como a otras necesidades en otros ámbitos. Se aplica el proceso de gestión de la formación de acuerdo, a los requerimientos del sistema de gestión de calidad certificado.

En la **dimensión social externa**, se destacan los siguientes aspectos desarrollados en CITI NAVARRA.

CITI NAVARRA tiene identificadas organizaciones y entidades como grupos de interés.

CITI NAVARRA realizó en el 2017 un ejercicio de medición del impacto social como estrategia de responsabilidad con su actividad en la sociedad y en su principal grupo de interés, que es el colegiado. Se trató de un ejercicio de Medición de Impacto Social Evolutivo, es decir, un estudio en el que el alcance temporal abarca el ejercicio de la última década de actividad del CITI. La medición de impacto social de carácter evolutivo deja constancia del valor creado por la actividad y existencia del CITI, “su huella” en el contexto donde desarrolla su actividad, con la siguiente lógica:

- 1- Proceso de cambio en una década.
- 2- Medición del impacto social de la actividad.
- 3- Impacto desde la óptica del colegiado

Se han establecido lazos de colaboración con la comunidad educativa (UPNA cátedra de innovación 4.0), CENIFER, institutos de Formación profesional y entidades que promueven y potencian el desarrollo de la formación y el conocimiento en diferentes ámbitos (CEN, FNE.)

CITI NAVARRA ha desarrollado sociedades para el desarrollo del conocimiento, la innovación y las sinergias en el ámbito de las ingenierías y profesionales relacionados (Heron Networking, Insotec). Así mismo, CITI NAVARRA lidera proyectos de desarrollo local en colaboración con las empresas asociadas (ANAIT).

CITI NAVARRA participa en COGITI y CEN en el desarrollo del sector de manera global. Por otra parte, ha promocionado las siguientes sociedades (Anait, Heron Networking e Insotec/ Fundación Ingenio) para el desarrollo de la innovación, el conocimiento y las sinergias en el ámbito de la Ingeniería y de profesionales relacionados.

CITI NAVARRA participa activamente en dichas entidades, y lidera el desarrollo de las entidades indicadas en el apartado anterior. Dado el carácter de colegio de profesionales, la competencia es justa a pesar de la existencia de otro colegio en el mismo ámbito que tiene otros planteamientos de desarrollo de proyectos para el colectivo relacionado.

CITI NAVARRA colabora de manera permanente con la Administración foral en:

- la implantación de políticas públicas (desarrollo del ámbito del conocimiento y la innovación via Anait)

- el desarrollo de programas de capacitación innovadores en diferentes ámbitos con la colaboración del SNE y de CENIFER.

- el desarrollo de los colegiados y profesionales asociados, así como con las empresas en las cuales desarrollan su actividad.

Se desarrollan alianzas y colaboraciones de manera permanente en las sociedades promovidas con la colaboración de la Administración foral, y a nivel estatal con COGITI y otras administraciones relacionadas.

CITI NAVARRA realiza actividades sociales en el marco de la promoción de la participación del colegiado, y su familia y entorno, en actividades lúdicas: club de vinos, cursos de cocina y promoción de viajes. Así mismo, se desarrolla la central de compras para el apoyo de las compras de proximidad. A nivel de colaboración con ONGs se han realizado colaboraciones puntuales en algunos ámbitos.

## Indicadores sociales

INDICADOR	ASPECTO VINCULADO	CONTRIBUCIÓN A ODS (Agenda Navarra 2030)	Valor anterior (2022)	Valor actual (2025)
% personas que participan en la definición del plan estratégico y plan de gestión	SI 02		50	100
Grado de satisfacción media de encuestas de clima laboral	SI 03		No realizado	No realizado
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	100% contratos indefinidos 83 % de la plantilla a jornada completa (salvo reducciones por maternidad) 83% de la plantilla mujeres	100% contratos indefinidos 100 % de la plantilla a jornada completa 83% de la plantilla mujeres
Proporción entre salarios más altos y salarios más bajos	SI-05	10.11		2
Índice de incidencia	SI-06	08.60 03.14	0	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 acogidas a medidas de conciliación	SI-08		6	7
Nº de personas contratadas de colectivos con dificultades de inserción, por tipo de colectivo	SI-09		0	0
Nº medio de horas de formación/ persona, por categoría	SI-11	4.40	13,3	36,26
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		8	18

**TABLA 1.2 DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS CONTRATOS, POR TIPO DE CONTRATO, TIPO DE JORNADA Y SEXO en 2025**

Distribución porcentual de los contratos, por tipo de contrato, tipo de jornada y sexo				
	Contratación indefinida	Contratación Eventual	Jornada completa	Jornada parcial
Mujeres	100 %	0 %	100 %	0 %
Hombres	100 %	0 %	100 %	0 %
TOTAL	100 %	0 %	100 %	0 %

**TABLA 2. N° DE PERSONAS CONTRATADAS DE COLECTIVOS CON DIFICULTADES DE INSERCIÓN EN 2025**

INDICADOR N° 80		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	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Directivos	H	1	14,3	0		1	25%	0	
	M			0				0	
Técnicos	H	5	71,4	0				0	
	M			0		2	50%	0	
Administrativos	H							0	
	M	1	14,3			1	25%	0	
Total H		1	14 %			1	25%		
Total M		6	86 %			3	75%		
TOTAL		7	100%			4	100 %		

**TABLA 3. N° MEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN/ PERSONA, POR SEXO**

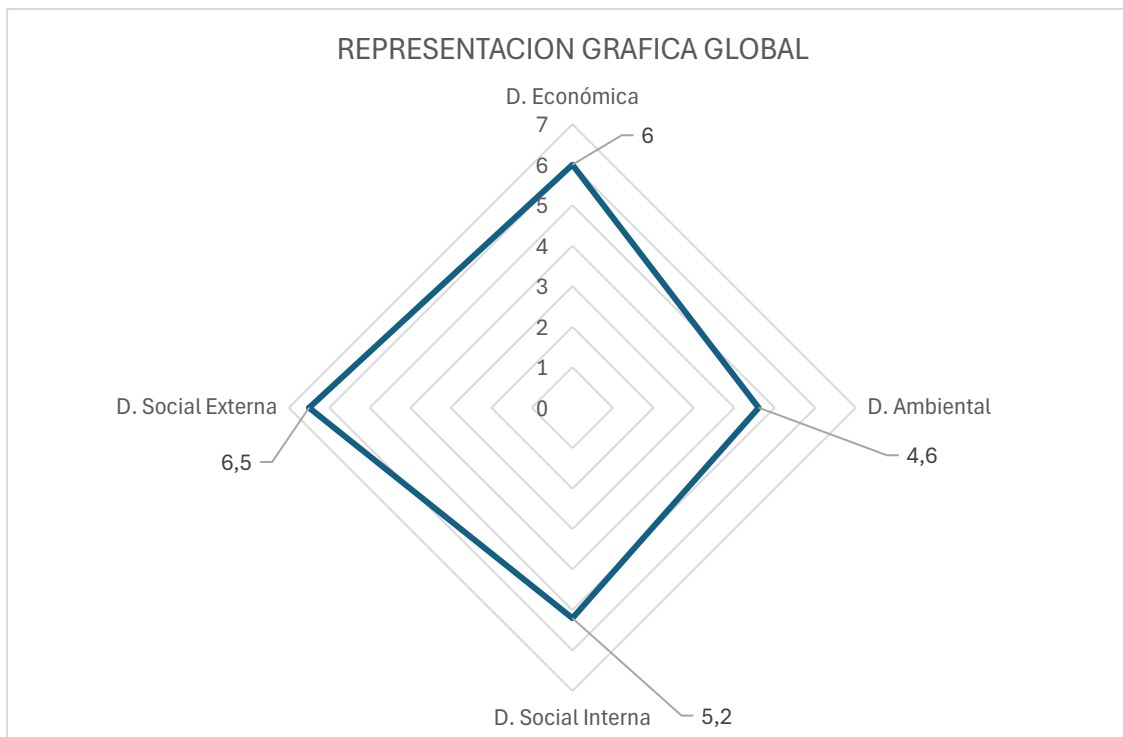
Sexo	Promedio horas formación por persona	
	2022	2025
H	10	72
M	10	8

## BALANCE GLOBAL

Lo resultados del primer diagnóstico arrojan las siguientes puntuaciones:

RESULTADOS DIAGNÓSTICO RSE. VALORACIÓN GLOBAL												
Enunciado	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Media
D. Económica	5	5	7	6	7	6	7	7	5			6
D. Ambiental	2	5	5	4	5	7	6	3				4,6
D. Social Interna	7	4	0	8	6	5	5	7	3	5	7	5,2
D. Social Externa	8	7	7	4								6,5

En la siguiente gráfica, se puede apreciar a primera vista que CITI NAVARRA parte de situaciones diferentes en los cuatro ámbitos analizados. Por un lado, se encuentra en una situación destacable en la dimensión social externa y económica (6,5 y 6 respectivamente). En la dimensión social interna supera la suficiencia (5,2 de promedio), sin embargo, tiene opciones de mejora especialmente en la dimensión ambiental (4,6), aspecto menos trabajado hasta la fecha.



Los gráficos y datos de la página anterior reflejan el posicionamiento de CITI NAVARRA en relación con la metodología InnovaRSE y las tres dimensiones; económica, ambiental y social. En cada dimensión se ha analizado el resultado específico. El perfil de los resultados refleja bastante similitud entre las dimensiones económicas y social externa, dado que ambos hay aspectos destacables que condicionan un resultado similar.

Sin embargo, en la dimensión social interna los resultados bajan un poco debido a la falta de sistematización de las evidencias identificadas. Por otra parte, en la dimensión ambiental las evidencias son menos relevantes siendo necesario su desarrollo.

Se destaca como mejoras en este periodo:

- el desarrollo del "Business intelligence" en apoyo a las diferentes procesos y actividades
- los programas de fidelización de colegiados que han permitido segmentar las actividades y mantener el número de colegiados
- la aplicación de medidas e inversiones para optimizar la eficiencia energética
- las medidas relacionadas con beneficios sociales y educación para la salud.

Como aspectos significativos, previo al plan de mejora comentado se destaca:

- Sistema de gestión certificado según ISO 9001 y otras buenas prácticas integradas relacionadas con la gestión de CITI NAVARRA
- Despliegue del Plan estratégico, Plan de gestión y cuadro de mando de indicadores
- Desarrollo de la digitalización en los diferentes servicios y ámbitos de actividad
- Percepción del nivel de satisfacción de los colegiados y planes de mejora asociados
- Plan de comunicación externa
- Reducción de la movilidad via la digitalización y las políticas de conciliación
- Implicación en el desarrollo del conocimiento, la innovación y las sinergias

## BUENAS PRÁCTICAS DETECTADAS

Gracias a la elaboración del Diagnóstico RSE, pudimos conocer en qué aspectos de su gestión **CITI NAVARRA** ya estaba actuando conforme a los criterios de la Responsabilidad Social Empresarial.

Son lo que denominamos buenas prácticas RSE, de las que nos sentimos especialmente orgullosos:

### Nuestras buenas prácticas en la dimensión económica

En relación, a la dimensión económica, se destaca en CITI NAVARRA los siguientes aspectos:

- Desarrollo de **Planes estratégicos y sus Plan de gestión y cuadro de mando de indicadores asociados**
- La aplicación del **sistema de gestión de procesos** de acuerdo con la norma ISO 9001, certificada por AENOR
- Los **programas de fidelización a los colegiados** que visibilizan la aportación de valor de los servicios y programas desarrollados por CITI NAVARRA
- EL desarrollo de servicios** en el ámbito del **empleo, la formación y el desarrollo de sinergias** mediante las entidades promovidas por CITI NAVARRA
- La aplicación de las **TICs en apoyo a la digitalización y la eficiencia** de los diferentes servicios.
- El plan de comunicación externa de CITI NAVARRA como herramienta para visibilizar el valor aportado en los diferentes servicios y programas.

### Nuestras buenas prácticas en la dimensión ambiental

En relación, a la dimensión medio ambiental en CITI NAVARRA, se destaca las medidas aplicadas en relación con la **eficiencia energética** mediante las inversiones en bombas de control y su sistema de control. Así mismo, se concientiza a los profesionales en la **aplicación de buenas prácticas de ahorro energético**.

En los diferentes servicios se tiende a **evitar los desplazamientos** que no sean imprescindibles, **se evita** siempre que se puede la **impresión de documentos**, y la jornada continua junto a las medidas de conciliación **con opción de teletrabajo**, reducen los desplazamientos.

De igual manera, se **separan** de forma adecuada **los residuos** que se generan en la actividad de CITI NAVARRA.

### Nuestras buenas prácticas en la dimensión social

En el ámbito social interno se destaca:

- La organización del colegio mediante la **delegación de responsabilidades** a cada una de las personas de CITI NAVARRA, de acuerdo, a la **definición de los puestos de trabajo**, y la **formación y capacitación permanente**.
- La **coordinación y control de las actividades y programas** apoyada por la Dirección.
- La **estabilidad y protección del empleo**, las **opciones de conciliación**, las medidas aplicadas en el ámbito de la **igualdad de género y los beneficios sociales aplicados**.

En el ámbito social externo, CITI NAVARRA se implica de manera activa en el desarrollo del **conocimiento, la innovación y las sinergias**, mediante la creación de entidades que promueven el desarrollo de proyectos compartidos, **la imbricación con las Administraciones públicas** para el **desarrollo de proyectos y servicios mancomunados**, y la implicación con los diferentes agentes de referencia para apoyar de forma activa que se comparta el conocimiento y que se desarrolle la innovación.

## PLAN DE ACTUACIÓN RS 2023-2024

En el marco del diagnóstico, detectamos también algunas áreas y ámbitos de trabajo en los que estamos decididos a mejorar, por lo que, en septiembre de 2022, se estableció el primer Plan de Actuación 2023-2024, con las siguientes áreas de mejora:

ÁREAS DE MEJORA DEL PLAN DE ACTUACIÓN				
Dimensión	Código	Área de mejora	Descripción, observaciones o información relevante	Plazo previsto de finalización
Económica	E01 y E02	Modelo compliance	Modelos de prevención y control, fijan los objetivos y medios que la organización ha dispuesto con el fin de afianzar una cultura ética en el cumplimiento de las normas	Junio 2024
Económica	E05	Business intelligence	Análisis, visualización, herramientas e infraestructura de datos, además de prácticas recomendadas para ayudar a las empresas a tomar decisiones.	Diciembre 2023
Económica	E07	Fidelización de colegiados	Desarrollar de forma efectiva la política de fidelización de los colegiados	Septiembre 2024
Ambiental	A 01, A 02 y A 08	Desarrollo de un sistema de gestión ambiental, y plan de eficiencia energética	Desarrollo de un sistema de gestión ambiental según la política, y aplicación de medidas sistemáticas para optimizar la eficiencia	Junio 2024
Social interna	SI 03 SI 07 SI 08 SI 09	Desarrollo social interno (conciliación, clima, aplicación RRHH y plan de igualdad)	Ajustar medidas de conciliación y calidad de vida, evaluar el clima laboral, implantar la aplicación/herramienta de gestión de RRHH, y aprobar el plan de igualdad	Septiembre 2024
Social externa	SE 01, SE 02 SE 03 SE 04	Revisión formal de la dimensión social externa CITI NAVARRA	Reforzar el posicionamiento, la implicación y la imagen de CITI NAVARRA, además de la acción social	Junio 2024

## Áreas de mejora en la dimensión económica

### MODELO COMPLIANCE

#### Principales Acciones

- Análisis de riesgos y definición de protocolos, elaborando un código ético
- Auditoría y seguimiento del plan de compliance

#### Desarrollo

Implementación eficaz del código y de las metodologías relacionadas, ajustando su contenido y el Plan compliance de buenas prácticas de la empresa

#### Resultados y evaluación

Crear una cultura que fomente la conducta ética y el cumplimiento del Compliance, evaluando la aplicación y efectividad de las medidas aplicadas.

### BUSINESS INTELLIGENCE

#### Principales Acciones

- Gestión y controlar la información relevante basado en los datos internos y externos
- Implementar la toma de decisiones basada en el conocimiento que aporta la información

#### Desarrollo

Implementación eficaz del BI de acuerdo con las herramientas y metodología establecida

#### Resultados y evaluación

Tomar las decisiones basándose en el conocimiento que aporta la información basada en los datos, evaluando la aplicación y efectividad de las medidas aplicadas.

### FIDELIZACIÓN DE COLEGIADOS

#### Principales Acciones

- Determinar la gestión y operativas a implementar y ajustar para incrementar la fidelización
- Implantación eficaz de las operativas y la forma de gestionar las relaciones con nuestros colegiados

#### Desarrollo

Implementación eficaz del planteamiento de fidelización de colegiados, ajustando según validación inicial

#### Resultados y evaluación

Incrementar los niveles de fidelización de nuestros colegiados basado en unos indicadores determinados, evaluando la aplicación y efectividad de las medidas aplicadas

## Áreas de mejora en la dimensión ambiental

### SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL Y PLAN DE EFICIENCIA ENERGÉTICA

#### Principales Acciones

- Desarrollo del sistema medio ambiental y de los planes energéticos
- Implementación eficaz del sistema de gestión medio ambiental y de los planes energéticos, ajustando su contenido

#### Desarrollo

El planteamiento en el desarrollo es que ambas medidas se apliquen en paralelo

#### Resultados y evaluación

Gestión medio ambiental eficiente en CITI NAVARRA basado en los compromisos, operativas y recursos asignados, evaluando la aplicación y efectividad de las medidas aplicadas

## Áreas de mejora en la dimensión social interna

### EVALUACIÓN DEL CLIMA LABORAL Y APOYAR EL DESARROLLO ORGANIZATIVO

#### Principales Acciones

- Captar de forma veraz el clima laboral de CITI NAVARRA
- Aplicar operativas que faciliten el desarrollo organizativo (medidas de conciliación, aplicación/ herramienta de gestión de personas y aprobar el plan de igualdad)

#### Desarrollo

El planteamiento en el desarrollo es que ambas medidas se apliquen en paralelo

#### Resultados y evaluación

Desarrollo organizativo de CITI NAVARRA basado en las buenas prácticas Innovarse, la estrategia de CITI NAVARRA y la evaluación del clima de las personas, evaluando la aplicación y efectividad de las medidas aplicadas

## Áreas de mejora en la dimensión social externa

### REVISIÓN FORMAL DE LA DIMENSIÓN SOCIAL EXTERNA DE CITI NAVARRA

#### Principales Acciones

- Aprobación de la metodología a aplicar en la dimensión externa de CITI NAVARRA
- Implementación eficaz de la metodología a aplicar en la dimensión externa de CITI NAVARRA, ajustando su contenido

#### Desarrollo

Se han desarrollado prácticas, pero no de manera estructurada

#### Resultados y evaluación

Reforzar el posicionamiento, la implicación y la imagen de CITI NAVARRA en la sociedad, valorando la aplicación y la efectividad

## CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

Como se ha visto en el primer diagnóstico, CITI NAVARRA 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 objetivos ODS, de los que hemos identificado los que consideramos prioritarios por nuestra actividad.



Además, en los indicadores de cada dimensión, aparecen la correspondencia con los indicadores ODS (Agenda Navarra 2030).

### Nuestra aportación a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):



En CITI NAVARRA se realizan programas de formación y capacitación en líneas con las demandas de los colegiados y profesionales tanto en CITI NAVARRA como las entidades promovidas que posibilitan la formación y capacitación continua.

De esta manera CITI NAVARRA se implica en la transmisión del conocimiento por medio de cursos de formación, jornadas y presentaciones, con un planteamiento de desarrollar sinergias entre las diferentes entidades y profesionales.



En nuestro compromiso con la igualdad, disponemos de buenas prácticas en el ámbito de la igualdad y se recibe de formación específica en el ámbito de la igualdad.

En materia de conciliación, se desarrollan medidas efectivas en la adaptación de horarios, así como la opción de teletrabajo y la aplicación de jornadas 6+2 h. (las primeras en la oficina y las 2 últimas desde casa).



CITI NAVARRA, en su compromiso con el cambio climático, aplica medidas efectivas de ahorro energético, y así mismo invierte en sistemas de eficiencia energética mediante el uso de bombas de calor y los sistemas de control asociados.

Se destaca la impartición de formación en el campo de la energía, y la digitalización de los servicios y actividades evitando desplazamientos.



CITI NAVARRA apuesta por el empleo estable ya que todo el personal fijo tiene contrato indefinido.

CITI NAVARRA determina los criterios de la retribución y política salarial, que se encuentra definida por puestos y funciones.

La aplicación de las TICs y el Business intelligence optimiza la calidad del trabajo desarrollo por nuestras personas



CITI NAVARRA se compromete con las entidades del ámbito de la ingeniería y empresarial, a así como con las administraciones públicas, desarrollando sinergias por entidades promovidas por CITI NAVARRA, a apoyo de la innovación permanente y compartiendo el conocimiento. Se colabora con las instituciones desarrollando proyectos de interés común, influyendo y dinamizado el tejido industrial de Navarra.

## APARTADO PARA RECOGER LOS SIGUIENTES PASOS

Durante 2023 y 2024, se continúa implantando el Plan de Actuación según InnovaRSE. De las 6 áreas de mejora planteadas, tenemos pendiente finalizar el plan de igualdad y su aprobación, así como la revisión formal del enfoque y despliegue de la dimensión social externa, así como la medición y mejora del clima laboral de CITI NAVARRA

Tras su completa ejecución, podremos evaluar los resultados para medir los avances y poder planificar nuevas actuaciones que nos permitan mejorar.

En nuestro compromiso con la responsabilidad social, está previsto la realización de un Ciclo de Mejora en 2026 y 2027 para poder realizar un nuevo diagnóstico y plan de actuación.

Tras la implantación de esta primera etapa de la metodología InnovaRSE, tendremos en cuenta la responsabilidad social para su elaboración, en lo que se refiere a los enunciados de las diferentes dimensiones, así como el diálogo permanente con los grupos de interés.



**INNOVARSE**  
NAVARRA