



Equala Iniciativas, S.L.

Memoria de Sostenibilidad

InnovaRSE 2025

JUNIO 2025

Esta Memoria de Sostenibilidad **2025** de la empresa **Equala Iniciativas, S.L.** ha sido elaborada -siguiendo la metodología InnovaRSE- por **Belén Bazán Benítez** que avala los datos que en ella se recogen, según la información aportada por la empresa.

Gobierno de Navarra  **Nafarroako Gobernua**



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

Equala Iniciativas, S.L.

Calle Zabalgaina, 5, oficina 4,

31180 Zizur Mayor, Navarra

www.equala.es

info@equala.es / 948 165 043 | 691 552 907

CONTENIDO

1. INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LA EMPRESA Y LA MEMORIA	3
1.1. QUIENES SOMOS.....	3
1.2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES	6
1.3. ORGANIGRAMA.....	6
2. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL	8
2.1. ITINERARIO INNOVARSE.....	8
2.2. CAMBIOS EN LA GESTIÓN	10
2.3. COMPROMISO CON LA RS.....	11
2.4. GRUPOS DE INTERÉS	13
3. SITUACIÓN DE LA EMPRESA EN LAS TRES DIMENSIONES DE LA SOSTENIBILIDAD	14
3.1. RESULTADOS DEL ÚLTIMO DIAGNÓSTICO	14
3.2. EVOLUCIÓN DE INDICADORES	23
3.3. BALANCE GLOBAL	26
4. INFORMACIÓN SOBRE LAS ACTUACIONES ACOMETIDAS Y EL AVANCE DEL PLAN DE ACTUACIÓN	27
5. CONTRIBUCIÓN A LOS ODS	38
6. PRÓXIMOS PASOS	39

1. INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LA EMPRESA Y LA MEMORIA

1.1. QUIENES SOMOS

Equala Iniciativas somos una **consultora de igualdad y diversidad** con más de 20 años de experiencia en Navarra, País Vasco y La Rioja.

Contamos con un equipo **multidisciplinar y multilingüe** (castellano y euskera), experto en igualdad y diversidad, con una **amplia trayectoria** en el ámbito social, de consultoría y de empresa.

Nuestra fortaleza radica en la **diversidad de edades, orígenes y formación**, así como la entrega al **trabajo bien hecho y el trato personalizado**. La **perspectiva de género** y el **enfoque feminista**, la **creatividad** y la **innovación** son motor de nuestros proyectos.

Los **servicios** que ofrecemos en Equala Iniciativas son:

- ✓ Planes de Igualdad
- ✓ Planes LGTBI
- ✓ Investigación y estudios
- ✓ Comunicación y marketing
- ✓ Violencia de género
- ✓ Conciliación y corresponsabilidad
- ✓ Masculinidades y paternidades
- ✓ Migraciones y convivencia intercultural
- ✓ Responsabilidad social
- ✓ Desarrollo sostenible y medioambiente
- ✓ Deporte, mujeres y LGTBI

En Equala Iniciativas contamos con las siguientes **certificaciones**:

- ✓ **Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua (INAI/NABI)**

Organismo autónomo del Gobierno de Navarra de carácter transversal que trabaja para que las políticas de igualdad de género formen parte de todas las políticas públicas.

✓ **Emakunde – Instituto Vasco de la mujer**

Organismo autónomo del Gobierno Vasco que diseña, impulsa, asesora, coordina y evalúa las políticas de igualdad, y sensibiliza a la sociedad con el fin de conseguir la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en la CAV.

✓ **IGE – Procedimiento para la Integración de la igualdad de género en Navarra**

El procedimiento IGE es una metodología de intervención, dirigida a entidades de consultoría como Equala Iniciativas, que asesoran y acompañan a las empresas en la elaboración e implantación de Planes de Igualdad de Género y que han sido acreditadas por Gobierno de Navarra.

✓ **InnovaRSE Plan de Actuación 2021**

El equipo de Equala Iniciativas cuenta con personas acreditadas como personal consultor del Sistema de Gestión InnovaRSE, de Responsabilidad Social Corporativa. 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: ambiental, social y económica.

✓ **Espacio 30 (<https://app.espacio30.com>)**

Equala Iniciativas forma parte de la Red Espacio 30, una alianza sin ánimo de lucro de entidades navarras que se han juntado para intentar cambiar la cultura estratégica empresarial a través de una herramienta informática que dé visualización a las iniciativas de sostenibilidad de las empresas. Espacio 30 nace de la alianza y el trabajo en colaboración de las empresas que lo componen.

La directora de Equala Iniciativas, **Alicia Fernández de Piérola Martínez**, forma parte de las siguientes asociaciones:

✓ **AMEDNA/NEEZE: Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra**

Esta entidad sin fines de lucro pretende ser el nexo de unión y la entidad representativa de las mujeres empresarias y directivas de Navarra, actuando mediante la defensa, representación y promoción de sus intereses, desarrollo y competitividad en los ámbitos empresarial, profesional y social.

Equala Iniciativas ha brindado asistencia técnica a Amedna/Neeze en la evaluación del **Sello Reconcilia** para empresas que impulsa esta entidad en colaboración del Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Trabajo del Gobierno de Navarra, está abierto a todas las empresas de Navarra. El Programa Sello Reconcilia, que lleva cerca de 20 años de funcionamiento en Navarra, reconoce a aquellas empresas que trabajan activamente por la conciliación laboral, familiar y personal dentro de sus organizaciones.

✓ **APCGénero: Asociación Profesional de Consultoría de Género**

Una asociación sin ánimo de lucro, autofinanciada, formada por profesionales de la consultoría de género de todo el Estado, que trasladan las propuestas teóricas feministas a la práctica, acompañando a organizaciones públicas, privadas y sociales a introducir la perspectiva de género en su estructura y funcionamiento, y a aplicar el principio de igualdad de una manera transversal.

✓ **PPIINA: Plataforma por Permisos Igualitarios de Nacimiento y Adopción**

La PPIINA surge en 2005 y promueve una reforma legislativa para conseguir la equiparación de los permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de igual duración, intransferibles y pagados al 100 % para ambos progenitores, con independencia de su sexo y tipo de familia. Defiende que esta reforma incidirá de manera decisiva sobre los siguientes pilares fundamentales que impiden la igualdad real y efectiva en nuestras sociedades el acceso de mujeres y hombres en igualdad de condiciones al empleo y al cuidado de menores a su cargo y, así mismo, que estos puedan disfrutar de ambos progenitores y socializarse en un ambiente familiar igualitario, evitando, de esta manera, que el rol de los cuidados quede casi en exclusiva asignado a las mujeres como viene siendo habitual.

Entre 2021 y 2022, Equala Iniciativas inició un camino de **redefinición de la estrategia empresarial**. Este proceso conllevó una **actualización de la misión y visión de la empresa**, traducéndose en una **renovación de la imagen corporativa**, visible en la web y en sus perfiles en redes sociales.

En mayo de 2022, se presentó al equipo el **nuevo plan de comunicación externa**, elaborado internamente, que muestra su **compromiso** con una comunicación coherente, transparente y alineada con la **Responsabilidad Social Empresarial**.

1.2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

✓ Misión

Colaborar y participar con las administraciones, empresas, asociaciones y otras entidades en la **aplicación de procesos y medidas** que ayuden a avanzar en **igualdad de derechos, oportunidades y resultados a las mujeres** en todos los ámbitos, desde un **enfoque interseccional**, desde la sostenibilidad medioambiental y el cuidado de nuestro entorno local.

✓ Visión

Somos una consultora **referente en materia de igualdad de género** en Navarra, en el norte de España y buscamos continuar trabajando -en el ámbito local, estatal e internacional- para contribuir con la sociedad en el camino hacia un mundo más igualitario.

✓ Valores

- **Personas:** Creemos que las personas son el motor del cambio. Por ello, nuestros proyectos están diseñados para que las personas se sitúen en el centro.
- **Compromiso:** Con la igualdad real de mujeres y hombres, con las personas, con el entorno y con la eficiencia en nuestros proyectos.
- **Innovación:** Queremos avanzar en cada paso que damos. Por ello, estamos en constante evolución y creación para adaptarnos con precisión a la realidad que nos rodea.
- **Calidad:** Como valor desde la planificación hasta el balance de resultados. Sin olvidar la importancia del seguimiento y evaluación durante todo el proceso.

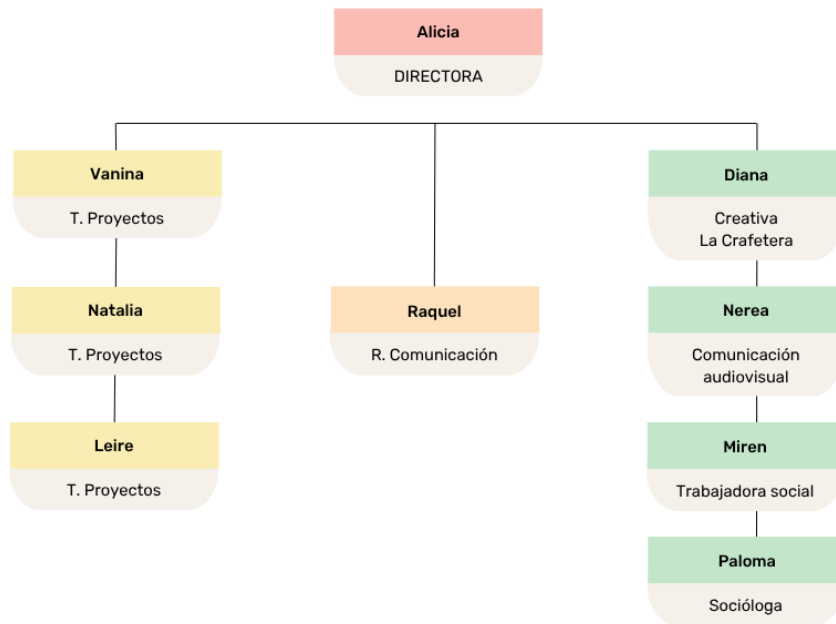
1.3. ORGANIGRAMA

La **estructura orgánica** de la empresa se compone de una gerencia que asume la dirección estratégica y la coordinación general, **cuatro técnicas de proyectos** que desarrollan e implementan las distintas líneas de trabajo, y un **equipo de cuatro colaboradoras externas** que aportan apoyo especializado en función de las necesidades de cada proyecto.

En este esquema, la **Responsabilidad Social Empresarial (RSE)** está directamente **impulsada desde la gerencia**, lo que permite integrarla de forma transversal en la planificación, ejecución y evaluación de los proyectos. Esta **ubicación refuerza el compromiso** de la empresa con una gestión sostenible, ética y alineada con su propósito social.

El equipo de Equala Iniciativas, **multidisciplinar y multilingüe** (castellano y euskera), está formado por **personal titulado y especializado en igualdad** y trabaja por la transformación de las organizaciones hacia un modelo más igualitario en oportunidades y resultados para todas las personas.

Organigrama



El número de **personas trabajadoras contratadas a jornada completa e indefinida permaneció estable** para los años de desarrollo del Plan de Actuación RSE, 2022 y 2023.

En la actualidad son 4 mujeres las que componen el equipo de Equala Iniciativas, todas ellas a jornada completa y con contrato indefinido, excepto la Responsable de Comunicación que trabaja 15 horas semanales con un contrato temporal renovable, hasta el 30 de junio de 2025.

El equipo de colaboradoras ha permanecido estable en 2022 y 2023, ya que las dos últimas incorporaciones fueron precisamente en 2022 y en 2023, respectivamente.

2. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

2.1. ITINERARIO INNOVARSE

El sistema de gestión **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: ambiental, social y económica.

Este modelo de gestión, desarrollado por el Gobierno de Navarra, está inspirado en los mejores enfoques existentes estatales e internacionales y pretende contribuir a mejorar la competitividad de las empresas navarras y potenciar su capacidad de innovación y transparencia.



InnovaRSE se concibe como un proceso de reflexión y mejora continua.

Con lo que el trabajo no finaliza una vez desarrollado el primer plan de actuación. Una vez implantado, será preciso evaluar los resultados obtenidos y valorar los cambios experimentados en las tres dimensiones de la sostenibilidad, lo que supone iniciar de nuevo el ciclo estratégico. Este nuevo análisis servirá, a su vez, para identificar nuevas

áreas de mejora y estructurar una serie de medidas para la consecución de nuevos objetivos y así sucesivamente.¹

A continuación, presentamos el camino que desde Equala Iniciativas hemos seguido para el desarrollo e implementación de la metodología InnovaRSE.

Timeline InnovaRSE



El compromiso de Equala Iniciativas por la Responsabilidad Social Empresarial se inicia formalmente en **2019 con la elaboración del primer diagnóstico**.

En **2021 se elaboró el plan de actuación** que debía de implementarse durante 2022 y 2023. La **primera memoria de sostenibilidad se elabora en 2025** y, para ese mismo año se plantea la puesta en marcha del primer ciclo de mejora y del primer informe de análisis y medición del impacto.

¹ Información extraída de la web de InnovaRSE

2.2. CAMBIOS EN LA GESTIÓN

Los **aspectos más destacados en los que se han producido cambios** a partir de la incorporación del enfoque con la RSE serían los siguientes:

- ✓ Redefinición de la **estrategia** de la empresa en cuanto a entidades a las que queremos dirigirnos, tipología de proyectos y servicios que queremos prestar, aprobación y despliegue de un plan de **comunicación externa**, que incluye una nueva imagen de **marca**, **nuevos elementos de comunicación**, un cambio sustancial en nuestras **redes sociales** y finalmente la incorporación de **una persona responsable y sus horas de dedicación semanales** en materia de comunicación externa.
- ✓ Mejoras organizativas internas con relación a la creación de **dos grupos profesionales**, establecimiento de los tiempos de **conexión y desconexión digital**, puesta en marcha de una política más amplia de trabajo en remoto por parte de la plantilla.
- ✓ Mayor **cualificación** de las personas integrantes del equipo con la realización de Masters en materia de Igualdad y Masters en materia de Diversidad por varias personas del equipo, y sigue siendo una prioridad en la empresa la **formación continua** y la aplicación de **herramientas tecnológicas** que nos permitan estar siempre actualizadas y proyectar el trabajo desde la **innovación y creatividad**.
- ✓ **Sistematización** de procesos importantes relacionados con proyectos y servicios en materias claves y esenciales para la empresa.
- ✓ Incremento sustancial de nuestra **presencia en foros y espacios referentes de Igualdad**, asegurando nuestra representación en aquellos en los que se abordan aspectos de igualdad en Navarra, así como en ser integrantes y participantes activas de asociaciones profesionales de igualdad de género.

2.3. COMPROMISO CON LA RS

INFORME

5_Declaración de intenciones

Con la realización de este Plan de Actuación, Equala evidencia su clara apuesta por la integración, de manera estratégica, consciente y global, de la Responsabilidad Social Empresarial como uno de los pilares de su gestión.

Con ese fin, el equipo directivo de Equala ha definido la siguiente Declaración de Intenciones en materia de RSE:

Declaración de Intenciones en materia de Responsabilidad Social

La empresa Equala desde su creación y en su esencia tiene un fuerte compromiso con los valores y principios de la Responsabilidad Social y su triple dimensión, ética, social y medioambiental. Aun no manifestando este compromiso de forma escrita y expresa, es nítido tanto en su gestión interna como en la implementación de todos sus servicios.

La mejora continua como uno de los valores que rigen esta empresa nos lleva a buscar caminos que hagan crecer en compromiso social a esta empresa, dar a conocer este compromiso. Buscar nuevas formas de hacer y el fortalecimiento de las bases en las que se sustenta los claros principios éticos y nuestro comportamiento responsable, así como la vinculación de esta empresa con la comunidad en la que desarrolla sus actividades.

Para lograrlo hemos iniciado un proceso a largo plazo que deberá conducirnos progresivamente hacia la meta deseada.

En el marco de este proceso hemos podido identificar algunas de las buenas prácticas ya existentes en la empresa, en particular

- Nuestros servicios y proyectos innovadores y mejora continua
- Alto grado de adaptación de la organización a la transformación digital.
- Los principios de la RSE como guía para la realización de compras y subcontrataciones.
- Impacto y sensibilización social en materia de igualdad.
- Sensibilización y actuación coherente con la conservación del medioambiente
- Coherencia de las acciones en materia de accesibilidad universal y la sensibilización.
- Mejora continua y cuidado con el ambiente laboral.
- Protección del empleo.
- Equidad salarial
- Medidas de conciliación
- Igualdad de género
- Cooperación y colaboración con el entorno.

Además, hemos detectado también algunas áreas y ámbitos de trabajo en los que la empresa está decidida a mejorar antes de septiembre de 2023, en concreto:

- Elaborar un código de conducta que ponga por escrito y de forma pública la ética laboral de esta empresa.
- Plasmar en un manual de gestión las prácticas laborales empezando por ampliar la calidad del contacto con los clientes y los servicios prestados, determinar las pautas para una óptima gestión del conocimiento y las bases para la comunicación tanto externa como interna de esta empresa.

- Desarrollar una estrategia a medio plazo y un plan de acción anual que integren herramientas para la innovación y mejora continúa.

Asumimos nuestro decidido compromiso con este proceso, y como parte del mismo nos comprometemos a informar periódicamente al personal trabajador, clientela, entidades proveedoras y otros grupos y colectivos interesados en las actividades de esta empresa y en su repercusión económica, ambiental y social.

Además, serán bienvenidas todas las sugerencias, propuestas e ideas que en este sentido puedan ayudarnos a alcanzar la meta deseada.

Desde Equala Iniciativas el compromiso con la Responsabilidad Social formaba parte desde sus orígenes, si bien estos principios rectores no estaban plasmados de forma escrita y expresa en documentos formales.

En el plan de actuación de **2021 se redactó la declaración de intenciones** en materia de Responsabilidad Social que desde Equala Iniciativas se asumió, además se pusieron en valor buenas prácticas detectadas que se venían desarrollando en la gestión de la empresa.

2.4. GRUPOS DE INTERÉS

En el diagnóstico elaborado en 2019 se identificaron los **principales grupos de interés** de la empresa. Aunque no se profundizará en el análisis detallado de los impactos e influencias mutuas, se considera relevante una representación gráfica que ofrezca una visión general de la relación estratégica con cada uno de ellos.

Grupos de interés

	IMPACTO DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA EN EL GRUPO DE INTERÉS	INFLUENCIA DEL GRUPO DE INTERÉS EN LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA
PROPIETARIA	ALTO	ALTA
PERSONAS TRABAJADORAS	ALTO	ALTA
COLABORADORAS	MEDIA	ALTA
ENTIDADES CLIENTES	ALTO	ALTA
ENTIDADES PROVEEDORAS	BAJO	BAJA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	ALTO	ALTA
ASOCIACIONES DE MUJERES	BAJA	MEDIA
ENTIDADES COMPETIDORAS	MEDIA	ALTA
MEDIOS DE COMUNICACIÓN	BAJO	MEDIA

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

3.1. RESULTADOS DEL ÚLTIMO DIAGNÓSTICO

DIMENSIÓN ECONÓMICA								
Buenas prácticas				Áreas de mejora				
<ol style="list-style-type: none"> 1. Valores de la empresa recogidos de forma explícita en la web 2. Definición de servicios 3. Asesorías externas laboral y contable 4. Fomento de la creatividad 5. Priorización de compra local y verdes 6. No abuso subcontratación trabajo autónomo 7. No quejas ni reclamaciones de la clientela 8. Comunicación con lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas 9. Gerente con formación en accesibilidad e inclusión 				<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración de un código de conducta 2. Diseño de la línea estratégica empresarial 3. No hay evaluación de riesgos penales 4. No se cumple totalmente con la LOPD 5. Existencia de conflictos de intereses 6. No existe un plan de innovación 7. Uso de tecnologías y herramientas digitales 8. No existe procedimiento para elección de proveedores o subcontratas 9. No medición de la satisfacción de la clientela 10. Trabajo no sistematizado con la perspectiva de accesibilidad 				
Puntuación de la dimensión económica 2019 – Global (5,66/10)								
E-01	E-02	E-03	E-04	E-05	E-06	E-07	E-08	E-09
5	4	4	7	8	6	5	8	4

De las áreas de mejora detectadas en el Diagnóstico RSE 2019, aquellas que se consideraron **prioritarias** con relación a la **dimensión económica** fueron las siguientes:

- ✓ **Diseño de la línea estratégica empresarial.** En 2021 y 2022 se redefinió la estrategia de la empresa, los servicios a prestar, se diseñó una nueva imagen de la empresa y de sus elementos de comunicación, que quedaron recogidos en el Plan de Comunicación 2022, presentado y difundido a partir de mayo de 2022. Sigue siendo un área de mejora continua y en 2025 se llevará a cabo la definición de una nueva línea estratégica que ya se encuentra en construcción.
- ✓ **Uso de tecnologías y herramientas digitales.** Se ha seguido un proceso de mejora continua a lo largo de los años de puesta en marcha, 2022 y 2023 y sigue siendo un área de mejora continua. Se trabajará dentro de la nueva línea estratégica.
- ✓ **No medición de la satisfacción de la clientela.** Se ha conseguido sistematizar un procedimiento que sea viable y realista para la empresa, tras las acciones formativas realizadas. Sigue siendo un área de mejora continua y se trabajará dentro de la nueva línea estratégica.
- ✓ **No se cumple totalmente con la LOPD.** Si bien se presta especial atención y cuidado a la Protección de Datos por parte de todo el equipo, la contratación del servicio externo especializado realizada no ha cumplido nuestras expectativas, ya que el abordaje nos ha resultado muy burocrático y de escasa utilidad en la práctica. Por lo tanto, no se ha conseguido sistematizar un procedimiento que sea de utilidad para nuestra empresa en materia de protección de datos. Se trabajará dentro de la nueva línea estratégica.

De las buenas prácticas detectadas en el Diagnóstico RSE 2019, entre aquellas que siguen estando vigentes y son **significativas** se encuentran las siguientes:

- ✓ **Valores** de la empresa recogidos de forma explícita en la web.
- ✓ Definición de **servicios**, también se encuentran recogidos en la web.
- ✓ Fomento de la **creatividad**, es un aspecto esencial en nuestra forma de trabajar.
- ✓ Priorización de compra **local** y “compras verdes”, es un aspecto integrado en el funcionamiento habitual de la empresa, la compra en establecimientos locales, en la medida de lo posible, y la realización de compras mínimas que supongan impacto ambiental.
- ✓ No abuso de la **subcontratación** del trabajo autónomo, las personas colaboradoras autónomas con las que trabaja Equala, lo son por decisión propia, incluso a algunas de ellas se les propuso en sus inicios la contratación laboral y lo descartaron por su preferencia a trabajar como autónomas.

- ✓ No **quejas** ni reclamaciones de la clientela. No nos hemos encontrado con este tipo de situaciones, de momento.
- ✓ **Comunicación con lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas**, es un aspecto esencial que forma parte de nuestro saber hacer, incluso de los servicios que ofrecemos dentro de las acciones formativas y de asistencia técnica.

DIMENSIÓN AMBIENTAL							
Buenas prácticas				Áreas de mejora			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Declaración de intenciones en la reducción del impacto ambiental (entidades proveedoras y materiales más sostenibles) 2. Compromiso con el entorno 3. Acciones de mejora (cambio comercializadora, luminaria LED y radiadores de mica) 4. Segregación diferenciada de residuos en la oficina 5. Acciones de mejora (no vajilla de plástico, jarras de agua, cartuchos reciclados...) 6. Acciones no sistematizadas en la mejora del servicio (optimización viajes, conducción eficiente, no impresión innecesaria...) 7. Medidas relacionadas con la movilidad sostenible (optimización de viajes por zonas de trabajo, teletrabajo, coche eficiente para dirección, uso de videoconferencias y llamadas telefónicas) 				<ol style="list-style-type: none"> 1. No se aplica una política ambiental 2. Consumo de energía se revisa en relación con el precio 3. No se conoce el concepto ciclo de vida, ni como le puede afectar 4. Formación ambiental a la plantilla no organizada ni evaluada 5. No se realizan comunicaciones de las mejoras ambientales implementadas 6. No se cuenta con un sistema y/o certificación de gestión ambiental 			
Puntuación de la dimensión ambiental 2019 – Global (4,85/10)							
A-01	A-02	A-03	A-04	A-05	A-06	A-07	A-08
3	6	6	5	-	8	5	1

Partiendo de que el impacto ambiental de Equala Iniciativas es muy reducido, de las áreas de mejora detectadas en el Diagnóstico RSE 2019, aquellas que se han considerado **prioritarias** con relación a la **dimensión ambiental** han sido las siguientes:

- ✓ Establecer un **documento por escrito con la política ambiental** de la empresa que incluya las medidas y mejoras ambientales implementadas para reforzar su compromiso interno, de cara a la plantilla, y externo, difundándolo a través de la web.

- ✓ La tarifa de la **electricidad** se revisa con la asesoría Calen Energía, pero podría ser interesante contactar con entidades proveedoras (ejemplo, Cooperativa SomEnergía) que utilizan energías renovables 100%, así como solicitar una tarifa teniendo en cuenta las franjas horarias de trabajo en la oficina de Equala Iniciativas (luz y calefacción). Otro aspecto de mejora podría ser un encendido independiente de las dos luminarias de la oficina, para un consumo más eficiente.
- ✓ **Formación ambiental** general a la plantilla no se ha realizado, aunque las personas de la plantilla acuden habitualmente a formaciones vinculadas con Ecofeminismo.
- ✓ **Acciones de mejora** implementadas disminución de la impresión a través de dos pantallas por puestos, cartuchos reciclados, uso de papel reciclado, reciclaje específico cápsulas de café, control posterior del traslado correcto de los residuos a los contenedores de la calle, utilización de transporte público – villavesa- por todas las personas de la plantilla para trayectos a oficina y al centro de Pamplona, reducción o eliminación de las compras en Amazon u otras compras on line.

De las buenas prácticas detectadas en el Diagnóstico RSE 2019, entre aquellas que siguen estando vigentes y son **significativas** se encuentran las siguientes:

- ✓ Existe y se ha consolidado el **compromiso** con el entorno aunque quedaría pendiente establecerlo por escrito y difundirlo.
- ✓ Existe y se ha consolidado la segregación diferenciada de **residuos** en la oficina, la no impresión innecesaria, aunque hay algunas cuestiones detectadas de mejora.
- ✓ Se mantienen las siguientes medidas relacionadas con la **movilidad sostenible** (optimización de viajes por zonas de trabajo, teletrabajo, se ha intensificado el uso de videoconferencias de manera exponencial y llamadas telefónicas), aunque hay cierto margen de mejora.

DIMENSIÓN SOCIAL INTERNA

Buenas prácticas	Áreas de mejora
<ol style="list-style-type: none"> 1. Mismo sueldo para toda la plantilla 2. Jornadas y horarios conocidos por la plantilla 3. Formación continua de la plantilla 4. Reuniones mensuales de trabajo 5. Encuestas de clima laboral 6. Realización de nuevos proyectos de mayor entidad (demanda de las trabajadoras) 7. Generar más equipo (demanda de las trabajadoras) 8. Acciones para no desvincular a trabajadoras de la empresa 9. La orientación es mantener el empleo directo y estable de la plantilla 10. Sistema de gestión de seguridad y salud 11. Toda la plantilla tiene formación en materia de igualdad 12. La empresa tiene un plan de igualdad 13. La empresa tiene un protocolo de acoso 14. Medidas de conciliación implantadas (teletrabajo, jornada continua, flexibilidad horaria, jornada de 35 horas semanales) 15. Gerente con formación en accesibilidad e inclusión 	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cuenta con un sistema para garantizar la transparencia 2. La plantilla no conoce datos importantes de la organización 3. No existe una descripción formal de funciones y responsabilidades 4. No plan sistematizado de formación 5. No cuenta con un programa por objetivos e indicadores para la medición del desempeño de la seguridad y la salud en el trabajo 6. No certificación externa que asegure el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo 7. No sello o distinción que acredite las buenas prácticas relacionadas con la conciliación 8. No existe política activa de incorporación de colectivos con dificultades de inserción 9. No contrataciones con centros especiales de empleo 10. La accesibilidad de los servicios y el marketing no cuenta con una sistematización de inclusividad si bien si se realizan acciones concretas

Puntuación de la dimensión social interna 2019 -(6,63/10)

SI-01	SI-02	SI-03	SI-04	SI-05	SI-06	SI-07	SI-08	SI-09	SI-10	SI-11
5	6	8	9	7	5	9	9	4	5	6

DIMENSIÓN SOCIAL EXTERNA			
Buenas prácticas		Áreas de mejora	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnóstico RSE identifica grupos de interés prioritarios 2. Apuesta por el comercio local, social y justo 3. Comunicación fluida y colaboración con otros agentes de la comunidad local 4. Lidera proyectos y se implica en proyectos de otras organizaciones cuyo propósito es el desarrollo económico, social y cultural de la zona 5. Uso de fórmulas de cooperación y alianzas 6. Participación en asociaciones y foros relacionados con la igualdad 7. La directora forma parte de AMEDNA 8. Prácticas de competencia leal y justa 9. Participa activa y estrechamente con Administraciones públicas 10. Desarrollo de acciones sociales y solidarias 11. Algunas trabajadoras militan en el movimiento feminista 		<ol style="list-style-type: none"> 1. No identificación de organizaciones y colectivos locales afectado + ó – por sus actividades. 2. No hay una estrategia para el desarrollo de acciones sociales 3. No promueve el voluntariado corporativo 	
Puntuación de la dimensión social externa 2019 – Global (7,25/10)			
SE-01	SE-02	SE-03	SE-04
7	8	9	5

De las áreas de mejora detectadas en el Diagnóstico RSE 2019, aquellas que se han considerado **prioritarias** con relación a la **dimensión social** han sido las siguientes:

- ✓ Se ha avanzado en materia de comunicación interna con relación a una mayor **transparencia** y al conocimiento de datos importantes de la organización.
- ✓ Se ha avanzado en la descripción formal de **funciones y responsabilidades**, así como en la sistematización del **plan de formación**.

De las buenas prácticas detectadas en el Diagnóstico RSE 2019, entre aquellas que siguen estando vigentes y son **significativas** se encuentran las siguientes:

- ✓ Con relación a la **política salarial** se han establecido dos grupos profesionales, Técnicas de proyecto con responsabilidad de coordinación y Técnicas de proyecto sin responsabilidad de coordinación, con sus respectivas bandas salariales.
- ✓ Se ha aprobado un protocolo de **desconexión digital** para la plantilla, de aplicación fuera del horario de 8.00 a 17.00h.
- ✓ La **formación continua** de la plantilla sigue siendo un aspecto clave.
- ✓ Se realizan **reuniones** semanales de la plantilla, así como reuniones entre Técnicas para la transferencia de conocimientos y reuniones de desempeño y estrategia semestrales con la Directora.
- ✓ Se ha iniciado una nueva línea de trabajo que será reforzada en la nueva estrategia 2025, con la realización de nuevos proyectos de **mayor entidad y dimensión**, de un mayor impacto, que nos posicionan mejor como marca.
- ✓ Generar **más equipo** sigue siendo una prioridad, se realizan diversas actuaciones a lo largo del año, aunque sigue existiendo margen de mejora.
- ✓ Seguimos con la política de **conciliación** de la vida personal (teletrabajo, jornada continua, flexibilidad horaria, jornada de 35 horas semanales)
- ✓ Seguimos apostando por el **comercio local, social y justo**, aunque existe margen de mejora para disminuir / eliminar compras on line, compras a Amazon e incrementar la compra en entidades sociales (ej. REAS)
- ✓ Ponemos en marcha fórmulas de **cooperación y alianzas** con otras entidades profesionales, y en esta materia se ha producido una mejora sustancial.
- ✓ Participación en **asociaciones y foros relacionados con la igualdad**, aunque existe margen de mejora.
- ✓ Sigue siendo un aspecto clave para la empresa, sostener prácticas de **coherencia leal y justa**.

- ✓ Participa activa y estrechamente con **Administraciones públicas** aunque existe margen de mejora.
- ✓ Las personas que conforman el equipo de Equala, siguen participando en diversas organizaciones del **movimiento feminista**.

3.2. EVOLUCIÓN DE INDICADORES

INDICADORES ECONÓMICOS				
INDICADOR	ASPECTO VINCULADO	CONTRIBUCIÓN A ODS (AGENDA NAVARRA 2030)	AÑO 2018	AÑO 2024
Resultados netos	E-03	8.10	35.183,78€	70,19€
Inversión en I+D+i	E-04	9.10 9.13	0	0
% de proveedores y subcontratas de ámbito local	E-06	12.Nav	100%	80%
% de entidades proveedoras que cuentan con sellos InnovaRSE u otro 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 horas	0
Nº de personas formadas para atender a clientes con necesidades específicas	E-09		1 persona (Formadora para ASORNA)	0

INDICADORES AMBIENTALES				
INDICADOR	ASPECTO VINCULADO	CONTRIBUCIÓN A ODS (AGENDA NAVARRA 2030)	AÑO 2018	AÑO 2024
Consumo total de energía, por fuente	A-02	07.20 07.31 07.35	1.954 Kwh	2.053,80kWh
Porcentaje de energía renovable	A-02		0%	0%
Consumo total de agua	A-02		No aplica	No aplica
% del personal que acude al centro de trabajo en transporte público o transporte colectivo de empresa	A-06		0%	0%
Nº de acciones formativas en materia de medio ambiente	A-07		3 acciones formativas ambientales	0
Nº de personas formadas en gestión ambiental	A-07		3 personas formadas de 5 personas trabajadoras	0
Volumen de residuos producidos	A-03		No aplica	No aplica

INDICADORES SOCIALES				
INDICADOR	ASPECTO VINCULADO	CONTRIBUCIÓN A ODS (AGENDA NAVARRA 2030)	AÑO 2018	AÑO 2024
Distribución porcentual de los contratos, por tipo de contrato, tipo de jornada y sexo	SI-04 SI-07	4.31	100% de personal técnico igual contratos (3 jornada completa y 1 jornada reducida)	100% de personal técnico igual contratos (4 jornada completa)
		8.20		
		8.30		
		8.31		
		8.35		
Proporción entre salarios más altos y más bajos	SI-05	10.11	Entre trabajadoras – 0% Gerente/Trabajadoras – 25%	Entre trabajadoras – 0% Gerente/Trabajadoras – 25%
Índice de incidencia	SI-06	08.60 03.14	0	0
Brecha salarial entre M y H, por categoría profesional	SI-07	5.03Nav	0	0
		05.10		
		05.12		
		05.33		
Nº de personas contratadas de colectivos con dificultades de inserción, por tipo de colectivo	SI-09		0	0
Nº medio de horas formación/persona, por categoría	SI-11	4.40	100h anuales/persona	112h anuales/persona

Nº de asociaciones, redes, comisiones... de tipo sectorial y/o local en las que participa la organización	SE-01			
	SE-02		1 (AMEDNA)	4 (AMEDNA, APCG, PPIINA, ESPACIO 2030)
	SE-03			

3.3. BALANCE GLOBAL

Desde Equala Iniciativas se ha iniciado un trabajo continuo de transversalización del compromiso de la Responsabilidad Social Empresarial. Abordando las áreas prioritarias que se identificaron en el diagnóstico realizado en 2019 y que se planificaron en el plan de actuación de 2021.

Como muestra la información recabada a lo largo de este documento, el camino iniciado presenta un margen de mejora que se concretará en la puesta en marcha del ciclo de mejora, así como a través de la medición del impacto de las acciones implementadas.

4. INFORMACIÓN SOBRE LAS ACTUACIONES ACOMETIDAS Y EL AVANCE DEL PLAN DE ACTUACIÓN

El plan de actuación se elaboró en 2021 y las medidas de mejora estaban planificadas para que se desarrollasen durante los años 2022 y 2023. A continuación presentamos un cuadro con las cinco acciones de mejora que se planteaban en dicho plan de actuación.

PLAN DE ACCIÓN			
ÁREA	DIMENSIÓN	ENUNCIADO	ACCIÓN DE MEJORA
1	Económica	E-01	Elaborar un código de prácticas profesionales – Código de conducta
2	Económica	E-08	Medición de satisfacción de entidades clientes
3	Social	SI-11	Medidas orientadas a la gestión del talento
4	General /	General	Definición de un plan estratégico a 4 años
	Económica	E-04	Trabajar la innovación de manera sistematizada
5	General / Económica / Ambiental	General	Programa de objetivos con indicadores con enfoque RSE
		E-01	
		E-04	Trabajar la innovación de manera sistematizada
		A-01	Mejoras con perspectiva ciclo de vida en proyectos

1. Elaborar un código de prácticas profesionales – Código de conducta

Cuadro de actuación

Se han sistematizado **3 criterios** principales de buen gobierno que ya existían en la empresa. Estos criterios han sido considerados para la definición de la política de la empresa. Se ha elaborado una declaración de intenciones en materia de reducción del impacto ambiental con un conjunto de directrices que conformen la “política medioambiental” a seguir por Equala. Se ha definido, con base en los principios de la RSE, la política de la empresa con relación a sus trabajadoras. Y, por último, se ha definido una política de sensibilización e integración en los diferentes servicios y

proyectos de la empresa para la inclusión de colectivos desfavorecidos por nuestra sociedad.

Cuadro de seguimiento

Criterios de buen gobierno habituales (3)

- ✓ Criterio 1. Coherencia con la misión y el marco ético de Equala Iniciativas
- ✓ Criterio 2. Gestión responsable, honesta y comprometida con la razón de ser de Equala Iniciativas
- ✓ Criterio 3. Transparencia y veracidad en la gestión y en la comunicación de Equala Iniciativas

Principios de buen gobierno de ética y transparencia (3)

- ✓ Principio 1. Incorporación de los valores de compromiso, responsabilidad social, integridad y confianza en las actuaciones de la organización, velando por su coherencia con el proyecto común de Equala Iniciativas
- ✓ Principio 2. Incorporación de los valores de confidencialidad y protección de datos sobre nuestros grupos de interés.
- ✓ Principio 3. Revisar los estilos de dirección y liderazgo mediante:
 - Desarrollo de una dirección basada en ética y valores.
 - Desarrollo de estilos y modelos de liderazgo orientados a las personas.

Principios de buen gobierno medioambientales (3)

- ✓ Principio 1. Equala Iniciativas trabajará de forma activa para minimizar los consumos de agua, energía y combustibles
- ✓ Principio 2. Equala Iniciativas pondrá en marcha iniciativas para minimizar los desplazamientos e incentivar el uso de transporte público en los desplazamientos en la Comarca de Pamplona
- ✓ Principio 3. Equala Iniciativas pondrá en marcha iniciativas para priorizar la compra local a entidades proveedoras y para minimizar las compras que generen residuos y otros impactos ambientales en su distribución y entrega

Principios de buen gobierno sociales (2)

- ✓ Principio 1. Establecer relaciones y alianzas con otras organizaciones para la promoción de una sociedad más justa y solidaria en materia de igualdad de oportunidades

- ✓ Principio 2. Poner en marcha procesos de comunicación interna basados en el valor de la transparencia y que contemplen los procedimientos formales de información/comunicación para todos los ámbitos de Equala Iniciativas

2. Elaborar una Medición de satisfacción de entidades clientes

Cuadro de actuación

Se realizó un trabajo previo para definir qué criterios y directrices orientados a la escucha de las diferentes entidades clientes de Equala Iniciativas eran relevantes para la mejora de la calidad del servicio y de la transparencia y comunicación. Las preguntas fueron: ¿Qué es relevante medir? ¿Qué es relevante escuchar?

Posteriormente, se definieron un conjunto de herramientas y procedimientos para la medición de satisfacción de las entidades clientes, que fueran viables para Equala y que integraran aspectos relevantes de la RSE. La pregunta fue: ¿Cómo se va a medir/escuchar?

Con relación a las entidades clientes, se ha establecido una reunión de evaluación final (en determinados proyectos, por su duración, además están previstas reuniones intermedias) una vez concluido el proyecto y una encuesta de satisfacción dirigida a las personas asistentes a las acciones formativas, salvo cuando es la propia entidad organizadora la responsable del envío de la encuesta.

Se han definido y sistematizado los 5 ítems que se abordarán en las reuniones de cierre (satisfacción en planificación, satisfacción en desarrollo y gestión del proyecto, satisfacción en resolución incidencias surgidas, satisfacción en consecución objetivos y resultados, valoración de la continuidad), así como los 5 ítems de las encuestas de satisfacción (satisfacción general, nivel de adquisición de conocimientos, nivel de aplicación en el ámbito profesional, otras aportaciones, otras acciones formativas de interés). Las reuniones de cierre se realizan de forma presencial, por teléfono o por videollamada. Las encuestas de satisfacción se envían a través de un enlace de Google Forms.

Cuadro de seguimiento

Con relación al indicador establecido “grado de satisfacción de la clientela”, la unidad de medida establecida, “el índice de satisfacción” se ha definido en función de una escala del 0 al 10.

- ✓ Estimación >8 puntos, Satisfacción Alta
- ✓ Estimación 6 a 8 puntos, Satisfacción Óptima (variará la calificación, en función del proyecto / entidad clientes / perfil personas asistentes formación)
- ✓ Estimación <6 puntos, Satisfacción Mejorable (variará la calificación, en función del proyecto / entidad clientes / perfil personas asistentes formación)

3. Elaborar Medidas orientadas a la gestión del talento

Cuadro de actuación

En 2021 y 2022 en el proceso de redefinición de la estrategia de la empresa, se estableció la descripción de los perfiles de los puestos de Equala Iniciativas.

Si bien es cierto que teniendo en cuenta la pequeña estructura de la plantilla de nuestra empresa, los puestos se moldean y configuran teniendo en cuenta las especializaciones y competencias de las personas que conforman el equipo, no obstante se ha realizado una aproximación teniendo en cuenta que en la estructura de la empresa se encuentran los siguientes puestos:

- ✓ Dirección
- ✓ Responsable de Comunicación
- ✓ Consultora Nivel 2, con responsabilidad de Coordinación de proyectos y personas
- ✓ Consultora Nivel 1, sin responsabilidad de Coordinación de proyectos y personas

Los aspectos recogidos en las *fichas de descripción de puestos* son los siguientes:

FICHA DE DESCRIPCIÓN DE PUESTOS	
NOMBRE DEL PUESTO	
FECHA	
MISIÓN DEL PUESTO	
RESPONSABILIDADES	
DIMENSIONES DEL PUESTO: <ul style="list-style-type: none">- Presupuesto- Personas (directas/indirectas)- Relaciones (% internas/externas)	
JORNADA	
HORARIO	
FORMACIÓN Y REQUISITOS DEL PUESTO: <ul style="list-style-type: none">- Formación requerida- Experiencia requerida- Idiomas y nivel- Aspectos valorables	

COMPETENCIAS: <ul style="list-style-type: none"> - Transversales (con su nivelación) - Específicas (con su nivelación) 	
ÁREA DE OBSERVACIONES: <ul style="list-style-type: none"> - Riesgos laborales - Material aportado por la empresa para el desarrollo de las funciones - Retribución 	

Asimismo, dentro de la comunicación interna, se contemplan aspectos relacionados con la información, comunicación y transferencia e intercambio de conocimiento. En concreto, se realizan reuniones internas entre las personas implicadas orientadas a la transferencia del conocimiento del proyecto asociado al proyecto específico.

Con relación al plan anual de Formación, se ha elaborado considerando los diferentes perfiles y las diferentes competencias de las 5 personas que conforman el equipo. A cada una de las personas del equipo se le asocian grupos de materias en las que debería formarse en el próximo año.

Los aspectos recogidos en el *plan de formación anual* son:

Paso 1. Análisis de la situación actual

El primer paso antes de plantearnos el plan de formación fue diagnosticar la situación de Equala, del entorno, y a partir de ahí, definir las necesidades formativas del equipo.

Se identificaron las aptitudes que resultaban más útiles para Equala que nos iban a permitir consolidarnos como referentes en el sector y crecer profesionalmente a las personas del equipo.

En este paso fue fundamental seguir la estrategia de Equala y ver cómo podíamos implicar al equipo para conseguir su cumplimiento y que fueran en la misma línea.

Paso 2. Evaluación previa

En segundo lugar, para analizar las aptitudes de las personas del equipo se hizo una evaluación para detectar fácilmente las debilidades del equipo y usar estos indicadores para fijar los objetivos que queríamos alcanzar.

Paso 3. Establecer las personas concretas

Una vez realizada la evaluación previa, se analizó qué personas de la empresa necesitaban estas aptitudes para escogerlas y realizar acciones formativas.

Paso 4. Contraste con las personas implicadas

Se analiza con las personas afectadas si existe o no acuerdo en la identificación de esta necesidad de formación o en su caso se matiza o mejora la propuesta de acción formativa.

Paso 5. Objetivos de formación

Se establecen los objetivos que se pretenden cubrir con dichas acciones formativas.

Los objetivos varían cada año, pero estos han sido los bloques de los que hemos partido

- ✓ Adquisición de conocimientos: Conceptos, principios o hechos que deben ser adquiridos.
- ✓ Desarrollo de habilidades: Destrezas que deben ser dominadas.
- ✓ Adquisición de actitudes: Comportamientos que deben ser generados y/o desarrollados.

Estos han sido algunos de los objetivos planteados:

- ✓ Suplir carencias de las personas sus puestos de trabajo
- ✓ Potenciar habilidades «dormidas» en las personas
- ✓ Mejorar la satisfacción personal y profesional de cada persona
- ✓ Mejorar el ser polivalentes con diferentes habilidades
- ✓ Conseguir equipos más eficaces / eficientes
- ✓ Plantilla formada y adaptada a las necesidades del entorno y mercado
- ✓ Mejor imagen de empresa y retención de talento
- ✓ Ventaja competitiva para la empresa

Paso 6. Análisis de necesidades de capacitación por persona

Es una sencilla matriz –Excel- de necesidades finales. Esta matriz es de doble entrada, teniendo en un eje las personas y, en el otro eje, las acciones formativas a realizar.

Paso 7. Acciones formativas

Cada acción formativa contiene:

- ✓ Objetivo de la acción formativa
- ✓ Datos de gestión: Entidad que imparte, Formato presencial / on line, Fecha, Número de horas de formación y presupuesto desglosado por cada acción
- ✓ Coste medio persona/hora de formación.

Los tipos de acciones formativas, en Equala son:

- ✓ Perfeccionamiento
- ✓ Reciclaje
- ✓ Polivalencia
- ✓ Informática
- ✓ PRL
- ✓ Desarrollo Directivo
- ✓ Relaciones interpersonales

Paso 8. Presupuesto de formación

En la matriz –Excel- citada se incluye el presupuesto donde está desglosada cada acción de formación y consta el esfuerzo formativo para cada uno de los puestos.

Paso 9. Calendario de formación

Cada persona del equipo incluye en su Google Calendar las fechas de la formación cuando tiene el conocimiento de las mismas.

Paso 10. Evaluación de formación

Se realizar una evaluación de cada acción formativa finalizada con la persona asistente y se tienen en cuenta dos aspectos:

- ✓ Eficiencia: Medir la consolidación de los aprendizajes y su transferencia al puesto de trabajo.
- ✓ Rentabilidad: Inversión en formación vs. beneficio obtenido.

Cuadro de seguimiento

- ✓ N.º de proyectos /actividades atribuidas por perfil 2024 (año cerrado)
 - Dirección (50 actuaciones)
 - Consultora Nivel 2, con responsabilidad de Coordinación de proyectos y personas (35 actuaciones)
 - Consultora Nivel 1, sin responsabilidad de Coordinación de proyectos y personas (25 actuaciones)
- ✓ Nº de perfiles con sus funciones y atribuciones definidos: 5 perfiles definidos (los 5 puestos actuales)
- ✓ Nº de horas de formación 2024 (año cerrado)

- ✓ Dirección (140 horas)
- ✓ Consultora Nivel 2, con responsabilidad de Coordinación de proyectos y personas (140 horas)
- ✓ Consultora Nivel 1, sin responsabilidad de Coordinación de proyectos y personas (70 horas)

4. Elaborar una Definición de un plan estratégico a 4 años. Trabajar la innovación de manera sistematizada

Cuadro de actuación

En 2021-2022 se llevó a cabo una redefinición de las líneas estratégicas de Equala Iniciativas. Estas líneas fueron presentadas internamente al equipo en mayo de 2022 y fueron comunicadas externamente a través de la aplicación de nuestro plan de comunicación externa, ya que fueron proyectos paralelos.

Se ha realizado un esfuerzo y logrado resultados desde 2022 hasta la actualidad en la labor de identificación de los diferentes canales de comunicación y formatos de transmisión de la información.

En abril-mayo de 2025, se han elaborado unas directrices para la comunicación expresa de las acciones de la empresa con relación a la RSE a través de la participación activa como integrantes en la actualidad de **Espacio 30** (<https://app.espacio30.com>)

Equala Iniciativas forma parte de la Red Espacio 30, una alianza sin ánimo de lucro de entidades navarras que se han juntado para intentar cambiar la cultura estratégica empresarial a través de una herramienta informática que dé visualización a las iniciativas de sostenibilidad de las empresas. Espacio 30 nace de la alianza y el trabajo en colaboración de las empresas que lo componen.

En la redefinición que se llevará a cabo en 2025, se definirá un conjunto de herramientas viables de medición (indicadores) que contribuyan a dimensionar el impacto (reconocimiento de empresa, crecimiento o expansión, conocimiento generado, beneficiarios directos e indirectos de proyectos y servicios etc....) y que contemplen también la medición de los aspectos relacionados con la RSE.

Estos indicadores también estarán orientados a medir y ofrecer información para identificar las innovaciones realizadas y evaluar su impacto tanto en proyectos como en servicios.

Cuadro de seguimiento

- ✓ Nº de criterios directamente relacionados con la RSE contemplados en la estrategia: 3

- ✓ N° de indicadores de RSE contemplados en la evaluación: 2
- ✓ N° de indicadores de medición de la innovación que se incluyen en la evaluación de impacto: 2
- ✓ N° de personas externas recibiendo información: No han podido ser cuantificadas (en la actualidad trabajando el indicador con la Responsable de Comunicación)
- ✓ N° de personas internas recibiendo información: 5 personas en plantilla + 4 colaboradoras habituales de Equala
- ✓ N° de noticias relacionadas con Equala y la RSE divulgadas. No han podido ser cuantificadas (en la actualidad trabajando el indicador con la Responsable de Comunicación)

5. Elaborar un Programa de objetivos con indicadores con enfoque RSE.

Trabajar la innovación de manera sistematizada. Mejoras con perspectiva ciclo de vida en proyectos.

Cuadro de actuación

Tal y como se ha mencionado se han establecido los siguientes criterios y principios en materia de RSE.

Criterios de buen gobierno habituales (3)

- ✓ Criterio 1. Coherencia con la misión y el marco ético de Equala Iniciativas
- ✓ Criterio 2. Gestión responsable, honesta y comprometida con la razón de ser de Equala Iniciativas
- ✓ Criterio 3. Transparencia y veracidad en la gestión y en la comunicación de Equala Iniciativas

Principios de buen gobierno de ética y transparencia (3)

- ✓ Principio 1. Incorporación de los valores de compromiso, responsabilidad social, integridad y confianza en las actuaciones de la organización, velando por su coherencia con el proyecto común de Equala Iniciativas
- ✓ Principio 2. Incorporación de los valores de confidencialidad y protección de datos sobre nuestros grupos de interés.
- ✓ Principio 3. Revisar los estilos de dirección y liderazgo mediante:
 - Desarrollo de una dirección basada en ética y valores.
 - Desarrollo de estilos y modelos de liderazgo orientados a las personas.

Principios de buen gobierno medioambientales (3)

- ✓ Principio 1. Equala Iniciativas trabajará de forma activa para minimizar los consumos de agua, energía y combustibles
- ✓ Principio 2. Equala Iniciativas pondrá en marcha iniciativas para minimizar los desplazamientos e incentivar el uso de transporte público en los desplazamientos en la Comarca de Pamplona
- ✓ Principio 3. Equala Iniciativas pondrá en marcha iniciativas para priorizar la compra local a entidades proveedoras y para minimizar las compras que generen residuos y otros impactos ambientales en su distribución y entrega

Principios de buen gobierno sociales (2)

- ✓ Principio 1. Establecer relaciones y alianzas con otras organizaciones para la promoción de una sociedad más justa y solidaria en materia de igualdad de oportunidades
- ✓ Principio 2. Poner en marcha procesos de comunicación interna basados en el valor de la transparencia y que contemplen los procedimientos formales de información/comunicación para todos los ámbitos de Equala Iniciativas

Estos criterios y principios se plasman en objetivos y líneas de acción anuales incluidas en el plan estratégico, alineadas con la RSE. En el Plan de Formación se ha definido las acciones de formación necesarias para el equipo considerando los diferentes perfiles de las trabajadoras de Equala, alineadas con la RSE. En la fase preparatoria de nuevos proyectos y servicios se abordan los aspectos e impactos ambientales, sabiendo que siempre son muy escasos, se pueden incluso reducir aún más a lo largo del proceso de ejecución.

Se ha considerado que teniendo en cuenta la reducida dimensión de la plantilla, la herramienta más adecuada son las reuniones:

- ✓ la reunión semanal informativa y de puesta en marcha de toda la plantilla
- ✓ la reunión semanal de seguimiento de cada persona del equipo con la Directora
- ✓ la reunión semestral de estrategia / innovación de toda la plantilla
- ✓ la reunión semestral de desempeño / clima / seguimiento de cada persona del equipo con la Directora.

Estas herramientas están orientadas a evaluar aspectos internos como son: el clima laboral, la gestión del conocimiento y evaluación de desempeño de las trabajadoras de Equala, así como para identificar y sistematizar las innovaciones realizadas y su eficacia de forma que las informaciones obtenidas sirvan de base para la mejora continua de Equala y su incidencia en los principios de la RSE

Cuadro de seguimiento

- ✓ N° de criterios de la RSE incluidos en el plan de acción anual: 3
- ✓ N° de participantes en la evaluación anual: 5

5. CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

En 2019 iniciamos el compromiso con la Responsabilidad Social Empresarial, a través de la elaboración del diagnóstico, camino que se ha ido nutriendo con el diseño del Plan de Actuación que llevamos a cabo en 2021, así como con las actuaciones de mejora que se han implementado en Equala Iniciativas a lo largo de estos años.

A través de este balance del camino recorrido y del que queda por recorrer, podemos hacer una aproximación de la contribución potencial que realizamos a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

ODS



6. PRÓXIMOS PASOS

Desde Equala Iniciativas nos comprometemos a seguir los siguientes pasos:

✓ **2025**

Implementación del 1er ciclo de mejora continua

Realización de un análisis y medición del impacto

✓ **2026-2029**

Puesta en marcha del 2º Plan de Actuación



INNOVARSE
NAVARRA