

# SEDENA

## Memoria Sostenibilidad InnovaRSE

18 de septiembre de 2023



 Sedena

Esta Memoria de Sostenibilidad **2023** de la empresa **SEDENA, S.L.** ha sido elaborada siguiendo la metodología InnovaRSE por **Ana Nagore Leoz** de **ABACO, Sistemas de gestión** que avala los datos que en ella se recogen, según la información aportada por la empresa.

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



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

SEDENA, S.L  
Plaza Julio Caro Baroja, s/n  
31014, Pamplona  
sedena@sedena.es  
948290145

<b>1.- INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LA EMPRESA Y LA MEMORIA</b> .....	<b>4</b>
1.1.- ¿QUIÉNES SOMOS? .....	<b>5</b>
1.2.- MISIÓN, VISIÓN Y VALORES .....	<b>7</b>
1.3.- ORGANIGRAMA .....	<b>9</b>
1.4.- CONTEXTUALIZACIÓN DE LA MEMORIA .....	<b>10</b>
1.5.- PROPÓSITO DE LA MEMORIA .....	<b>11</b>
<b>2.- COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL</b> .....	<b>12</b>
2.1.- ITINERARIO INNOVARSE .....	<b>13</b>
2.2.- CAMBIOS EN LA GESTIÓN .....	<b>14</b>
2.3.- COMPROMISO CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL .....	<b>15</b>
2.4.- GRUPOS DE INTERÉS .....	<b>16</b>
<b>3.- SITUACIÓN DE LA EMPRESA EN LAS TRES DIMENSIONES DE LA SOSTENIBILIDAD</b> .....	<b>17</b>
3.1.- RESULTADOS DEL ÚLTIMO DIAGNÓSTICO: BUENAS PRÁCTICAS Y AREAS DE MEJORA .....	<b>18</b>
3.2.- EVOLUCIÓN DE INDICADORES .....	<b>23</b>
3.3.- BALANCE GLOBAL .....	<b>31</b>
<b>4. - EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACTUACIÓN Y OTRAS ACCIONES ACOMETIDAS</b> .....	<b>32</b>
<b>5.- LA CONTRIBUCIÓN A LOS ODS</b> .....	<b>37</b>
<b>6.- LOS SIGUIENTES PASOS</b> .....	<b>39</b>



# SEDENA

## 1. INFORMACIÓN GENERAL

## 1.1- ¿Quiénes somos?

Sedena ha cambiado mucho en los últimos años: profesionalizándose, especializándose, creciendo... ocupando un lugar diferente en el mapa del negocio. A día de hoy sigue en crecimiento, buscando e involucrándose en nuevos retos a nivel nacional.

Trabajamos en un importante número de servicios tanto para la administración pública como para fundaciones sociales y otras entidades privadas.

### SEDENA ES **Cultura**

La cultura es el alma de toda sociedad, o como lo expresa Unamuno, “La semilla que contiene en sí el árbol pasado y el futuro, es lo eterno del árbol”. La cultura es, como dice Teixeira Cohelo, “Una larga conversación desde el origen de los tiempos entre todo lo que es cultura”. Una conversación poblada de pensamientos, sueños, creaciones, cuentos, arte, aprendizajes, búsquedas, creencias, personas...

**En Sedena creemos en una cultura consciente, cohesionadora y transformadora.  
Trabajamos para conectar y construir vínculos significativos  
entre la cultura y la sociedad.**

## 1.1- ¿Quiénes somos?

### SEDENA ES **Educación**

La educación es el principal motor y valor de una sociedad. Nelson Mandela la consideraba “el arma más poderosa para cambiar el mundo”, y Paulo Freire matizaba diciéndonos que una educación consciente “cambia a las personas que van a cambiar el mundo”.

**Sedena está comprometida con una educación participativa, reflexiva y liberadora. Trabajamos para ofrecer experiencias educativas innovadoras y significativas, que faciliten el crecimiento personal y social, y el desarrollo de un pensamiento crítico.**

### SEDENA ES **Deporte**

El deporte es un excelente medio para la transmisión de valores sociales y personales. Basándonos en nuestra vocación de servicio y mejora del entorno social, impulsamos la promoción del ejercicio físico desde la perspectiva de la mejora de la salud física y psicológica y del desarrollo de cualquier persona. “No dejamos de hacer ejercicio porque envejecemos, envejecemos porque dejamos de hacer ejercicio”. Kenet Cooper.

**Sedena trabaja con el compromiso de fomentar estilos de vida saludables, generando adherencia y hábitos en la sociedad.**

## 1.2.- Misión, visión y Valores

### ¿Por qué SEDENA?

Nuestra Misión es construir entornos colaborativos en los que la entidad cliente esté apoyada continuamente por especialistas **proporcionándole un sistema de gestión excelente e innovador con la implicación y calidad de nuestros equipos profesionales.** Tenemos la capacidad y el personal idóneo para ofrecer soluciones integrales, innovadoras y de garantía, adaptándonos rápidamente a los cambios del sector y respondiendo de manera eficiente a cualquier demanda del mercado.

Trabajamos para ser un equipo humano comprometido con el desarrollo de la cultura, el deporte, la educación y la sociedad. Un **proyecto en constante transformación y fuertemente enraizado en cada comunidad** donde prestemos nuestros servicios.

Una amplia comunidad de profesionales y especialistas aportan sus conocimientos, esfuerzos y experiencia para conseguir unos resultados de máxima calidad; con la mirada puesta tanto en las instituciones para las que trabajamos como en los distintos públicos que participan de los proyectos en los que estamos involucrados.

**En Sedena lo realmente importante son las personas. Nos integramos en los equipos de los servicios, los escuchamos y acompañamos en sus necesidades.** Únicamente gracias a profesionales que aman lo que hacen, se implican y dan lo mejor de sí mismos, es posible conducir los proyectos hacia el éxito y lograr nuestros propósitos.

## 1.2.- Misión, visión y Valores

### ¿Cuál es nuestra Visión?

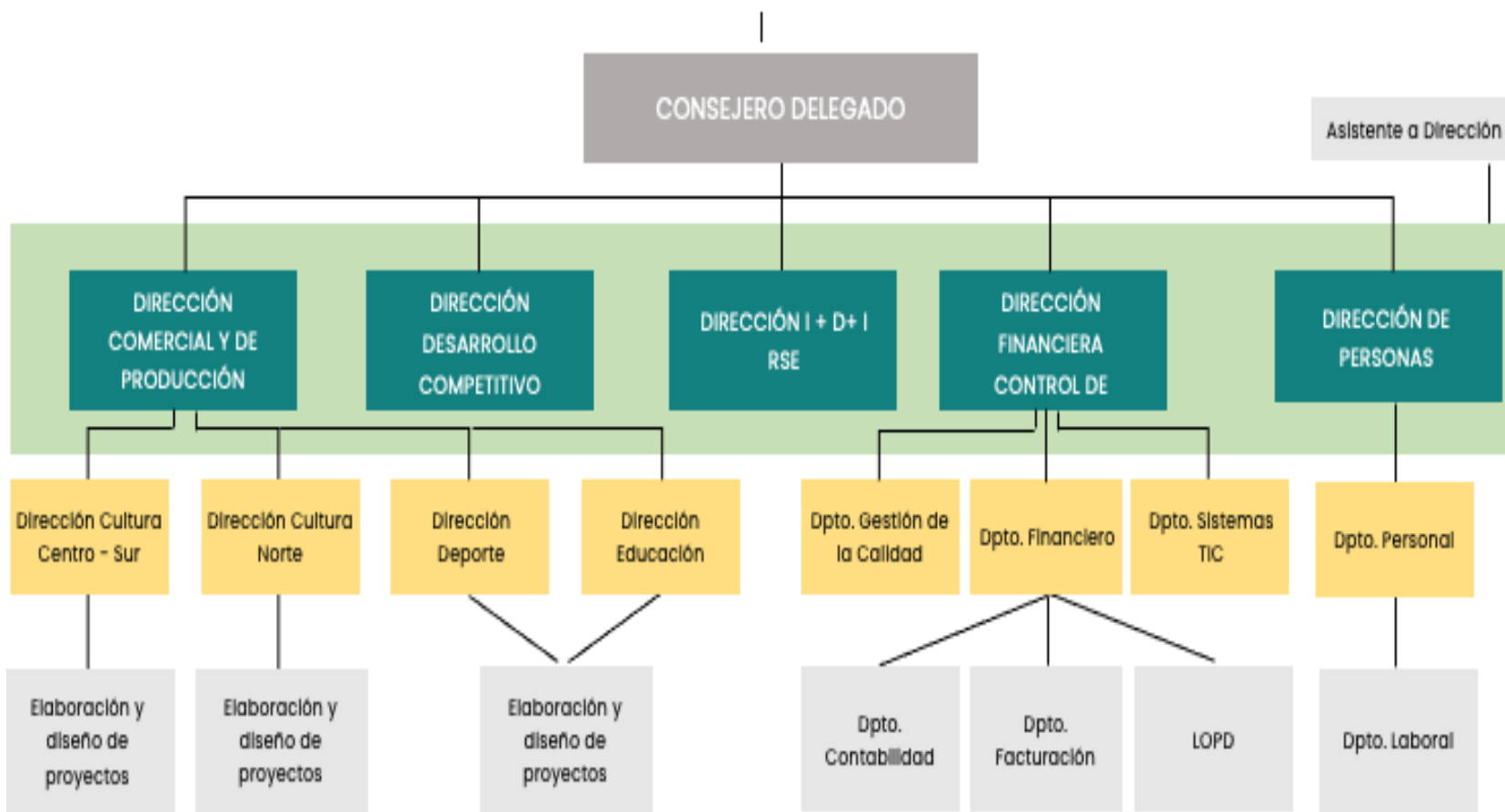
**Aspiramos, a ser la organización de referencia** en el ámbito de los servicios deportivos, culturales, asistenciales, educativos y de ocio y tiempo libre. Somos una empresa en continuo crecimiento y fuertemente enraizada en cada comunidad donde tengan lugar y desarrollo sus proyectos de voluntariado propios y colaborativos con otras entidades. **Queremos distinguirnos por proporcionar a los clientes un sistema de gestión de servicios excelente e innovador, por su compromiso con la ampliación de oportunidades de desarrollo profesional y personal para toda la plantilla, y por aportar un valor añadido del que se beneficie la sociedad en su conjunto, actuando siempre bajo los principios fundamentales de respeto a los derechos humanos, el desarrollo sostenible, la interculturalidad, la inclusión, diversidad y la igualdad de género.**

Conscientes del valor que aportan a la sociedad los servicios en los que nos encontramos involucrados, hemos desarrollado un estilo propio: Responsabilidad, implicación, transparencia, calidad técnica, compromiso social, motivación, trabajo colaborativo, inquietud innovadora, creación de valor, enfoque ético, cuidado...

**Nos acercamos a cada proyecto de forma personalizada, entendiendo que no hay dos servicios iguales.** Escuchamos y entendemos las demandas del cliente y de la sociedad para abordar la gestión del servicio con garantías de éxito. Apoyamos la evolución del servicio con ideas nuevas, estudiando las tendencias y buscando la innovación constante.



# 1.3.- Organigrama



## 1.4.- Contextualización de la Memoria

Conscientes del **valor** que aportan a la sociedad los servicios en los que nos encontramos involucrados, nos acercamos a cada proyecto de forma personalizada con: responsabilidad, implicación, transparencia, calidad técnica, compromiso social, motivación, trabajo colaborativo, inquietud innovadora, creación de valor y enfoque ético. Escuchamos y entendemos las demandas del cliente y de la sociedad para abordar la gestión del servicio con garantías de éxito.

Apoyamos la **evolución del servicio** con ideas nuevas, estudiando las tendencias y buscando la innovación constante desde una mirada responsable con la sociedad.

**Aprovechamos también de esta manera la iniciativa llevada a cabo por el Gobierno de Navarra para avanzar juntos y acompañados en el camino de la sostenibilidad.**

## 1.5.- Propósito de la memoria

- Elaboramos esta nuestra primera Memoria de Sostenibilidad para conocer de una manera objetiva los avances conseguidos, en un proceso de reflexión y compromiso que SEDENA retomó en 2019, con la metodología de InnovaRSE.
- Nuestro principal motivo fue llevar a cabo de una manera más estructurada, metódica y visible la implantación progresiva de los objetivos y acciones que ya veníamos realizando o teníamos previstos acometer.
- Con esta primera memoria queremos evaluar y valorar los logros conseguidos y analizar aspectos que sean mejorables para el **futuro**.





**SEDENA**

2. COMPROMISO DE LA EMPRESA  
CON LA RESPONSABILIDAD  
SOCIAL

 **Sedena**

## 2.1.- Itinerario InnovaRSE

**RSE** \_Diagnóstico de RSE de SEDENA S.L.  
**Metodología InnovaRSE**

**INFORME**  
**INNOVARSE** NAVARRA  
PLAN DE ACTUACIÓN 2012

**INNOVARSE** NAVARRA  
DIAGNÓSTICO 2019

**INNOVARSE** NAVARRA  
PLANIFICACIÓN

En Sedena iniciamos nuestro camino en el **año 2011** con la realización de nuestro primer Diagnóstico y posterior elaboración de un plan de actuación en el año 2012 utilizando la herramienta InnovaRSE proporcionada por el Gobierno de Navarra para dar nuestros primeros pasos. Tras unos años de una gran evolución y cambios tanto en la estructura interna de la empresa como en la localización de los servicios prestados, así como en los requisitos de los clientes y de la sociedad decidimos retomar este proceso y **en 2019 realizamos un nuevo diagnóstico** de situación respecto a las tres dimensiones: económica, ambiental y social y los puntos y acciones de mejora que debíamos planificar, con una herramienta actualizada y mejorada-

En el año 2020 surgió la pandemia, lo que supuso un parón importante de la actividad empresarial. Nuestro sector, se vio muy afectado con un descenso de trabajo y sobre todo una incertidumbre ante la situación mundial.

Poco a poco fuimos recuperando el ritmo de trabajo y retomando proyectos y servicios paralizados por la pandemia.

En el año 2021 retomamos el programa InnovaRSE (que también tuvo un parón en el año de la pandemia) y realizamos el plan de actuación basado en el resultado del diagnóstico llevado a cabo en 2019.

En el plan de actuación nos marcamos un plazo de 24 meses, desde julio de 2021 hasta julio de 2023, por lo que, a fecha de elaboración de esta memoria, hemos finalizado el plazo que nos habíamos marcado.

## 2.2.- Cambios en la gestión

El análisis y diagnóstico con la metodología Innovarse ha servido para que SEDENA desplegara y priorizara varias acciones con el objetivo de avanzar en las tres dimensiones de la RSE (económica, ambiental y social) manteniendo las fortalezas detectadas.

Así las principales áreas de mejora en las que decidimos actuar con la finalidad de realizar cambios en la gestión fueron:

### **Dimensión económica**

- El crecimiento experimentado por SEDENA en los últimos años nos ha llevado a plantear la necesidad de redactar formalmente un código ético y de buen gobierno y hacerlo público y accesible a todos los grupos de interés.

### **Dimensión ambiental**

- Dada las características de nuestros servicios y el enfoque claro a la sociedad, necesitamos una plantilla formada en temas ambientales que sepan transmitir valores de sostenibilidad y cuidado y respeto del medioambiente a todo el público al que van dirigidos los servicios prestados.
- También queremos trabajar acciones para reducir nuestra huella de carbono.

### **Dimensión social**

El éxito de SEDENA depende de las personas. Con este enfoque nos planteamos acciones:

- Realizar una evaluación del clima laboral
- Aumentar las acciones de inclusión e inserción llevadas a cabo.
- Fomentar el voluntariado de la plantilla

## 2.3.- Compromiso con la responsabilidad social empresarial

La Dirección de SEDENA adquirió en 2019 su compromiso por continuar trabajando dentro del marco de la metodología innovarse como camino hacia la sostenibilidad. En 2021 renovó este compromiso realizando su primer Plan de Actuación, que ha ido desarrollando hasta este año 2023.

Entre los pilares de este plan destacamos:

- El liderazgo de la alta dirección en el compromiso de la estrategia, política, objetivos y metas para el despliegue de la RSE en la empresa.
- La aportación de los medios humanos, técnicos y económicos necesarios para poder desarrollar de manera exitosa las acciones de RSE marcadas.
- La integración de la RSE dentro del sistema de gestión implantado y certificado bajo los requisitos de las normas ISO 9001, 14001 y 45001.



## 2.4.- Grupos de interés

En nuestro Plan de Actuación en materia de RSE hemos tenido muy en cuenta el modo en que nuestra actividad afecta a nuestros grupos de interés priorizando las acciones a acometer a corto plazo encaminadas a satisfacer sus expectativas:

- ❖ o La RSE nos ha llevado a valorar la necesidad de adoptar unos principios éticos y un comportamiento responsable, así como una mayor vinculación de la empresa con las comunidades en la que desarrollamos nuestras actividades. Queremos plasmar de manera clara y transparente un **código de conducta** y transmitirlo a todas las partes interesadas.
- ❖ o En cuanto al **personal trabajador** lo consideramos motor de la empresa y sobre él planteamos acciones encaminadas a mejorar su seguridad y salud en el ámbito laboral, así como acciones de conciliación, estabilidad laboral y promoción e igualdad de oportunidades.
- ❖ o En relación con **nuestros clientes**, trabajamos para asegurar en todos nuestros servicios y áreas un seguimiento y control del cumplimiento de todos sus requisitos y satisfacción general, a través de la certificación de nuestros sistemas de gestión y con un enfoque sostenible.
- ❖ o Con nuestros **proveedores, subcontratistas y colaboradores** trabajamos transmitiendo y realizando seguimiento al cumplimiento de los requisitos de calidad, seguridad y ambientales exigidos por nuestro sistema.

En SEDENA analizamos periódicamente las expectativas de nuestros grupos de interés, analizando los riesgos de no llegar a cumplirlas y en caso de detectarse riesgos significativos, planificamos acciones para su corrección. Esta Memoria de Sostenibilidad es una herramienta de comunicación de la RSE de nuestra empresa. La difundiremos a todos nuestros grupos de interés como resultado de nuestro trabajo y compromiso por la sostenibilidad en nuestro negocio.





# SEDENA

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

## 3.1.- RESULTADOS DEL ULTIMO DIAGNÓSTICO

Tras la realización del diagnóstico en el año 2019 analizamos la situación en los diferentes aspectos clave establecidos y se plantearon una serie de áreas de mejora en cada una de las 3 dimensiones, llegando a las siguientes conclusiones generales:

### **SEDENA, MÁS DE 30 AÑOS A TU LADO**

Sedena ha cambiado mucho en los últimos años: profesionalizándose, especializándose, creciendo... ocupando un lugar diferente en el mapa del negocio. A día de hoy sigue en crecimiento, buscando e involucrándose en nuevos retos a nivel nacional.

# 3.1. RESULTADOS DEL ÚLTIMO DIAGNÓSTICO: BUENAS PRÁCTICAS Y ÁREAS DE MEJORA

## DIMENSIÓN Económica

SEDENA, tiene como uno de sus principales principios ser una empresa transparente y comprometida social, ambiental y éticamente. El Área de Dirección de Personas tiene establecido un completo plan de comunicación interno, pero carece de un código ético documentado y disponible a todos los grupos de interés.

La empresa trabaja con planes estratégicos que va renovando periódicamente. Se realiza un seguimiento de dichos planes a través de indicadores de eficacia y productividad; se revisa con las personas auditoras de calidad anualmente.

La empresa lleva una trayectoria ascendente y ofrece servicios y productos muy competitivos, innovadores y de calidad, siendo una empresa líder en el sector a nivel local y poco a poco va ampliando su mercado en otras provincias. Aunque se ha realizado un diagnóstico del sistema Compliance no se ha planteado ninguna acción a corto plazo.

SEDENA trabaja con un estilo muy marcado hacia la satisfacción de sus clientes. A lo largo de los años se ha ido adaptando a las demandas de sus clientes, trabajando en todo momento para cumplir con todos sus requerimientos, necesidades y expectativas. Esto le ha hecho ir afianzando su cartera de clientes, y creciendo con ellos, desarrollando los servicios que por medio del cliente se prestan a la ciudadanía.

# 3.1. RESULTADOS DEL ÚLTIMO DIAGNÓSTICO: BUENAS PRÁCTICAS Y ÁREAS DE MEJORA



## DIMENSIÓN Ambiental

A pesar de no ser una empresa con riesgos ambientales al tratarse de una empresa de servicios, se ha desarrollado, difundido, implantado y certificado un sistema de gestión ambiental bajo la norma ISO 14001.. Año tras año se plantean objetivos consecuentes con los impactos sobre los que tiene capacidad de actuación.

Las características de los servicios prestados por SEDENA, impide la implantación de medidas que disminuyan la cantidad de desplazamientos del personal, como el teletrabajo, la jornada continua..... No obstante, si se podría desarrollar e incentivar desde la empresa medidas que favorezcan el transporte público y/o colectivo en los diferentes centros donde la empresa presta sus servicios.

También se debería incluir todos los años acciones formativas encaminadas a una mayor sensibilización del personal en temas ambientales: reducción de consumos, buenas prácticas, reutilización de recursos, movilidad .

SEDENA cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud certificado basado en la norma ISO 45001. Se trabaja de manera muy constante con el SPA en la mejora de las evaluaciones de riesgos, formación preventiva, planificación preventiva y se incentiva al personal para realizar las revisiones médicas evitando las renunciaciones como medida de garantía de las buenas condiciones en los puestos de trabajo .

# 3.1. RESULTADOS DEL ÚLTIMO DIAGNÓSTICO: BUENAS PRÁCTICAS Y ÁREAS DE MEJORA



## DIMENSIÓN Social

SEDENA ha elaborado ya su III Plan de Igualdad. Trabaja por la utilización a todos los niveles del lenguaje igualitario. El Plan es conocido por toda la plantilla. Existe un grupo de trabajo para el seguimiento y dinamización del Plan a través de sus 35 indicadores a desarrollar durante su periodo de vigencia.

Desde 2011 trabaja con AMEDNA y cuenta con el sello Reconcilia, aplicando y renovando las medidas de conciliación establecidas

En el 2016 se realizó un estudio de clima laboral, liderazgo, motivación e implicación a niveles de coordinación y de mandos intermedios. Debido a que la empresa ha evolucionado notablemente sería necesario realizar un nuevo estudio para conocer la situación actualizada.

Por otra parte, la participación de SEDENA en proyectos de promoción de voluntariado y acción social es muy aislada. Carece de iniciativas propias y no tiene establecidas medidas de apoyo ante posibles solicitudes de su personal para participar en programas y actividades de voluntariado externas

# 3.1. RESULTADOS DEL ÚLTIMO DIAGNÓSTICO: BUENAS PRÁCTICAS Y AREAS DE MEJORA



## DIMENSIÓN Social

En referencia a la diversidad y la inclusión y dado el tamaño de la empresa (en el año 2018: el personal trabajador equivalía a 343 personas activas) y aunque se trabaja con asociaciones y se colabora con acuerdos con entidades (La Caixa, Médicos del Mundo Navarra, Convenio Intereuropa, Gaztelan, Síndrome de Dwon) en planes de inclusión, el porcentaje es aún muy bajo.

Por otra parte, la participación de SEDENA en proyectos de promoción de voluntariado y acción social es muy aislada. Carece de iniciativas propias y no tiene establecidas medidas de apoyo ante posibles solicitudes de su personal para participar en programas y actividades de voluntariado externas

## 3.2. EVOLUCIÓN DE INDICADORES DIMENSIÓN ECONÓMICA

En la siguiente tabla se detallan los datos recogidos en el diagnóstico de RSE realizado en 2019 y los datos del año 2022, donde se puede medir el avance realizado por SEDENA, S.L. en las diferentes áreas de acción de la dimensión económica.

INDICADOR	ASPECTO VINCULADO	CONTRIBUCIÓN A ODS (Agenda Navarra 2030)	AÑO DE OBTENCIÓN DEL DATO: 2018	AÑO DE OBTENCIÓN DEL DATO: 2022
Resultados netos	E-03	8.10	13.204.424€	21.791.205 €
Inversión en I+D+i	E-04	9.10 9.13	No hay un plan de inversión	No se contempla inversión
% de proveedores y subcontratas de ámbito local	E-06	12.Nav	97% (se compra en el lugar de la prestación de servicios excepto en servicios comunes)	68% (se compra en el lugar de la prestación de servicios excepto en servicios comunes)
% de entidades proveedoras que cuentan con sellos Innovarse u otros análogos	E-06		Desconocido	Desconocido

## 3.2. EVOLUCIÓN DE INDICADORES DIMENSIÓN ECONÓMICA

INDICADOR	ASPECTO VINCULADO	CONTRIBUCIÓN A ODS (Agenda Navarra 2030)	AÑO DE OBTENCIÓN DEL DATO: 2018	AÑO DE OBTENCIÓN DEL DATO: 2022
Nº total de reclamaciones realizadas por clientes y organizaciones de consumidores	E-07		Organizaciones de consumidores: 0 Reclamaciones de clientes: se han recogido 3	Organizaciones de consumidores: 0 Reclamaciones de clientes: se han recogido 0
Nº de acciones de sensibilización / formación sobre discapacidad destinadas a la plantilla	E-09		3	4
Nº de personas formadas para atender a clientes con necesidades específicas.	E-09		21	43



## 3.2. EVOLUCIÓN DE INDICADORES DIMENSIÓN AMBIENTAL

INDICADOR	ASPECTO VINCULADO	CONTRIBUCIÓN A ODS (Agenda Navarra 2030)	AÑO DE OBTENCIÓN DEL DATO: 2018	AÑO DE OBTENCIÓN DEL DATO: 2022
Consumo total de energía, por fuente	A-02	07.20 07.31 07.35	474,61 KW	34991,34 kw
Porcentaje de energía renovable	A-02		0	0
Consumo total de agua	A-02		96 M <sub>3</sub>	76 M <sub>3</sub>
% del personal que acude al centro de trabajo en transporte público o transporte colectivo de empresa	A-06		<1%	<1%
Nº de acciones formativas en materia de medio ambiente	A-07		No se han realizado	2 sesiones abiertas a toda la plantilla
Nº de personas formadas en gestión ambiental	A-07		Todos el personal de coordinación (35)	Todas las acogidas en plantilla formación DESARROLLO SOSTENIBLE: 70 COORDINACIONES

## 3.2. EVOLUCIÓN DE INDICADORES

### DIMENSIÓN SOCIAL

En la siguiente tabla se detallan los datos recogidos en el diagnóstico de RSE realizado en 2019 y los datos del año 2022, donde se puede medir el avance realizado por SEDENA, S.L. en las diferentes áreas de acción de la dimensión social:

INDICADOR	ASPECTO VINCULADO	CONTRIBUCIÓN A ODS (Agenda Navarra 2030)	AÑO DE OBTENCIÓN DEL DATO: 2018	AÑO DE OBTENCIÓN DEL DATO: 2022
Distribución porcentual de los contratos, por tipo de contrato, tipo de jornada y sexo	SI-04/SI-07	4.31 8.20 8.30 8.31 8.35	<b>HOMBRES:</b> %C. EVENTUAL J. COMPLETA: :1,14% % C. EVENTUAL J. PARCIAL: 8,44% % C. FIJO,J. COMPLETA: 10,23% % C. FIJO, J. PARCIAL: 16,56% <b>MUJERES:</b> %C. EVENTUAL J. COMPLETA: :1,62% % C. EVENTUAL J. PARCIAL: 11,85% % C. FIJO,J. COMPLETA: 16,07% % C. FIJO, J. PARCIAL: 34,09%	<b>HOMBRES:</b> %C. EVENTUAL J. COMPLETA: :6,82% % C. EVENTUAL J. PARCIAL: 2,56% % C. FIJO,J. COMPLETA: 19,72% % C. FIJO, J. PARCIAL: 5,11% <b>MUJERES:</b> %C. EVENTUAL J. COMPLETA: :14,74% % C. EVENTUAL J. PARCIAL: 4,12% % C. FIJO,J. COMPLETA: 36,85% % C. FIJO, J. PARCIAL: 10,09%

## 3.2. EVOLUCIÓN DE INDICADORES DIMENSIÓN SOCIAL

INDICADOR	ASPECTO VINCULADO	CONTRIBUCIÓN A ODS (Agenda Navarra 2030)	AÑO DE OBTENCIÓN DEL DATO: 2018	AÑO DE OBTENCIÓN DEL DATO: 2022
Proporción entre salarios más altos y salarios más bajos	SI-05	10.11	86%	63,08%
Índice de incidencia	SI-06	08.60 03.14	1,71	1,46
Brecha salarial entre mujeres y hombres, por categoría profesional	SI-07	5.03Nav 05.10 05.12 05.33	(1) Dato no disponible.	De acuerdo al registro retributivo de Sedena no se aprecian diferencias superiores a un veinticinco (25) por ciento, en las diferentes categorías profesionales
Nº de personas contratadas de colectivos con dificultades de inserción, por tipo de colectivo	SI-09		(2) Dato no disponible	Dato no disponible
Nº medio de horas de formación/ persona, por categoría	SI-11	4.40	Personal directivo: 45 horas/persona M. intermedios: 10,34 horas/persona P. producción: 7,05 horas/persona P. Administración: 31 horas/persona	Personal directivo: 50 horas/persona M. intermedios: 22,5 horas/persona P. producción: 20 horas/persona P. Administración: 20 horas/persona
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		9	15

## 3.2. EVOLUCIÓN DE INDICADORES

### DIMENSIÓN SOCIAL



INDICADOR	ASPECTO VINCULADO	CONTRIBUCIÓN A ODS (Agenda Navarra 2030)	AÑO DE OBTENCIÓN DEL DATO: 2018	AÑO DE OBTENCIÓN DEL DATO: 2022
Proporción entre salarios más altos y salarios más bajos	SI-05	10.11	86%	82%
Índice de incidencia	SI-06	08.60 03.14	1,71	1,71
Brecha salarial entre mujeres y hombres, por categoría profesional	SI-07	5.03Nav 05.10 05.12 05.33	(1) Dato no disponible.	De acuerdo al registro retributivo de Sedena no se aprecian diferencias superiores a un veinticinco (25) por ciento, en las diferentes categorías profesionales
Nº de personas contratadas de colectivos con dificultades de inserción, por tipo de colectivo	SI-09		(2) Dato no disponible	Dato no disponible

## 3.2. EVOLUCIÓN DE INDICADORES DATOS DE PLANTILLA 2018

CATEGORÍA PROFESIONAL		PLANTILLA		PERSONAS CON DISCAPACIDAD SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA		> 45 AÑOS SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA		DE PROGRAMAS DE INTEGRACIÓN SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
PERSONAL DIRECTIVO	H	4	0,67	0	0	2	0,34	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0
PERSONAL MANDO INTERMEDIO	H	13	2,18	1	0,17	9	1,51	0	0
	M	16	2,68	0	0	3	0,50	0	0
PERSONAL PRODUCCIÓN	H	187	31,38	5	0,84	56	9,40	0	0
	M	360	60,40	3	0,50	141	23,66	0	0
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN	H	3	0,50	2	0,34	0	0	0	0
	M	11	1,85	0	0	4	0,67	0	0
Total H		207	34,85	8	1,34	67	11,24		
Total M		387	65,15	3	0,50	148	24,83		
TOTAL		594	100%	11	1,85%	215	36,07%		

## 3.2. EVOLUCIÓN DE INDICADORES DATOS DE PLANTILLA 2022

CATEGORÍA PROFESIONAL		PLANTILLA		PERSONAS CON DISCAPACIDAD SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA		> 45 AÑOS SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA		DE PROGRAMAS DE INTEGRACIÓN SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
PERSONAL DIRECTIVO	H	8	0,24	0	0	3	0,09	0	0
	M	2	0,06	0	0	0	0	0	0
PERSONAL MANDO INTERMEDIO	H	26	0,78	3	0,51	13	0,39	0	0
	M	70	2,09	0	0	31	0,93	0	0
PERSONAL PRODUCCIÓN/PERSON AL DE ATENCIÓN DIRECTA	H	761	22,73	2	0,34	123	3,67	0	0
	M	1107	33,03	2	0,34	251	7,49	0	0
PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES	H	177	5,28	1	0,17	48	1,43	0	0
	M	414	12,35	1	0,17	207	6,18	0	0
PERSONAL DE TÉCNICO	H	191	5,7	3	0,51	23	0,69	0	0
	M	595	17,75	1	0,17	116	3,46	0	0
Total H		1163	34,73	9	1,52	210	6,27		
Total M		2188	65,27	4	0,68	605	18,05		
TOTAL* (MOVIMIENTOS DE ALTAS Y BAJAS)		3351	100%	13	2,20%	815	24,32%		

# 3.3. BALANCE GLOBAL DE LAS 3 DIMENSIONES



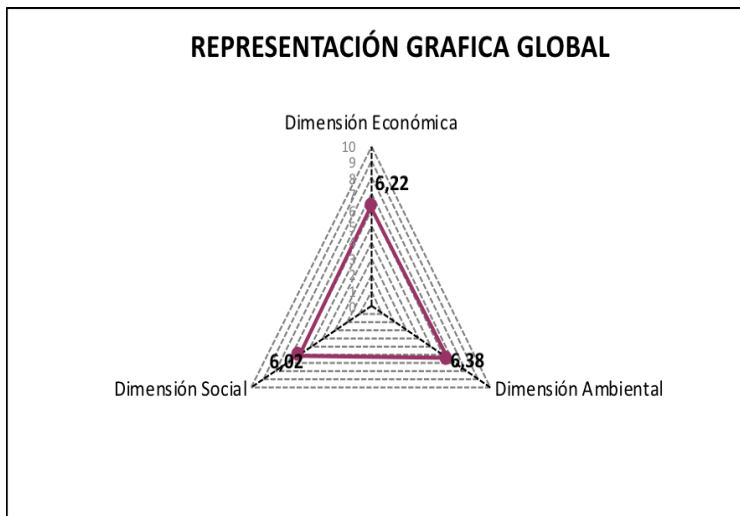
Tras el diagnóstico realizado vemos que existe un equilibrio entre las 3 dimensiones, con una puntuación algo menor en la dimensión social. Como ya hemos comentado esta sea posiblemente la dimensión más complicada por las dificultades propias de la actividad de la empresa:

- ❖ Diversificación de servicios
- ❖ Dispersión geográfica del personal
- ❖ En ocasiones plantillas subrogadas procedentes de otros “estilos” de empresa.

En la dimensión ambiental a pesar de ser una empresa de servicios, todo el personal está formado para aplicar buenas prácticas y trabajar en la medida de lo posible en utilizar menos recursos, productos menos agresivos con el medio ambiente, generación de menos residuos.

También existe un estudio de eficiencia energética del que se extrajeron algunas medidas que están por aplicar en el proyecto de remodelación de las oficinas.

La dimensión económica también está en una valoración aceptable. Es necesario la formalización de procedimientos para poder asentar y en su caso publicar resultados.





**SEDENA**

4. EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACTUACIÓN  
Y OTRAS ACCIONES ACOMETIDAS



# 4. – EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACTUACIÓN Y OTRAS ACCIONES ACOMETIDAS



Para el primer plan de actuación seleccionamos las siguientes 6 de las áreas de mejora, con las acciones señaladas

## **Dimensión Económica:**

- ❖ **ETICA Y TRANSPARENCIA:** Redactar formalmente un código ético y hacerlo público y accesible a todos los grupos de interés

## **Dimensión Ambiental:**

- ❖ **MOVILIDAD SOSTENIBLE:** Desarrollar e incentivar desde la empresa medidas que favorezcan el transporte público y/o colectivo en los diferentes centros donde la empresa presta sus servicios.
- ❖ **FORMACIÓN Y SENSIBILIDAD EN MATERIA AMBIENTAL** Llegar al 100% de plantilla formada y sensibilizada en temas ambientales.

## **Dimensión Social:**

- ❖ **INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DE CLIMA LABORAL:** Extender el estudio de clima laboral, liderazgo, motivación e implicación a todas las categorías profesionales. En el 2016 se realizó a niveles de coordinación y de mandos intermedios.
- ❖ **DIVERSIDAD E INCLUSIÓN:** Aumentar las acciones de inclusión e inserción llevadas a cabo formalmente por SEDENA
- ❖ **PROMOCIÓN DEL VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL:** Fomentar el voluntariado de la plantilla a través de la creación de iniciativas propias y/o participaciones activas en programas y actividades de voluntariado externas

# 4. - EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACTUACIÓN Y OTRAS ACCIONES ACOMETIDAS



Finalizado el plazo marcado para la ejecución del plan (julio 2023) y haciendo balance del grado de ejecución, vemos que algunas de las acciones planteadas tras el diagnóstico realizado las hemos sustituido por otras más prioritarias o que hemos considerado de más relevancia para los objetivos de la empresa. A continuación, detallamos, por cada dimensión los objetivos más relevantes y el momento del proceso en que nos encontramos en la fecha de redacción de esta Memoria de Sostenibilidad, visualizado a través de los indicadores definidos. Señalaremos también las acciones no planificadas y ejecutadas en este periodo:

## **DIMENSIÓN ECONÓMICA:**

### ➤ **Disponer de un código de conducta formalizado y accesible a todos los grupos de interés.**

- Se ha creado un grupo de trabajo, definido las bases para la elaboración del código y elaborado un borrador, pero todavía no se ha aprobado el documento definitivo.
- El Indicador planteado para este objetivo es: Ausencia de casos de corrupción con sentencia firme detectados.
- Resultado obtenido a fecha de elaboración de la memoria: 0 casos

Como acción no propuesta pero interesante dentro de la dimensión económica desde el 2022 formamos parte del grupo de empresas que está participando en el proyecto "personas, propósito y competitividad" organizado por la Universidad de Navarra y el CEN y con el propósito de generar un ecosistema que facilite a las empresas de la Comunidad una mejora continuada y sostenible de su modelo organizativo, a través de la definición e implantación de su propósito corporativo.

Tener un propósito nos permite seleccionar profesionales con capacidad de aprender, iniciativa, honradez, liderazgo, espíritu innovador, sintonía con el proyecto de la empresa, afán de superación,, predisposición para el trabajo en equipo..... cualidades y capacidades básicas en SEDENA.

# 4. - EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACTUACIÓN Y OTRAS ACCIONES ACOMETIDAS

## DIMENSIÓN AMBIENTAL:

### ➤ **Disminuir el impacto ambiental producido por la plantilla de SEDENA, S.L.**

- El primer indicador fue conocer la huella de carbono del personal de SEDENA,S.L.
- El segundo indicador fue conocer el % de la plantilla que acude al centro de trabajo en transportes públicos o no contaminantes.

La dificultad para conseguir la respuesta de toda la plantilla ha retrasado la consecución de este objetivo. No obstante, lo seguimos manteniendo y para ello hemos contratado a una empresa especialista en el cálculo de huella de carbono, A través de la plataforma de dicha empresa se van a registrar valores de medición sobre el impacto en la Huella de carbono de SDN para posteriormente tener asesoramiento sobre medidas a tomar.

### ➤ **Llegar al 100% de plantilla formada y sensibilizada en temas ambientales.**

- El primer indicador planteado era el **nº de acciones formativas ambientales realizadas**. En estos años en SEDENA hemos desarrollado una plataforma Moodle para realizar una parte de la acogida del personal y poder realizar píldoras y acciones formativas dirigidas a toda la plantilla. Una de las píldoras desarrolladas es una acción formativa ambiental.

Con esta acción conseguimos que el 100% de la plantilla tenga una formación básica en buenas prácticas ambientales.

- El segundo indicador era **la creación de un manual de buenas prácticas ambientales**. Este manual fue desarrollado y puesto a disposición de toda la plantilla. A las nuevas incorporaciones es parte de la información de acogida que reciben.
- El tercer indicador era el **nº de difusiones realizadas**. Anualmente se organizan acciones formativas dirigidas a todas las coordinaciones con lo que aseguramos que la información llegue a toda la plantilla de SEDENA. También se incluye en los proyectos que presentamos a nuestros clientes

# 4. - EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACTUACIÓN Y OTRAS ACCIONES ACOMETIDAS

## DIMENSIÓN SOCIAL:

### ➤ **Extender el estudio de clima laboral, liderazgo, motivación e implicación a todas las categorías profesionales. En el 2016 se realizó a niveles de coordinación y de mandos intermedios**

- En estos 2 años la empresa ha experimentado un gran crecimiento incorporando un elevado número de nuevos servicios por lo que hemos preferido comenzar por repetir el estudio realizado en el 2016 a las actuales coordinaciones y mandos intermedios antes de lanzarla a toda la plantilla. Este estudio está previsto para el 4º trimestre del 2023. Además, aprovecharemos que en este último año estamos migrando toda la información de la empresa a un share point 365 que proporcione un mayor y mejor acceso a toda la información y herramientas disponibles en SEDENA, S.L. facilitándonos la recopilación de respuestas.

### ➤ **Aumentar las acciones de inclusión e inserción llevadas a cabo formalmente por SEDENA.**

- El indicador propuesto era **% personas de inserción o inclusión en la empresa**. Partíamos de un 2,87% de la plantilla y a fecha del fin del plazo de este plan el % ha sido de 2,20%. Un problema que tenemos en SEDENA es la subrogación del personal en los nuevos servicios que vamos incorporando por lo que nos limita la capacidad de incrementar este dato.

### ➤ **Fomentar el voluntariado de la plantilla a través de la creación de iniciativas propias y/o participaciones activas en programas y actividades de voluntariado externas.**

En este punto hemos tenido avances en dos proyectos, aunque seguimos trabajando para promover este tipo de acciones entre la plantilla impulsándolo desde la Dirección de la Empresa.

- **LaborAble**. En colaboración con Fundación UPNA, desde el curso académico 2021-2022 hemos acogido prácticas para 4 personas en el Diploma de extensión universitaria en desarrollo de competencias para el empleo. Está dirigido a jóvenes con discapacidad intelectual.
- En el año 2022 nos incorporamos al proyecto **"tejiendo redes"** cuyo objetivo es desarrollar una red de alianzas y sinergias entre empresas, liderada por la Asociación Síndrome de Down de Navarra, cuyo factor común sea la inclusión sociolaboral desde la metodología de Empleo con Apoyo (ECA): la Red Navarra de Empresas Inclusivas (RNEI). Se trata de una participación colectiva para la consecución de un objetivo común: que el Empleo con apoyo deje de ser minoritario como fórmula de acceso al empleo ordinario para las personas con DI y/o SD.



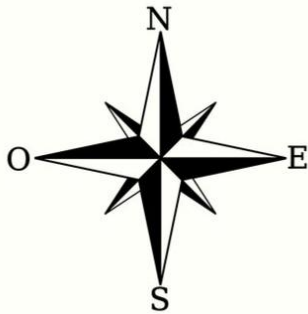
# SEDENA

## 5. CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

# 5. – LA CONTRIBUCIÓN A LOS ODS



## OBJETIVOS BRÚJULA



Alineamos nuestro modelo de gestión con los objetivos de desarrollo sostenible reflejados en la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas. El impacto social, la diversificación y la dispersión de los servicios que prestamos en nuestra Organización nos han inspirado para establecer estos 4 puntos cardinales: ODS 4, 5, 8 y 10/3 Salud y bienestar



**SEDENA**

6. LOS SIGUIENTES PASOS

## 5. – LOS SIGUIENTES PASOS



Una vez finalizadas las acciones propuestas para el último trimestre del 2023 completando acciones pendientes de nuestro plan de actuación InnovaRSE en SEDENA queremos seguir apostando por esta metodología para evidenciar y comunicar nuestra mejora continua en las prácticas de responsabilidad social empresarial. Para ello nos comprometemos a comenzar a trabajar en 2024 en un ciclo de mejora alineado con el plan estratégico de la empresa.

Seguiremos avanzando en el desarrollo, mejora y renovación de acciones sobre las que ya estamos trabajando:

- Elaboración de un nuevo Plan de Igualdad
- Renovación de las certificaciones de nuestro sistema de gestión bajo las normas ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001.
- Mantenimiento de nuestro sello Reconcilia
- Digitalización de nuestros procesos
- Cálculo de la huella de carbono

Y comenzaremos a trabajar en nuevos objetivos:

- Desarrollo de un sistema de seguridad de la información bajo la norma ISO 27001
- Utilización de nuestro Campus SEDENA como herramienta de formación y comunicación de la plantilla
- Creación de una intranet
- Creación de proyectos innovadores que promuevan la salud, la sostenibilidad, la inclusión, la diversidad.

En definitiva, seguiremos trabajando para marcar un camino que muchas personas quieran seguir.

