

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

CITANIAS OBRAS Y SERVICIOS, S.L.U.

CIF:B15675515

Vía Ibérica s/n

50009 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

30/09/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

Actualmente la organización cuenta con 166 empleados

CONCILIACION

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?

Si, un plan específico de conciliación

2. En caso afirmativo, información adicional.

Desde CITANIAS se ha implantado un Plan específico de conciliación el cual engloba los siguientes documentos:

- Análisis de la gestión de la conciliación.
- Análisis de los puestos de trabajo
- Compromiso de la dirección
- Declaración jurada cumplimiento fiscal y laboral
- Definición y orientación estratégica
- Designación del responsable EFR
- Diagnóstico
- Acta de revisión por la dirección
- Medidas EFR
- Indicadores de uso de las medidas
- Revisión de la legislación
- Seguimiento y medición de resultados
- Revisión por la dirección
- Análisis DAFO: donde se indican los siguientes riesgos y oportunidades:

1.Riesgos:

-En general, falta de políticas y medidas que promuevan la conciliación entre la vida laboral y personal de las personas trabajadoras.

- Escasa oferta de servicios para el cuidado de niños/as o de personas dependientes.
- Competencia que ofrezca mejores medidas de conciliación.

2.Oportunidades:

- Mejora del clima laboral.
- Mayor concienciación por parte de gerencia en materia de conciliación, mejorando la imagen externa de la empresa.
- Mejora en la gestión interna de la empresa en materia de conciliación.
- Mejor puntuación en los concursos públicos al ser el modelo efr un criterio de valoración.
- Aumento de la productividad por parte de la plantilla al gozar de una mejor conciliación.

3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

CITANIAS ha llevado a cabo encuestas de satisfacción a todo el personal de la empresa, con el fin de conocer la opinión de los trabajadores acerca de las medidas de conciliación adoptadas por la empresa. En ellas se ha podido observar que las peticiones que más se han solicitado por parte del equipo de CITANIAS son el teletrabajo y la flexibilidad horaria, las cuales ya han sido implantadas, para aquellos casos donde los trabajadores lo necesiten para poder conciliar

Además, otras encuestas previas como la realizada de riesgos Psicosociales el 12/2023 han determinado que los trabajadores tienen unas buenas condiciones laborales, siendo el puesto con peor puntuación el de encargado de obra, por lo que será un objetivo a trabajar en futuros años. También se ha realizado una encuesta a la consultoría Great Place to Work en Diciembre del 2023, en la cual se consigue la certificación Best Place To Work. dado que se alcanza una valoración anónima de las condiciones laborales de la empresa de un 9 sobre 10, habiendo respondido el 85% de la plantilla, lo cual se consideran excelentes resultados.

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

SI

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Los métodos de Evaluación y seguimiento que lleva a cabo CITANIAS son los siguientes:

-Seguimiento de los objetivos establecidos, para el 2025 se ha establecido el siguiente objetivo:

1.INFORMACIÓN CONTINUA ACERCA DEL MODELO EFR: proporcionar información periódica al personal sobre las opciones de conciliación laboral disponibles en la empresa y cualquier cambio o mejora en estas medidas. El criterio de consecución será: Mejora de un

5% el nivel de uso de las medidas de conciliación y calidad del empleo implantadas. Se medirá como punto de partida el 31/3/2024 y como punto de fin el 1/6/2025.

-Se lleva a cabo un diagnóstico efr, cuyos apartados principales son los siguientes :

1. Revisión de la legislación
2. Perfiles de los puestos de trabajo
3. Análisis de la gestión
4. Voz de la plantilla
5. Voz de la Dirección

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión reconocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia www.masfamilia.org, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

SI

8. En caso afirmativo, información adicional

CITANIAS ha obtenido el certificado en conciliación donde la Fundación Másfamilia certifica que el modelo de gestión efr- entidad familiarmente responsable en CITANIAS es conforme a las directrices y requisitos del documento norma efr 1000-2 edificio 5 y, de acuerdo a la auditoría/evaluación externa realizada por AENOR el alcance de este certificado es : diseño, estrategia y prácticas en gestión de la conciliación aplicadas en el desarrollo de las actividades de CITANIAS Obras y Servicios, SLU.

Dicho certificado puede verificarse en la página web de CITANIAS (<https://citancias.com/>)

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 6. Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 12. Otras

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

- Ampliación del periodo de disfrute de las vacaciones fuera del año natural.
- Mantenimiento de las vacaciones no disfrutadas durante 1 año extra

-Se optará siempre que sea posible por la formación en horario laboral o teleformación compatible dentro del horario laboral. En caso de que la formación sea en horario no laboral se le compensará el siguiente día laborable u otro pactado por el trabajador y su responsable.

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)
- 7. Otras

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

-Gestión de alojamiento en caso de Personas trabajadoras desplazados por motivos laborales

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 7. Plan de pensiones.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?

No aplica

¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

No aplica

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)

Si, plan de igualdad

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

CITANIAS dispone actualmente de un Plan de igualdad integrado en la organización cuyo principal objetivo es garantizar en el ámbito de la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación y, en particular, por razón de sexo.

A continuación se indica la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado el documento <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo> con código localizador 15102642112023 ?y expediente nº 15/11/0016/2023

Además de ello CITANIAS dispone de un Comité de igualdad y un Comité de Prevención del Acoso; también ha desarrollado un Protocolo de Acoso Sexual y por razón de Género y una Política de igualdad, donde se recoge lo siguiente:

CITANIAS OBRAS Y SERVICIOS declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta ?La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto a personas de otro sexo?.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.

3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional.

En primer lugar CITANIAS llevó a cabo en 2021 un Informe Diagnóstico de Igualdad de la empresa, con el fin de evaluar el punto de partida y a partir de ahí lleva a cabo una mejora continua..

El control del Plan de igualdad se lleva a cabo por el Comité de igualdad mediante las Actas de reunión y posteriormente la redacción de los informes de seguimiento. El último informe que se ha llevado a cabo es del 17 de julio de 2024.

T:SIG PRL_Q_MAFP-03 RRHHPlan de Igualdad CitaniasActas reunión Comité Igualdad

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

SI

6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

7. En caso afirmativo, información adicional.

CITANIAS dispone de las siguientes medidas adicionales para promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad dentro de la organización:

-Contratación directa de la cuota de discapacitados (2%) sin acudir a otras medidas indirectas como el pago a asociaciones de discapacitados.

-Plazas de parking reservadas cernas a la entrada para personas con discapacidad o personas con movilidad reducida.

Además de ello CITANIAS dispone de una Política de diversidad e inclusión.

La diversidad en Citanias pone el foco en:

1. El talento sin etiquetas.
2. Las necesidades e intereses de las personas que se relacionan con la empresa.
3. La eliminación de los prejuicios que tanto limitan a las empresas y a las personas.
4. En empoderar a personas en riesgo de exclusión social en sus áreas de influencia.

8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad (www.fundaciondiversidad.com), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

-CITANIAS dispone del sello AENOR de Responsabilidad social IQNet SR10:2015-

-CITANIAS es firmante de la Carta de la Diversidad desde el 07/05/2024 de la Fundación Diversidad, donde las empresas, instituciones y entidades que voluntariamente firman la Carta de la Diversidad respetan la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.

-La Fundación Másfamilia certifica que el modelo de gestión efr-entidad familiarmente responsable implantado en CITANIAS es conforme a las directrices y requisitos del documento norma efr 1000-2 edición 5 y, de acuerdo a la auditoria /evaluación externa realizada por AENOR el alcance de este certificado es : diseño, estrategia y prácticas en gestión de la conciliación aplicadas en el desarrollo de las actividades de CITANIAS OBRAS Y SERVICIOS.

-Además de ello CITANIAS ha obtenido la certificación Great Place To Work.

Todas estas certificaciones pueden ser consultadas en la pág web de CITANIAS <https://citantias.com/>

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.

- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definan de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.
- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social al margen de su objeto social que realiza la organización?

CITANIAS lleva a cabo las siguientes acciones de voluntariado corporativo:

-Campañas o actividades relacionadas con el medio ambiente y el reciclado. Ejemplo, regalo de botellas de agua térmicas reutilizables OceanLimp

-Colaboración en proyectos solidarios: integración profesional de trabajadores sin recursos de Caritas - Appeco

-Obra social de la organización: Patrocinio de un barco del equipo femenino de Vela en la Copa del Rey en 2023

-Recogida de comida, ropa y medicamentos para la guerra de Ucrania

-Posibilidad de donación de sangre en el centro de trabajo

¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?

CITANIAS lleva a cabo principalmente sus acciones sociales con Caritas y Appeco.

¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?

Desde el 2020 CITANIAS lleva a cabo estas acciones de forma anual.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?

CITANIAS lleva a cabo diferentes acciones por un lado, la concienciación de todo el personal de CITANIAS a través de los canales internos y tableros de anuncios.

Por otro lado, se lleva a cabo la difusión en redes de las obras realizadas por CITANIAS del Gobierno de Aragón para mejorar sus servicios. Donde CITANIAS difunde como se lleva a cabo el proceso constructivo, realizando especial importancia a la segregación de residuos y prevención de riesgos laborales, y haciendo llegar el valor social que tendrá la obra una vez finalizada

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

CITANIAS lleva a cabo esta difusión a través de sus canales internos con el personal propio de la empresa, y mediante sus canales externos (redes sociales) siendo público y accesible para todo el mundo.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

CITANIAS actualmente ha llevado a cabo un refuerzo importante del área de marketing y comunicación realizando publicaciones y difusión de nuevas acciones de forma semanal., a través de linkedin (<https://www.linkedin.com/company/citaniasobrasyservicios/posts/?feedView=all>), Instagram o twitter.

COMPROMISO CON LOS ODS

¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí, mi organización asume un compromiso público con la Agenda 2030 y la consecución de los ODS.

En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso

Actualmente CITANIAS no esta adherida al Pacto Mundial de la ONU, pero ha iniciado los trámites para ello.

¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización ha realizado puntualmente algún evento orientado a la sensibilización del personal con los ODSs

En caso afirmativo, información adicional

CITANIAS ha realizado diferentes eventos para promover la salud y bienestar de sus trabajadores como es la colaboración de los trabajadores de CITANIAS en la carrera anual 5K Leyma contra el cáncer, también se llevan a cabo torneos anuales de pádel y futbol, además de poner a disposición de todo el personal un catering de comida saludable para fomentar los buenos hábitos.

Además de ello se han realizado formaciones en igualdad a todo el personal con el fin de fomentar la sensibilización.

Con el fin de promover el cuidado del medioambiente se han colocado carteles informativos en la oficina que promuevan el cuidado del agua disminuyendo su consumo, así como la disminución de vasos de plásticos, promoción del reciclaje y disminución del consumo eléctrico.

Además de ello CITANIAS ha establecido un plan completo de formación de todo el personal, con el fin de promover la formación continua.

¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la

función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

En caso afirmativo, información adicional

CITANIAS ha nombrado como responsable de la integración de los ODS en CITANIAS es Pablo Sabín Miralles de Imperial cuyas tareas fundamentales son las siguientes:

- Canalizar las comunicaciones internas/externas de la organización (directrices, sugerencias, quejas, etc)
- Asumir los resultados de las verificaciones externas por parte de la entidad correspondiente y realizar las pertinentes actualizaciones.
- Vínculo entre la dirección y los empleados y empleadas
- Responsable del buen funcionamiento del modelo

¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?

Sí, mi organización analiza puntualmente aspectos que pueden impactar positiva o negativamente sobre los ODS

En caso afirmativo, información adicional

CITANIAS lleva a cabo un Análisis DAFO de los riesgos y oportunidades de los ODS de interés para la organización.

¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?

Mi organización tiene en cuenta el contexto y las expectativas de los grupos de interés pero no de una manera formal

¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

CITANIAS tiene un compromiso firme con los ODS prueba de ello ha sido la obtención de las siguientes certificaciones:

- ISO 14001
- ISO 9001
- ISO 45001
- ISO 27001
- ISO 50001
- ISO 37301
- UNE 166002
- ISO 19650

Dichas certificaciones se encuentran publicadas en la web de citanias (<https://citanias.com/>)

En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

CITANIAS mantiene en constante comunicación de todas las actualizaciones en su compromiso con los ODS, mediante el envío a través del email de empresa a todo el personal así como al a través del canal de difusión interno de todas aquellas novedades o actualizaciones en los ODS.