



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

ITVASA



Oviedo, 25 de octubre de 2011.

El paso del tiempo nos confirma el paralelismo entre los objetivos del Pacto Mundial de Naciones Unidas y la visión del desarrollo de la sociedad que tienen las personas que formamos ITVASA.

Los momentos que estamos viviendo nos llevan a una reflexión profunda. ¿Qué estamos haciendo bien? ¿Qué debemos evitar? Las líneas marcadas desde el Pacto Mundial nos ayudan a dar respuesta a estas preguntas. La pertenencia a este colectivo de entidades comprometidas nos está sirviendo de acicate para mejorar, aprendiendo de las experiencias de los demás, y esperando que nuestro esfuerzo sirva de revulsivo para otras empresas a seguir por el mismo camino.

Desde ITVASA somos conscientes de que las sociedades y las empresas que crecen desequilibradas están abocadas al fracaso.

Esa labor de equilibrio, de compromiso, de toma de conciencia de los problemas globales es la que nos va a llevar a conseguir una sociedad en la que todas las personas podamos desarrollar nuestros proyectos personales y profesionales con los mejores resultados.

Estas reflexiones refuerzan nuestro compromiso con esta misión, y nos compromete a una participación decidida y activa.

El año 2010, cuyo Informe de Progreso presentamos y compartimos, ha sido un año de proyectos, de revisión de procedimientos, en definitiva, de mucho trabajo orientado a esa mejora continua que buscamos en todas las facetas de nuestra relación con nuestro entorno.

Desde el punto de vista del fortalecimiento de nuestra organización podemos decir que el año 2010 ha sido un año destacado para ITVASA. La consecución del Sello 400 del Modelo EFQM escenifica la madurez y el compromiso por parte de todas las personas, y nos abre nuevas vías de desarrollo. Las autoevaluaciones del modelo nos han servido para conocernos mejor a nosotros mismos, y esto es la clave para saber cómo mejorar y por lo tanto crecer. Tenemos las bases para conseguir un crecimiento equilibrado, social, económicamente justo, medioambientalmente eficiente, y que marcará sin duda, las líneas futuras de nuestras políticas y estrategias.

Otras acciones realizadas que queremos destacar son las siguientes:

- Revisión de la Política de ITVASA (4ª edición).
- Creación del Comité de Responsabilidad Social.
- Diseño de nuevas instalaciones con soluciones innovadoras desde el punto de vista de la búsqueda de eficiencias energéticas.
- Ampliación de los programas de sensibilización en seguridad vial a la comunidad escolar de la Educación Secundaria Obligatoria de Asturias.



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010



ITVASA, ha tratado de participar de forma activa en las actividades de la Red Española. La Jornada de difusión del Pacto Mundial, desarrollada en Oviedo conjuntamente con el Club de Calidad de Asturias, ha sido para nosotros una actividad destacada, especialmente, por su contribución a la difusión regional de este proyecto.

El equilibrio es una pieza clave en la planificación de nuestra relación con nuestros partes interesadas. En esa dirección se encaminan nuestros objetivos, tratando de buscar una estrategia empresarial capaz de no dejar fuera de nuestra atención a ninguno de nuestros grupos de interés.

Nuestros objetivos más destacados son la creación de una plataforma digital de formación para nuestras personas, la continuación de los programas educativos sobre seguridad vial y medioambiente dirigidos a la comunidad escolar, y la construcción de nuevas instalaciones diseñadas desde una perspectiva de búsqueda de la máxima operatividad, pero también incorporando nuevas tecnologías que permitan la máxima eficiencia medioambiental.

Finalmente indicar, que esta renovación del compromiso con el Pacto Mundial que queremos reafirmar, es y será, una buena oportunidad para tener una guía sólida y responsable a la hora de establecer nuestra línea empresarial, y una herramienta útil para compartir con las personas de nuestro entorno sobre cuál es el modelo de empresa y de sociedad que promovemos desde ITVASA.

Francisco Javier Varela Rodríguez
Gerente

Información general

Perfil de la entidad: ITVASA

- **Dirección:** General Elorza, 34 1ª
- **Dirección web:** www.itvasa.es
- **Alto cargo:** Francisco Javier Varela Rodriguez , Gerente
- **Fecha de adhesión:** 30/04/2007
- **Número de empleados:** 156
- **Sector:** Automoción y material de automóviles
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Inspección Técnica de Vehículos
- **Ventas / Ingresos:** 8.337.532
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** ITVASA no recibe ningún tipo de ayudas financieras provenientes de las Administraciones públicas.
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Otros
- **Desglose de otros Grupos de Interés:** Sociedad y Accionistas.
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** La características de la misión de ITVASA hace que nuestros clientes y las personas que desarrollan el servicio son los pilares clave de la organización. La sociedad en su conjunto, como parte interesada de la correcta prestación del servicio de Inspección Técnica de Vehículos, es otro grupo de interés a destacar. Por último lugar, pero no menos importante, nuestros accionistas, en este caso la Administración autonómica, que vela por el adecuado funcionamiento del servicio buscando criterios de eficiencia calidad y coste. La designación de nuestros grupos de interés ha sido realizado atendiendo a las distintas puestas en común desarrolladas en el despliegue de nuestras estrategias de gestión y responsabilidad social(Grupos de trabajo, Comité de Dirección, Comité de Responsabilidad Social).
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:** España
- **Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:** España
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** Las diversos asuntos contenidos en este Informe han sido definidos por los responsables de las áreas vinculadas al mismo, tratando de destacar aquellos asuntos que por su repercusión o esfuerzo hayan sido un objetivo destacado en la organización. También se han tratado de reflejar aquellas acciones que puedan servir de modelo para otras organizaciones, al entender que , los Informes de progreso son una puesta en común que nos ayudan a construir el futuro apoyandonos mutuamente.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** Web corporativa, Intranet de ITVASA y web del Pacto Mundial.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Sello 400+ del Modelo de Excelencia en la Gestión EFQM.
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2010
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2009
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* ITVASA incorpora las sugerencias de sus grupos de interés a través de distintos canales. Las encuestas a clientes, realizadas de forma bianual por la Universidad de Oviedo, así como las encuestas de clima laboral interno y condiciones psicosociales contribuyen a encauzar nuestras acciones de mejora a implantar. Nuestro procedimiento de gestión de quejas y reclamaciones y el registro de las reclamaciones verbales son otros dos elementos de recogida de información muy interesante para la planificación de nuestra línea de trabajo. A nivel interno se dispone de un programa de gestión de sugerencias que permite un adecuado seguimiento de todas las propuestas.
- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* La Junta Directiva, o Comité de Dirección en nuestro caso, está formado por el Gerente, el Director Técnico, los/as Directores/as de estación y los/as Responsables de Formación, Personas, Informática, Responsabilidad Social, Medio Ambiente, Seguridad y Salud y Comunicación. La implantación de los Diez principios del Pacto Mundial son supervisados desde el Comité de Responsabilidad Social. Este Comité está presidido por el Gerente, como máximo ejecutivo de la empresa.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) Itvasa dispone de diversos indicadores de medición de su Responsabilidad Social. Como ejemplo citamos los siguientes: Horas de formación por persona, nº de sugerencias, gastos en consumos energéticos, reclamaciones.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) Las personas de ITVASA somos sensibles a participar en distintos proyectos sociales y humanitarios. Se realizan de forma habitual colaboraciones económicas en caso de desastres humanitarios y se apoyan iniciativas concretas para impulsar la implantación de los derechos fundamentales de las personas. Nuestro canal de comunicación interna facilita de manera constante información sobre proyectos vinculados a la defensa de los derechos humanos.

Más información

- *Notas:* ITVASA pretende con la lectura de este Informe conseguir que nuestros grupos de interés tengan un amplio conocimiento de nuestro funcionamiento y de como nuestra organización está orientada al cumplimiento de los 10 principios del Pacto Mundial. La transparencia es clave en el desarrollo de las organizaciones, y desde ITVASA consideramos, que con la redacción de este Informe, complementado con



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

ámplia documentación adjunta, nuestras partes interesadas reciben una información adecuada para sus intereses. La información a nuestros grupos de interés es completada con nuestra Memoria EFQM, la WEB corporativa (www.itvasa.es) y nuestra intranet.

● *Dirección web:* <http://www.itvasa.es>

● *Implantación otros Grupos de Interés:* La relación de ITVASA con su entorno es muy amplia dado el servicio prestado. Por este motivo, aunque nuestros grupos de interés principales sean clientes, personas, accionistas y sociedad, no descuidamos en absoluto nuestra relación con el resto de partes interesadas. Nuestro servicio, y los procedimientos existentes, están orientados a cumplir los requerimientos de todas las personas que pueden estar afectadas, interesadas o repercutidas por la labor de ITVASA.

● *Día de publicación del Informe:* -No definido-

● *Responsable:* Julio Tames

● *Tipo de informe:* A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.



POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.



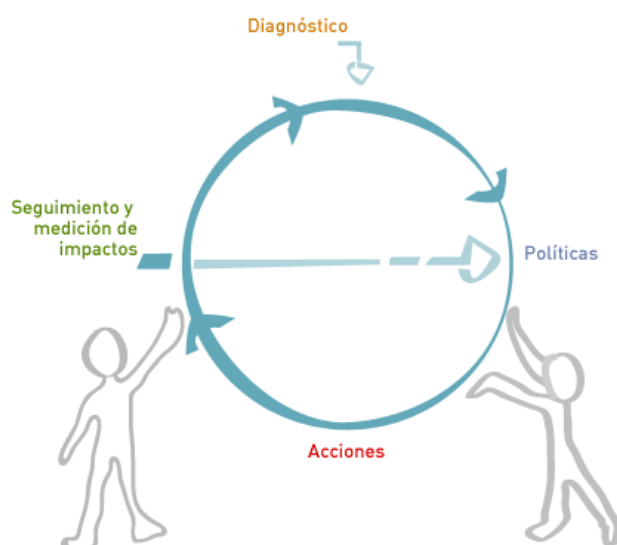
ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.





• Principio 1

Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C1I1)

Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo, sería el incremento del número de accidentes laborales.

Respuesta: SI

Implantación: La misión de ITVASA está directamente enfocada a salvaguardar un derecho fundamental de las personas, la seguridad vial. Este es el eje de nuestra actividad y sobre el que se construye una empresa comprometida, profesional y responsable.

ITVASA quiere ser útil a sus clientes a la hora de cumplir con un requisito legal: la inspección técnica de vehículos.

Nuestra empresa trata de dar respuesta a las necesidades sociales en esta materia acercando y facilitando este servicio de una manera profesional, eficiente e imparcial al menor coste posible para los ciudadanos. En ITVASA somos consciente de la necesidad de establecer un seguimiento del tratamiento de los derechos humanos en nuestra actividad.

Estamos siendo capaces de establecer acciones orientadas al desarrollo personal y profesional, apostando por la formación, el aprovechamiento de las diversas potencialidades de las personas y el estímulo de la creatividad y el compromiso. La seguridad laboral y la participación de las personas en la elaboración y puesta en marcha de procesos son dos aspectos muy tenidos en cuenta en nuestra concepto de modelo de empresa. Contamos con una Guía para las Personas de ITVASA donde están definidas la misión, visión y valores de nuestra empresa, así como su gestión y organización. Asimismo, la propia organización ha creado un Manual de Buenas Prácticas por el que se regula y describe nuestro trato con las personas de nuestro entorno.

Desde ITVASA creemos que todas las personas tienen derecho a una certeza en su futuro, por ello defendemos la creación de empleo estable y trabajamos por mejorar el bienestar de las personas que participan e integran nuestra organización.

Nuestras acciones están orientadas a un comportamiento social responsable, sin despilfarrar recursos, pero teniendo siempre en primer lugar la seguridad y salud de las personas e intentando minimizar nuestro impacto medioambiental.

Para lograr todos estos objetivos colaboramos activamente con nuestros proveedores, indicándoles nuestras mejores prácticas y asimilando su buen hacer. En ITVASA nos orientamos hacia la valoración y aprecio de nuestros clientes, el prestigio en nuestro ámbito y la realización profesional y desarrollo personal de las personas que forman la empresa.

Objetivos: Existen distintos canales de recepción de información que nos permiten hacer un completo diagnóstico de la situación de los derechos humanos en la empresa. (Reuniones, registros de quejas y sugerencias, seguimientos de procesos, encuestas).

Es importante que la difusión de los principios que suscribimos debe extenderse no sólo a nuestras personas y clientes en el día a día mediante la colocación de información en diversos soportes (paneles/carteles informativos en los centros de trabajo, página web, intranet, campañas puntuales), sino que además su cumplimiento debe ser un requisito para todos nuestros proveedores.

El establecimiento de objetivos integrados en la reunión del Comité de Dirección: medioambientales, de calidad, de prevención de riesgos, de diseño y de formación, garantiza el apoyo, la difusión y los recursos necesarios para su consecución y la implicación de todos/as en su logro.

[Descargar el documento adjunto](#)



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa? (P1C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: La misión, visión y valores, se definieron por un grupo de personas de todas las áreas de la organización. Este equipo, dirigido por el Gerente, tras debatir los aspectos más relevantes del servicio y de la empresa, y teniendo en cuenta al sector al que pertenece, elabora una propuesta que se presenta para su revisión y aprobación por el Comité de Dirección. Anualmente se revisa su formulación, y en su caso, se plantean los cambios que se consideren adecuados.

Como consecuencia de lo anterior, el Gerente de ITVASA tiene suscrita una declaración pública definiendo la política de la empresa y recogiendo todos nuestros enfoques estratégicos. En ella, queda manifiestamente recogido, el respeto de los derechos fundamentales de las personas.

Nuestra organización se basa en un Sistema de Gestión Integrado: calidad, medioambiente, prevención de riesgos laborales, e innovación. Cuenta además con procesos descritos de comunicación interna, de promoción y de actuación ante el acoso sexual.

ITVASA coordina su RSE a través de un Comité, perfectamente reglamentado, que planifica, desarrolla y revisa las acciones necesarias en esta materia.

En todas las estaciones de inspección existe una declaración pública de nuestra política integrada, así como en nuestra página web y en el canal interno de TV "Canal ITVASA", que emite una programación diseñada por la propia empresa, destinada no sólo a informar puntualmente sobre la situación en la estación, sino además para hacer llegar a los clientes que acuden a los distintos centros, nuestros valores y principios.

Objetivos: En una sociedad cambiante es importante estar atentos a incorporar a nuestras políticas y estrategias todos aquellos nuevos enfoques que se consideren necesarios. La imagen que ITVASA quiere dar de honestidad, independencia, credibilidad, fiabilidad y prestigio se sustenta en el conocimiento y la aplicación de nuestros valores y principios; la evaluación periódica tanto de los resultados de inspección como de la aplicación del Manual de Buenas Prácticas es la garantía de que las personas de ITVASA asumimos estos valores que nos integran y diferencian.

[Descargar el documento adjunto](#)



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P1C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: En ITVASA nos hemos conducido siempre de manera intuitiva hacia la responsabilidad social: respeto al medioambiente, enfoque al cliente, contribución a un comportamiento responsable, desarrollo de las personas de ITVASA, política de no discriminación, de igualdad de oportunidades, transparencia de nuestros procesos, valores de las personas y principios de actuación que se guían por la dignidad de las personas: clientes y trabajadores/as, respeto escrupuloso de la legalidad.

Es por ello, que el respeto a los derechos humanos es requerimiento básico en nuestras actuaciones.

Itvasa ha desarrollado durante el año 2010 un servicio WEB que facilita la accesibilidad al servicio mediante la reserva online de cita previa. Es un paso más en la búsqueda de facilitar a nuestros clientes el cumplimiento de un requisito socialmente tan necesario.

Durante este ejercicio han sido desarrolladas acciones en materia de PRL, destacando la formación a todos los mandos intermedios sobre la gestión de las inspecciones de seguridad y la cumplimentación informática de incidentes.

El desarrollo del área de I+D+I nos ha permitido poner en funcionamiento un procedimiento de vigilancia tecnológica que permite disponer de la información necesaria para una adecuada adaptación de procesos e instalaciones.

Las encuestas de satisfacción bianuales a clientes nos señalan la línea a seguir y las mejoras a incorporar en nuestro servicio.

Objetivos: La creación del Comité de Responsabilidad Social es un hecho que nos permite tener una herramienta para seguir de manera cercana cualquier vulneración de derechos elementales. Es nuestro objetivo divulgar las buenas prácticas dentro y fuera de la organización. Esto nos permite colaborar con la sociedad en la inclusión de modos de relación éticos.

Para ITVASA, disponer de una política de costes que facilite una sencilla accesibilidad al servicio por parte de nuestros clientes es muy importante. Para ello es nuestro objetivo permanente ofrecer un servicio de calidad al coste más bajo posible.

[Descargar el documento adjunto](#)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos (P1C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Las certificaciones: ISO 9001:2000, ISO 14001:2004, OHSAS 18001, UNE166.002, y sus auditorías periódicas, aseguran el cumplimiento de requisitos referidos a Calidad, Medioambiente, Seguridad y Diseño. La autoevaluación EFQM, que durante el año 2010 nos ha llevado a la consecución del SELLO 400+, sirve también de indicador sobre la implantación de nuestro sistema de gestión. Estas certificaciones aseguran el cumplimiento de una serie

de requisitos legales orientados al cumplimiento de parte de los derechos humanos fundamentales. La vigilancia del cumplimiento de nuestra política por parte de la dirección, de los representantes sindicales y del conjunto de personas que formamos ITVASA garantizan el cumplimiento de los requerimientos existentes.

Nuestra importante apuesta por la formación permite el desarrollo de bases sólidas sobre las que la política integrada de ITVASA se asienta.

Como herramientas de seguimiento de la información externa disponemos de las siguientes: Reuniones periódicas con representantes públicos, encuestas a clientes cada dos años, registro y análisis de quejas y reclamaciones de clientes, reuniones periódicas con representantes del sector, reuniones y alianzas con proveedores.

La recogida de informaciones internas que nos ayudan a hacer un seguimiento de nuestra política de derechos humanos se apoya en reuniones periódicas del Comité de dirección, de la unidad Líder de los centros, del Comité de Responsabilidad Social, del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como a través del Buzón electrónico de Comunicación interna, del programa SOFI de gestión de sugerencias, de las distintas evaluaciones de la formación y de los procesos de selección y promoción, de la encuesta de Clima Laboral, del estudio ergonómico, de la encuesta psicosocial y, de las reuniones con los representantes de las personas entre otras fórmulas de comunicación y contraste.

Objetivos: El rediseño de nuestra página web: www.itvasa.es, con la inclusión de un apartado de responsabilidad social, así como el desarrollo de un canal de televisión interno "Canal ITVASA", permiten contar con potentes medios de comunicación mediante los cuales hacer llegar a todos/as los ciudadanos de manera inmediata nuestro mensaje, nuestros valores y principios. Queremos seguir transmitiendo nuestro enfoque y ser vigilantes en todo aquello que tenga relación con la vulneración de derechos.

Itvasa ha incorporado al proceso de formación un documento de seguimiento de la eficacia. Este formato, que incluye un Diario de aprendizaje, debe ser revisado por los responsables de área para evaluar la eficacia de la acción formativa, así como para evaluar al formador.

Itvasa dispone de una base de datos curricular y de formación de las personas, así como un historico laboral y de evaluaciones del desempeño que permite realizar un adecuado seguimiento de las necesidades o potencialidades existentes.

[Descargar el documento adjunto](#)

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C511)

Respuesta: 100 %

Implantación: Todas las personas de ITVASA reciben en el momento de su incorporación a la empresa una "Guía para las Personas". Las entrevistas posteriores con la Responsable de Personas, el Coordinador de formación, y finalmente, el Gerente, sirven de refuerzo para la formación inicial de las actitudes esperadas.

Se recibe formación del Manual de Buenas Prácticas, y periódicamente, las personas son evaluadas de acuerdo a este manual donde se explica el comportamiento ético requerido para formar parte de la empresa.

En nuestra intranet disponemos de los procedimientos descritos anteriormente, y en todos los centros de trabajo, existe acceso a nuestros Manuales de Gestión Integrada. Las diversas sugerencias internas pueden ser canalizadas a través de una herramienta informática que asegura su seguimiento y revisión. Todas las personas disponen de correo electrónico corporativo y existe un correo específico de comunicación interna donde volcar aquellas consideraciones que se estimen oportunas.

Objetivos: ITVASA mantiene de manera actualizada sus procesos y procedimientos. Ello conlleva una actualización permanente de información para su personal.

El proceso de formación, en evolución constante, garantiza a las nuevas personas que se incorporan a la organización, un

adecuado nivel de conocimientos sobre los modos de actuar acordes con nuestros principios y valores.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Cientes	No tenemos riesgo	
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	Código Ético	Revisión y seguimiento de las estrategias y políticas desarrolladas.
	Política de Atención al Cliente	Revisión y seguimiento de las estrategias y políticas desarrolladas.
	Política de calidad	Revisión y seguimiento de las estrategias y políticas desarrolladas.
	Política de RSE	Revisión y seguimiento de las estrategias y políticas desarrolladas.
	Políticas internas de gestión	Revisión y seguimiento de las estrategias y políticas desarrolladas.
Empleados	Código de conducta	Revisión del Manual de Buenas Prácticas. Realización de checklist de seguimiento
	Código Ético	Revisión del Manual de Buenas Prácticas. Realización de checklist de seguimiento
	Política de RRHH	Revisión del Manual de Buenas Prácticas. Realización de checklist de seguimiento
	Política de RSE	Revisión del Manual de Buenas Prácticas. Realización de checklist de seguimiento
	Políticas internas de gestión	Revisión del Manual de Buenas Prácticas. Realización de checklist de seguimiento
	Reglamento interno	Revisión del Manual de Buenas Prácticas. Realización de checklist de seguimiento

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Acción social	Mantenimiento de estándares del servicio de alta calidad y coste más bajo.
	RSE	Mantenimiento de estándares del servicio de alta calidad y coste más bajo.
Empleados	Acción social	Realización del check list de seguimiento del Manual de Buenas Prácticas.
	RSE	Realización del check list de seguimiento del Manual de Buenas Prácticas.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	Realización de encuesta a clientes, aumentando aspectos de RSE
	Buzón de sugerencias	Realización de encuesta a clientes, aumentando aspectos de RSE
	Comité de seguimiento y RSE	Realización de encuesta a clientes, aumentando aspectos de RSE
	Encuestas	Realización de encuesta a clientes, aumentando aspectos de RSE
	Procedimiento de gestión de incidencias	Realización de encuesta a clientes, aumentando aspectos de RSE
Empleados	Servicios de atención al cliente	Realización de encuesta a clientes, aumentando aspectos de RSE
	Auditorías	Seguimiento y mejora de procesos y protocolos.
	Buzón de sugerencias	Seguimiento y mejora de procesos y protocolos.
	Comisión interna de control o Comité ético	Seguimiento y mejora de procesos y protocolos.
	Dirección de RRHH	Seguimiento y mejora de procesos y protocolos.
	Encuesta	Seguimiento y mejora de procesos y protocolos.
	Procedimiento de gestión de incidencias	Seguimiento y mejora de procesos y protocolos.
	Protocolos Prevención acoso y PRL	Seguimiento y mejora de procesos y protocolos.



• Principio 2

Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C111)

Respuesta: SI

Implantación: La valoración y selección de nuestros proveedores está sujeta al cumplimiento por su parte de todos los requerimientos legales y comportamientos éticos.

Los responsables de compras tienen acceso desde el "portal ITVASA" a la lista de proveedores, censados tanto por servicio-producto como por nombre.

La evidencia de cualquier acción que vaya en contra de una actitud adecuada, pone en marcha un mecanismo de seguimiento y evaluación que puede llegar a derivar en la baja del proveedor afectado.

No están detectados factores de riesgo en nuestra cadena de suministro.

En ITVASA realizamos las compras más significativas a una central de compras del Estado para realizar una óptima gestión de nuestros recursos económicos.

Disponemos de diversas herramientas de control de gasto, especialmente el realizado por parte del Tribunal de cuentas del Principado de Asturias, con lo que la transparencia y la responsabilidad están garantizadas.

En nuestra web disponemos de una pestaña destinada a "Licitaciones" para facilitar la libertad de concurrencia a cubrir nuestras necesidades de obra, suministro o servicio. La Ley de Contratos del Sector público es nuestra normativa base de referencia para establecer unos procesos transparentes y con todas las garantías para las partes implicadas.

Objetivos: El desarrollo mediante una aplicación informática (SOFI) del sistema de gestión administrativo, permite el acceso de todas las personas a los proveedores homologados por la empresa. Nuestro objetivo pasa por seguir incluyendo criterios socialmente responsables en la selección de nuestros proveedores.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C211)

Respuesta: SI

Implantación: En ITVASA estamos certificados con la Norma ISO 9001:2000. En esta Norma se incluye un procedimiento de compras PG-02/IN donde se describe el proceso de la compra. La certificación ISO 9001:2000 incluye herramientas de seguimiento y control para nuestros proveedores, y nos permite vigilar el cumplimiento de todos los requerimientos legales.

La valoración de proveedores realizada periódicamente nos permite registrar todas aquellas incidencias relacionadas con el producto o servicio prestado, y que puedan ser susceptibles de conductas negligentes o falta de ética.

La colaboración con proveedores es un hecho habitual en nuestra relación externa, como lo demuestra entre otros casos, el desarrollo de software para equipos de inspección realizado con nuestro proveedor RYME.

Objetivos: Dentro de nuestros objetivos se incluye seguir potenciando la selección de proveedores entre aquellos que presenten especial atención en aspectos tales como certificaciones, política de no discriminación, fomento de la integración, seguridad laboral, etc.

En una sociedad en la que el mercado condiciona tantas cosas, y no siempre de forma positiva como estamos viendo en estos momentos, hay que estar especialmente vigilantes respecto a que tipo de actitudes estamos respaldando en el momento de contratar un servicio o producto. Una decisión desafortunada lanza un mensaje negativo y confuso a la sociedad acerca de cual es el camino adecuado para llegar al éxito. Ese es un fallo que debemos tratar de evitar estableciendo criterios de selección claros, justos, eficaces y objetivos.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Nuestros procedimientos de compras y selección de proveedores favorecen la inexistencia de prácticas no adecuadas en nuestros proveedores.

Entre las acciones realizadas se incluye la revisión de la valoración de los proveedores. Este seguimiento, liderado por el Departamento de administración, se apoya en la herramienta informática denominada SOFI, para poder hacer ágil el proceso, y a la vez, dar máxima transparencia para conocer los resultados de las evaluaciones. Como fuente de información principal se tienen en cuenta todas las no conformidades o incumplimientos sucedidos durante el periodo evaluado.

Existen diversos medios para poner de manifiesto la existencia de indicios acerca de ilegalidades en materia de derechos humanos. La dirección es especialmente vigilante en este tema al considerarlo principio básico del desarrollo de la empresa y del cumplimiento de sus valores éticos y morales.

Objetivos: Debemos seguir desarrollando la inclusión de aspectos de responsabilidad social en la valoración de proveedores y en la adjudicación de contratos: certificaciones, número de discapacitados en la plantilla, acciones de RSE en la empresa, política de protección del medioambiente y minimización de impacto ambiental, siniestrabilidad, estabilidad del empleo, condiciones laborales, solvencia.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C4I1)

Respuesta: 18 %

Implantación: El porcentaje de proveedores certificados se ha mantenido durante el último ejercicio.

A pesar del actual contexto económico es importante seguir aumentando este dato en aras de conseguir la implicación de más organizaciones en el cumplimiento de diversos estándares de aseguramiento de la calidad y la sostenibilidad.

La difícil situación económica actual complica el aumento de certificaciones. Si bien es cierto que la apuesta por la calidad es la mejor manera de salir de esta situación.

Hay casos concretos en las que las priorizaciones razonables de gasto hacen que puedan posponerse decisiones orientadas al aseguramiento de la calidad.


Objetivos: Nuestro objetivo está basado en seguir desarrollando y compartiendo estrategias con nuestros proveedores en pro del beneficio mutuo.

Los proveedores son nuestros colaboradores, pero a la vez también son nuestros embajadores de imagen. Forman parte importante de nuestro desarrollo y no sólo se les exige unas condiciones adecuadas de calidad y precio, sino que estos resultados ofrecidos sean como consecuencia de unos procesos socialmente responsables.

Nuestro objetivo pasa por seguir incrementando el número de proveedores certificados, gracias a una labor de sensibilización en la materia.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	Contratar proveedores de servicio que incumplan los Derechos Humanos	
	Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Código ético comercial	Revisión del Sistema de Gestión Integrado y seguimiento de proveedores.
	Convenios con proveedores	Revisión del Sistema de Gestión Integrado y seguimiento de proveedores.
	Manual de calidad	Revisión del Sistema de Gestión Integrado y seguimiento de proveedores.
	Procedimiento de compras	Revisión del Sistema de Gestión Integrado y seguimiento de proveedores.
	Sistemas de clasificación de proveedores	Revisión del Sistema de Gestión Integrado y seguimiento de proveedores.
	Sistemas de Gestión de Proveedores (Política de Compras, Políticas de Calidad)	Revisión del Sistema de Gestión Integrado y seguimiento de proveedores.
 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Mantener una actitud proactiva en el seguimiento de conductas inadecuadas.
 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos



• Principio 3

Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos (P3C1I1)

Respuesta: No

Implantación: ITVASA cumple escrupulosamente con la reglamentación laboral en materia de libertad de afiliación y negociación colectiva. La representación de los trabajadores se hace a través de los delegados de personal, democráticamente elegidos, disponiendo en estos momentos de representantes afiliados a diversas organizaciones sindicales. Las condiciones laborales vienen reguladas por el Convenio Regional de Talleres de Automoción y/o afines vigente y existe negociación colectiva anual entre la dirección de la empresa y los representantes del personal de ITVASA.

Objetivos: La organización trabaja de manera preventiva en la eliminación de posibles focos de conflicto laboral a través de la búsqueda de una comunicación transparente, fluida y constructiva con todas las personas de ITVASA. Desde la organización se entiende como un valor, además de un derecho, la posibilidad de las personas para desarrollar su labor de manera libre, ajustada a las normas y profesional. La búsqueda de personas comprometidas es un objetivo permanente en nuestra política de empresa.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: La empresa dispone de un proceso de comunicación por el cual se transmiten las informaciones necesarias para el desarrollo de la actividad. El art. 35 del vigente Convenio Colectivo establece claramente las condiciones existentes en esta materia, y garantiza a los trabajadores la información necesaria para conocer la evolución de la empresa. La dirección de ITVASA canaliza a través de diversas reuniones informativas y notas de comunicación interna, la información necesaria con relación a cualquier cambio que se vaya a producir en el sistema de organización. En ITVASA, existe una Matriz de Comunicación definida, donde se refleja el modelo de comunicación y se establecen las responsabilidades en esta materia. El documento está disponible para todo el personal a través de la intranet, y en su implantación se realizó un comunicado por carta del Gerente a cada trabajador. Existen cauces permanentes de

comunicación entre las personas de la empresa y la dirección. ITVASA dispone de canales internos (intranet, buzón de sugerencias, correos electrónicos corporativos para todas las personas). Los representantes de los trabajadores disponen de reuniones sistemáticas con la dirección para hacer llegar y recibir las informaciones necesarias para una correcta gestión de su labor.

La empresa dispone de una persona que hace las funciones de Responsable de Comunicación para garantizar la adecuada fluidez de la comunicación interna y externa.

Objetivos: La comunicación es un aspecto vital en las organizaciones y la Dirección de ITVASA es consciente de ello. Además de las reuniones periódicas existentes, es nuestro objetivo la creación de un clima de trabajo óptimo que permita un adecuado flujo de información y necesidades desde todas las personas de la empresa. Una buena comunicación facilita el enriquecimiento de ideas para la toma de decisiones tanto en los aspectos laborales como en el resto de procesos de nuestro servicio.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C311)

Respuesta: SI

Implantación: La Dirección estimula la implicación de las personas de ITVASA en la planificación, desarrollo y evaluación de los objetivos, fomentando el trabajo en equipo y el aporte de ideas para la elaboración de estrategias, planes y objetivos. Se ha hecho un esfuerzo en este año en el reparto de responsabilidades entre las personas. En este sentido, las acciones han tomado una doble vertiente. Por un lado la implicación de una mayor número de personas en las responsabilidades de organización, hecho que ha facilitado de forma importante la gestión de procesos en los sistemas que ITVASA tiene estratégicamente planificados (calidad, medioambiente, I+D+I, responsabilidad social, seguridad y salud en el trabajo, etc), y por otro lado, reforzando la mentalización del equipo directivo, por medio de acciones formativas, en materias como habilidades para la gestión de equipos.

La trayectoria de ITVASA está marcada por un respeto absoluto a las normas y la legislación vigente. Fruto de lo anterior, están implantados y revisados todos los procedimientos internos para dar lugar al cumplimiento de todos los derechos y deberes de las personas de la empresa. Las personas de ITVASA disponen de acceso a la información proveniente de las centrales sindicales y toman parte de manera sistemática a través de sus representantes en la negociación colectiva. Como acción concreta podemos destacar la reunión anual entre los representantes de las personas y la dirección para analizar la situación de la organización y los asuntos laborales y sindicales.

Destacamos este año la creación en ITVASA de la función de Colaborador/a de Responsabilidad Social. Una apuesta decidida por la implantación eficiente de estrategias de responsabilidad integral.

Estas personas colaboran con el Comité de Responsabilidad Social en la decisión, difusión e implantación de las actividades programadas.

Durante el año 2010 se ha producido una revisión de la matriz de comunicación para adaptarla a los cambios sucedidos en la organización. La creación de nuevas áreas de gestión y nuevas funciones hacían necesario establecer las nuevas necesidades y responsabilidades en materia de comunicación.

Existe un cauce de sugerencias a través de correo electrónico: "Comunicación Interna" que pasa a ser analizado directamente por la Gerencia de la empresa. El Nº de propuestas canalizadas por Comunicación interna durante este año han sido 26.

Objetivos: El siguiente ejercicio incluye la elección de nuevos representantes de las personas de ITVASA. Durante el mismo, la empresa pone a disposición de las personas las máximas facilidades para disponer de un proceso de participación voluntario, transparente y plural.

El desarrollo de nuestros objetivos en esta materia viene apoyado en una política que busca impulsar iniciativas encaminadas al desarrollo de la sociedad, el cumplimiento de los derechos humanos y laborales y la inexistencia de cualquier práctica que suponga una vulneración a la dignidad individual y colectiva.

Un objetivo permanente es tratar de involucrar a las personas de ITVASA en las diversas toma de decisiones.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalas (P3C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: La empresa dispone de una amplia variedad de canales para recoger las informaciones, demandas y sugerencias de las personas.

Comunicación entre las personas de ITVASA:

-Desarrollo de la matriz de información y comunicación.

-Creada la función de Responsable de Comunicación Interna.

-El equipo LIDERA de los centros desarrolla la labor de transmisión y recepción de toda la información existente en los centros de trabajo.

- Potenciación del uso de la Intranet y de los servidores comunes para compartir información.

La puesta en práctica de una aplicación informática denominada SOFI, nos ha permitido disponer de un método perfectamente documentado para hacer la propuesta y el seguimiento de todas las sugerencias que se planteen desde todos los ámbitos de la organización. La aplicación está disponible para todas las personas y nos permite ir viendo en que estado está nuestra propuesta o comentario y las medidas adoptadas al respecto.

El Nº de sugerencias del personal incluidas en el programa SOFI durante el año 2010 son 183.

Las acciones propuestas son valoradas en las diversas reuniones de coordinación de los centros de trabajo y aquellas que se considera necesario son trasladadas a los departamentos correspondientes para su tramitación.

La empresa también realiza encuestas al personal para disponer de información clara sobre sus inquietudes, necesidades y propuestas. La última encuesta, ha sido realizada desde el punto de vista del análisis de las condiciones psicosociales que puedan afectar a las personas.

El proyecto "LIDERA ITVASA", que trata de implantar herramientas y estilos de liderazgo comunes para la búsqueda de la excelencia de gestión en todos nuestros centros de trabajo está siendo una herramienta muy útil para canalizar las demandas y compartir la toma de decisiones.

Las informaciones son complementadas a través de encuestas de clima laboral y consulta sobre temas específicos como valoraciones de la Mutua, de ropa laboral, del proceso de promoción y de acciones formativas.

La recogida de información es ampliada a través de las sugerencias recibidas por los responsables de centro o áreas, por las reuniones de los diversos Comités, así como por las autoevaluaciones del Modelo EFQM.

Objetivos: La comunicación, como medio para conseguir la transparencia y accesibilidad a la información, y siendo complementada con la participación de todos/as en la mejora de nuestros sistemas da lugar al compromiso de las personas y al sentido de pertenencia a un grupo.

El mantenimiento y la mejora de todos los procesos y métodos de recepción de información es un objetivo permanente para nosotros. Todas las partes que intervienen están claramente convencidas de la necesidad de potenciar los cauces que favorezcan la fluidez de la comunicación y disminuir las interferencias que tanto daño y coste generan a las empresas. Es nuestro objetivo seguir incrementando el número de sugerencias presentadas en los diversos cauces disponibles.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Código de conducta	Revisión del Código de conducta, incluyendo las nuevas formulas de comunicación.	
	Convenio colectivo	Revisión del Código de conducta, incluyendo las nuevas formulas de comunicación.	
	Política de comunicación con el empleado	Revisión del Código de conducta, incluyendo las nuevas formulas de comunicación.	
	Política de RRHH	Revisión del Código de conducta, incluyendo las nuevas formulas de comunicación.	
	Política de RSE	Revisión del Código de conducta, incluyendo las nuevas formulas de comunicación.	

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	Acción social	Difusión de la actualización de la Matriz de comunicación.	
	RSE	Difusión de la actualización de la Matriz de comunicación.	

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 4

Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Este tipo de comportamientos improcedentes no son un riesgo para nuestra entidad dada la transparencia social de la empresa, los fines para los que ha sido creada y la amplia responsabilidad social asumida desde sus inicios. Están claramente definidas y comunicadas a toda la organización las Competencias, Autoridad, Funciones y Responsabilidades para cada puesto.

Objetivos: Las empresas deben estar permanentemente atentas para vigilar las condiciones laborales existentes. El trabajo forzoso o coaccionado es desgraciadamente una realidad en nuestra sociedad y no se puede bajar la guardia en el control de la existencia de estas actuaciones denigrantes para las personas y nefastas a medio y largo plazo para el futuro y viabilidad de las organizaciones.

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: La base principal de una organización son las personas que la forman. El conseguir unas condiciones laborales adecuadas no son sólo una obligación para la empresa, sino que estamos convencidos que son clave en la obtención de resultados positivos para todos los ámbitos de la organización. En este punto, ITVASA está especialmente atenta en conseguir un marco laboral que permita dar respuesta a las expectativas de nuestros clientes y a la vez, facilitar a las personas de ITVASA unas condiciones laborales adecuadas. La gestión de tiempos, elemento clave de la conciliación, es realizada de una manera flexible para que permita ser compatibilizada la vida laboral con el resto de actividades personales o sociales. La gestión de días libres y vacaciones son un ejemplo claro de como la empresa trata de adaptarse a las necesidades de sus colaboradores.

La implantación de la jornada intensiva en todos los centros de trabajo ha sido la última acción desarrollada y con la que hemos sido capaces de alinear los intereses de clientes y personas de la organización.

Objetivos: La sociedad cambia, las necesidades de las personas también. Una escucha atenta y proactiva permite mantener a la empresa respondiendo a las necesidades de las personas que la forman. La situación socioeconómica actual implica mayor atención a la evolución de todos estos factores y debemos ser capaces de responder de una forma coherente, eficaz y equilibrada a las demandas de nuestras partes interesadas.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: *ITVASA ha publicado su Revisión IV de su Política de Gestión. En este documento se recogen cuales son nuestros principios y como se enfocan los diversos aspectos de gestión de la empresa.*

Queda manifiestamente expuesto en el citado documento el respeto escrupuloso de las condiciones laborales dentro de la organización. Las normas laborales vigentes y el Convenio Colectivo de referencia son el punto de partida en el que se sustentan las relaciones laborales. ITVASA no ha recibido ninguna reclamación por incumplimiento de ningún aspecto relacionado con los derechos laborales del personal.

La representación legal de la plantilla está perfectamente implantada y existe un intercambio fluido de información entre la dirección de la empresa y los representantes elegidos.

Siendo las personas un factor crítico en el camino hacia la excelencia, la empresa ha trabajado durante estos años por instaurar programas que incidan directamente en la motivación de las personas y así favorecer su crecimiento. Es por eso que a lo largo de estos años se ha contruido una política salarial y una política de gestión de traslados que trata de tener en cuenta las necesidades de las personas, abordándose cambios retributivos vinculados a la asunción de nuevas responsabilidades.

Objetivos: *ITVASA seguirá adaptando su política de empresa a los contextos sociales, laborales, económicos, medioambientales que se vaya encontrando. En este sentido, es un objetivo estratégico la constante revisión y adaptación, si procede, de nuestros procedimientos. Esto incluye, evidentemente, las relaciones laborales existentes en el seno de la empresa.*

La empresa pone a disposición del personal diversos cauces para canalizar las demandas o sugerencias que se planteen.

[Descargar el documento adjunto](#) 



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: *Uno de los aspectos principales para evitar la existencia de comportamientos improcedentes pasa por una claridad absoluta en la definición de derechos, deberes, funciones y tareas. ITVASA tiene perfectamente documentado cuales son las características de cada puesto de trabajo. Esta información, fijada en nuestro Sistema de Gestión Integrado, ha sido comunicada y está al alcance de todas las personas en nuestra intranet. Una vez que está fijado el marco de trabajo, somos especialmente vigilantes en el cumplimiento de estas funciones y en la no vulneración de derechos de las personas de la empresa.*

Nuestra propia génesis, vinculada a compromiso, transparencia y responsabilidad social, hacen que estos comportamientos tengan mala cabida en nuestra actividad diaria.

ITVASA dispone de procedimientos internos de denuncia del acoso laboral que permite un método sencillo, eficiente y discreto para la gestión de estas situaciones anómalas.

Objetivos: Nuestro objetivo pasa por conseguir mantener la ausencia de denuncias o manifestaciones de irregularidades en materia de trabajo forzoso o bajo coacción.

La dirección está permanentemente atenta a la existencia de indicios que evidencien una vulneración de derechos.

[Descargar el documento adjunto](#)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C511)

Respuesta: SI

Implantación: ITVASA cumple de manera estricta todos los aspectos relacionados con los tiempos que emplean sus colaboradores. Se entiende más importante para la sociedad y para la empresa, la generación de nuevos empleos en vez de la existencia de un número amplio de horas extras. La existencia de horas extras solo responde a cubrir causas extraordinarias.

La empresa dispone de un programa de gestión de presencia que permite, con toda trazabilidad, conocer las permanencias en los diversos puestos de trabajo así como todas las incidencias que hayan tenido lugar.

La representación legal del personal, en el marco del despliegue de sus competencias, ejerce como mecanismo de control de la no vulneración de derechos en esta materia. Por su parte, el Comité de Dirección está vigilante en el cumplimiento de las políticas establecidas, como referencia clave para el cumplimiento de los objetivos generales de la empresa.

Objetivos: La mejora continua no es sólo un enfoque que hemos de aplicar en la elaboración de un producto o servicio. Las condiciones laborales también han de ser revisadas de forma permanente para ser adecuadas a los nuevos contextos que se vayan produciendo. Es evidente que el volumen de prestaciones que una empresa puede ofrecer no es ilimitado, y por ello, se debe trabajar en la búsqueda de un equilibrio razonable entre los requerimientos de las personas y la disponibilidad empresarial existente que no ponga en peligro la viabilidad de la organización.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.) Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación)	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código ético/conducta	Mantenimiento de las condiciones laborales y fomento de reuniones informativas.
	Contrato de trabajo	Mantenimiento de las condiciones laborales y fomento de reuniones informativas.
	Convenio colectivo	Mantenimiento de las condiciones laborales y fomento de reuniones informativas.
	Política de conciliación	Mantenimiento de las condiciones laborales y fomento de reuniones informativas.
	Política de RRHH	Mantenimiento de las condiciones laborales y fomento de reuniones informativas.
	Política de RSE	Mantenimiento de las condiciones laborales y fomento de reuniones informativas.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Actitud proactiva en la detección y corrección de actuaciones incorrectas.
	RSE	Actitud proactiva en la detección y corrección de actuaciones incorrectas.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.(P5C111)

Respuesta: No

Implantación: Los procedimientos existentes de selección de personal hace inviable la posibilidad del desarrollo de trabajo infantil entre nuestros empleados.

ITVASA ha estado especialmente vigilante en la aplicación de los derechos de la infancia, no encontrándose en toda su historia ninguna situación respecto a sus empleados que pudiera verse afectada por los requerimientos que trata de velar este principio del Pacto Mundial.

Respecto a nuestra cadena de suministro no ha habido ningún indicio que pudiera dar lugar a pensar la posibilidad de explotación infantil. En caso de ser observada tal circunstancia, este hecho sería causa fulminante de pérdida de la relación empresarial con la entidad causante de la falta.

Objetivos: En el marco del desarrollo de los derechos de la infancia entre nuestros empleados, sólo cabe como objetivo seguir vigilantes en los procesos de contratación.

Nuestra política, nuestro sentido de la responsabilidad, hacen imposible la existencia interna de este tipo de prácticas.

Externamente mantendremos una actitud vigilante con nuestros grupos de interés ante la existencia de indicios de actitudes inadecuadas en relación a los derechos de la infancia.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente? (P5C211)

Respuesta: SI

Implantación: ITVASA dispone de una política de empresa que recoge de manera explícita la no vulneración de los derechos humanos.

Este documento está plenamente comunicado y se dispone de carteles informativos con su contenido tanto en las zonas de acceso de nuestros clientes como en las zonas destinadas al personal.

Objetivos: La vigilancia del cumplimiento de los requerimientos de nuestra política de empresa es nuestro principal objetivo.

De este cumplimiento se deriva la imposibilidad de caer en prácticas negligentes en materia de trabajo infantil.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P5C3I1)

Respuesta: No

Implantación: El departamento de personas, como encargado de la selección de nuevas incorporaciones vigila escrupulosamente que las normas de contratación se ajusten a la legislación vigente en nuestro país.

Este cumplimiento garantiza la inexistencia de trabajo infantil en el marco de actuación de nuestra entidad.

La dirección ha designado una persona como responsable de identificar y verificar el cumplimiento de la normativa legal socio-laboral.

Objetivos: No se detecta la necesidad de realizar actuaciones distintas del cumplimiento de los procedimientos y políticas aprobadas.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de conducta	Mantenimiento de procedimientos no compatibles con explotación infantil.
	Código Ético	Mantenimiento de procedimientos no compatibles con explotación infantil.
	Convenio colectivo	Mantenimiento de procedimientos no compatibles con explotación infantil.
	Normativa vigente	Mantenimiento de procedimientos no compatibles con explotación infantil.
	Política de RRHH	Mantenimiento de procedimientos no compatibles con explotación infantil.
	Política de RSE	Mantenimiento de procedimientos no compatibles con explotación infantil.
	Política interna	Mantenimiento de procedimientos no compatibles con explotación infantil.
	Procedimiento de prohibición del trabajo infantil	Mantenimiento de procedimientos no compatibles con explotación infantil.
	Protocolos de selección del personal	Mantenimiento de procedimientos no compatibles con explotación infantil.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	No se precisa la incorporación de ninguna acción.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 6

Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Nuestro desarrollo del Proyecto EQi (Excelencia, Calidad e igualdad) ha servido de base a partir de la cual se ha hecho una valoración de la situación de la empresa desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades. Estos trabajos nos han permitido hacer un diagnóstico claro de nuestra situación laboral en materia de discriminación. Los procedimientos existentes y las medidas puestas en marcha han dado como fruto la inexistencia de denuncias por motivos de igualdad de oportunidades.

ITVASA dispone de un diagnóstico, de unas medidas, de unos procedimientos y de unos canales de comunicación que permiten valorar como muy desarrollados nuestros procedimientos en esta materia.

Se han complementado estas acciones con la colocación en nuestra intranet de toda la información necesaria para una adecuada gestión de las situaciones que pudieran plantearse.

La inexistencia de denuncias a título propio o bien canalizadas a través de los delegados de personas, son una prueba manifiestamente clara de las buenas prácticas existentes en esta materia.

Objetivos: Mantener estos estándares de transparencia y cero denuncias, ya es de por sí un objetivo ambicioso. No obstante, la intención de la dirección es seguir profundizando en la mejora de procedimientos que no sólo consigan mantener el buen status actual, sino seguir generando el marco de trabajo adecuado para atraer y retener a los mejores profesionales.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? (P6C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Dando por supuesto el cumplimiento de los requerimientos legales en esta materia, ITVASA ha tratado siempre de ir más allá facilitando el acceso al mundo laboral de personas con discapacidades o dificultades por

razón de edad, procedencia, etc.

Nuestra política de la empresa fija de forma explícita la búsqueda de la inexistencia de acciones discriminatorias de cualquier índole.

Las condiciones de acceso y promoción no reflejan ninguna condición particular que pueda dar lugar a impedimentos por razones discriminatorias.

Objetivos: Es referencia para la empresa la búsqueda de oportunidades para personas con dificultades de acceso al mundo laboral.

Se promoverá la elaboración de contratos o colaboraciones con entidades que tengan en sus fines el apoyo de colectivos desfavorecidos de diversa índole.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C311)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el último ejercicio ITVASA ha desarrollado y mejorado su procedimiento de selección y promoción de personas. La elaboración del documento ha sido realizada cumpliendo todos los requerimientos necesarios para la búsqueda de la igualdad de oportunidades y la transparencia.

Una vez decidido el inicio del proceso, la intranet en el caso de promociones y nuestro portal web para las nuevas incorporaciones, se convierten en los elementos clave de la comunicación. ITVASA define con exactitud los requerimientos, los plazos, las pruebas y valoraciones a efectuar.

Para ITVASA, que siempre ha buscado la confianza de sus grupos de interés a través de su labor, éste ha sido un paso más en la búsqueda de ese objetivo. Nuestras personas, y todas aquellas que quieran colaborar en el futuro, tienen a su disposición una fórmula clara y eficaz para gestionar sus expectativas.

Son muchas las acciones dirigidas a la transparencia en esta materia, pudiendo destacar las siguientes: Inventario y difusión de las medidas de conciliación, apoyo y desarrollo, información sobre legislación en materia de igualdad de oportunidades y conciliación de vida familiar y laboral, ampliada información sobre los procesos de selección y promoción. El nº de personas que han solicitado la baja voluntaria en ITVASA en los últimos 4 años ha sido cero.

Objetivos: Nuestro objetivo inmediato pasa por seguir asentando nuestro procedimiento de promoción y selección, y sobretodo, estar atentos a aquellas partes de los procesos que tengan errores o sean mejorables en aras de la transparencia y la eficacia.

La encuesta de clima laboral permite establecer las aspiraciones de las personas de ITVASA; la primera encuesta permitió el desarrollo del proyecto "LIDERA", iniciativa encaminada a unificar el perfil de los mandos intermedios mediante el desarrollo de habilidades sociales y unificación y profesionalización de procesos.

[Descargar el documento adjunto](#) 

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C411)

Respuesta: SI

Implantación: La definición de funciones es un elemento clave a la hora de facilitar el acceso de las personas a los diversos grados de responsabilidad.

ITVASA dispone en su Sistema de Gestión Integrado de documentos donde quedan manifiestamente recogidos los requisitos previos y características de las personas que desarrollan su labor en la empresa.

Analizando estos requisitos se observa de manera clara que no existe ningún requerimiento que pueda dar lugar a discriminación de género, o de cualquier otro tipo. Las pruebas de acceso o promoción son de libre concurrencia y disponen de bases de valoración perfectamente definidas y éticas.

No existe ningún tipo de discriminación salarial entre nuestras personas por razón de sexo.

Objetivos: Nuestro principal objetivo es el de estar atentos a valorar la necesidad de establecer una revisión de las funciones y requisitos previos de selección. Los cambios en la sociedad, en la empresa o las ineficacias detectadas pueden plantear la necesidad de una actualización de los procedimientos existentes.

La creación de nuevo empleo es una de las aportaciones sociales que genera ITVASA, siempre desde el punto de vista de necesidades objetivas, viables, y que vayan orientadas a la mejora del servicio prestado.

[Descargar el documento adjunto](#)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1)

Directivos frente a empleados: 8 %

Directivos mujeres: 23 %

Directivos hombres: 77 %

Mujeres: 21 %

Hombres: 79 %

Mayores de 45 años: 20 %

Menores de 30 años: 16,6 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 93,14 %

Empleados con contrato temporal: 6,86 %

Implantación: La política de ITVASA está orientada a disponer de los mejores equipos de trabajo, independientemente de su sexo, nacionalidad o edad. Se considera muy importante apostar por la diversidad como elemento que favorece la complementariedad y la riqueza de enfoques y perfiles profesionales.

El programa EQI ha dejado de manifiesto en sus valoraciones que la empresa está adecuadamente enfocada para cumplir todos los requerimientos de igualdad de oportunidades.

La equidad en las condiciones laborales son objeto de revisión continua.

Objetivos: La estabilidad del empleo y la no discriminación tanto en el acceso a la empresa como en la participación en los procesos de promoción interna, son objetivos permanentes en nuestra entidad. Existe intención expresa a la eliminación de cualquier barrera que pueda presentarse en el futuro y que vaya en detrimento de la igualdad de oportunidades entre las personas.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)

Respuesta: SI

Implantación: La información relativa a las personas de la organización están perfectamente documentadas en nuestras aplicaciones internas de gestión. Los datos del personal directivo constan en nuestra Guía de las Personas de ITVASA así como en los documentos que fijan nuestro Sistema de Gestión Integrado. Los datos relativos a la distribución por áreas son de fácil acceso y se encuentran a disposición de todos nuestros grupos de interés. Los valores de la organización ponen de manifiesto el interés existente para evitar cualquier tipo de duda o discriminación en el ámbito de la gestión de personas. Nuestra intranet dispone de un documento donde se reflejan los datos y funciones de todos los responsables de la empresa.

Objetivos: Los datos existen, la línea de trabajo responsable también, es por esto que debemos seguir orientados a medir y publicitar con más eficacia estos indicadores y buscar la consecución de unos objetivos capaces de compatibilizar criterios de eficiencia y de justicia social. Facilitar transparencia sobre estas informaciones son parte de nuestros objetivos. También debemos estar atentos al cumplimiento de la LOPD para velar por los derechos de todas las personas en cuanto a la gestión de información de carácter particular. Por lo tanto, máxima transparencia y cumplimiento de la legislación vigente son nuestros objetivos en esta materia.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C7I1)

Respuesta: 0

Implantación: Itvasa no ha tenido durante el año 2010 ningún expediente por acusaciones de acoso, abuso o intimidación. Este tipo de prácticas no se desarrollan en nuestra organización. Nuestra cultura, nuestros valores, hacen muy difícil la aparición de este tipo de comportamientos.

Objetivos: Nuestro objetivo en esta materia pasa por seguir manteniendo la organización libre de este tipo de actitudes. Para lograrlo, es necesario estar atentos a posibles indicios, ya que una actitud preventiva puede lograr en muchos casos la anticipación o eliminación de este tipo de situaciones.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de conducta	Actitud proactiva a la implicación social de colectivos desfavorecidos.
	Código Ético	Actitud proactiva a la implicación social de colectivos desfavorecidos.
	Convenio colectivo	Actitud proactiva a la implicación social de colectivos desfavorecidos.
	Plan de igualdad	Actitud proactiva a la implicación social de colectivos desfavorecidos.
	Política de contratación y selección	Actitud proactiva a la implicación social de colectivos desfavorecidos.
	Política de igualdad	Actitud proactiva a la implicación social de colectivos desfavorecidos.
	Política de RRHH	Actitud proactiva a la implicación social de colectivos desfavorecidos.
	Política de RSE	Actitud proactiva a la implicación social de colectivos desfavorecidos.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación protocolo prevención de acoso	Difusión continua de información a través de nuestra Intranet.
	Diagnostico de igualdad	Difusión continua de información a través de nuestra Intranet.
	Formación	Difusión continua de información a través de nuestra Intranet.
	Implantación del Plan de igualdad	Difusión continua de información a través de nuestra Intranet.
	Medidas de género	Difusión continua de información a través de nuestra Intranet.
	Plan de carreras	Difusión continua de información a través de nuestra Intranet.
	Proyecto de inserción laboral	Difusión continua de información a través de nuestra Intranet.
	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Difusión continua de información a través de nuestra Intranet.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Intranet	Ampliar la difusión de los puestos directivos de la entidad.
	Registros oficiales	Ampliar la difusión de los puestos directivos de la entidad.



• Principio 7

Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: ITVASA, consciente de la necesidad de proteger, conservar y mejorar el medioambiente, ha desarrollado un sistema de Gestión Ambiental integrado a las áreas de Calidad, Seguridad y Salud en el Trabajo e Investigación, Desarrollo e Innovación. Estas herramientas permiten desarrollar de una manera eficiente nuestra misión, iniciada en 1988, consistente en la comprobación de los elementos de seguridad de los vehículos y de sus emisiones contaminantes.

Con el objetivo de cumplir adecuadamente nuestra misión se están desarrollando entre otras las siguientes acciones:

- Desarrollo de programas de gestión ambiental y establecimiento de un uso sostenible de recursos, eficiencia y promoción de las energías renovables.
- Establecimiento de medidas de prevención de la contaminación (aire, agua, vertidos tóxicos, ruido), medidas de reducción del cambio climático.
- Identificación y evaluación de los aspectos ambientales. Plan de riesgos.
- Aplicación de medidas de recuperación del medio natural.

Como resultado de este sistema de Gestión Integrado, ITVASA., a través de la investigación, ha aplicado nuevas tecnologías tanto en sus instalaciones como en sus procesos que minimizan los aspectos ambientales, consiguiendo implantar medidas de ahorro energético, de agua y de combustibles; y gestionar, reciclar y reducir los residuos que genera durante el desarrollo del servicio prestado.

Desde ITVASA, se ha extendido este compromiso a todos los ámbitos y niveles de la empresa, mediante la difusión periódica de artículos sobre sostenibilidad y medioambiente a todos los trabajadores, así como se imparten cursos de sensibilización ambiental a todas las personas que se incorporan a la empresa. Siguiendo esta línea, ITVASA dispone de una Guía de Buenas Prácticas ambientales con el objeto de divulgar la repercusión que tienen sus actividades en el medioambiente, tanto a nivel colectivo como individual y sirvan como herramienta de ayuda a todo el personal para que conozcan los mecanismos adecuados que les permitan prevenir y tratar posibles impactos negativos, siempre desde el compromiso asumido en todos los niveles y departamentos de la empresa.

Se ha comenzado durante este año con el desarrollo de la acción denominada "Movilízate, tu que harías?", dirigida a la comunidad escolar asturiana de 3º y 4º de la Educación Secundaria Obligatoria. Esta actividad pretende fomentar la reflexión entre los escolares acerca de como podemos influir en las personas de nuestro entorno acerca de conductas responsables relacionadas con la Seguridad Vial y el uso de los vehículos. Han sido inscritos 890 participantes ,

presentándose más de 300 trabajos.

Objetivos: ITVASA, tiene como objetivo la mejora continua, mediante el desarrollo de acciones que permitan la optimización de consumos, de generación de residuos, de minimización de sus aspectos ambientales. Para ello proseguirá con el seguimiento y análisis de las acciones tomadas con este fin durante el año 2011 y se procederá a la realización de un Cuadro de Mando Integrado para un mejor diagnóstico. La incorporación al Sistema de Gestión Integrado del sistema de Gestión de I+D+i, ha permitido la mejora entre otros del sistema de gestión ambiental.

[Descargar el documento adjunto](#) 



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)

Respuesta: 816

Implantación: En ITVASA, siguiendo con su compromiso de prestar un servicio de máxima calidad con una actitud de respeto hacia el medioambiente, se identifican periódicamente las necesidades de formación ambiental, proponiendo en su caso acciones formativas, que se incluyen dentro del plan anual de formación de la empresa. Durante el año 2010, 30 personas de ITVASA han asistido a cursos relacionados con el Sistema de Gestión Ambiental o de Sensibilización Ambiental, sumando un total de 816 horas de formación impartidas. Además, se han impartido cursos de sensibilización ambiental a todas las personas que se han incorporado a la empresa, realizándose por otro lado durante el año 2010 a través del canal de comunicación interna desarrollado por ITVASA, comunicaciones en materia medioambiental a todas las personas, entre las que se encuentran las siguientes:

- Recomendaciones de mejora para la reducción del consumo eléctrico.
- Celebración del Día Mundial del Medio Ambiente.
- Un gesto, un símbolo; mil millones de gestos, una acción global por el clima.
- Seguimiento de datos de consumos.
- Sensibilización cumplimiento legislación

Objetivos: Con el objetivo de asegurar altos niveles de profesionalidad y compromiso en todas las áreas de la empresa, ITVASA, se compromete a continuar con la labor de concienciar, formar e informar adecuadamente a todo el personal, mediante programas de formación especialmente diseñados.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social	Fomento del uso sostenible de recursos naturales.
	Formación en el respeto del medio ambiente	Fomento del uso sostenible de recursos naturales.
	Sensibilización en materia medio ambiental	Fomento del uso sostenible de recursos naturales.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			



• Principio 8

Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C111)

Respuesta: SI

Implantación: Para ITVASA es fundamental evitar en lo posible cualquier tipo de contaminación, minimizar la generación de residuos, racionalizar el uso de los recursos naturales y energéticos, cumplir con rigor las leyes, reglamentos, normas y costumbres, respetando los legítimos contratos y compromisos adquiridos. Es por ello que ITVASA, orientada principalmente a satisfacer los requisitos de sus clientes y otros partes interesadas, es consciente de la responsabilidad social que tiene con el entorno, por lo que con el fin de gestionar conjuntamente estos aspectos, ha decidido implantar y mantener un Sistema de Gestión Integrado que le permita, desde el punto de vista ambiental entre otros, la mejora continua, partiendo de una actitud de respeto al medioambiente. Nuestro servicio no genera alto riesgo medioambiental. Más bien, el adecuado cumplimiento de nuestra labor hace que sea una de las acciones sociales más encaminadas a la eliminación de la contaminación ambiental generada por los vehículos.

Objetivos: ITVASA tiene entre otros objetivos continuar con la labor iniciada en 2008 de concienciación en materia ambiental de todas las personas, así como colaborar en proyectos educativos y otros, con el fin de contribuir a la sensibilización en materia ambiental de otros ámbitos de la sociedad. Estaremos atentos a la incorporación de procesos y materiales que permitan unos mejores resultados desde la perspectiva medioambiental.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C211)

Respuesta: SI

Implantación: Desde la implantación y certificación en el año 2008 de la Norma ISO 14001:2004, ITVASA, ha incorporado tanto en su política como en todo su sistema de gestión la variable ambiental de acuerdo a los requisitos

establecidos en esta Norma, garantizando de este modo, el seguimiento del cumplimiento legal en materia ambiental, así como la prevención y gestión de los riesgos ambientales.

Nuestra política medioambiental recoge la vital importancia de un adecuado desarrollo de todos los aspectos medioambientales que rodean a la empresa.

Objetivos: Es un objetivo permanente en el marco de la protección medioambiental la mejora de procesos y la reducción de consumos. La política de ITVASA mantendrá en sus sucesivas revisiones una orientación estratégica hacia la protección del medioambiente como elemento clave de su desarrollo. La realización de actividades que contribuyan a sensibilizar medioambientalmente a sus grupos de interés en un tarea incluida en los planes de acción a desarrollar. El fomento, la sensibilización y la información sobre pautas responsables será una referencia para las acciones que se ejecuten en todos nuestros ámbitos de actuación.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: En ITVASA creemos que es fundamental, promover la participación de todo el personal de la empresa en la proposición de sugerencias y mejoras en gestión ambiental. Para facilitarlo, utilizamos un sistema participativo, basado en un "Canal de Sugerencias", en el que cualquier persona de la empresa, puede introducir propuestas/sugerencias, las cuales son analizadas y evaluadas en grupos de mejora, y en su caso, desarrolladas. El desarrollo del proyecto constructivo de un nuevo centro de trabajo ha sido una apuesta importante por una gestión ecológica de la nueva instalación. Sistemas de cubiertas que aprovechan al máximo la luz solar, lamparas de bajo consumos en toda la instalación, almacenamiento del agua de lluvia para su posterior aprovechamiento para el riego y el enfriamiento de la cubierta, son algunas de las medidas incorporadas. ITVASA dispone de un departamento y una persona que realizan la labor de seguimiento y coordinación de los aspectos medioambientales. Esta persona forma parte de los Comité de Dirección y Responsabilidad Social para conseguir la mayor sensibilización y acción posible. La eliminación de residuos peligrosos (aceites, papel manchado, envases, aparatos eléctricos, fluorescentes) es realizado a través de una empresa debidamente homologada en la gestión de estos materiales. La instalación de contenedores de papel en todas nuestras instalaciones nos permiten asegurar el reciclaje del papel utilizado.

Objetivos: Asentar las medidas adoptadas en 2010 para la mejora continua y el desarrollo de nuevas tecnologías dentro de la variable ambiental, que permitan a través de la investigación, aplicar nuevas tecnologías tanto en sus instalaciones como en sus procesos que minimizan los aspectos ambientales, consiguiendo implantar medidas de ahorro energético, de agua y de combustibles; y gestionar, reciclar y reducir los residuos que genera durante el desarrollo del servicio prestado. Nuestro departamento de I+D+I trabaja en el desarrollo de diversos proyectos orientados a la disminución del uso de recursos naturales, especialmente energía eléctrica (lámparas de bajo consumo, control de iluminación, maquinaria eficiente).



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año.

Electricidad: 716,65

Agua: 1933

Papel: 400000

Implantación: Durante el ejercicio 2010 si bien hubo un aumento del 7,53% en el consumo de energía eléctrica, si lo relativizamos al nº de inspecciones realizadas, este aumento disminuye a un 0.58%, siendo la construcción de infraestructuras e instalación de equipamiento nuevo para la realización de nuevos servicios de inspección, factores decisivos en el incremento de este consumo.

El consumo de agua en el global de los centros se ha reducido un 2,47%, dato que si relativizamos a las horas de trabajo se produjo una disminución de un 12,43% respecto al 2.009.

El consumo de papel A4 (A4 + A5 asimilable a A4) de los centros se ha aumentado un 0,62%, pasando de consumir 394620 en 2009 a 400000 en 2010. Este incremento tiene su justificación en el aumento de prestación del servicio, por lo que la tendencia relativa entre cantidad de servicio y papel empleado presenta un descenso sustancial.

Objetivos: Continuar con el seguimiento y análisis de indicadores, así como desarrollar el plan de acción 2011 , para mediante el establecimiento de las acciones oportunas conseguir los objetivos establecidos para este periodo por ITVASA. Los objetivos para el periodo 2010/2011 son los siguientes: Reducción de un 5% de consumo de papel, disminución relativa de consumo eléctrico de un 2%, optimización del consumo de agua con establecimiento de una bajada anual del 5% y proseguir con la realización de actividades de sensibilización medioambiental.

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C511)

Respuesta: SI

Implantación: En ITVASA el seguimiento y medición de la parte ambiental del Sistema se realiza con el objeto de controlar las características fundamentales de aquellas operaciones que pueden tener un impacto significativo en el entorno. Para ello, ITVASA tiene establecido un sistema para el seguimiento, medición, análisis y mejora del desempeño ambiental, que permite la conformidad del Sistema de Gestión implantado y mejorar continuamente su eficacia. El sistema se basa en indicadores ambientales, cuya evolución permite realizar el seguimiento del comportamiento ambiental de las personas en ITVASA, de la eficacia de los controles operacionales aplicables y del grado de cumplimiento tanto de las metas como de los objetivos en materia ambiental definidos por la empresa.

La Gerencia de ITVASA, apoyada por el Comité de Dirección Medio Ambiental, realiza seguimiento de la información relativa a la percepción de las partes interesadas con respecto al cumplimiento de sus requisitos ambientales, a través de la realización y análisis de encuestas periódicas. Así mismo, y con el fin de conocer y analizar las necesidades y expectativas de las partes interesadas por el sistema de gestión ambiental, la Dirección de ITVASA programa anualmente en la Revisión por la Dirección el grupo de interés sobre el que detectar dichas necesidades, así como la muestra a la que dirigirlo, método y responsable de su consecución.

ITVASA además, mantiene definida una metodología mediante la cual lleva a cabo auditorías internas con el objetivo de determinar si el Sistema de Gestión Ambiental es conforme con las disposiciones planificadas y con los requisitos establecidos por ITVASA y si se ha implementado y es eficaz.

El seguimiento de datos y objetivos es objeto de control por parte de la Unidades LIDERA de los centros de trabajo. A través de una plantilla de seguimiento de los datos de consumos existentes, podemos detectar de manera inmediata cualquier incidencia que repercuta en consumos no eficientes.

Objetivos: La Dirección de la empresa determina los objetivos relativos a la optimización de recursos y establece las medidas adecuadas para lograr tales fines.

Respecto al seguimiento de los mecanismos existentes, ITVASA, a través de su área Medioambiental y del desarrollo de la norma de gestión ISO 14001, garantiza la revisión y eficacia de las medidas de control.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de calidad, medioambiente y seguridad	Revisión del Sistema de Gestión Medioambiental.
	Política de reciclaje	Revisión del Sistema de Gestión Medioambiental.
	Política de reducción de consumo	Revisión del Sistema de Gestión Medioambiental.
	Políticas Formales (ej. Política Medioambiental)	Revisión del Sistema de Gestión Medioambiental.
	Sistemas de Gestión de Calidad	Revisión del Sistema de Gestión Medioambiental.
	Sistemas de Gestión Medio Ambiental (SGMA)	Revisión del Sistema de Gestión Medioambiental.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social	Reducción y optimización de consumos energéticos
	RSE	Reducción y optimización de consumos energéticos

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	<p>Comité Técnico</p> <p>Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales</p> <p>Responsable Medioambiente</p>	<p>Revisión del Sistema de Gestión Medioambiental. Disminución de consumos.</p> <p>Revisión del Sistema de Gestión Medioambiental. Disminución de consumos.</p> <p>Revisión del Sistema de Gestión Medioambiental. Disminución de consumos.</p>



• Principio 9

Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Entre las acciones llevadas a cabo por ITVASA en este campo durante el año 2010 ha sido el desarrollo final del proyecto "Conduciré Conciencia", destinado a alumno/as del tercer ciclo de educación primaria en el curso 2009/10 de los colegios del Principado de Asturias, con el que se pretende potenciar entre los escolares los valores de conducción segura y respeto a los ocupantes de la vía y del medioambiente, contando con el apoyo y colaboración en este proyecto de la Consejería de Educación y Ciencia del Principado de Asturias. Este proyecto, ha contado durante el curso 2009/10, con la participación de 36 colegios y un total de 1572 alumnos/as .

Durante este periodo 2010, ITVASA, ha colaborado con el proyecto del I.E.S. Alto Nalón consistente en el diseño y construcción de un prototipo de vehículo alimentado con pila de hidrógeno, y que busca especialmente conseguir despertar en el alumnado el interés por las nuevas fuentes de alimentación, el ahorro energético y el respeto por el medioambiente. Como resultado del sistema de Gestión Integrado, ITVASA a través de la investigación, ha aplicado nuevas tecnologías tanto en sus instalaciones como en sus procesos que minimizan los aspectos ambientales, consiguiendo implantar medidas de ahorro energético, de agua y de combustibles; y gestionar, reciclar y reducir los residuos que genera durante el desarrollo del servicio prestado.

Objetivos: El proyecto "Conduciré Conciencia", será continuado en los cursos siguientes alternando su dirección entre los escolares de Primaria y Secundaria.

ITVASA pretende concienciar de manera amena y didáctica dentro del marco de la seguridad vial y el respeto por el medioambiente.

Hemos estado altamente implicados durante el año 2010, en el Proyecto "Living Car", Iniciativa que forma parte del Plan MOVELE Estatal, donde se impulsa la movilidad eléctrica.

Como parte de nuestra colaboración se han revisado diversos vehículos eléctricos para analizar cuales pueden ser aquellos riesgos que puedan afectar a su seguridad en el futuro.

Es nuestra intención darle continuidad al desarrollo de este tipo de iniciativas. Valoramos como muy importante la realización de proyectos de forma conjunta con otras entidades que operan en nuestro ámbito de actuación (Colegios, fundaciones, empresas)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C211)

Respuesta: 0

Implantación: El carácter transversal de las distintas actividades desarrolladas en materia medioambiental hacen difícil cuantificar con exactitud la inversión financiera realizada.

Se quiere destacar que son muchas las acciones desarrolladas y los costes generados.

Destacamos entre las principales inversiones el aseguramiento de la ISO 14001, las inversiones realizadas orientadas a la reducción de consumos, los diseños y desarrollos de proyectos constructivos orientados a la disminución del gasto energético y la campaña de sensibilización medioambiental desarrollada con la comunidad escolar asturiana.

ITVASA es consciente de su papel en la protección medioambiental, no sólo por su misión, sino por las posibilidades de relacionarse con una amplia representación de nuestra sociedad. Nuestra visibilidad debe ser un factor de acicate para generar conductas medioambientalmente responsables.

Objetivos: Nuestra empresa seguirá disponiendo de las personas, recursos y procesos necesarios para hacer un buen despliegue de su estrategia medioambiental. La optimización de recursos energéticos es un objetivo permanente, y seguiremos trabajando y poniendo los medios adecuados para conseguir altas cotas de eficiencia y eficacia.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social	Incremento del numero de escolares participantes en Conduciré Conciencia.
	RSE	Incremento del numero de escolares participantes en Conduciré Conciencia.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			



• Principio 10

Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Nuestro Manual de Buenas Prácticas hace referencia a las prácticas que pueden poner en entredicho la independencia y la credibilidad de nuestro servicio.

La encuesta de clima laboral y la autoevaluación EFQM 400+ nos ha permitido conocer cuales son los niveles de percepción existente en el cumplimiento de dichos códigos de valores.

Reforzando lo anterior, ha sido realizada una valoración o checklist en la empresa para un seguimiento más profundo de las actitudes y conductas en el marco de la organización.

El cumplimiento de este principio es básico para ITVASA. Todos en general, y más aquellos que disponemos de un encargo expreso de la sociedad, debemos ser los primeros que fomentemos y garanticemos un comportamiento ejemplar en materia de corrupción y soborno.

No ha existido durante el año 2010 ningún tipo de acción considerada inadecuada desde el punto de vista del cumplimiento de los requerimientos del Pacto en esta materia.

Objetivos: La empresa estará vigilante ante los indicios o hechos que puedan ser causa de incumplimiento de nuestro código ético o de todas aquellas leyes que regulen el comportamiento adecuado de los ciudadanos.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: En todas las estaciones existe un resumen de la política integrada de ITVASA.

No existe una declaración específica contra la corrupción debido a que no ha habido necesidad, por el tamaño de la empresa y por el carácter público de la misma. No obstante, en la Guía para las Personas y en el Manual de Buenas Prácticas se hace referencia a comportamientos que podrían poner en entredicho nuestra credibilidad. La actuación de

acuerdo a lo descrito en el Manual de Buenas Prácticas es auditado en las distintas estaciones.

En las encuestas bianuales a nuestros clientes el grado de satisfacción por el servicio prestado va en aumento.

Objetivos: El servicio básico de nuestra actividad y el resultado de la inspección técnica son sometidos a control tanto por parte de los responsables de la estaciones como por auditorías internas y externas.

Las cuentas, los contratos, son objetos de auditorías fiscales por parte de la Administración del Principado de Asturias. Nuestra referencia a corto, medio y largo plazo es conseguir mantener los resultados actuales. Denuncias = cero , No conformidades por actos de corrupción = 0, Irregularidades contables = 0.

[Descargar el documento adjunto](#)



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C311)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el año 2010 ha sido revisado el documento que fija la política de ITVASA al objeto de incluir aspectos de Responsabilidad Social, entre los que se incluyen el máximo respeto por evitar conductas éticamente reprobables. En el Manual de Buenas Prácticas se describe el comportamiento empático, respetuoso, la manera de comunicarnos que debe guiar nuestros pasos para lograr la credibilidad social y la imagen que queremos dar.

Se incide en que todos formamos ITVASA y que todos somos representantes de los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y solidaridad.

Es muy importante la colaboración de todas las personas que rodean a ITVASA para poner de manifiesto las conductas inadecuadas.

Objetivos: La implantación del Manual de Buenas Prácticas se audita periódicamente estableciéndose acciones formativas para reparar carencias detectadas.

Las distintas auditorías, el seguimiento de quejas y reclamaciones verbales son grandes canales de entrada de información para la detección de conductas negligentes.

Por lo tanto, nuestro objetivo es tener reglas, hacer seguimiento activo, detección y corrección sin fisuras.

Ese es nuestro camino y por ahí queremos continuar.

[Descargar el documento adjunto](#)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad (P10C411)

Clientes: 100



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Empleados: 100

Implantación: Los principios que rigen nuestro Código de Conducta han sido dados a conocer a nuestros grupos de interés.

Están a disposición en nuestra web, nuestras estaciones y nuestro canal interno de TV "Canal ITVASA".

Esto nos permite garantizar que nuestros stakeholders o grupos de interés conocen nuestras normas básicas de gestión para su información, gestión y/o aplicación.

Objetivos: No se precisa la necesidad de establecer cambios.

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción? (P10C511)

Respuesta: SI

Implantación: ITVASA está sometida a control fiscal ante el Tribunal de Cuentas de Asturias y debe rendir cuentas de sus resultados ante Comisión Parlamentaria.

Nuestro compromiso: ser una empresa rentable, altamente valorada por nuestros clientes y con reconocido prestigio en nuestro ámbito de actuación: la Administración, el sector y la sociedad.

La proximidad existente entre todas las áreas de la empresa, fomentada desde la dirección, facilita la inexistencia de espacios exentos de control.

Los valores corporativos están permanentemente presentes en los principales actos de comunicación.

Objetivos: La recogida de información sobre aspectos de corrupción debe ser un objetivo permanente en la organización. El mantenimiento de canales adecuados de comunicación y la vigilancia pro-activa son aspectos claves para lograr unos buenos resultados.

ITVASA, como toda empresa busca su rentabilidad. Pero más allá de cuadrar sus datos económicos, quiere con la máxima transparencia, ofrecer socialmente unos datos positivos desde la triple cuenta de resultados (económicos, sociales y medioambientales).

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Competencia desleal Favoritismos Incumplimiento de la normativa Malversación Soborno, Blanqueo, extorsión Tráfico de influencias	
Empleados	Aceptación de regalos Competencia desleal Extorsión Favoritismos Malversación Soborno Tráfico de influencias	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de RSE Políticas internas de gestión	Recogida de información de clientes a través de encuesta externa. Recogida de información de clientes a través de encuesta externa.
Empleados	Código de conducta Código Ético Normas éticas y valores corporativos Política de RSE Políticas internas de gestión Reglamento interno	Seguimiento de buenas prácticas y mejoramiento del Manual de conducta. Seguimiento de buenas prácticas y mejoramiento del Manual de conducta. Seguimiento de buenas prácticas y mejoramiento del Manual de conducta. Seguimiento de buenas prácticas y mejoramiento del Manual de conducta. Seguimiento de buenas prácticas y mejoramiento del Manual de conducta. Seguimiento de buenas prácticas y mejoramiento del Manual de conducta.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	Comunicación a nuestros clientes de cuales son los valores de ITVASA.
Empleados	Comunicación interna y externa	Realización del checklist del Manual de Buenas prácticas.
	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias)	Realización del checklist del Manual de Buenas prácticas.
	Difusión de la política	Realización del checklist del Manual de Buenas prácticas.
	Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción	Realización del checklist del Manual de Buenas prácticas.
	Incentivos para el cumplimiento de la política	Realización del checklist del Manual de Buenas prácticas.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	Realizar seguimiento de las propuestas comunicadas y valoración de acciones.
	Buzón de sugerencias	Realizar seguimiento de las propuestas comunicadas y valoración de acciones.
	Canal de denuncias anónimo o confidencial	Realizar seguimiento de las propuestas comunicadas y valoración de acciones.
Empleados	Auditorías	Fomentar dentro de los centros de trabajo la recogida de sugerencias.
	Buzón de sugerencias	Fomentar dentro de los centros de trabajo la recogida de sugerencias.
	Comités de gestión	Fomentar dentro de los centros de trabajo la recogida de sugerencias.
	Visitas de verificación	Fomentar dentro de los centros de trabajo la recogida de sugerencias.

• Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

- Indicadores de información general de la entidad (Perfil de la entidad, estrategia y gobierno y objetivos y temáticas de Naciones Unidas: 1.1; 2.1 - 2.10; 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12; 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15)
- Un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica (EC), Social (LA, PR, HR, SO) y Ambiental (EN).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del Compromiso	Indicador
1	Carta de Renovación del Compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
2	Dirección	2.4
3	Nombre de la entidad	2.1
4	Persona de contacto	3.4
5	Número de empleados	2.8
6	Sector	2.2
7	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
8	Ventas e ingresos	2.8
9	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
10	Identificación de los Grupos de Interés	4.14
11	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
12	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos	2.5, 2.7
13		2.6
14		2.9
15	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
16	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el informe de progreso?	3.5
17		3.8
18		3.10
19		3.11
20	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
21	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
22	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
	Estrategia y gobierno	
25	Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
26	Indique como la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
	Objetivos y temáticas de Naciones Unidas	
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
	PRINCIPIO 1	
P1C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C2I1	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa?	
P1C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P1C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C5I1	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
	PRINCIPIO 2	
P2C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
P2C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P2C4I1	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

	PRINCIPIO 3	
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Describalos	HR5
P3C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P3C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Describalas	LA12
	PRINCIPIO 4	
P4C1I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C2I1	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C3I1	¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?	EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P4C4I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Describalos.	LA3
	PRINCIPIO 5	
P5C1I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.	HR6
P5C2I1	¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P5C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
	PRINCIPIO 6	
P6C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnostico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P6C2I1	¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

	personas en riesgo de exclusión?	
P6C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P6C4I1	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma.	
P6C6I1	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C7I1	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización
P7C2I1	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
PRINCIPIO 8		
P8C1I1	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
P8C2I1	¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
P8C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P8C5I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
PRINCIPIO 9		
P9C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P9C2I1	Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	
PRINCIPIO 10		
P10C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
P10C2I1	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	Dimensión social/Sociedad/Política
P10C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio,	Dimensión social/Sociedad/Formación y



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

	durante el ejercicio.	Sensibilización
P10C511	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
	ÍNDICE	
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12