



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

ITVASA



• Carta de Renovación del compromiso



Oviedo, 25 de Octubre de 2012

Una sosegada reflexión acerca del contexto social que estamos viviendo, nos hace percibir como las malas prácticas desarrolladas por distintos grupos sociales están marcando el devenir del futuro de nuestra sociedad. Es por ello, que hoy más que nunca, las líneas socialmente responsables que marcan los Diez Principios del Pacto Mundial pasan a ser un referente esencial de por dónde deben encaminarse las actuaciones futuras.

La Responsabilidad Social, que partía como un elemento voluntario dentro de las organizaciones, ha pasado a ser un eje principal de supervivencia del que nadie puede permanecer ajeno. En estos momentos difíciles, es muy importante diseñar estrategias que sean capaces de potenciar aquellos aspectos vitales para las organizaciones y para las personas que las forman.

En este sentido, ITVASA, sigue apostando por una línea de trabajo equilibrada para con todas sus partes interesadas. Es muy importante para las personas que formamos ITVASA, seguir trabajando en mejorar las condiciones y características del servicio para servir al fin con el que ha sido creada, pero también, consideramos vital analizar la situación de nuestras personas para poder conseguir los mejores resultados en toda nuestra interrelación social.

Dentro de las iniciativas llevadas a cabo por nuestra organización en este año 2011 podemos destacar las siguientes:

- Realización de un centro de inspección técnica en el que se han realizado grandes avances de innovación tecnológica y de protección del medioambiente.
- Colaboración en la realización del programa de seguridad vial denominado “Cruzando en verde” para la formación y sensibilización de la sociedad asturiana en esta materia.
- Creación de la imagen corporativa de Responsabilidad Social (Conciencia ITVASA) como medio para facilitar la difusión de las actividades realizadas y servir de estímulo a la generación de nuevos proyectos.
- Continuación del proyecto de seguridad vial CONDUCIRÉ CONCIENCIA, dirigido a la comunidad escolar, del que podemos destacar la alta participación por parte de los centros educativos.

Entendiendo como muy importante la labor de difusión de las buenas prácticas, nuestra organización ha participado en diversos foros donde ha tratado de incentivar la realización de las siguientes actuaciones:

1. Creación de códigos de conducta de las organizaciones.
2. Impulso de estrategias integrales de Responsabilidad Social.
3. Las empresas públicas socialmente responsables y su labor clave en el desarrollo equilibrado de la sociedad.
4. Diseño y desarrollo de las actuaciones del Comité de Responsabilidad Social.
5. Apuesta por las conductas responsables en materia de Seguridad Vial.
6. Difusión del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Los resultados de nuestras actividades internas y externas nos confirman la dirección elegida y refuerzan nuestro compromiso con el Pacto Mundial al encontrar un claro paralelismo entre los objetivos de nuestra organización y el espíritu de esta iniciativa internacional.

Dentro de los objetivos de ITVASA, se encuentra seguir desarrollando instalaciones y tecnología acorde con criterios medioambientalmente sostenibles. La reciente obtención del Premio a la empresa innovadora, por parte del Club Asturiano de la Innovación, es un hecho que nos sirve de referencia y de acicate para seguir esta línea de trabajo.

Para ITVASA, el modelo EFQM es una herramienta de gestión vital para realizar el diagnóstico de la organización y establecer nuestras acciones de mejora. Durante el año 2012 llevaremos a cabo una nueva autoevaluación y seguiremos profundizando en la mejora de nuestra organización.

Desde ITVASA, confirmamos nuestra intención de seguir trabajando en aras de una sociedad más justa y sostenible, y nos comprometemos a impulsar acciones que generen sinergias positivas en todo nuestro marco de influencia.



Francisco Javier Varela Rodríguez

GERENTE

Información general

Perfil de la entidad: ITVASA

- **Dirección:** C/ General Elorza, 34 1ºA
- **Dirección web:** www.itvasa.es
- **Alto cargo:** Francisco Javier Varela Rodriguez , Gerente
- **Fecha de adhesión:** 30/04/2007
- **Número de empleados:** 194
- **Sector:** Automoción y material de automóviles
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Inspección Técnica de Vehículos
- **Ventas / Ingresos:** 9.249.210
- **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.

- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Premio a la empresa innovadora . (Categoría de gran empresa) Club Asturiano de la Innovación.
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2010
- *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, Informatica, 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, resultados de encuestas.

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. Como novedad, durante el año 2011 se ha efectuado una campaña de recogida interna de material (ropa) para destinarlo a personas desfavorecidas.

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



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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 amplia 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:* lunes, 29 de octubre de 2012

● *Responsable:* Julio Tamés

● *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.



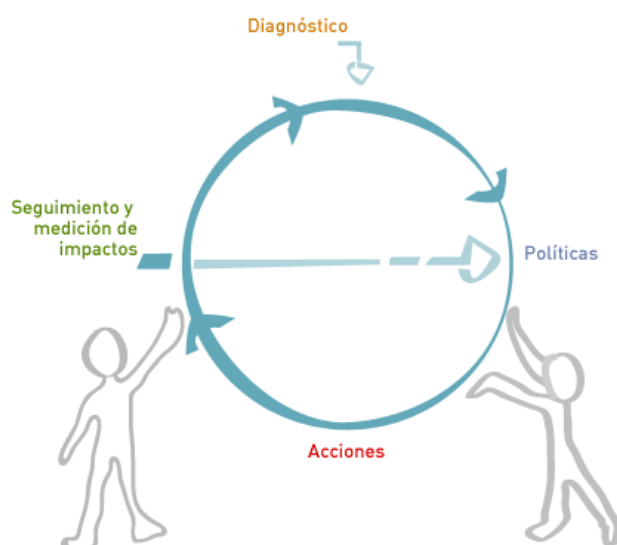
ACCIONES

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: En ITVASA, con nuestro trabajo contribuimos para que las personas puedan disfrutar del derecho fundamental a la seguridad vial como conductores/as y peatones, así como contribuir a la protección del medioambiente. La inspección técnica de los vehículos es el eje de nuestra actividad y sobre el que se construye una empresa comprometida, responsable e innovadora.

ITVASA quiere ser útil a sus clientes a la hora de cumplir con un requisito legal, procurando un servicio eficiente e imparcial y 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, fomentando el desarrollo del talento de las personas con el estímulo de la creatividad y la participación. La seguridad laboral y la colaboración de las personas en la elaboración y puesta en marcha de procesos y proyectos 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, principios 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 clientes y compañeros. Desde ITVASA creemos que las personas tienen derecho a una seguridad para 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. Dentro de las actuaciones que ha realizado ITVASA en este último ejercicio se quiere destacar aquellas que contribuyen a

la mejora de la seguridad vial. Nos estamos refiriendo a la labor de patrocinio y producción del programa de TV "Cruzando en verde", las distintas colaboraciones con la Asociación española de accidentología vial y la revisión de la señalización vial de acceso a nuestros centros de trabajo.

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.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa? (P1C211)

Respuesta: SI

Implantación: La misión, visión y valores, se definieron en un grupo de trabajo integrado por personas de distintas áreas. 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 declara el respeto a 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, reglamentado, que planifica, desarrolla y revisa las acciones emprendidas en esta materia.

En todas las estaciones de inspección existe una declaración pública de nuestra política integrada, y valores, así como en nuestra página web y en el canal interno de TV "Canal ITVASA", que emite una programación diseñada por la propia empresa, que busca además de informar puntualmente sobre la situación en la estación, hacer llegar a los clientes que acuden a los distintos centros, nuestros principios.

Objetivos: 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 comprendemos y asumimos estos valores que nos integran y diferencian.

Así mismo permanecemos atentos a nuestro entorno, a los cambios y mejoras. Aprendiendo e innovando de manera continua.

[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 basamos en el comportamiento responsable : respeto al medioambiente, facilitando y acercando el servicio al cliente, realizando nuestra actividad con rigor e independencia, apoyando el desarrollo personas de ITVASA, estableciendo una política de no discriminación, de igualdad de oportunidades y de transparencia en nuestros procesos, con un cumplimiento escrupuloso de la legalidad que afecta a las personas tanto en su relación laboral como en nuestra actuación profesional.

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

Itvasa ha mejorado durante el año 2011 la WEB que facilita el acceso al servicio mediante la reserva de cita previa. Asi mismo, hemos puesto en marcha una estación móvil de revisión de ciclomotores, motos y quads que recorre toda la Comunidad evitando que los clientes tengan que desplazarse para cumplir con su obligación. estas acciones van encaminadas a que nos parece muy importante un trato igualitario para todas las personas independientemente de sus circunstancias personales.

Las encuestas de satisfacción bianuales a clientes nos señala que la línea que seguimos es la correcta y nos indica las expectativas a satisfacer en el futuro.

Las personas de ITVASA han participado en diversas actividades de estímulo de las buenas prácticas en las organizaciones (charlas, publicaciones).

Objetivos: Se continuará impulsando la formación en nuestro personal con la intención de facilitar el desarrollo personal y profesional. Se establece como objetivo la superación del 70% en el índice de satisfacción de la formación externa y el 80% para la formación interna. el diseño de nuevas herramientas formativas on line va a permitir ampliar la formación facilitada así como evitar multiples desplazamientos de personas.

La mejora de las condiciones de seguridad de las personas de ITVASA se va a desarrollar a través de un estudio de Movilidad, y la puesta en marcha de las posibles acciones recomendadas.

[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 ha llevado a la consecución del SELLO 400+ demuestra la apuesta por la mejora continua y el

trabajo en equipo. 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 Lidera de los centros, del Comité de Responsabilidad Social, del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, 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 formulas 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 nuestros mensajes y nuestros valores.

Estamos desarrollando una plataforma on line que permita a todas las personas acceder a la formación de forma más cómoda.

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C5I1)

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 comprensión 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. Hay un buzón de sugerencias a disposición de todas las personas, que además disponen de correo electrónico corporativo y existe un correo específico de comunicación interna donde volcar aquellas consideraciones que se estimen oportunas. También es de conocimiento público la dirección de correo y el teléfono de todos los responsables de áreas.

Objetivos: ITVASA mantiene de manera actualizada sus procesos y procedimientos. Ello conlleva una actualización permanente de información que se comunica a todas las personas de manera inmediata.

La formación continua y los canales de comunicación desarrollados por ITVASA, permiten el acceso universal a la información necesaria y relevante para garantizar la fiabilidad del resultado de nuestro servicio y para la integración de las personas.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético Política de Atención al Cliente Política de Calidad Política de RSE Políticas internas de gestión	Revisión y seguimiento de las estrategias desarrolladas.
Empleados	Código de Conducta Código Ético Política de RRHH Política de RSE Políticas internas de gestión Reglamento interno	Seguimiento de la no realización de prácticas inadecuadas a los derechos humanos

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

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	<p>Auditorías</p> <p>Buzón de sugerencias</p> <p>Comité de Seguimiento y RSE</p> <p>Encuestas</p> <p>Procedimiento de gestión de incidencias</p> <p>Servicios de atención al cliente</p>	Realización de encuesta a clientes con aumento de aspectos de RSE.
Empleados	<p>Auditorías</p> <p>Buzón de sugerencias</p> <p>Comisión interna de control o Comité Ético</p> <p>Dirección de RRHH</p> <p>Encuesta</p> <p>Procedimiento de gestión de incidencias</p> <p>Protocolos de prevención del acoso y PRL</p>	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 que apoya ITVASA.

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 autorizadas 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 de compras por escrito 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 nos permite diseñar instalaciones, equipos y proceso que mejoran nuestros resultados y nos convierten en referentes para el sector.

ITVASA cumple escrupulosamente la Ley 15/2010 sobre medidas de lucha contra la morosidad así como la Ley de contratos del sector público (RD 3/2011), habiendo fomentado la formación en esta materia a su personal.

Objetivos: Potenciamos 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.

Seleccionamos nuestros colaboradores teniendo en cuenta no solo la utilidad para alcanzar nuestros objetivos sino también el prestigio conocido y el compromiso con los valores que nosotros defendemos y buscamos difundir entre aquellos que se relacionan con nosotros.

El cumplimiento estricto de la Ley de contratos del sector público, además de una obligación, es un referente para ITVASA en su defensa de la transparencia y la buena gestión de compras.



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 (P2C311)

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.

Itvasa ha realizado recientemente la revisión y adaptación de su procedimiento de compras y apuesta de forma decidida por la canalización de sus adquisiciones a través de la central de compras del estado.

Se publican en nuestra web los contratos menores superiores a 5.000 euros para facilitar la transparencia en la contratación de proveedores.

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) (P2C411)

Respuesta: 0 %

Implantación: No se dispone del porcentaje exacto de proveedores certificados. En estos momentos, no es requisito imprescindible disponer de alguna certificación para obtener la acreditación como proveedor ITVASA, pero si es tenido en cuenta a la hora de establecer la valoración de la solvencia técnica.

A pesar del actual contexto económico es importante contribuir a 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	<p>Contratar proveedores de servicio que incumplan los Derechos Humanos</p> <p>Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos</p>	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	<p>Código Ético comercial</p> <p>Convenios con proveedores</p> <p>Manual de Calidad</p> <p>Procedimiento de compras</p> <p>Sistemas de clasificación de proveedores</p> <p>Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Política de Calidad)</p>	Incrementar volumen de compras centralizadas.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Pago a proveedores en menos de 30 días desde fecha factura.

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 las personas 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 individualizado por carta del Gerente.

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 (P3C3I1)

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 continuado con 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.

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 número de acciones canalizadas a través del área de Comunicación Interna durante el año 2011 han sido 36.

Durante este ejercicio se ha procedido a la renovación de los/as delegados/as de personas, hecho que se ha producido con total normalidad y buena participación.

Objetivos: 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 tomas de decisiones.

Los diversos cambios normativos existentes en materia de regulación del mercado laboral hacen precisa una amplia labor de coordinación y comunicación en esta materia. Se fomentará la puesta en común de estas modificaciones, ajustándose a la

legalidad vigente y tratando de hacer compatibles las expectativas objetivas de la empresa y el personal.



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? Descríbalos (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, permite 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 número de sugerencias del personal incluidas en el programa SOFI durante el año 2011 fueron 114.

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 fomentando la realización 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	Seguimiento de las nuevas normativas existentes en materia de regulación laboral
	Convenio Colectivo	
	Política de Comunicación con el Empleado	
	Política de RRHH	
	Política de RSE	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Fomentar la realización de actos de comunicación.
	RSE	

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.

Las personas de ITVASA disponen en la intranet de un documento denominado "Compromiso con las personas" que detalla todos aquellos aspectos y medidas orientadas a facilitar la conciliación y a situar el contexto empresarial en un punto equilibrado y solidario.

Objetivos: La sociedad cambia, las necesidades de las personas también. El actual contexto económico y social

requiere de una amplia capacidad de empatizar con las distintas situaciones personales existentes. 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 de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el 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.

Durante el año 2011 se ha realizado un chequeo del cumplimiento del Manual de Buenas Prácticas y se han publicado los resultados del estudio de las condiciones psicosociales existentes en la empresa. esta información ha resultado muy relevante a la hora de afrontar la toma de decisiones encaminadas a la mejora del clima laboral.

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. No hay datos de la existencia de este tipo de prácticas pero la organización está preparada para la toma de decisiones en esta materia para el caso de producirse situaciones irregulares.

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.


El número de personas que durante el año 2011 se han acogido a medidas de conciliación han sido 67. El 100% de las personas pueden acogerse a las medidas sociales y de conciliación reflejadas en el documento "Compromiso con las personas de ITVASA".


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	Mujeres embarazadas en plantilla 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 reuniones laborales y fomento de reuniones informativas.	
	Contrato de trabajo		
	Convenio Colectivo		
	Política de Conciliación		
	Política de RRHH		
	Política de RSE		

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	Acción social 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 que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? (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. (P5C311)

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 Código Ético Convenio Colectivo Normativa vigente Política de RRHH Política de RSE Política interna Procedimiento de prohibición del trabajo infantil	Mantenimiento de procedimientos no compatibles con explotación infantil.
	Protocolos de selección del personal	



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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 (P6C111)

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? Describalos. (P6C211)

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 seguido perfeccionando su procedimiento de selección y promoción de personas. La revisión 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 número de personas que han solicitado la baja voluntaria en ITVASA en los últimos 5 años ha sido cero.

Durante este ejercicio y como desarrollo del programa LIDERA ITVASA se ha realizado un Inventario de buenas prácticas de gestión y de liderazgo, con el objetivo de compartir el conocimiento, e impulsar las actuaciones más eficaces en todos los ámbitos de la empresa.

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.

Forma parte de nuestro objetivo la realización de la segunda encuesta de clima laboral para seguir profundizando en la mejora de las condiciones laborales, y por extensión, en la eficacia de la organización.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma. (P6C4I1)

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: 6,75 %

Directivos mujeres: 23,07 %

Directivos hombres: 76,93 %

Mujeres: 20 %

Hombres: 80 %

Mayores de 45 años: 24,74 %

Menores de 30 años: 16,49 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 88,66 %

Empleados con contrato temporal: 11,34 %

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 2011 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 Código Ético Convenio Colectivo Plan de Igualdad Política de Contratación y Selección Política de Igualdad Política de Integración Social Política de RRHH Política de RSE	Actitud proactiva a la implicación social de colectivos desfavorecidos.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación de un Protocolo de Prevención del Acoso Diagnóstico de igualdad Formación Implantación del Plan de Igualdad Medidas de género Plan de Carreras Proyecto de inserción laboral Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Realización de encuesta de clima laboral.

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



• 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.

Durante el año 2011 se ha desarrollado la acción denominada "Movilízate, tú 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. La realización de una auditoría energética forma parte los objetivos para el año 2012. Dentro de las acciones de reducción de nuestro impacto medioambiental está prevista la sustitución del formato de emisión de facturas para hacerlos más reducidos y económicos.

[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. (P7C2I1)

Respuesta: 130

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 2011, 9 personas de ITVASA han asistido a cursos relacionados con el Sistema de Gestión Ambiental o de Sensibilización Ambiental, sumando un total de 130 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 2011 a través del canal de comunicación interna desarrollado por ITVASA, comunicaciones en materia medioambiental a todas las personas.

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	
	Sensibilización en materia medioambiental	

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 por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar 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 revisión del Sistema por la Dirección incluye la valoración de las condiciones ambientales de nuestra actividad y propone las medidas a realizar. 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, lámparas 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 fomentar el reciclaje del papel utilizado.

Objetivos: Es un referente para ITVASA la inclusión de medidas 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).

[Descargar el documento adjunto](#)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 707087

Agua: 1821

Papel: 1229,6

Implantación: Durante el ejercicio 2011 hubo una disminución de un 1,90% en el consumo de energía eléctrica, si lo relativizamos al número de inspecciones realizadas, esta disminución se incrementa hasta el 8,91%.

El consumo de agua en el global de los centros se ha reducido un 7,98%, dato que si relativizamos a las horas de trabajo se produjo una disminución mucho más amplia de un 13,60% respecto al 2010, pudiendo considerarse por tanto que ha existido una optimización del uso de agua.

El consumo de papel A4 de los centros se ha disminuido en un 73,21 %, mientras que la reducción de papel A5 fue de un 39,32%. Unos motivos de esta reducción fue la modificación del tamaño de la factura y de los modelos de retirada de TIT.

Objetivos: Continuar con el seguimiento y análisis de indicadores, así como desarrollar el plan de acción 2012/2013, para mediante el establecimiento de las acciones oportunas conseguir los objetivos establecidos para este periodo por ITVASA.

Los objetivos para el periodo 2012/2013 son los siguientes: reducción del 5% en el consumo del papel A4+A5, realización de auditoría energética 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 Política de Reciclaje Política de Reducción de Consumo Políticas formales (ej. Política Medioambiental) Sistemas de gestión de calidad Sistemas de gestión medioambiental (SGMA)	Revisión del Sistema de gestión Medioambiental.

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

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Comité Técnico Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales Responsable de Medioambiente	Revisión del Sistema de gestión Medioambiental.





• 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 2011 ha sido el desarrollo final del proyecto del centro de inspección de Siero- Principado. Estas instalaciones incorporan tecnología de última generación en la eficiencia energética y está claramente orientada a la búsqueda de la máxima eficiencia desde el punto de vista operativo, medioambiental y económico.

Se ha participado en diversos foros y publicaciones donde la necesidad de establecer métodos de gestión sostenibles ha sido el tema central del debate.

Durante el año 2011 se ha desarrollado la actividad escolar "Conduciré Conciencia", destinada a alumnos/as de educación secundaria obligatoria de los colegios del Principado de Asturias, con la 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.

Durante este periodo 2011, ITVASA, ha seguido colaborando 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.

La participación de ITVASA en el programa de TV "Cruzando en verde", emitido en la televisión del Principado de Asturias, ha estado fundamentada en facilitar información amena y práctica desde el punto de vista de la seguridad vial y la protección del medioambiente.

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.

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).

[Descargar el documento adjunto](#)



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. (P9C2I1)

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.

ITVSA 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.

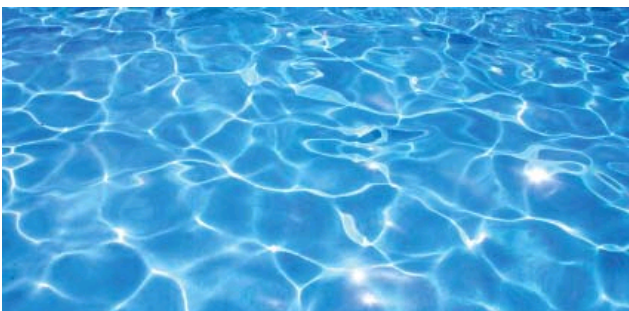
• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			
Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
No especificado	RSE	Incorporar nuevas tecnologías para la disminución de gasto energético.	



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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 2011 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 de satisfacción de clientes del año 2011 no se desprende ninguna percepción que ponga en entredicho la honorabilidad de las personas ni la fiabilidad del servicio que prestamos.

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. Nuestra actividad está sujeta a control del Parlamento Asturiano.

[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. (P10C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Los resultados obtenidos en la encuesta de satisfacción de clientes, desarrollada a través de la Universidad de Oviedo, dejan de manifiesto la buena percepción del servicio por parte de nuestros clientes. No obstante, es importante hacer lecturas críticas para seguir favoreciendo la mejora continua de procesos y actitudes.

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.

La suma de los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y solidaridad de cada uno/a de las personas de ITVASA forman la imagen que queremos dar.

Se confiere a supervisores y demás responsables la observación y detección de conductas inapropiadas.

ITVASA ha participado en diversos eventos de fomento de la responsabilidad social empresarial y ha desarrollado diversas acciones de gestión de su programa de RSE, entre las que podemos destacar, la creación de una imagen corporativa específica de responsabilidad social para facilitar la difusión de los principios que este enfoque empresarial pretende difundir.

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, que son corregidas mediante la información y la formación.

[Descargar el documento adjunto](#)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad(P10C4I1)



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Clientes: 100

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
Cientes	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
Cientes	Política de RSE Políticas internas de gestión	Acercamiento de la información sobre el servicio.
Empleados	Código de Conducta Código Ético Normas éticas y valores corporativos Política de RSE Políticas internas de gestión Reglamento interno	Ampliar formación sobre comunicación.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	Desarrollo en canal itvasa de contenidos sobre el fomento de conductas éticas.
Empleados	Comunicación interna y externa	Desarrollo plataforma formación on-line con contenido sobre buenas prácticas.
	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias)	
	Difusión de la política	
	Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción	
	Incentivos para el cumplimiento de la política	

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	
	Canal de denuncias anónimo o confidencial	
	Canal ético	
Empleados	Auditorías	Facilitar el acceso y gestión de las sugerencias.
	Buzón de sugerencias	
	Canal de denuncias anónimo o confidencial	

• 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 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 o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) 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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

22	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
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 quién o quiénes 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 cómo 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 y aprobada por la Dirección General, 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 de compras por escrito 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	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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/HR2
PRINCIPIO 3		
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	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? Descríbalos	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 de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el 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? Descríbalos.	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 que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	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 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	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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 personas en riesgo de exclusión? Descríbalos.	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
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 en el campo de notas 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 por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar 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	Dimensión social/Sociedad/Política

	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
P10C3I1	¿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 social/Sociedad/Formación y Sensibilización
P10C5I1	¿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