

Oviedo, 16 de abril de 2009

**Sr. Presidente de la Red Española
del Pacto Mundial (ASEPAM)
Madrid**

Desde ITVASA nos es muy grato adjuntar nuestro Informe de Progreso correspondiente al año 2008. Con la presentación de este Informe confirmamos el interés de nuestra organización en el apoyo y la promoción de los principios del Pacto Global de Naciones Unidas.

La coincidencia existente entre nuestra visión del enfoque social que deben desarrollar las empresas y los objetivos del Pacto Mundial, seguro que contribuirá a seguir trabajando juntos en el futuro por una sociedad más justa y solidaria. Es muy importante que las empresas trabajemos juntos, compartamos nuestras buenas prácticas y establezcamos unas políticas empresariales acordes con la demanda de nuestros clientes y de la sociedad en general.

ITVASA cree en la necesidad de gestionar con excelencia, tratando de buscar los máximos beneficios para todas las personas que forman sus grupos de interés. Estos objetivos son imposibles de conseguir si no estamos atentos, y actuamos con coherencia en todos los apartados que vienen relacionados en los Diez Principios que dan forma al acuerdo de Naciones Unidas.

Nuestro modelo de gestión, basado sobre el Modelo EFQM con un sello de excelencia de 300+ y las certificaciones de calidad ISO 9001:2000, ISO 14001:2004 y la OHSAS 18001, contribuye a tener una serie de procedimientos perfectamente alineados con la demanda existente en la actualidad en materia de Responsabilidad Social Empresarial.

Dentro de las iniciativas desarrolladas por nuestra empresa me gustaría destacar especialmente la participación en el proyecto EQI, integrado dentro de la iniciativa EQUAL de la Comunidad Económica Europea, bajo el título "Incorporación de la igualdad de trabajadores entre mujeres y hombres en el marco de la gestión de calidad y excelencia". La participación de los trabajadores en esta iniciativa ha sido uno de los elementos claves en el éxito de la misma.

Quiero manifestar nuestro interés en seguir trabajando en esta dirección y renovar el compromiso adquirido en el año 2007 cuando nos adherimos a esta iniciativa. Nuestros objetivos pasan por seguir profundizando en la mejora de todos nuestros procesos y consolidar nuestra misión, visión y valores en una orientación solidaria y responsable.



ITVASA
Inspección técnica de
vehículos asturias s.a.
C.I.F. A-33115288

Francisco Javier Rodríguez Varela
Gerente

Pacto Mundial de Naciones Unidas

INFORME DE PROGRESO

Año 2008

Dirección web: **www.itvasa.es**

Alto cargo: **Francisco Javier Rodriguez Varela, Gerente**

Fecha de adhesión: **30/04/2007**

Sector: **Servicios: Ensayos y Análisis técnicos**

Actividad: **Inspección Técnica de Vehículos**

Desglose de grupos de interés: **Clientes, personas de la empresa y sus familias, proveedores, administraciones públicas, asociaciones sectoriales, propietarios y sociedad en general.**

Países en los que está presente: **España**

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: **La difusión se realizará a nivel interno a través de la intranet de la empresa. A nivel externo se difundirá a través de las páginas WEB de Asepam, Global Compact e ITVASA.**

Día de publicación del Informe: **30 Abril 2009**

Tipo de informe: **A**

Responsable: **Julio Tamés Sordo**

ITVASA

Principio 1

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

Cuestión 1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Indicador 1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio?

Sí.

Notas: ITVASA, a través de su línea estratégica empresarial observa con atención la necesidad de cumplir todos los compromisos reflejados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (D.U.D.H).

La empresa, a través de nuestra Guía para las personas de ITVASA, fija una serie de acciones y conductas claves para el desarrollo de las personas en base a unos criterios firmemente asentados en el articulado de la Declaración de Naciones Unidas. Estas mismas conductas reflejadas en nuestra Guía, se fomentan también en nuestro ámbito de influencia (requisitos impuestos a los proveedores, concursos, contratos, etc.).

Cuestión 2

¿Posee la entidad una declaración de principios, políticas explícitas y procedimientos en torno a los Derechos Humanos vinculados a las operaciones, así como los sistemas de mecanismos de seguimiento y sus resultados?

Indicador 1

Indicar si la entidad ha realizado un diagnóstico en el que se evalúan los diferentes factores de Derechos Humanos que afectan a la entidad.

Sí.

Notas: La redacción de la memoria EFQM 2007, en sus diversos criterios y subcriterios, nos ha servido para analizar de forma directa o transversal, como nuestra organización cumple con los factores fijados en la Declaración Internacional. Durante este ejercicio han sido revisados específicamente los artículos de la D.U.D.H. a los efectos de contrastar que nuestros procesos de trabajo y nuestra relación con nuestros grupos de interés no incumplen ningún precepto indicado.

Indicador 2

Indique en qué medida se han implantado las políticas de Derechos Humanos en la estructura organizativa/organigrama de la entidad (%).

100%.

Notas: El conjunto de la estructura conoce y respeta las normas básicas derivadas de los derechos fundamentales de las personas. Se ha cuidado de manera especial no incurrir en ningún tipo de discriminación tanto por razones sociales, personales, políticas o de cualquier otra índole.

La organización está basada en un Sistema de Gestión Integrado, que además de contemplar la calidad, el medio ambiente y la prevención de riesgos laborales en sus procesos, está atenta a todos los aspectos de la Responsabilidad Social Empresarial que se puedan ver afectados.

El diseño de la estructura ha sido realizado teniendo en cuenta las necesidades de la organización y la valía de las personas que participan en nuestro proyecto empresarial. En la adaptación del personal de nueva incorporación a la empresa, se pone especial énfasis durante la formación inicial en el conocimiento a través de los formadores internos/externos de la Misión, Visión y Valores de la empresa, así como el contenido del "Manual de Bienvenida" y del "Manual de Buenas Prácticas".

Indicador 3

Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad.

Sí.

Notas: La empresa dispone de mecanismos a través de sus diversas certificaciones (ISO 9001:2000, ISO 14001:2004, OHSAS 18001), que vigilan el cumplimiento de una serie de procedimiento internos. Las autoevaluaciones conforme al modelo EFQM nos sirven también

para hacer una revisión de las políticas de la empresa en esta materia. El seguimiento de los procesos ejercido por el Departamento de personal y las revisiones del Sistema de calidad a través del Comité de Dirección son otros mecanismos de seguimiento de los que dispone nuestra empresa.

Como ejemplo podemos citar que durante los últimos ejercicios se ha realizado un seguimiento de la implantación del "Manual de Buenas Prácticas", tratando de asegurarnos que los procesos de nuestra empresa se realizan conforme a los métodos fijados.

Indicador 4

Indique si la entidad dispone de un auditor externo para la verificación del cumplimiento de sus políticas de Derechos Humanos.

No.

Notas: Itvasa no cuenta con un auditor específico en Derechos humanos, pero si cuenta, con la realización de diversas auditorias externas que valoran y contrastan los aspectos recogidos en la declaración de la ONU. Las auditorias de calidad, medio ambiente y seguridad en el trabajo, así como las evaluaciones externas de nuestra memoria EFQM (actualmente reconocido Sello 300+), y participación en el proyecto eQi: Calidad, Igualdad y Excelencia, (financiado por el programa EQUAL de la CEE), nos permite contar con un regular seguimiento externo de nuestra organización.

Indicador 5

Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad.

Sí.

Notas: Itvasa, revisa regularmente la vigencia de los objetivos estratégicos, así como los planes y acciones a llevar a cabo. Dicha planificación se realiza después de recoger información interna y externa sobre el desarrollo de los procesos y el entorno de nuestra organización. Todo el proceso está sistematizado por el Sistema de Gestión Integrado (SGI) de calidad, (Auditorías internas/externas, Encuestas a clientes, Reuniones del Comité de Dirección...). Los principios y valores de ITVASA son guía para la definición y seguimiento de los planes estratégicos.

Las observaciones detectadas en materia de responsabilidad social, así como las condiciones laborales de nuestro personal, son dos puntos muy tenidos en cuenta a la hora de la revisión de nuestra estrategia de futuro.

Cuestión 3

¿Comparte y detalla la entidad a sus empleados los principios éticos por los que se rige (códigos éticos o de conducta)?

Indicador 1

Porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad o el porcentaje de empleados formados en materia de Derechos Humanos sobre el total de la plantilla.

100%.

Notas: El conjunto de nuestra plantilla está adecuadamente informado acerca de cuales son la misión, visión y valores de la empresa. Dentro de los valores personales que la empresa requiere, destaca el comportamiento comprometido, sincero, responsable y solidario.

La dirección ha hecho una presentación al conjunto de los trabajadores del Manual de Buenas Practicas, documento que recoge los principios éticos por lo que se rige la entidad. La empresa hace un seguimiento del cumplimiento de los principios éticos y de conducta fijados, y determina las acciones informativas, correctoras o de reconocimiento personal que sean procedentes. Para reforzar la información recibida por el personal se ha realizado formación adicional y específica en esta materia a todos los mandos de la empresa. Se trata de potenciar la función de este grupo de personas dentro de la organización como imagen de referencia, para que sean a su vez, encargados de la implantación y seguimiento de los principios éticos y de conducta fijadas.

Cuestión 4

¿Dispone la entidad de una política sobre salud y seguridad del cliente?

Indicador 1

Indique si la entidad informa sobre la seguridad de sus productos y servicios.

Sí.

Notas: Los diversos procedimientos operativos necesarios para la prestación del servicio establecen una serie de pautas a los efectos de que se garantice la salud y la seguridad. El personal de la empresa informa a nuestros clientes acerca de los pasos a realizar, y previene la exposición a riesgos. Las evaluaciones y las auditorias en Prevención de Riesgos Laborales observan con detenimiento todos los elementos que puedan influir en la seguridad de nuestro servicio. Dentro del sistema de calidad, se recogen procedimientos de mantenimiento de maquinaria e instalaciones tanto preventivo como correctivo incorporándose en los mismos aspectos de seguridad laboral.

Indicador 2

Indique si la entidad cuenta con un sistema de atención al cliente (para sugerencias, quejas, reclamaciones, etc.).

Sí.

Notas: ITVASA cuenta con un procedimiento para la atención de quejas, reclamaciones y sugerencias, integrado dentro del sistema de calidad de gestión. Las demandas pueden ser escritas o verbales, se recogen por medio de diversos canales y está garantizado el proceso de contestación de las mismas. La información relativa a reclamaciones, sugerencias o quejas se analiza por el Comité de Dirección, presidido por el gerente, durante la reunión de revisión del Sistema de Calidad y sirve de base para establecer nuevas acciones o estrategias.

Se realizan de forma bienal encuestas de satisfacción de clientes. El Comité de Dirección, cuando por situaciones particulares lo considere necesario, puede establecer recogidas de información y análisis específicos a determinados sectores o grupos de clientes.

Indicador 3

Indique el número y tipo de incumplimientos de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente.

0.

Notas: No existe constancia de incumplimientos en la aplicación de esta normativa.

Indicador 4

Indique el número de demandas ratificadas por organismos reguladores oficiales o similares para la supervisión o regulación de salubridad y seguridad de los productos y servicios.

0.

Notas: Itvasa no ha recibido ninguna demanda por la salubridad o seguridad de sus servicios.

Indicador 5

Indique el número de incumplimientos de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos.

0.

Notas: Itvasa no desarrolla un producto, sino que ofrece un servicio de inspección técnica de vehículos enfocado principalmente a la mejora de la seguridad vial y la protección del

medio ambiente. De esto se deduce que nuestro servicio no está sujeto a las normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos.

Principio 2

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

Cuestión 1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Indicador 1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio?

Sí.

Notas: Durante este ejercicio, se ha realizado una encuesta de Clima Laboral entre el 100% del personal que ha permitido conocer de primera mano cual es la realidad de las condiciones de trabajo de nuestra plantilla. En el desarrollo de la encuesta ha existido la posibilidad de que los trabajadores presenten dudas o indicios acerca del inculcamiento de los Derechos Humanos en nuestra organización. Los resultados han sido muy positivos, no obstante, nos ha permitido abrir nuevas vías de áreas de mejora en nuestros procesos.

Cuestión 2

¿Describe la entidad de forma expresa políticas y procedimientos para evaluar y tratar los Derechos Humanos en la cadena de suministro y en sus contratistas?

Indicador 1

Indique si la entidad dispone de una clasificación de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) en función de su tamaño, país, producto y sector de actividad, y si favorece a aquellos que disponen de certificaciones (SA 8000, ISO 9001, etc.)

Sí.

Notas: La certificación de ITVASA conforme a la norma ISO 9001:2000 establece una serie de procedimientos operativos entre los que se incluye el Procedimiento de Compras (PG-05/IN). En él, se recogen la normas de selección y seguimiento de nuestros proveedores homologados. Los aspirantes, han de pasar un proceso de selección, que una vez superado, les lleva a formar parte de la relación de proveedores homologados de la

organización. El disponer de una certificación de calidad es un valor tenido en cuenta a la hora de tomar la decisión sobre la homologación de un nuevo proveedor. Con carácter periódico son evaluados para ver si siguen manteniendo los estándares necesarios para ofrecer las demandas solicitadas. Entre otros casos, la existencia de no conformidades abiertas a un proveedor por no respetar los criterios éticos de nuestra organización, puede dar lugar a la revocación de la homologación. En aquellos casos de compras en las que por la cuantía del producto/servicio sea necesario recurrir al sistema de concurso para la adjudicación, las condiciones impuestas en los mismos favorecen las relaciones con los proveedores que poseen certificaciones de calidad.

Indicador 2

Indique el porcentaje de proveedores que disponen una certificación sobre el total.

Los proveedores de nuestra empresa que disponen de algún tipo de certificación, salvo error u omisión, son un 13% sobre el total.

Principio 3

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

Cuestión 1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Indicador 1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Sí.

Notas: 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 de los trabajadores 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 de los trabajadores.

Cuestión 2

La entidad dispone de una declaración formal de la política de asociación y negociación colectiva

Indicador 1

La entidad cuenta con una política y procedimientos de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa).

Sí.

Notas: La empresa dispone de un proceso de comunicación por el cual se transmiten las informaciones necesarias para el desarrollo de la actividad. La Dirección trasmite de forma periódica las políticas de la empresa, los objetivos planteados y la evolución de los mismos. El art.37 del vigente Convenio colectivo establece claramente las condiciones existentes en esta materia, y garantiza a los trabajadores la información necesaria para conocer la evolución de la empresa. También contempla, la obligación de la dirección de informar con suficiente antelación a cualquier cambio que se vaya a producir en el sistema de organización. Por sistema, la empresa comunica a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores, los resultados, objetivos y las líneas maestras de actuación de la empresa.

En ITVASA, existe una Matriz de Comunicación definida, donde se refleja el modelo de comunicación y se establecen las responsabilidades en ésta materia. El documento está como información para todo el personal en la intranet, y en su implantación se realizó un comunicado por carta del gerente a cada trabajador.

En la actualidad se está profundizando en la Matriz de Comunicación dentro de los propios centros de trabajo.

Indicador 2

La entidad tiene procedimientos de seguimiento y medición, acciones correctivas y preventivas, que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión, tanto para la organización como para la cadena de suministro.

Sí.

Notas: Existen una relación fluida entre los delegados de personal y la dirección de la empresa a la hora de garantizar el envío de los planteamientos de los trabajadores al Comité de dirección. Los planteamientos emitidos son tenidos en cuenta a la hora de la

valoración y posterior planificación de las diversas estrategias empresariales. Los centros de trabajo disponen de representación en el Comité de dirección a través de su Jefe de Estación y existe la posibilidad de hacer un seguimiento general a través de las reuniones de la gerencia con el conjunto de la plantilla. Nuestro sistema de calidad garantiza la posibilidad de abrir acciones correctoras y preventivas cuando se considere que los parámetros de funcionamiento no corresponden con los procedimientos y normativa vigente. En las reuniones del Comité de Dirección existen cauces establecidos y sistematizados para trasladar aquella información que se considere necesaria para el conjunto de los trabajadores.

Se ha creado la figura de Responsable de Comunicación, que forma parte del Comité de dirección, para velar por el buen funcionamiento de todo el proceso de comunicación dentro de la empresa en todos los niveles y en todas las direcciones.

Cuestión 3

La entidad realiza un análisis de la política de libertad de asociación y su grado de aplicación (aparte de las leyes locales), así como de los procedimientos/programas relacionados con este tema.

Indicador 1

La entidad dispone 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.

Sí.

Notas: La empresa dispone de un procedimiento de canalización de sugerencias del personal, claramente identificado por los trabajadores y con un nivel de uso razonable. Las acciones propuestas son valoradas en las diversas reuniones de coordinación de los centros de trabajo y aquellas que se considera necesario son trasladadas al Comité de dirección. El procedimiento garantiza el seguimiento de las propuestas, su estado de ejecución y define los responsables de realización. Reforzando el sistema anterior y a través del Responsable de Comunicación de la empresa existe un cauce de sugerencias a través de correo electrónico "email: Comunicación interna" que pasa a ser analizado directamente por la Gerencia de la empresa. La empresa también realiza encuestas al personal para disponer de información clara sobre sus inquietudes, necesidades y propuestas. La última encuesta, realizada para valorar las condiciones del clima laboral, ha dado lugar a una serie de acciones programadas desde la dirección con la intención de mejorar los resultados en esta materia. En estos momentos, derivado de esta encuesta, se está abordando el proyecto "LIDERA", que trata de implantar herramientas, pautas comunes y "sanas" para la gestión de centros de trabajo, basadas en nuestros principios y valores, y coherentes con nuestra misión y visión.

La empresa dispone de un canal abierto a toda la plantilla para que cualquier trabajador pueda solicitar una acción formativa individual o para un grupo. (Solicitud a disposición de todo el personal en la intranet o puede realizarse directamente a través de sus responsables).

El 100% de las personas tiene acceso directo para comunicarse a través del correo electrónico con todas las personas del comité de dirección (integrado por Gerente, Coordinador de Calidad, Jefa de Administración y Personas, Jefes de Estación, Coordinador de formación, Responsable de Comunicación y Coordinador de Informática).

Indicador 2

Número de empleados amparados por convenios colectivos.

157.

Notas: El 100% de las personas está al amparo de convenio colectivo, siendo sus condiciones mejoradas en diversos aspectos previo acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa.

Principio 4

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

Cuestión 1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Indicador 1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Sí.

Notas: Itvasa regula las condiciones laborales de sus empleados con base al Convenio Colectivo del sector. El cumplimiento íntegro del convenio, así como la aplicación de la normativa nacional existente, garantiza la inexistencia de este tipo de prácticas ilegales e inmorales en nuestra organización.

Cuestión 2

La entidad dispone de una descripción de políticas para prevenir el trabajo forzoso o realizado bajo coacción, que se hacen públicas entre los diferentes grupos de interés.

Indicador 1

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

No.

Notas: 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.

Indicador 2

Indique si la entidad dispone de directrices claras sobre las horas de trabajo establecidas, la seguridad en el trabajo y la remuneración de los trabajadores.

Sí.

Notas: El convenio colectivo regula las horas de trabajo, remuneración y los requisitos referidos a seguridad en el trabajo. Como refuerzo a estos derechos laborales, ITVASA está trabajando en garantizar la seguridad en el trabajo controlando sus procesos con base a la OSHAS 18001, habiendo superado con éxito las auditorias externas realizadas.

La política de la empresa en materia de creación de puestos de trabajo va orientada a buscar la estabilidad y crecimiento del nº de personas frente a la realización de horas extraordinarias que sólo se pueden realizar en situaciones excepcionales. Los conflictos laborales no son un problema en nuestra organización.

Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Cuestión 1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Indicador 1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Sí.

Notas: El departamento de personas 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 la normativa legal socio-laboral.

Cuestión 2

La entidad posee una política específica que prohíbe el trabajo infantil tal y como lo define la Convención 138 de la Organización Internacional del Trabajo y evalúa hasta qué punto esta política se hace visible.

Indicador 1

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

No.

Notas: Las características de nuestra empresa, con amplia repercusión pública, hacen prácticamente imposible la existencia encubierta de este tipo de prácticas. El sistema de selección de personas, proporciona evidencias de la no existencia de éste riesgo. En el proceso de selección participan los representantes de los trabajadores.

Indicador 2

Indique si la entidad dispone de directrices claras sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente.

Sí.

Notas: El proceso de selección de personas, con sus requerimientos de formación o experiencia profesional adecuada, garantiza la inexistencia de contratación infantil. Itvasa es una empresa pública que vela por un adecuado cumplimiento de la legalidad vigente y establece para sus contrataciones un respeto a los principios básicos de los derechos humanos. La información recibida por los representantes de los trabajadores sobre los procesos de selección, contribuye aún más, a garantizar la no realización de trabajo infantil. ITVASA no tiene constancia que ninguno de los productos suministrados por sus proveedores se realice siguiendo prácticas de abuso a menores.

Principio 6

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

Cuestión 1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Indicador 1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Sí.

Notas: ITVASA ha participado en un proyecto Equal, denominado eQi (Excelencia, calidad e igualdad) a partir del cual se ha hecho una valoración de la situación de la empresa desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades. El grupo de trabajo creado al efecto ha realizado un diagnóstico detallado, y se han establecido las medidas preventivas y correctivas oportunas.

En estos momentos, nuestra intranet dispone de información amplia sobre las leyes de igualdad y ha establecido un procedimiento de actuación en caso de acoso laboral, difundido en la intranet.

La gerencia ha emitido una Declaración de Principios contra el Acoso Sexual Laboral, informando de manera individualizada a todas las personas acerca de las buenas prácticas a desarrollar, y también se especifica, el procedimiento a realizar en el caso de la posible detección de actuaciones incorrectas.

Cuestión 2

La entidad expresa sus políticas de anti-discriminación en la contratación, promoción, formación y despidos de los empleados y cuenta, además, con políticas o programas de igualdad de oportunidades, así como con sistemas de control y seguimiento de resultados.

Indicador 1

La entidad hace públicos la composición de la alta dirección y de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración), el ratio de diversidad de género (mujeres/hombres) y otros indicadores de diversidad culturalmente apropiados

Sí.

Notas: La empresa facilita a través de su Guía para las personas de ITVASA la relación de los miembros del equipo directivo. Los responsables están claramente identificados en los diversos centros de trabajo.

Los miembros del Consejo de Administración, al tratarse de una empresa pública, son claramente identificados, y están sujetos a la normativa reguladora de la gestión de este tipo de entidades.

Indicador 2

La entidad estudia caso por caso con el fin de valorar si una distinción es un requisito inherente a un puesto de trabajo y evitar que los requisitos exigidos para determinados puestos presenten sistemáticas desventajas para determinados grupos.

Sí.

Notas: La empresa difunde interna y externamente las necesidades de incorporación de nuevas personas (Prensa, Fundosa, Trabajastur, Web) y emplea en sus procesos de selección y de promoción interna, criterios objetivos, que no dan lugar a discriminaciones por razones raciales, de género, de edad, condición social, ascendencia, ideología, minusvalía, etc. Los principios de selección están basados en garantizar el libre acceso a los diversos puestos ofertados en base a condiciones de igualdad, mérito, concurrencia, capacidad, etc.

El documento interno denominado "Organigrama Funcional de ITVASA" define con claridad cuales son las responsabilidades de las personas, procesos en los que está involucrado y las competencias requeridas para el puesto. El análisis de estas competencias deja claramente de manifiesto la inexistencia de limitaciones de acceso por pertenecer a un determinado grupo de población.

Existen procesos de evaluación del desempeño de las personas, en el que intervienen los mandos directos de la persona evaluada que identifican puntos fuertes y áreas de mejora identificando en su caso, necesidad de abordar formación para la mejora o para el

desarrollo, comunicando a la persona dichos resultados, y finalmente toda esta documentación es procesada y revisada por la persona Responsable de Gestión de personas.

Indicador 3

La entidad mantiene actualizados los archivos sobre contratación, formación y promoción que faciliten la transparencia en la igualdad de oportunidades para el empleo y la trayectoria seguida por la organización a este respecto.

Sí.

Notas: La empresa dispone de archivos, perfectamente protegidos (implantado documento de seguridad para la protección de datos de carácter personal conforme a la normativa en vigor española), para un uso no adecuado, donde constan todos los datos referidos a contratación, formación y promoción. Mediante estos archivos, es posible realizar una trazabilidad de los procesos que ha realizado la empresa a lo largo de su existencia. Cuando hay un proceso de selección vigente, se informa de manera continua de las distintas fases del mismo en la Web. ITVASA está desplegando herramientas informáticas muy ambiciosas para mejorar la agilidad y la calidad en la gestión administrativa del área de recursos humanos.

Cuestión 3

La entidad ha implementado los procedimientos pertinentes para tratar las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

Indicador 1

Dispone su entidad de un mecanismo/responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación?

Sí.

Notas: La entidad ha establecido un procedimiento de actuación frente al acoso sexual laboral. La Guía para las personas de ITVASA y la intranet, refleja las actuaciones a realizar en estos casos. Previamente, la gerencia ha realizado una declaración de principios en este sentido y se ha nombrado a dos personas como responsables de actuación en este tipo de situaciones, siendo una de ellas, a la vez, delegado de personal. El convenio colectivo refleja una serie de faltas para los casos de detección de discriminaciones, abusos o intimidaciones, siendo principalmente los responsables de la empresa y los delegados de

personal, las personas encargadas de realizar el seguimiento y de recoger las posibles denuncias.

Indicador 2

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

Número de expedientes abiertos: 0

Principio 7

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

Cuestión 1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Indicador 1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Sí.

Notas: Itvasa tiene como misión prioritaria contribuir a un comportamiento social responsable, realizando comprobaciones de los elementos de seguridad de los vehículos y de sus emisiones contaminantes, con el objeto de mejorar la seguridad vial y proteger el medio ambiente. Con ello, tratamos de obtener el objetivo fundamental que es conseguir la satisfacción de las necesidades de nuestros clientes y la sociedad en general en esta materia. Sin embargo, la preocupación actual por el deterioro del entorno en nuestra sociedad y las crecientes exigencias legales, determinan que se incorporen criterios ambientales al sistema general de gestión de la empresa. Una forma de cumplir con estos requisitos es a través de la implantación de un Sistema de Gestión Ambiental (ISO 14001/2004), validado en este año 2008, y que se ha integrado con los aspectos relacionados con la calidad del Servicio y la Prevención de Riesgos Laborales.

Cuestión 2

La entidad adopta el principio, o enfoque, de precaución en temas medioambientales. Para ello la entidad identifica, registra y evalúa aquellos elementos de sus actividades, productos y servicios que causan o pueden causar impactos al ambiente.

Indicador 1

Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas internas de educación medioambiental.

% no cuantificado.

Notas: Teniendo en cuenta que los trabajos de fomento de la cultura medioambiental han sido realizados con el personal propio de la empresa es difícil cuantificar con exactitud el porcentaje de medios económicos destinados.

La información facilitada con el fin de implantar y certificar externamente de manera efectiva la norma ISO 14001:2004 y la elaboración del Manual de Buenas Practicas Ambientales han sido los dos hechos más destacables en formación interna, y que más esfuerzo han significado para la organización.

Indicador 2

Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad.

Sí.

Notas: La empresa, dentro de su evaluación de riesgos ambientales, mide los consumos de energía, de agua, de emisiones, vertidos y residuos peligrosos, estableciendo comparaciones con ejercicios anteriores. La empresa fija objetivos medioambientales con periodicidad anual.

Durante el año 2008 se han conseguido las siguientes reducciones:

- Disminución del consumo de energía del 5.9%.
- Disminución del consumo de papel del 12.4%.
- Disminución de emisiones por consumo de productos derivados del petróleo del 31%.

Se han detectado una serie de consumos susceptibles de ser rebajados en la búsqueda de un gasto razonable y sostenible con el medio ambiente. La propia Norma ISO 14001/2004

propicia el establecimiento de una serie de objetivos en éste sentido. Itvasa ha realizado un Manual de Buenas Practicas Ambientales, documento situado en nuestra intranet y que forma parte así mismo de la Guía para las personas de ITVASA, a través del cual se da a conocer a todas las personas de la empresa cuales son las circunstancias medioambientales en las que nos movemos y cuales son las buenas prácticas a realizar para aminorar el impacto ambiental de nuestra actividad, sensibilizando así tanto a las personas como a su entorno social más próximo.

Principio 8

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

Cuestión 1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Indicador 1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Sí.

Notas: El proceso de implantación de la ISO 14001:2004 ha servido para el cambio de determinados procesos muy influyentes en nuestra responsabilidad con nuestro entorno. Cabría destacar de entre todos ellos, la implantación de un procedimiento de gestión de residuos en las estaciones de ITV. Este nuevo proceso garantiza la selección, y el posterior reciclaje, de fluorescentes, aceites, material eléctrico o electrónico, papeles manchados de aceites, envases contaminados y baterías.

Cuestión 2

La entidad posee una política medioambiental, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas.

Indicador 1

Indique si la entidad posee una política medioambiental, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas.

Sí.

Notas: La dirección de la empresa ha fijado como una de sus líneas estratégicas la realización de una política medioambiental responsable. Para ello, se ha dotado de los medios materiales y humanos necesarios para lograr el fin planteado.

Nuestro Manual de Gestión Integrado establece las líneas de trabajo en esta materia, y detalla los procedimientos operativos a realizar.

La inspección técnica de vehículos, adecuadamente realizada conforme a la normativa existente, es en sí una acción a desarrollar altamente responsable en materia de protección al medio ambiente. ITVASA, no solo quiere contribuir con un adecuado control de los vehículos que garantice unos niveles de contaminación razonables, sino que pretende que todos sus procesos tengan los mínimos consumos energéticos y que sus emisiones dañinas para nuestro entorno sean lo más bajas posibles.

Indicador 2

Indique si la entidad posee una persona responsable de la implementación y el seguimiento de los asuntos relacionados con la protección del medio ambiente, o un departamento de medio ambiente o canales de comunicación directa con los altos niveles de la entidad para la gestión y toma de decisiones estratégicas sobre temas medioambientales.

Sí.

Notas: La empresa dispone de un Coordinador de Medio Ambiente, que tiene como misión la identificación y evaluación de los aspectos e impactos ambientales. Entre sus responsabilidades también destaca el registro de los resultados obtenidos en las evaluaciones y la revisión de los criterios de evaluación conforme a la actividad desarrollada por la empresa.

El Coordinador de Medio Ambiente es miembro del Comité de Dirección y se encarga de trasladar al mismo, todos aquellos aspectos que hayan de tenerse en cuenta a la hora de realizar la programación estratégica y operativa de ITVASA.

Indicador 3

Indique si la entidad ha establecido unos objetivos medioambientales cuantificables y metas para toda la compañía y si se han documentado.

Sí.

Notas: La empresa establece anualmente unos objetivos y metas en materia de medio ambiente tratando de minimizar los impactos que pueda generar su actividad. El despliegue de la ISO 14001:2004, establece las pautas a seguir, y están adecuadamente medidos y documentados los indicadores necesarios. Dentro de los objetivos marcados están las rebajas de consumos de papel, gas, gasoil y energía eléctrica.

Los objetivos fijados para el año 2009 son los siguientes:

- Consumo de agua. Reducción del 5%.
- Consumo de papel(rollos). Reducción del 5%.
- Consumo de gas propano. Reducción del 5%.
- Residuos de papeles absorbentes. Reducir la generación un 3%.
- Consumo de energía eléctrica. Reducir el consumo un 5%.

El Comité de dirección, a través de las reuniones de revisión del Sistema de Medio Ambiente, establece las principales líneas de trabajo a desarrollar, marca y realiza el seguimiento de los objetivos, planifica los medios necesarios y documenta los procesos para la realización de un adecuado seguimiento.

Indicador 4

Indique si la entidad posee certificaciones medioambientales (ISO 14001, JIS Q 14001, EMAS certification, etc.).

Sí.

Notas: Itvasa dispone de un Sistema de Gestión Integrado, para el cual la empresa se ha certificado según las normas ISO 14001:2004, ISO 9001:2000 y la OHSAS 18001. Como refuerzo de su modelo de gestión, ITVASA lleva trabajando durante años conforme al modelo de excelencia en la gestión EFQM. En la actualidad, ITVASA ha alcanzado el reconocimiento del sello 300+, y su objetivo, es seguir mejorando tanto sus procesos de gestión como sus resultados de evaluación conforme al modelo EFQM.

Cuestión 3

La entidad da prioridad a proveedores y subcontratas que evidencian buena conducta con el medio ambiente y/o si utilizan entre los criterios de selección de sus proveedores y subcontratas el que dispongan de políticas medioambientales o sistemas de gestión del medio ambiente.

Indicador 1

Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.).

La selección de proveedores está orientada a conseguir productos y servicios ofrecidos en las mejores condiciones posibles. Entre otras cosas, esto supone la búsqueda de suministradores que integren la responsabilidad social en todas sus actuaciones. Las condiciones de contratación evidencian la apuesta por proveedores y contratos de

empresas que dispongan de Sistemas de Calidad. En estos momentos, no disponemos del dato exacto de proveedores que posean sistemas de gestión medioambiental certificados, siendo tenidos en cuenta en los criterios de valoración que se incluyen en los pliegos administrativos o técnicos de los procedimientos de contratación que lleva a cabo como poder adjudicador, según la ley 30/2007 de Contratación del Sector Público.

Principio 9

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

Cuestión 1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Indicador 1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio?

Sí.

Notas: Las nuevas adquisiciones de equipos informáticos han sido realizadas teniendo en cuenta que los productos suministrados tengan algún tipo de validación medioambiental. Somos conscientes que el material informático es una causa importante de desechos tóxicos, y además de proceder a su reciclaje, entendemos que la adquisición de nuevos equipos ha de hacerse sobre unas tecnologías respetuosas con el medio ambiente. El bajo consumo energético es otro factor importante a tener en cuenta a la hora de renovar nuestros equipos.

ITVASA busca unos sistemas de trabajo cada vez más eficientes y respetuosos con el Medio Ambiente, implantando las nuevas tecnologías en sus procesos. Podemos destacar, el sistema comprobador de tarifas de taxis por GPS, con la consiguiente disminución de ruidos y del riesgo existente durante la realización de la prueba.

Cuestión 2

La entidad tiene iniciativas para el uso de fuentes de energías renovables y para aumentar la eficiencia energética.

Indicador 1

Número de estudios e informes desarrollados en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética.

2.

Notas:

- Itvasa está estudiando la posibilidad de instalar puntos de luz natural en la cubierta de sus instalaciones. Se trata de un sistema novedoso de aprovechamiento de la luz natural, por el cual, y mediante una serie de reflexiones sobre vidrios, se transmite la luz de forma amplificada al interior de las instalaciones. Este sistema permitiría una reducción importante del consumo energético en nuestros centros de trabajo.
- Se está desarrollando un plan para dotar a los centros de trabajo de un control de las necesidades de iluminación a través de células fotoeléctricas. Estas deberán garantizar un adecuado equilibrio entre un bajo consumo de energía y un confort visual razonable para la labor a desarrollar por el personal.

Indicador 2

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente.

Notas: La realización de actividades divulgativas y la adquisición de material medioambientalmente responsable viene ligado a la propia actividad de la empresa. Esto hace muy difícil sacar un dato fiable de los recursos empleados específicamente, y por lo tanto, no se dispone de datos diferenciados del resto de nuestra actividad.

Principio 10

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

Cuestión 1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Indicador 1

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala.

Sí.

Notas: La empresa dispone de una guía para las personas de ITVASA, en la cual, dentro del capítulo denominado "Manual de buenas prácticas", se delimita adecuadamente los comportamientos correctos en materia de extorsión y soborno. La empresa, teniendo en cuenta especialmente sus fines en la sociedad, ha vigilado de forma escrupulosa la inexistencia de este tipo de comportamientos tan dañinos para la imagen de la organización y para la motivación de los profesionales.

Cuestión 2

¿Cuenta la entidad con una política, sistemas de gestión/procedimientos y mecanismos de cumplimiento en torno a la corrupción y al soborno, dirigidos tanto a las organizaciones como a los empleados?

Indicador 1

Indique el porcentaje de empleados, proveedores, clientes, subcontratistas, sucursales/filiales y socios empresariales que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad.

Empleados 100%

Proveedores 100%

Clientes 100%

Subcontratistas 100%

Sucursales/filiales 100%

Socios empresariales 100%

Notas: La empresa a través de su manual de conducta y de su relación con sus grupos de interés, tiene claramente manifestada su posición en materia de códigos de conducta y política contra la corrupción.

Los principios y valores, junto con la Misión y Visión de ITVASS son difundidos en la WEB y en los distintos centros.

Indicador 2

Indique si la entidad posee una política definida contra la corrupción y la extorsión y si realiza un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo.

No.

Notas: La organización no ha creído necesario establecer una política específica en esta materia al no haberse dado las necesidades y las circunstancias que lo puedan requerir. La reglamentación nacional en derechos y deberes de los trabajadores establecen una serie de pautas que regulan esta materia.

El tamaño de la empresa, y la proximidad física en las labores desarrolladas por todas las personas de ITVASA, hacen realmente difícil la existencia de este tipo de prácticas. No obstante, la dirección de la empresa está vigilante en el seguimiento de estos comportamientos como queda de manifiesto en la Guía para las personas de ITVASA.

Cuestión 3

¿Todas las contribuciones políticas de la entidad son transparentes y se hacen sólo de acuerdo con la ley pertinente?

Indicador 1

¿Todas las contribuciones políticas de la entidad son transparentes y se hacen sólo de acuerdo con la ley pertinente?

Notas: ITVASA no realiza ningún tipo de contribución política.

Cuestión 4

¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?

Indicador 1

¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?

Notas: No han existido donaciones benéficas o patrocinios.

Cuestión 5

¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos?

Indicador 1

¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos?

Notas: La dirección de la empresa no ha considerado necesario establecer un procedimiento en esta materia. Las diversas auditorías financieras de cuentas, a las que la empresa se somete anualmente, se encargan de contrastar la existencia de una contabilidad clara y acorde con la legislación vigente. Dentro de la política de la empresa está claramente fijado el objetivo de velar por los intereses de la organización de cumplir la legislación vigente, y por la realización de un adecuado uso y control de los recursos disponibles.

Cuestión 6

¿Dispone la entidad de algún mecanismo para no ceder ante las peticiones de pago de una fracción de un pago contractual a funcionarios o a empleados de socios empresariales y para evitar la existencia de subcontratas, órdenes de compra o contratos de consultoría como medio para canalizar pagos a funcionarios, empleados de socios empresariales o a sus familiares o socios comerciales?

Indicador 1

¿Dispone la entidad de algún mecanismo para no ceder ante las peticiones de pago de una fracción de un pago contractual a funcionarios o a empleados de socios empresariales y para evitar la existencia de subcontratas, órdenes de compra o contratos de consultoría como medio para canalizar pagos a funcionarios, empleados de socios empresariales o a sus familiares o socios comerciales?

No.

Notas: Todas las transacciones que realiza la empresa se desarrollan de una manera transparente y con los correspondientes registros contables. Todos los pagos son realizados por transferencia bancaria, eliminándose los talones y los pagos en efectivo superiores a 600 euros. ITVASA está sujeta anualmente a una auditoría externa de cuentas que garantiza los adecuados procedimientos en materia contable.

La empresa no ha considerado necesario establecer un mecanismo ante el chantaje, al no habernos visto envueltos en este tipo de situaciones.