

TASUBINSA 2020

REPORTE PARA PACTO MUNDIAL

05/08/2021

Informe de Gerencia

RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

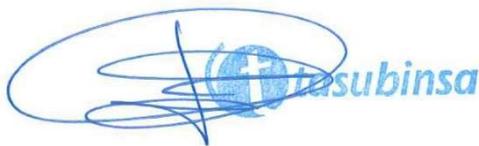
En Pamplona, a 05-08-2021.

Me complace comunicar que Talleres Auxiliares de Subcontratación Industria Navarra, S.A. (TASUBINSA) renueva en 2021 su compromiso con los diez principios del Pacto Mundial referentes a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción. A lo largo de 2020 hemos apoyado estos principios mediante el refuerzo de las prácticas puestas en marcha en años anteriores, así como a través de la implantación de nuevas iniciativas. El Pacto Mundial y sus principios forman parte de nuestra estrategia y cultura empresarial, y las acciones cotidianas desarrolladas en nuestra actividad diaria dan fe de ello. TASUBINSA comunica este compromiso a sus partes interesadas y al público en general, siendo el presente documento reflejo de este compromiso.

Durante 2020 hemos desarrollado acciones en áreas ya trabajadas en ejercicios anteriores, como la atención a la diversidad y las políticas de igualdad y conciliación. También se han producido avances en aspectos medioambientales, y en la transmisión de parte de los principios a nuestros proveedores. Por otra parte se han llevado a cabo nuevas iniciativas enmarcadas en la aproximación a la Excelencia en la Gestión Empresarial.

Apoyamos la transparencia y la rendición de cuentas, y por lo tanto nos comprometemos a reportar el progreso el próximo año, tal y como indica la política del Pacto Mundial.

Atentamente



D. Javier Lagunas Lafuente
Director Gerente

INFORMACIÓN GENERAL

TASUBINSA (Talleres Auxiliares de Subcontratación Industria Navarra, S.A.) es una empresa sin ánimo de lucro que trabaja en Navarra, declarada de utilidad pública e imprescindibilidad por el Gobierno de Navarra, cuya Misión es **la integración laboral y social de las personas con discapacidad, preferentemente intelectual y del desarrollo, prestando un servicio que impulse su crecimiento y desarrollo personal y social.**

El capital social de TASUBINSA lo compone ANFAS (78%) y el Grupo ILUNION S.L.U. (22%), que nombran su Consejo de Administración, formando el mismo.

TASUBINSA se constituyó en 1989 mediante un acuerdo entre ANFAS (Asociación Navarra en favor de las personas con discapacidad intelectual o trastornos del desarrollo y sus familias) y el Gobierno de Navarra. A partir de esa fecha se deriva la gestión del trabajo y la ocupación de las personas con discapacidad mediante una empresa con personalidad jurídica propia, que opera como Centro Especial de Empleo y gestiona el servicio de Centro Ocupacional. La realidad de TASUBINSA a lo largo de sus más de 30 años de vida ha variado significativamente desde su creación, pasando del paradigma de los cuidados al de los derechos de las personas con discapacidad, siempre con el objetivo de generar oportunidades de ocupación y empleo dirigidas a las personas con discapacidad, preferentemente intelectual o del desarrollo.

Actualmente 1.490 personas integran Tasubinsa, de las cuales el 85,64% tienen algún tipo de discapacidad. 890 trabajan en el Centro Especial de Empleo y 600 son usuarias del servicio ocupacional en 13 centros distribuidos por toda la geografía navarra.

- Dirección: Polígono Ind. Arazuri-Orcoyen, calle C naves 9-11. 31070 Arazuri (Navarra).
- Dirección web: www.tasubinsa.com
- Director Gerente: Javier Lagunas Lafuente.
- Fecha de adhesión: 06/04/2011.
- Número de empleados: 890.
- Ventas 2020: 17.208.835€.
- Ingresos 2020: 29.482.420€.
- Ayudas financieras recibidas de gobierno: 11.759.849€
- Grupos de Interés: Clientes, Empleados, Proveedores, Administración, Familias de personas con discapacidad intelectual (seleccionados según reflexión estratégica y análisis de contexto).
- Difusión del presente informe: Página web Pacto Mundial, pagina web TASUBINSA (www.tasubinsa.com) , publicaciones de la entidad, foros conjuntos con Administración Pública.

PRINCIPIO 1



“Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”

El respeto a este principio está implícito en los valores de TASUBINSA, los cuales quedan recogidos dentro del Código Ético aprobado en el año 2018.



- TASUBINSA mantiene su independencia y la de sus órganos de gestión, desde el respeto y la colaboración con todas las organizaciones, entidades, asociaciones, administraciones, etc., que componen la sociedad Navarra.

- Las actuaciones de TASUBINSA tienen como eje a la persona con discapacidad intelectual y están encaminadas a mejorar su calidad de vida, día a día.

- Los valores de TASUBINSA, su misión y visión son públicos, se comunican interna y externamente, y están disponibles para su consulta así como los principales indicadores.

- TASUBINSA es una organización íntegra en todas sus decisiones, y gestiona el capital en servicio de las personas que conforman la organización, lo que se traslada a sus políticas.

- Nos comprometemos a dar respuesta a todas las necesidades de nuestros clientes y respondemos a sus sugerencias a través de los sistemas de mejora.
- Nos orientamos a garantizar la calidad en el producto y a mantener y desarrollar la autodeterminación de las personas con discapacidad intelectual.
- Las personas de la organización conocen los aspectos fundamentales del entorno para poder evaluar las principales tendencias de los indicadores internos.
- Todo el personal trabaja para ser líderes en el sector realizando su trabajo con motivación y respeto a las personas y a su diversidad.

Esto tiene su reflejo en el Convenio Laboral Colectivo que rige las relaciones con todas las personas trabajadoras, así como en el Plan de Conciliación.

Asimismo, TASUBINSA informa a sus clientes sobre la seguridad de los productos y servicios prestados, mediante sus políticas de Calidad y las revisiones conjuntas con los mismos.

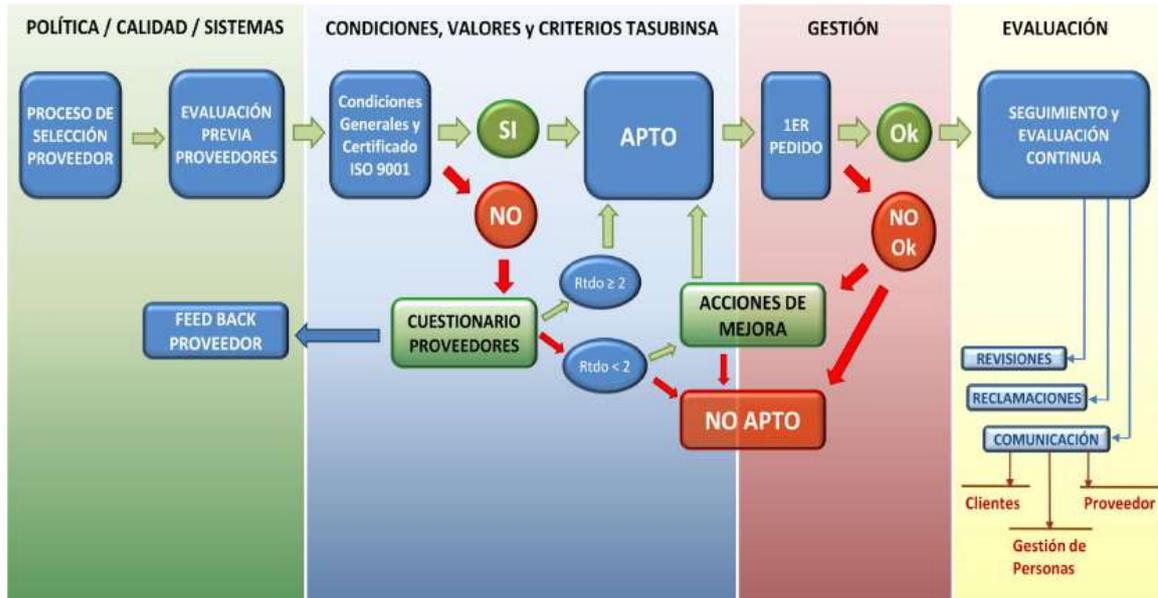
TASUBINSA utiliza su página web corporativa, su revista, la intranet, sus RRSS y el manual de acogida para difundir e informar a sus personas empleadas los principios y valores que rigen en la entidad.

PRINCIPIO 2



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

Desde TASUBINSA, en el marco del Plan de Homologación de Proveedores, se lleva a cabo, en base al siguiente esquema, un diagnóstico para la evaluación de posibles factores de riesgo en Derechos Humanos en la cadena de suministro:



- POLÍTICA / CALIDAD / SISTEMAS:** Esta fase primera es la que determina qué tipo de proceso de selección se va a realizar en la empresa, considerando las políticas internas de ésta en general, su política de calidad, y los sistemas implantados. Las siguientes fases, por lo tanto, se derivan de las decisiones adoptadas en esta primera fase. En nuestro caso, proceder a realizar una evaluación previa de los proveedores a través de procesos estandarizados, e informar a éstos del resultado.
- CONDICIONES, VALORES y CRITERIOS TASUBINSA:** En esta segunda fase, se determinan las condiciones y requisitos que el proveedor/producto, para satisfacer las necesidades de la empresa. En este sentido, estamos hablando de condiciones comerciales, técnicas y económicas, pero también de requisitos basados en valores o principios defendidos por Tasubinsa (un proveedor potencial que no cumpla la Ley, por ejemplo, podría ser descartado). Una vez definidas las prioridades y condiciones necesarias para Tasubinsa, se trasladan al proveedor para su concurso, directamente o a través de un cuestionario, y se determina si éste es o no apto. Si las circunstancias lo permiten, el proveedor podrá volver a concursar tras realizar las acciones de mejora pertinentes.
- GESTIÓN DE PROVEEDORES/ PEDIDOS:** Habiendo realizado la selección previa del proveedor, se pasa a poner en práctica la relación con éste a través de un primer pedido o contratación. El resultado de esta primera relación comercial, determinará si el proveedor pasa a considerarse 'proveedor consolidado' de Tasubinsa, si precisa realizar algunas mejoras para llegar a ello, o si, en el peor de los casos, debe ser descartado.
- EVALUACIÓN y SEGUIMIENTO:** Esta última fase se centra en los llamados 'proveedores consolidados' o habituales de la empresa, y en las relaciones que se dan con ellos. Se trata de evaluar de forma sistemática las interacciones que existen, revisar las condiciones y criterios si resulta necesario, atender, investigar y resolver las reclamaciones que pudieran surgir y, por último, informar a los distintos grupos de interés sobre estos aspectos: A los clientes, por cuanto últimos destinatarios de los bienes y servicios de la empresa, a los proveedores, por cuanto parte interesada en conocer el grado de satisfacción que produce, y, finalmente, con el área de gestión de personas, responsable de las reclamaciones a los proveedores de servicios.

En base a ello, la relación entre TASUBINSA y sus proveedores se fundamenta en los siguientes principios:

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA POLÍTICA DE COMPRAS DE TASUBINSA Y SU RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES

1) Transparencia y legalidad

En Tasubinsa, el estricto y riguroso cumplimiento de la Ley, así como la transparencia informativa a todos los niveles, son condiciones irrenunciables presentes en todas nuestras actividades, y que están sujetas al escrutinio de las instituciones y la sociedad por igual. Por ello, la relación con nuestros proveedores, así como con los restantes grupos de interés, debe basarse necesariamente en ambas premisas.

2) Buena fe y honestidad

Más allá del estricto cumplimiento de la Ley, en Tasubinsa creemos en la buena fe y honestidad como pilares en la relación con nuestros grupos de interés, desde el convencimiento de que las mejores relaciones, estables y duraderas, se forjan a partir del buen entendimiento, la actitud constructiva y la empatía.

3) Espíritu de colaboración y cooperación

Los proveedores, como protagonistas de la cadena de suministro, son parte esencial del sistema productivo de la empresa. Desde esta perspectiva, en Tasubinsa pensamos que los proveedores forman parte de la empresa, y que por tanto, sus puntos de vista y aportaciones son importantes. Creemos que las relaciones deben basarse en la búsqueda del beneficio para todas las partes, y que la colaboración y cooperación activas entre empresa y proveedor producen mejoras, sinergias e innovación. Con la comunicación fluida, la búsqueda de la mejora continua y la escucha activa como bases relacionales, entendemos que ambas partes pueden alcanzar beneficios y mejoras extraordinarios, más allá del alcance de la relación contractual.

4) Respeto por el entorno y el bienestar social

Tasubinsa es una empresa fuertemente comprometida con la sociedad y su entorno, entendidos en el sentido más amplio. El desarrollo y promoción social, así como la preservación y protección del medio natural son objetivos consustanciales a la organización. En ese sentido, esperamos de nuestros proveedores un compromiso acorde, y aplaudimos la vinculación voluntaria con iniciativas destinadas a la mejora social y/o medioambiental. Igualmente, brindamos nuestro apoyo y asesoramiento a los proveedores que quieran apostar por un modelo de funcionamiento y desarrollo más sostenible.

Política general de compras de Tasubinsa

La misión y objetivos que definen y amparan la actividad de Tasubinsa se basan en los siguientes valores siempre presentes:

- *Orientación hacia las personas con discapacidad intelectual*
- *Sostenibilidad*
- *Independencia*
- *Compromiso con los resultados*
- *Innovación y mejora continua*
- *Integridad*

En consonancia con tales valores, y con el ánimo de aplicar a la gestión de compras la política de sostenibilidad de la empresa, se establecen cuatro principios básicos que impregnarán todas las operaciones realizadas por Tasubinsa con sus proveedores, siendo exponente público del estilo y personalidad empresarial de la compañía, así como de su compromiso hacia la sostenibilidad.

Transparencia y Legalidad: Tasubinsa cumple escrupulosamente sus deberes legales, y espera de sus socios comerciales otro tanto.

Buena fe y honestidad: Tasubinsa cree en relaciones claras y bienintencionadas basadas en el diálogo y la empatía, que sirvan para desarrollo y beneficio de todas las partes.

Espíritu de colaboración y cooperación: Tasubinsa apuesta por relaciones comerciales basadas en la colaboración, que conduzcan a sinergias, mejoras y mayor competitividad entre los socios.

Respeto por el entorno y el bienestar social: La empresa forma parte activa de la sociedad y su entorno y debe, por tanto, velar y trabajar en pos de su bienestar y desarrollo.

Condiciones necesarias para ser proveedor de Tasubinsa

En toda relación comercial con Tasubinsa, deberán garantizarse los siguientes aspectos:

- *El cumplimiento de la Ley – local, nacional e internacional – que aplique a las partes.*
- *En particular, el apoyo y fomento de la LISMI.*
- *El respeto del las costumbres locales y el principio de buena fe.*

El no cumplimiento presente o futuro de estas condiciones podrá dar lugar al cese de la relación comercial y contractual.

Cuestiones e iniciativas valoradas positivamente

Tasubinsa asume y promueve un fuerte compromiso público con la sociedad y su entorno, y por lo tanto, muestra preferencia por socios comerciales igualmente comprometidos.

Por ello, y dependiendo de cada proceso concreto, aspectos como los siguientes (entre otros) pueden ser considerados una ventaja, haciendo más atractiva y competitiva la oferta del proveedor.

- *Adhesión a las convenciones de la OIT, la Declaración de DDHH.*
- *Disponer de un código ético o de conducta.*
- *Certificaciones relacionadas con la sostenibilidad.*
- *Políticas de transparencia, no corrupción, participación.*
- *Compromiso con iniciativas oficiales para la mejora ambiental.*
- *Realizar memoria de sostenibilidad, con GRI/AA1000/otras.*
- *Disponer de políticas públicas sociales, laborales, etc.*

Desde el año 1.999, a través de nuestro sistema de gestión certificado según ISO 9001, revisamos periódicamente nuestro procedimiento de proveedores y compras, y desde el año 2.018 estamos trabajando en el marco de un Sistema de Compliance, de manera que se garantice en la mayor medida de lo posible la no vulnerización de los derechos humanos a cualquier nivel.

PRINCIPIO 3



“Las entidades deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”

El respeto a este principio queda reflejado en la existencia de un Convenio Laboral Colectivo de Empresa propio, negociado y aprobado entre la Dirección de la empresa y su Comité de Empresa (formado por 21 representantes de las personas trabajadoras elegidos por las mismas, y con representación de cuatro Sindicatos diferentes). Dicho Convenio afecta a todas las personas trabajadoras, tanto fijas como temporales, con base en cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en la legislación.

Los ámbitos regulados son todos los que afectan a las relaciones laborales, tales como la clasificación del personal, su promoción profesional, periodo de prueba, jornada y calendario laboral, vacaciones, seguridad y salud, permisos, excedencias, reducciones de jornada, formación, jubilaciones, etc. En lo no recogido en dicho Convenio se establece como marco regulatorio el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente.

El último Convenio Laboral de TASUBINSA registrado en el BON es con fecha marzo del 2020.

A lo largo de 2020 se ha continuado avanzando en los sistemas usados por TASUBINSA para comunicarse y trasladar diferente información a sus personas trabajadoras:

Sistema	Descripción
Pantallas Informativas	Presentes en todos los centros, ubicadas en las zonas de descanso, a través de las cuales se difunde numerosa información actualizada sobre la actualidad acontecida en la empresa o temas concretos como por ejemplo la Prevención de Riesgos Laborales. Siempre, conforme a criterios de <i>lectura fácil</i>
Tasuinforma	Boletín informativo, de periodicidad mensual, que se entrega a todas las personas trabajadoras y usuarias de TASUBINSA con la información más destacada del mes
Tablones de Anuncios	Bajo directrices de lectura fácil, se informa periódicamente de contenidos interesantes y adaptados, además de información sobre noticias aparecidas en prensa sobre Tasubinsa
Consejo de Participación Personas Usuarias	Canal a través del cual, dos veces al año, las personas usuarias del Centro Ocupacional de TASUBINSA exponen sus peticiones, sugerencias y reivindicaciones a la dirección de la empresa
Consejo de Participación Familias	Canal a través del cual, dos veces al año, las familias o tutores de las personas usuarias del Centro Ocupacional de TASUBINSA exponen sus peticiones, sugerencias y reivindicaciones a la dirección de la empresa
Tasuidea	Canal de comunicación a través del cual todas las personas de TASUBINSA pueden transmitir sus sugerencias e ideas de mejora a la dirección de la empresa. Toda idea propuesta es revisada por un equipo evaluador, el cual responde motivadamente a la misma
Tasuvida	Revista corporativa donde las personas de TASUBINSA son las principales protagonistas, incluyendo también diferente información de interés para nuestro colectivo, buenas prácticas de la entidad, entrevistas a empresas clientes, etc. Con una tirada de 2.000 ejemplares, se distribuye internamente a todas las personas de TASUBINSA, y externamente a las empresas cliente y potenciales, administraciones públicas y diferentes grupos de interés. Además, la edición digital de esta publicación está disponible en nuestra página web

Sistema	Descripción
Facebook, Twitter y LinkedIn	Aprovechando las nuevas tecnologías y su difusión, a través de las mismas se comunican diferentes noticias de interés, así como múltiples actividades realizadas entre otras
Web Tasubinsa	www.tasubinsa.com Página web corporativa, con amplia información de TASUBINSA
Jornadas de Puertas Abiertas	Dirigidas a familiares, empresas, centros educativos, administraciones públicas..., con el objetivo de acercar la realidad de TASUBINSA a toda la sociedad navarra
Aplicaciones móvil (TokApp School)	Comunicación instantánea y rápida entre TASUBINSA y sus personas y familias (tutores)
Newsletter	A través del correo electrónico se informa mensualmente a las personas de TASUBINSA sobre multitud de aspectos destacados de la organización

En el año 2.019 TASUBINSA renovó su **“Plan de Igualdad”**, a través del cual nos comprometemos a llevar a cabo diferentes medidas y acciones para favorecer la eliminación del cualquier tipo de trato diferenciado entre sus personas trabajadoras por razón de sexo. Durante el año 2.020 hemos llevado a cabo las acciones de dicho Plan y realizado su seguimiento a través del Comité de Igualdad (formado por la empresa y una representación de su Comité).

Además, desde el año 2.011 TASUBINSA dispone de un **“Plan de Conciliación”**, gracias al cual estamos reconocidos desde el año 2.016 con el **“Sello Reconcilia”**, que otorga la Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra, renovándose dicho reconocimiento anualmente desde entonces e incluyendo de esta manera también el pasado 2.020.

Dentro de este **“Plan de Conciliación”** se incluyen numerosas acciones de mejora como por ejemplo:

Situación	Medidas de Conciliación y Política de Igualdad
Apoyo Profesional	Formación, programas de intercambio entre centros, tutorías, reciclaje
Contratación	Fomento de la jubilación parcial en determinadas situaciones, sustituciones por bajas
Flexibilidad laboral	Abandono por emergencias, horario de reuniones, permiso no retribuido y cotizable, permiso por vacaciones escolares, permiso recuperable por hospitalización o enfermedad grave familiar, reducción de jornada, teletrabajo
Retribución flexible	Cheque guardería, restaurante, alquiler de viviendas, adquisición equipos informáticos
Servicios a las personas	Aguinaldo, celebraciones de empresa, información para viajes y ocio, jornada de puertas abiertas para profesionales y sus familias, orientación nutricional, reducción gasto de combustible, reducción tiempo de desplazamiento

PRINCIPIO 4



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

Dada nuestra actividad, el trabajo forzoso no es un factor de riesgo en TASUBINSA. Nuestra misión es la generación de oportunidades de ocupación y empleo dirigidas a un colectivo en riesgo de exclusión social como son las personas con discapacidad, preferentemente intelectual o del desarrollo. Para ello se llevan a cabo distintas actividades industriales como la prestación de diferentes trabajos y servicios a múltiples empresas clientes. Las condiciones de trabajo (horarios, carga de trabajo, prevención de riesgos laborales, etc.) están reguladas en el Convenio Colectivo propio y se realiza un seguimiento de las mismas tanto por la Dirección de la Empresa como por el Comité de Empresa y los Subcomités existentes (como por ejemplo el de Seguridad y Salud o el de Igualdad). El número de horas de trabajo viene establecido en el artículo 16:

Artículo 16. Jornada laboral.

El tiempo de trabajo real y efectivo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

Asimismo en la jornada laboral los trabajadores con una jornada diaria superior o igual a 6 horas, que no sea personal de oficinas, tendrán derecho a un descanso de 20 minutos, que se disfrutará en dos descansos o en uno único a mitad de jornada, que tendrá la consideración de tiempo de trabajo real y efectivo. No se realizará ningún otro descanso. Durante los descansos diarios se permanecerá en el Centro de Trabajo.

Estos descansos no se aplicarán al personal de oficinas que ya disfruta de una reducción de jornada a cuenta de ese descanso.

GRUPO	CATEGORÍA	JORNADA ANUAL	DISTRIBUCIÓN IRREGULAR JORNADA
GRUPO 1		1.692	102
GRUPO 2			
GRUPO 3			
GRUPO 4			
GRUPO 5	AUXILIAR DE SECCIÓN	1.692	102
	OPERARIO CUALIFICADO NIVEL 3	1.692	102
	OPERARIO CUALIFICADO NIVEL 2	1.622	98
	OPERARIO CUALIFICADO NIVEL 1	1.622	98
	OPERARIO NIVEL 3	1.622	98
	OPERARIO SMI	1.622	98

En el año 2.020 TASUBINSA ha recibido junto con otras empresas el **“Premio Azul”** que Mutua Navarra otorga por la apuesta por la promoción de la salud de las personas en los entornos de trabajo, de manera que sean más seguros y saludables. Este año el reconocimiento es debido a las buenas practicas en medidas de prevención derivadas por la COVID-19. Dentro de todas las medidas establecidas en TASUBINSA se ha destacado la de *“las mascarillas reutilizables de colores para cada día de la semana”*.



USO DE LAS MASCARILLAS REUTILIZABLES

Estas son las mascarillas que tenemos en Tasubinsa para tu protección. Son únicamente para su uso en tu centro, no está permitido su uso fuera. Recuerda marcar con tu nombre cada mascarilla.



PRINCIPIO 5

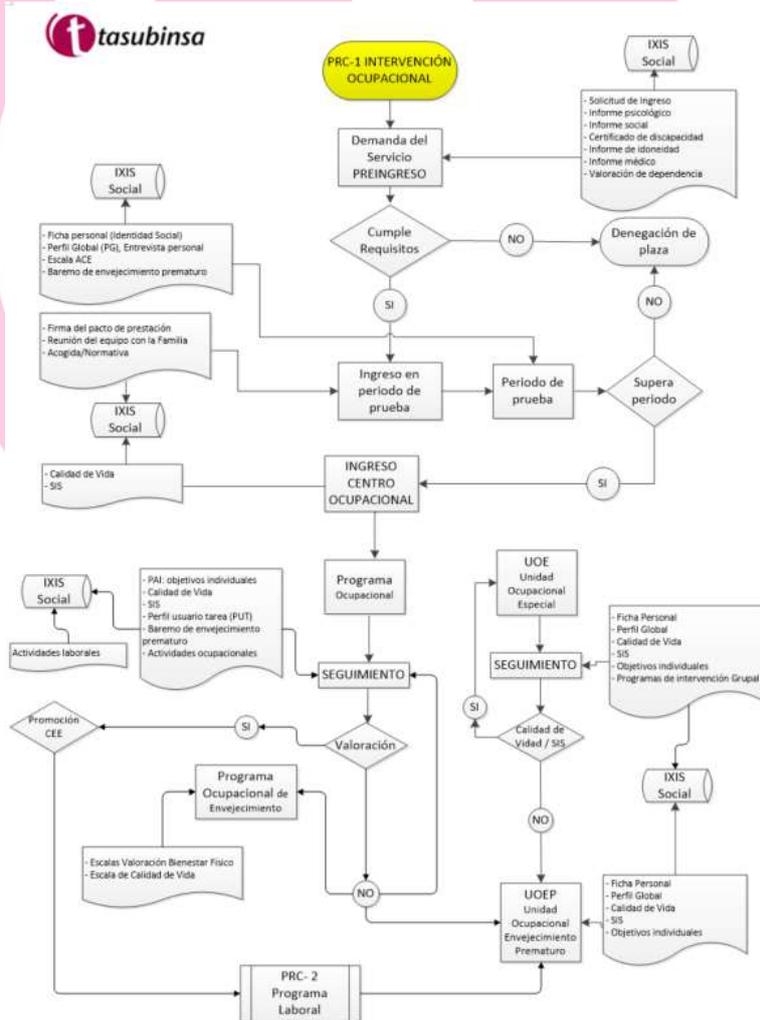


“Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”

El trabajo infantil no es un factor de riesgo en TASUBINSA, ya que tanto para la contratación de sus personas trabajadoras como para el acceso en el Servicio de Centro Ocupacional se establece como condición necesaria ser mayor de edad.

Existe una alianza con el Departamento de Asuntos Sociales del Gobierno de Navarra orientada a que todas las personas con discapacidad intelectual que lo deseen puedan acceder a la modalidad de Centro Ocupacional de TASUBINSA, valorándose posteriormente su paso al Centro Especial de Empleo según cada caso.

A través de nuestro proceso de intervención se elabora un Plan de Atención Individualizado para cada persona con discapacidad intelectual, con el objetivo de poder trabajar su desarrollo e integración personal, social y laboral



TASUBINSA colabora con el Departamento de Calidad de Asuntos Sociales del Gobierno de Navarra en el desarrollo de diferentes normas y procesos que aseguren la eficacia de las actuaciones dentro de la intervención del servicio de centro ocupacional.

PRINCIPIO 6



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

Este principio es básico tanto en la propia existencia de TASUBINSA como en las actuaciones que realiza. Se destacan los siguiente hitos alcanzados en los últimos años:

	Año
POLÍTICA DE CONTRATACIÓN	2008
SISTEMA DE SUGERENCIAS	2009
DEFINICIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO PROFESIONALES	2009
ESCUESTA DE SATISFACCIÓN	2010
PLAN DE IGUALDAD	2011
PLAN CONCILIACIÓN & “SELLO RECONCILIA”	2011
POLÍTICA DE GESTIÓN DE PERSONAS	2012
PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	2012
LEY DE TRANSPARENCIA	2013
ENCUESTA SATISFACCIÓN Y CLIMA LABORAL	2015
“SELLO AZUL” DE MUTUA NAVARRA	2015
POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL	2016
RENOVACIÓN POLÍTICA DE GESTIÓN DE PERSONAS	2018
RENOVACIÓN DEL “SELLO AZUL”	2018
RENOVACIÓN DEL “SELLO RECONCILIA”	2018
POYECTO SILECA	2018
APROBACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO	2018
NOMBRAMIENTO DE DPO ANTE LA AEPD	2019
CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD	2019
RENOVACIÓN DEL “SELLO AZUL”	2019
RENOVACIÓN DEL “SELLO RECONCILIA”	2019
“PREMIO AZUL” DE MUTUA NAVARRA	2020

Uno de los principios básicos en la Política de Gestión de Personas de TASUBINSA es la promoción interna. Como capacitadores de personas con discapacidad, una de las líneas básicas es generar la oportunidad de promoción al personal interno. Para ello, no sólo los procesos de selección se publican internamente, si no que, además, en el Plan General de formación se recogen las necesidades de aquellas personas que tienen actitud y deseos de promocionar.

Asímismo, dicha Política indica que en ningún caso será admitida ninguna discriminación respecto al origen, nacionalidad, religión, raza, sexo, discapacidad o edad por parte de otra persona trabajadora de la empresa. En TASUBINSA trabajamos con la diversidad, por lo que las conductas y actitudes están alineadas con este principio básico.

Por su parte, el Plan de Igualdad y Conciliación de TASUBINSA aborda los aspectos de acceso, selección, contratación, formación, promoción, retribución y conciliación.

En el año 2.020 el porcentaje, en relación a diferentes variables, de la composición de los órganos de dirección y del resto de la plantilla ha sido el siguiente:

% dirección frente a personas empleadas	0,90%
Directivas mujeres	50,00%
Directivos hombres	50,00%

Personas empleadas por discapacidad y género	Mujeres	Hombres
Discapacidad Intelectual o del Desarrollo (PDID)	46,96%	44,51%
Otras discapacidades	21,82%	36,36%
Sin discapacidad	31,22%	19,13%

Personas empleadas con contrato indefinido por género	
Mujeres	43,26%
Hombres	56,74%

*Datos a 31 de diciembre 2.020

PRINCIPIO 7



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

En el año 2.007 TASUBINSA realizó un diagnóstico del impacto de sus actividades en el entorno, desde el punto de vista medio ambiental. Dicho diagnóstico ofreció como resultado un impacto mínimo en términos de emisiones, vertidos y residuos. A pesar de ello y como fruto de una reflexión compartida con sus principales clientes, TASUBINSA decidió llevar a cabo las acciones necesarias para certificarse según la norma ISO 14001, implantando la misma en aquellos centros de trabajo con una actividad industrial más intensa: Arazuri, Tudela y Beriain.

Esta certificación se renueva anualmente, habiendo incluido en el año 2.018 dentro de la certificación ISO14001 a la División de Servicios, tanto en sus actividades de jardinería como en la de limpieza de edificios y limpieza viaria.

Como parte de la sistemática implantada, anualmente se diseña un programa de actuaciones medio ambientales, las cuales a partir del año 2.020 se encuentran alineadas con los ODS:

PROGRAMA MEDIAMBIENTE 2.020 (Objetivos/Acciones)
GENERAL
Actualización de la Legalización de instalaciones de TASUBINSA
Legalización de las instalaciones térmicas de Burlada y Elizondo (nave).
Legalización de las instalaciones térmicas de Tafalla
Licencia de actividad - apertura y legalización instalaciones de Marculeta
Reutilización de embalaje entre plantas
Ver qué embalaje de proveedor se puede reutilizar y proponer su uso
Mejora de la sensibilización ambiental
Formación ambiental a personas usuarias
Gestión adecuada de residuos de cocina y oficinas
Realización de campañas ambientales
Reducir HC eléctrico en los Centros
Estudio y análisis de Plan Renove de las máquinas de inyección
Cambiar de compañía eléctrica con menos factor de emisión
ARAZURI
Reducción consumo de plástico un 3 %
Contactar y pedir oferta a nuevos proveedores de plásticos
Estudio del comportamiento de diferentes plásticos y características de los mismos, reducción galga (nuevos proveedores)
Estudio modificación parámetros del horno (reducción Tª y /o velocidad) en relación al nuevo plástico
Decisión final y análisis del resultado
VªB del cliente
Reducción consumo de papel un 2 %
Analizar proceso de Cliente y valorar posibilidad de modificar formato del papel a uno más pequeño

PROGRAMA MEDIAMBIENTE 2.020 (Objetivos/Acciones)
Comentarlo con proveedor impresoras
Toma de decisión
Comunicar a Cliente cambio y VºB de su parte
Análisis del resultado
Reducción del 2% del consumo de agua en el centro
Analizar puntos de mejora o reducción junto con Responsable del Centro y de mantenimiento
Formación / concienciación personal del centro sobre un uso razonable del agua
Revisar sistemas de los grifos de dosificadores de agua y colocación de grifos de cierre automático
Reducción del 5% consumo de gas en el centro
Reunión con mantenimiento para revisar resultado consumo de gas 2.019
Reunión con mantenedor para revisar resultado consumo de gas 2.019 y ver si los datos son adecuados
Revisión de los quemadores de la planta
Identificar y comunicar los límites de temperatura en la planta según RD
Reducción del 5% generación residuos pallets
Analizar la recogida de datos de este residuo
Posibilidad de reutilización de pallets en otras plantas
BERIAIN
Reducción del ratio de residuos cartón, plástico y palets 1%
Implantación de silos para material de inyección
Reutilización de embalaje de proveedores separadores, palets...
Optimación de embalaje
Reducción de emisiones
Implantación de silos para material de inyección
Aprovechamiento de transporte subcontratado para la compra de recursos
Cambiar de compañía eléctrica con un factor de emisión menor
Reducir generación de RP 1%
Uso de pintura única
Reducir ratio de consumo de gas 5%
Cubrir los evaporativos cuando no se usen para evitar que entre aire frío
Instalación de puerta rápida para acceso a almacén
Reducir consumo de plástico 1%
Control del peso de las piezas
Mejora de la sensibilización ambiental
Formación ambiental a personas usuarias
Gestión adecuada de residuos de cocina y oficinas
Realización de campañas ambientales
TUDELA
Estudiar Autogeneración. Mejorar la Eficiencia en el consumo eléctrico (00.27)
Ver posibilidades de autogeneración eléctrica con empresa externa
Analizar la posibilidad de la instalación de placas solares
Disminuir el impacto ambiental mejorando el funcionamiento del Sistema de Refrigeración de Inyección

PROGRAMA MEDIAMBIENTE 2.020 (Objetivos/Acciones)
Optimizar el tratamiento de agua de refrigeración mediante la selección y dosificación controlada de aditivos
Vigilar parámetros de trabajo (corrosión, pH, fugas...)
Mejorar la calidad del agua de entrada (descalcificador)
Realizar mantenimiento periódico de los Equipos de Refrigeración
Reducir el consumo de cartón embalaje un 2%. 00.22
Establecer kanbam en cubetas plástico con piezas de Cliente
Reutilización de embalajes para piezas que se suministran a otros centros de TASUBINSA
Consultar con los clientes la posibilidad de estudiar poder disminuir el gramaje en algunas referencias
Reducir la generación de envases metálicos contaminados en un 2%
Reutilizar envases ya contaminados para los trasvases y mantenimientos de máquinas de inyección
Identificar 2 bidones para los trasvases en máquina
Comunicar y registrar en incidencias diarias las fugas de aceite detectadas en máquinas para analizar el tiempo de reparación
Mejorar la Sensibilización Ambiental
Mejora en la identificación de los contenedores destinados a la segregación de residuos
Solicitar a la Mancomunidad contenedores amarillos para envases
SERVICIOS-ORKOEN
Cambiar la sistemática del control operacional existente.
Realizar estudio inicial para analizar los servicios y los aspectos mediambientales implicados
Estructurar el control operacional partiendo de la idea original de Arazuri (pestaña datos, agua, electricidad. rp, rnp, etc.)
Sustitución de los libros de recogidas por los de las excel de control del c. operacional
Análisis del funcionamiento global del nuevo control operacional.
Implementación nueva excel de formación interna desde la intranet.
Actualizar los datos específicos de centro.
Dar la formación a los distintos departamentos.
Evaluar el funcionamiento de la nueva metodología
Reducción de consumos /100km un 5%
Renovación de flota y maquinaria
Colocar spoiler a 1 vehículo (nuevo vehículo presupuestado para el año 2.020)
Analizar los resultados con nueva herramienta de control
Nuevo control operacional del consumo de combustible.
Implementación nueva sistemática de adquisición de vehículos
Planteamiento de la nueva sistemática. Carpeta específica junto ciclo de vida.
Definición de una excel de análisis y otra de resultado final del vehículo adquirido.
Análisis de la excel. Valoración de su diseño

PRINCIPIO 8



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

- TASUBINSA cuenta con una Política Ambiental, que es conocida y comunicada a todos sus grupos de interés (personas de la empresa, clientes, proveedores, Administración, Sociedad), internamente a través de la intranet y tabloneros de anuncios, y externamente mediante nuestra página web.
- Existe un Sistema implantado de Gestión Ambiental con **objetivos y metas** completamente desplegados, que conforman un **Programa Ambiental** totalmente alineado con la Política Ambiental de la empresa y se somete anualmente a auditorías internas ambientales.
- La empresa utiliza **indicadores de consumo para el control de los aspectos ambientales** referentes a agua, energía y combustibles, y busca la reducción de éstos mediante acciones de mejora en los usos de estos recursos. Existen evidencias de una sistemática en la implantación de acciones de mejora para la reducción de las tres tipologías de consumos.
- La empresa cumple toda la **legislación aplicable en la gestión de los residuos**, utiliza indicadores para el control y la mejora en esta materia y demuestra evidencias de una sistemática en la búsqueda e implantación de acciones de mejora para la reducción, reciclado y valorización de los residuos.
- La empresa cumple toda la **legislación aplicable en cuanto a la identificación y control de los vertidos**, utiliza indicadores para el control y la reducción de éstos y demuestra evidencias de una sistemática en la búsqueda e implantación de acciones de mejora para la minimización de los vertidos.
- La empresa cumple la **legislación aplicable como actividad potencialmente contaminante de la atmósfera**, utiliza indicadores para el control y la reducción de los niveles de emisión. Existen evidencias de una sistemática en la búsqueda e implantación de acciones de mejora para la minimización de las emisiones y además de forma voluntaria calcula, reduce y compensa sus emisiones favoreciendo el plan de acción por el clima de Navarra.
- La organización cumple la **legislación aplicable en materia de ruido**, utiliza indicadores para el control y la reducción de los niveles de ruido. Existen evidencias de una sistemática en la búsqueda e implantación de acciones de mejora para la minimización del ruido emitido.
- La empresa cumple con toda la **legislación aplicable con respecto a los envases y embalajes** que utiliza en la comercialización de sus productos. Cuenta con medidas implantadas según sea apropiado de envases retornables, cambios de formato, o sustitución de materiales en los envases y embalajes; así como una vigilancia ante nuevas formas de transporte de envase de productos. En el caso del embalaje de producto final a cliente se trabaja conjuntamente con cliente, empleando embalaje retornable y sostenible.
- Las **actividades de formación ambiental** alcanzan a todas las personas de la empresa y están planificadas como fruto de la Política ambiental del SGA y en línea con las estrategias de la empresa. Se han introducido en la formación nuevos conceptos como Ecodiseño,

Análisis de Ciclo de Vida del Producto o Huella de Carbono. Además, durante el año 2.020 se continua participando junto con clientes y proveedores, dentro del cluster de Automoción y la FIN (fundación Industrial de Navarra), y junto con Entidades del Tercer Sector en la Red Compartir, de manera que a través de esta participación se comparten buenas practicas en temas de sostenibilidad ambiental.

- TASUBINSA comunica anualmente su **Desempeño Ambiental** a todos sus grupos de interés a través de su revista TASUVIDA y de su página web (www.tasubinsa.com).
- La empresa cuenta con la **Certificación Ambiental ISO14001** a nivel nacional o internacional (Evaluación de Impacto Ambiental, Análisis de Legislación Ambiental, Auditoría energética), renovándose anualmente por la certificadora AENOR.

Estos aspectos fueron analizados por TASUBINSA en el año 2.010 a través de realización de un diagnóstico RSE, en base a la metodología InnovaRSE desarrollada por el CRANA (Centro de Recursos Ambientales de Navarra), obteniéndose un promedio de 8,8.

TASUBINSA continúa con su política de RSC, habiendo firmado en el año 2.020 su compromiso con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, alineando sus actuaciones con los ODS.



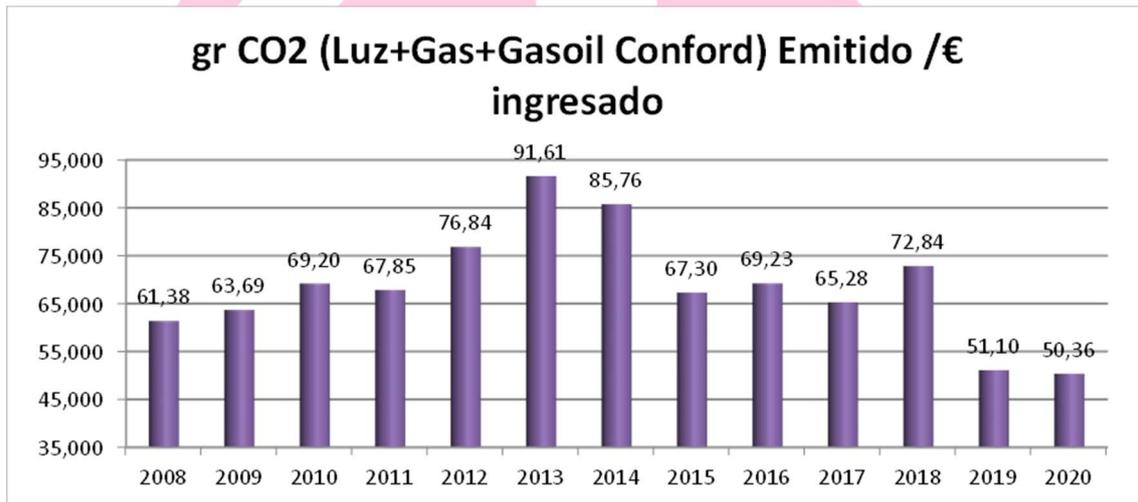
PRINCIPIO 9



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

En el año 2.020 TASUBINSA ha realizado acciones encaminadas a la difusión del medioambiente, tal y cómo puede comprobarse en los diferentes puntos del Programa (Principio 7). El desempeño ambiental se evalúa a través del cumplimiento de los objetivos de los programas de gestión ambiental y de los resultados del seguimiento de los aspectos ambientales significativos en cada planta, así como de la evaluación del cumplimiento de los requisitos legales en las plantas de Arazuri, Beriain, Tudela y Servicios (Orkoien), podemos valorar positivamente el desempeño ambiental en nuestra organización, afirmando que los resultados están en consonancia con la política ambiental y con el plan estratégico aprobado por Gerencia.

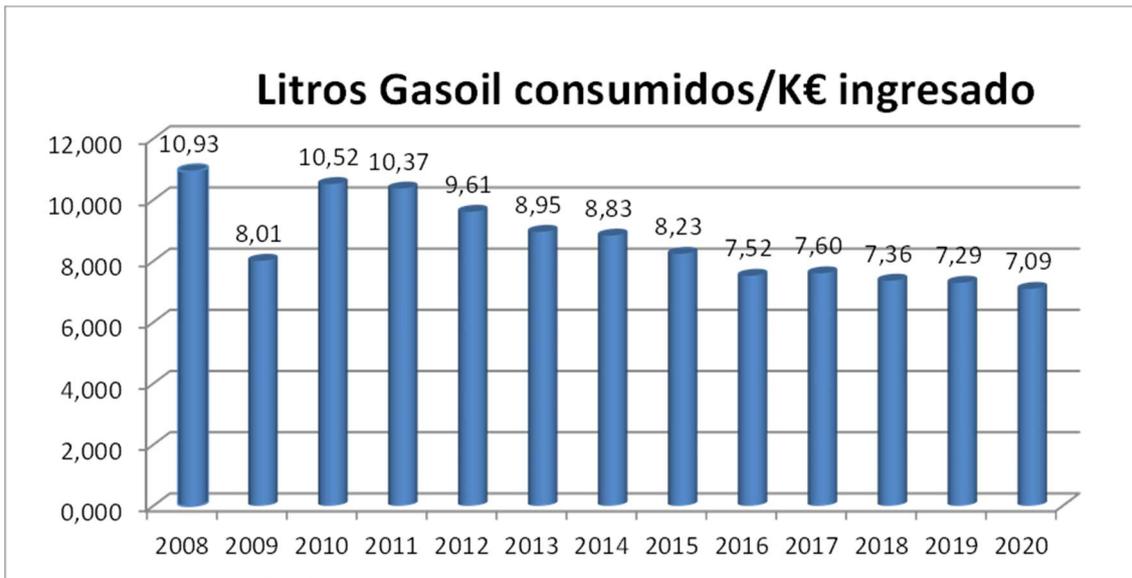
La evolución de los resultados a nivel global de Tasubinsa en la emisión de CO₂ es la siguiente:



El motivo del aumento de emisión de CO₂ en los años 2.012 y 2.013 es por la puesta en marcha de la nueva actividad de Lavandería Industrial, que comenzó en mayo de 2.012. En 2.014 se separó dicho consumo y en 2.018 dicha actividad de Lavandería desaparece al ser vendida.

TASUBINSA en el año 2.020 de manera global y en todos sus procesos ha emitido 1.774,02 Ton CO₂ frente a los 1.967,63 Ton CO₂ emitido en 2.019, disminuyendo la emisión de CO₂ y mejorando la huella de CO₂ en un 9,8% (ahorro de emisiones respecto al año anterior). Se ha reducido el consumo de KW de confort y dentro del parque de máquinas de inyección se continúa en la mejora del mismo a través de su actualización e incorporación de máquinas más eficientes. Dentro de la mejora y búsqueda de la eficiencia en la reducción de emisión de CO₂, desde el año 2.019 trabajamos con una comercializadora con un factor de emisión menor, minimizando nuestro impacto en la huella de carbono.

En cuanto a los litros de gasoil consumidos, se puede observar que los últimos años el consumo está estabilizado, debido a que se van sustituyendo parte de las calderas de gasoil por gas natural y se va mejorando en el control de las rutas de transporte y su consumo.



En cuanto al consumo eléctrico, desde el año 2.016 TASUBINSA está dentro de un proyecto de ahorro en consumo de electricidad, realizando para ello un cambio del sistema de iluminación de los centros a luminarias LED, lo cual nos lleva a un consumo más eficiente. De igual manera el parque de máquinas de inyección se va renovando con máquinas inyectoras eléctricas con un mejor consumo eléctrico.

En el año 2.020 se realizó una ampliación de la superficie de inyección en espacio y maquinaria en el centro de Beriain.



Cada año, el desempeño ambiental es comunicado a todas nuestras partes interesadas a través de un artículo dentro de la revista de la Organización (Tasuida) y a través de la página web de TASUBINSA (www.tasubinsa.com).

PRINCIPIO 10



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

TASUBINSA ha llevado a cabo acciones para asegurar la transparencia en sus actuaciones, como por ejemplo el Plan de Homologación de Proveedores mencionado en el Principio 2 o el requisito de doble firma por parte de componentes del Equipo Directivo en contratos y documentos oficiales.

TASUBINSA continua trabajando en este punto y como frutos de ello:

- Anualmente se realiza una auditoría de las cuentas de la Organización.
- Se publica la Memoria anual, la cual se distribuye a todas las personas de la Organización y se publica en la web de TASUBINSA (www.tasubinsa.com).
- Desde el año 2.013 y de acuerdo con la Ley de Transparencia, se hace público a través de la página web de TASUBINSA (www.tasubinsa.com) el Informe de Transparencia, en el cual se indica a nivel organizativo su organización (organigrama de la empresa y órganos de gobierno) y a nivel económico el estado de cuentas y retribuciones.
- Desde el año 2.017 se está trabajando en el desarrollo de un plan de Prevención de Riesgos Penales (Sistema Compliance), de manera que se asegure en la mayor medida de lo posible el cumplimiento normativo tanto interno como externo. En el año 2.019 se aprobó por parte del Consejo de Administración la constitución del Comité de Cumplimiento, como órgano de seguimiento y control del sistema, y el Manual y la Política de Cumplimiento y Prevención de Riesgos Penales.
- En el año 2.019 se realizó la adecuación al nuevo Reglamento General de Protección de datos y se nombró a un DPO ante al AEPD, asegurando el cumplimiento normativo y el uso correcto de la información, renovándose este nombramiento en el año 2.020.