



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

Pauma S.L.



• Carta de Renovación del compromiso



La renovación del compromiso de Pauma con la iniciativa del Pacto Mundial y los Diez Principios encaja a la perfección con la filosofía y espíritu de la entidad, que siempre ha velado por la defensa de los derechos humanos, el cumplimiento de la legislación vigente aplicable en materia laboral, la protección y el respeto hacia el medioambiente y la lucha contra la corrupción.

Mediante esta renovación del compromiso ponemos de manifiesto nuestra firme apuesta por la responsabilidad social y la sostenibilidad que está presente en nuestra Visión como una manera de construir entidad, no siendo únicamente una declaración de buenas intenciones, sino un estilo propio de trabajo que guía nuestros objetivos desde criterios éticos y de respeto a las personas, al medioambiente y a la sociedad en general.

Este compromiso es parte de nuestra colaboración en el desarrollo de una sociedad más justa, igualitaria, solidaria y respetuosa con el entorno, ajustando todas las políticas, estrategias y acciones que desarrolla Pauma, que se caracterizan por la transparencia en la gestión, a las directrices establecidas por los Diez Principios del Pacto Mundial, difundiendo nuestro compromiso entre nuestros grupos de interés y apoyando públicamente esta iniciativa.

En Pauma, el compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial está presente en todas las áreas de la entidad tanto en su gestión interna, comprometida con la ética en los negocios y los principios de buen gobierno, como en la propia Misión de la entidad prestando servicios profesionales que dan respuesta a las necesidades sociales y educativas de la sociedad y facilitan el progreso y la mejora de la calidad de vida de su población beneficiaria.

El año 2010 nos hemos adentrado en el camino de la excelencia de la mano del modelo EFQM, implantando un sistema de gestión fundamentado en una metodología de calidad que avala nuestra trayectoria en RSE. El establecimiento sistemático y periódico de planes de mejora sobre las metas a alcanzar y las herramientas a utilizar ha dado como resultado un reconocimiento a nivel nacional y a nivel europeo superior a 200 puntos.

También en este año 2010, el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad ha otorgado a Pauma el Distintivo Igualdad en la Empresa. Se trata de una marca de excelencia en igualdad que se nos ha concedido por destacar de forma relevante y especialmente significativa en la aplicación de políticas y medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, en la selección y en la promoción profesional, en los modelos de organización y en otros ámbitos como los servicios, productos y publicidad de la empresa, así como para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Pauma ha sido una de las 39 entidades galardonadas de entre las casi 600 que lo solicitaron.



Durante 2010 hemos participado en cuantas acciones formativas relativas a temas relacionados con RSE nos ha sido posible, tanto las organizadas desde la Red Española del Pacto Mundial (por ejemplo: I Taller On-line para PYMES: ¿Cómo desarrollar un Plan de Igualdad de Oportunidades en la PYME?) como las organizadas desde otras organizaciones del entorno (por ejemplo: La Responsabilidad Social Empresarial, una oportunidad-COCEMFE.Navarra) y nos planteamos participar de manera más regular en iniciativas de este tipo a lo largo de 2011.

De cara al 2011, profundizando en el compromiso de Pauma con la RSE, nos planteamos como objetivos, por un lado, avanzar en el camino de la excelencia y conseguir un reconocimiento superior a 300 puntos. Y por otro, realizar un diagnóstico del grado de implantación de la RSE en Pauma siguiendo la Metodología InnovaRSE, establecida por la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos del Departamento de Innovación, Empresa y Empleo de Gobierno de Navarra, para analizar y mostrar el grado de implantación de la RSE en cada una de las áreas de interés de Pauma y su impacto sobre las dimensiones económica, social y medioambiental, de tal manera que podamos establecer un punto de partida hacia el mayor desarrollo de la RSE en Pauma.

Como parte del engranaje que rigen los valores de Pauma, nos ratificamos en nuestro firme compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial y los Diez Principios. Este compromiso se materializa con la implementación año tras año de nuevas acciones siguiendo sus directrices.

En Pamplona, a 28 de octubre de 2011

Firmado: Francisco Calero Pacha
Gerente de PAUMA SL

Pauma S.L.
C/ Valtierra n.º 13 Bajo
31015 Pamplona - Navarra
C.I.F. B 31157514



Información general

Perfil de la entidad: Pauma S.L.

- *Dirección:* C/ Valtierra, 13 Bajo
- *Dirección web:* www.pauma.es
- *Alto cargo:* Francisco Calero Pacha, Gerente
- *Fecha de adhesión:* 19/08/2009
- *Número de empleados:* 130
- *Sector:* Otros
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Gestión de recursos sociales y educativos
- *Ventas / Ingresos:* 2.563.699,00 €
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* 12.500 € Subvenciones por contratación
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Otros
- *Desglose de otros Grupos de Interés:* población usuaria/beneficiaria
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Se han definido los Grupos de Interés Clave en base a su vinculación con de la entidad, su grado de impacto y capacidad de influencia.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* El reporte se realiza sobre Pauma.
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* En base a los indicadores del Cuadro de Mando y de manera alineada con la estrategia. En función de las características y peculiaridades de Pauma, se ha realizado un análisis de los principales criterios éticos, sociales y ambientales, identificando los temas más relevantes.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Está publicado, a través de la página web por intranet, en el Banco de Reflexiones al que tienen acceso todas las personas de Pauma. Por otro lado, también está publicado a través de la página de la Red Española del Pacto Mundial.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* "Distintivo Igualdad en la Empresa" otorgado por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2010
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2009
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual



Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* Pauma dispone de distintos canales de comunicación bidireccional que permiten que las opiniones, necesidades y expectativas de los Grupos de Interés lleguen al máximo órgano de gobierno de Pauma, el Consejo de Dirección. El modelo de gestión y comunicación en cascada de la entidad, los cuestionarios de satisfacción, el Banco de Reflexiones, el buzón de quejas y sugerencias, el Comité de seguridad y salud, el contacto directo con las personas que componen el Consejo de Dirección, así como la implicación de las personas de la entidad facilitan la comunicación entre las personas y el máximo órgano de toma de decisiones. De la misma manera, la relación estrecha y directa con las entidades contratantes y la población usuaria/beneficiaria de los recursos que gestionamos, facilitan recoger la información indispensable para la consecución de los Compromisos Estratégicos establecidos por la entidad.
- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* El Consejo de Dirección es el órgano máximo de toma de decisiones de la entidad. Está compuesto por Gerencia, 4 Direcciones de Área y 3 Coordinaciones de Área. Es el órgano encargado de la gestión de los indicadores estratégicos y por lo tanto de la implantación de los 10 Principios en la entidad. Todas las personas que componen el máximo órgano de gobierno (Consejo de Dirección) ocupan cargos ejecutivos y son propietarias de procesos estratégicos y/o de apoyo.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) El Consejo de Dirección mediante los indicadores recogidos en el Cuadro de Mando mide la evolución en la implantación de los 10 Principios de forma alineada al progreso de la Estrategia de Pauma.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) Pauma colabora con otras entidades que realizan actuaciones vinculadas con la acción social promoviendo la participación de la población usuaria/beneficiaria de los recursos que gestiona en eventos que apoyan proyectos que persiguen la consecución de distintos Objetivos de Desarrollo del Milenio, como por ejemplo la escolarización de menores en Africa.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://pauma.es>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* Los 10 Principios están presentes en las relaciones con todos los Grupos de Interés de Pauma
- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Mentxu Autor Tejada



● *Tipo de informe:* A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



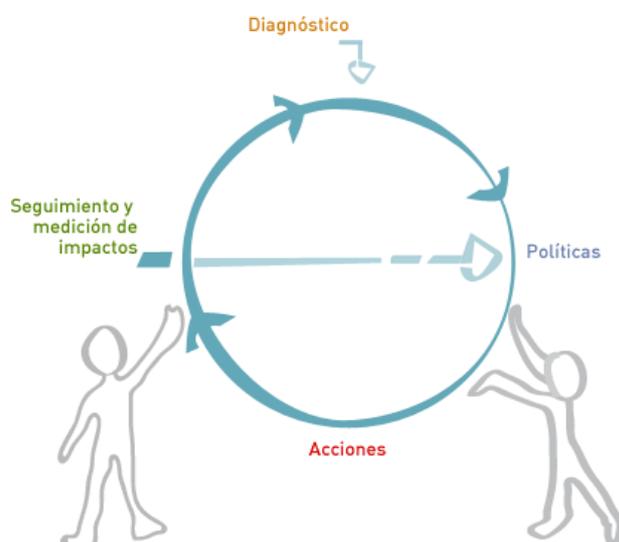
ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C111)

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

Respuesta: SI

Implantación: Pauma, por su naturaleza y ámbito de intervención, es una firme defensora de los Derechos Humanos.

Pauma dispone, entre otros, de un Plan de PRL y un Plan de Formación. para la elaboración de dichos planes se han realizado sendos diagnósticos preguntando a las personas de la entidad por sus necesidades y se ha realizado una evaluación de riesgos.

El sistema de prevención de riesgos y salud laboral se revisa anualmente y se actualiza lo que sea procedente atendiendo a las sugerencias de las personas de Pauma.

Pauma dispone de un comité de salud laboral en el que participan representantes de las personas trabajadoras (personas delegadas de prevención).

Objetivos: Mantener la evaluación de riesgos y la detección de necesidades de las que se derivan la planificación y ejecución de actuaciones que deben realizarse en materia preventiva.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Las personas son el principal valor de Pauma, siendo éstas uno de los cuatro Compromisos Estratégicos recogidos tradicionalmente en los distintos Planes Estratégicos.

De la misma manera, las personas, son uno de los Grupos de Interés clave de Pauma.



Por esta razón, desde Pauma existe un compromiso claro de desarrollar políticas y planes de gestión de personas que inciden directamente en su bienestar.

Pauma cuenta con un Plan de acogida, Política de Formación, Plan de Formación, Código Ético y tiene definidos sus valores.

Objetivos: Revisión, actualización y ampliación constante de las políticas y planes de gestión de personas.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P1C311)

Respuesta: SI

Implantación: Se han realizado acciones relevantes por encima de las legalmente requeridas, como por ejemplo, el establecimiento de un Plan de formación que incluye la prevención de riesgos psicosociales (gestión del estrés...), además de otras acciones de prevención de patologías de la voz y se ha revisado, mejorado, actualizado y ampliado el Protocolo de Acoso Moral, Sexual y por Razón de sexo de Pauma. Las personas responsables de equipos han recibido formación para las mejoras higiénico-sanitarias en el entorno laboral que han hecho extensiva a todos los equipos de trabajo.

Se ha realizado una pasación de encuesta de satisfacción entre las personas de Pauma.

Se ha creado un Buzón de quejas y sugerencias.

Se ha comunicado a parte del Grupo de Interés "Clientela" las políticas de RSE de Pauma.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos (P1C411)

Respuesta: SI

Implantación: Se realizan encuestas de satisfacción entre la población usuaria/beneficiaria de los recursos gestionados. La estrecha relación con las entidades contratantes y las periódicas reuniones de coordinación que se realizan nos permiten conocer su valoración con respecto a la atención recibida y renuevan su confianza en la entidad en los concursos públicos a los que la entidad está sometida en cada recurso gestionado cada cuatro años.

Los procesos clave, que se relacionan con los programas gestionados, realizan encuestas de satisfacción y evaluación entre la población usuaria/beneficiaria.

Se ha creado un Banco de Reflexiones al que tiene acceso todas las personas de la entidad que, a modo de fondo documental, permite el despliegue de todas las políticas, códigos, declaraciones... a toda la plantilla.

Las personas de Pauma realizan una valoración de la formación recibida a través de cuestionarios estándar en los que indica la valoración del curso y cómo mejoran los resultados en su trabajo. Con la información recabada se realiza una memoria en la que se incluye la evaluación y propuestas para mejorar futuros planes y acciones que está a disposición de todas las personas de la entidad en el Banco de Reflexiones.



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

Respuesta: 100 %

Implantación: El Banco de Reflexiones permite a todas las personas de la entidad conocer los principios éticos que rigen la entidad. Por otro lado, el Plan de Acogida de Pauma, así como la estructura organizativa de la entidad, permiten velar por la transmisión de dichos principios.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético	Revisión constante y continua de las políticas y códigos establecidos.
	Otros	Revisión constante y continua de las políticas y códigos establecidos.
	Política de calidad	Revisión constante y continua de las políticas y códigos establecidos.
	Política de RSE	Revisión constante y continua de las políticas y códigos establecidos.
Empleados	Políticas internas de gestión	Revisión constante y continua de las políticas y códigos establecidos.
	Código Ético	Garantizar el despliegue de políticas y códigos a todas las personas de Pauma.
	Otros	Garantizar el despliegue de políticas y códigos a todas las personas de Pauma.
	Política de RRHH	Garantizar el despliegue de políticas y códigos a todas las personas de Pauma.
	Política de RSE	Garantizar el despliegue de políticas y códigos a todas las personas de Pauma.
	Políticas internas de gestión	Garantizar el despliegue de políticas y códigos a todas las personas de Pauma.



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Realizar un diagnóstico RSE según la metodología InnovaRSE.
Empleados	RSE	Formación específica (conducción segura, resolución de conflictos).

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Encuestas	Realizar auditorías. No recibir ningún tipo de denuncia en esta materia.
	Procedimiento de gestión de incidencias	Realizar auditorías. No recibir ningún tipo de denuncia en esta materia.
Empleados	Buzón de sugerencias	Impulsar el Banco de Reflexiones.
	Comisión interna de control o Comité ético	Impulsar el Banco de Reflexiones.
	Dirección de RRHH	Impulsar el Banco de Reflexiones.
	Encuesta	Impulsar el Banco de Reflexiones.
	Protocolos Prevención acoso y PRL	Impulsar el Banco de Reflexiones.



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Dado que Pauma realiza una muy escasa actividad de compra a empresas proveedoras, el Grupo de Interés "Entidades proveedoras" no es uno de los GI claves de la entidad. Se trata de un reducido número, principalmente de servicios (electricidad, telefonía...). El marco legal que ofrece la Unión Europea a sus estados miembros y el sector en el que Pauma desarrolla su actividad impide que dichas organizaciones vulneren los Derechos Humanos, pues se encuentran sometidas a la legislación vigente.

Aunque no tiene establecida una clasificación de proveedores en función de su riesgo, el disponer de certificaciones sí se utiliza como criterio de selección de empresas proveedoras como es el caso de la empresa suministradora de catering en varios servicios, de la que se dispone de evidencias claras sobre su comportamiento Socialmente Responsable. Con las entidades proveedoras de otro tipo de servicios (consultorías...), cuando se fortalece la relación y coinciden las culturas de ambas entidades se establecen alianzas.

Objetivos: Pauma en ningún caso se mostrará pasiva o aceptará colaborar ni ser cómplice directa, por beneficio indirecto, ni de forma silenciada, de empresas que realicen prácticas de discriminación por cualquier tipo de razón o cualquier tipo de vulneración sistemática y continuada de los Derechos Humanos.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: Pauma opera con empresas proveedoras locales. Las compras y contrataciones se realizan en Navarra a excepción de aquellos productos específicos de los que no existe oferta en Navarra.

A pesar de no contar con un procedimiento escrito de elección de entidades proveedoras, la entidad tiene establecidos criterios de elección rechazando aquellas entidades que no aportan valor a la entidad, que incumplen la legislación vigente, no velan por los Derechos Humanos, etc.

Objetivos: Mejorar la sistemática de evaluación de entidades proveedoras siguiendo criterios de RSE.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C311)

Respuesta: No

Implantación: Dado que el diagnóstico de la entidad es que el riesgo no resulta muy significativo, Pauma no ha considerado necesario emprender acciones concretas al respecto. No obstante, la elección de entidades proveedoras va más allá de la calidad de los productos y/o servicios que ofrece, priorizando, en la medida de lo posible, a aquellas entidades proveedoras que evidencian compromiso y responsabilidad social, ética y/o medioambiental.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C411)

Respuesta: 52 %

Implantación: El porcentaje de empresas proveedoras con certificación ha aumentado un 3% en el último año.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	No tenemos política	Establecer criterios RSE para la clasificación de entidades proveedoras



 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	No tenemos acción concreta	Establecer un sistema de clasificación de entidades proveedoras.

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos (P3C111)

Respuesta: No

Implantación: Pauma dispone de Convenio Colectivo desde 2003. El actual estará vigente hasta 2014. No se aprecian factores de riesgo que afecten al derecho a la negociación colectiva. La dirección de Pauma respeta la libertad de afiliación y reconoce el derecho a la negociación colectiva de su equipo humano.

Existen en la entidad, además de los equipos profesionales y el Comité de empresa, equipos de mejora (Comunicación...) y Comisiones (Igualdad...) que permiten la participación de las personas de Pauma en el desarrollo de las políticas, estrategias, planes...

Objetivos: No vulnerar, bajo ningún pretexto la libertad de sindicación ni el derecho a la negociación colectiva, manteniendo una actitud abierta y favorecedora.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C211)

Respuesta: SI

Implantación: Pauma cuenta con 5 personas representantes de la plantilla con quienes se establece una comunicación bidireccional teniendo siempre como referencia el Convenio Colectivo de Pauma.

Objetivos: Desarrollamos un modelo de liderazgo compartido que se despliega a todos los niveles de la entidad, donde sus líderes guían, desarrollan y hacen crecer a sus equipos y, por ende, a Pauma en el desarrollo de su Misión, Visión y valores. Este modelo, que se refleja en el Mapa de Procesos permite tratar los temas que preocupan e influyen en las personas de Pauma a diferentes niveles.

Existe un Plan de Comunicación que abarca el ámbito interno y externo, además, tal y como se recoge en el Plan de Gestión, están establecidas reuniones periódicas a distintos niveles.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Pauma dispone de un Plan de Comunicación Interna, tiene establecido en su Mapa de Procesos un Proceso de Apoyo de Comunicación, un Banco de Reflexiones que recoge la cultura de la entidad, ha puesto en marcha un Buzón de Sugerencias y ha activado cuentas de correo electrónico corporativas a cada persona de la entidad lo que está favoreciendo la comunicación horizontal. Todas estas acciones han favorecido la implicación y participación de las personas de la entidad, así como el desarrollo del liderazgo compartido.

La negociación colectiva se convierte en un momento en el que se construye entidad desde el debate de las condiciones de trabajo y las relaciones entre las personas trabajadoras y la entidad.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Describalas (P3C411)

Respuesta: SI

Implantación: La entidad realiza pasaciones de encuestas de satisfacción entre sus personas.

Tiene establecido un Buzón de sugerencias a disposición de todas las personas de la entidad, con compromiso de respuesta.

Realiza reuniones de equipo semanales.

Se pasan cuestionarios sobre cuestiones concretas como prevención de riesgos laborales y salud laboral, formación, comunicación, conciliación...

Objetivos: La implicación de las personas de la entidad constituye uno de los Factores Críticos de Éxito identificados por Pauma en 2010, alineando estrategias y resultados. Por esta razón se establecen mecanismos que permiten conocer las necesidades, expectativas e intereses de nuestro principal valor, las personas.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	



Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo	Mantener los canales de comunicación implantados en el Plan de Comunicación
	Política de RRHH	Mantener los canales de comunicación implantados en el Plan de Comunicación
	Política de RSE	Mantener los canales de comunicación implantados en el Plan de Comunicación

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Continuar pulsando las necesidades de las personas de Pauma.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C111)

Respuesta: No

Implantación: Pauma considera que el trabajo forzoso no es un factor de riesgo en la entidad teniendo en cuenta que nuestra principal clientela es la administración pública, que la manera de acceder al mercado son los concursos públicos, que Pauma desarrolla un modelo de gestión de personas partiendo de que son su principal valor, que existe un Convenio Colectivo propio y que se dedica a la gestión de recursos sociales y educativos.

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C211)

Respuesta: SI

Implantación: Pauma concibe la conciliación como algo que atañe a cualquier persona independientemente de cual sea su sexo y amplía su alcance a las necesidades derivadas de la atención a personas dependientes, así como para satisfacer otro tipo de de necesidades y/o dificultades como formación, trayectoria profesional, respiro....

Tomando como punto de partida la convicción de que las circunstancias de cada persona son particulares y exclusivas, Pauma adapta las medidas de conciliación a las circunstancias personales y laborales diversas desde la perspectiva de afrontar y solucionar dicha situación.

En este año se ha elaborado un informe en el que se recogen las medidas disfrutadas y se ha detectado la necesidad de sensibilizar a personas responsables de programas con menos antigüedad en la entidad en el concepto de conciliación de Pauma.

Objetivos: Elaborar un Plan de Conciliación.

Mantener la práctica de estudiar con cada profesional con necesidades de conciliación o expectativas de ésta, su situación concreta y particular, y buscar la mejor adecuación posible a estas necesidades, poniendo a su disposición para ello todos los recursos y posibilidades de los que la entidad dispone.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Pauma cuenta con un Convenio Colectivo propio que regula las horas de trabajo, la tabla salarial y los beneficios sociales. De igual manera, todas las personas que trabajan en Pauma firman un contrato de trabajo y conocen las políticas de conciliación, salarial, de RRHH, de RSE y código ético.

Objetivos: Revisión constante y actualización de las actuales políticas.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Las medidas de conciliación que se han disfrutado a lo largo del 2010 se agrupan en cuatro grandes áreas: Flexibilidad en el tiempo de trabajo, ordenación del trabajo, beneficios sociales y extrasalariales y legislación vigente.

Se valoran y analizan las necesidades de las personas de la entidad en su puesto de trabajo en cuanto a formación, medidas de conciliación, seguridad e higiene, riesgos psicosociales, etc.

A lo largo de este año se ha impulsado la comunicación interna tanto horizontal como vertical.

Pauma se ha sometido a una evaluación externa según el modelo EFQM en el que se valoran y analizan los agentes facilitadores y resultados en Personas, habiendo obtenido la valoración de +200.

A través de cuestionarios y reuniones semanales, se valoran y analizan las necesidades de las personas de Pauma en sus puestos.

Objetivos: Elaborar un Plan de Conciliación que sirva para garantizar que el concepto y la práctica de disfrute de medidas de conciliación se despliegue por igual en toda la entidad.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: Pauma dispone de un Cuadro de Mando con indicadores desde el que se controla, mide, analiza y mejora el desarrollo del cumplimiento de las políticas establecidas.

Los datos extraídos de dicho Cuadro de Mando se reflejan en distintos informes que se presentan a la Administración Pública.

Se ha elaborado un informe de medidas de conciliación disfrutadas en 2010 que recoge los siguientes resultados:

- Medidas relativas a la flexibilidad en el tiempo de trabajo: se han disfrutado 13 medidas y lo ha hecho el 86% de la plantilla.

- Medidas relativas a la organización del trabajo: se han disfrutado 8 medidas y lo ha hecho el 73% de la plantilla.

- Medidas relativas a beneficios sociales y extrasalariales: se han disfrutado 4 medidas y lo ha hecho el 71% de la plantilla.

- Medidas relativas a la legislación vigente: se han disfrutado 17 medidas y lo ha hecho el 63% de la plantilla.

El 95% de las personas de la entidad han disfrutado de alguna de las 42 medidas de conciliación disfrutadas en 2010.

Objetivos: Anualmente se elaborará un informe de medidas de conciliación disfrutadas y se incluirá en la parrilla de medidas todas aquellas sugerencias recibidas, tal y como se hace en la actualidad.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código ético/conducta Contrato de trabajo Convenio colectivo Política de conciliación Política de RRHH Política de RSE	Elaborar un Plan de Conciliación Elaborar un Plan de Conciliación

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Elaborar un Plan de Conciliación

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados		





• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: La legislación nacional vigente en materia laboral, la vinculación contractual con la Administración Pública, el propio objeto social de Pauma, el ámbito de intervención y objeto de trabajo que se centra en velar por el bienestar, entre otros sectores, de la infancia detectando casos de desprotección, abandono emocional o cualquier tipo de maltrato, situaciones de desadaptación... hacen impensable la existencia de riesgos relativos a este principio en la entidad.

Objetivos: Pauma cumple escrupulosamente la legislación vigente.

Continuar al margen de cualquier práctica o Grupo de Interés que se sirva de estas actividades. Denunciar los casos que pudiéramos conocer e invitar a nuestros Grupos de Interés a que también denuncien cualquier caso que pudieran conocer.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El Código Ético de Pauma regula este aspecto pautando el rechazo del uso de trabajo infantil asegurando que los procesos internos son coherentes con este rechazo.

El bienestar infantil, entre otros sectores de la población, es nuestro objeto de trabajo y así se explicita en cada uno de los proyectos técnicos presentados a los concursos públicos.

En todos y cada uno de los casos se cumple la legislación vigente a nivel nacional e internacional en la contratación de personas.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P5C311)

Respuesta: SI

Implantación: Pauma colabora desde los recursos que gestiona, implicando a la población usuaria/beneficiaria, en la organización de eventos con entidades sin ánimo de lucro que intervienen en Africa, trabajando por la erradicación del trabajo infantil y la escolarización de la infancia.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Código Ético	Mantener la colaboración con entidades de erradicación del trabajo infantil	

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	RSE	mantener la colaboración con entidades sin ánimo de lucro	

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C111)

Respuesta: SI

Implantación: Pauma es consciente de que siendo las personas su principal capital, tiene que velar por su bienestar y evitar cualquier tipo de discriminación.

Por esta razón, reflexiona, busca y analiza constantemente los posibles factores de riesgo en discriminación, realizó un diagnóstico de igualdad y viene estableciendo, desde su creación en 1985, distintas políticas, planes, acciones y medidas de control que garantizan la no existencia de estos riesgos.

Objetivos: Los diferentes diagnósticos realizados analizan distintas áreas: cultura empresarial y RSE, acceso a la empresa, promoción, formación, política salarial, conciliación y ordenación del tiempo de trabajo, prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo, riesgos laborales y salud laboral, convenio colectivo, comunicación e imagen, y gestión de recursos sociales y educativos.

Los resultados del diagnóstico ponen de manifiesto que se trata de una entidad que, en gran medida, funciona desde parámetros de igualdad y no discriminación y no se observan diferencias en cuanto a las condiciones de trabajo y remuneración, ni tampoco en cuanto a las posibilidades de formación, promoción, acceso y representatividad.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? (P6C211)

Respuesta: SI

Implantación: A pesar de no estar obligada por ley, Pauma dispone de un Plan de Igualdad desde 2009 que estará vigente hasta 2012.

De la misma manera tiene establecido, comunicado y desarrollado los siguientes compromisos, políticas, declaraciones y



planes: política de RRHH, política de acceso, política de promoción, política de formación, política de conciliación, política de prevención, política salarial, política RSE, política de gestión, plan de acogida, declaración de principios en materia de acoso, código ético, plan de formación, compromiso igualdad, diagnóstico igualdad, plan de igualdad, compromiso de no discriminación, compromiso Pacto Mundial, plan de prevención, convenio colectivo, protocolo de acoso moral, sexual y por razón de sexo, informe de medidas de conciliación disfrutadas, memoria de formación, memoria prl. En todas ellas está recogido el principio de igualdad y no discriminación como ineludible.

En 2010 el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad nos concedió el Distintivo de Igualdad con el que se reconoce el interés y el trabajo de la entidad en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadoras y trabajadores. Se trata de una marca de excelencia en igualdad y para su concesión se ha tenido en cuenta las actuaciones y medidas tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, las medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección y en la promoción profesional, la adopción de planes de igualdad y la implantación de medidas de acción positiva. Este reconocimiento es a nivel estatal y somos, hasta la fecha, la primera y única entidad de la Comunidad Foral a la que se lo han concedido.

Además Pauma gestiona 4 programas de inserción sociolaboral de personas en situación de exclusión social o riesgo de estarlo.

Objetivos: Como consecuencia del desarrollo del I Plan de Igualdad de Pauma, a lo largo del 2010 se han desarrollado 19 acciones que responden a las áreas de mejora detectadas tras el diagnóstico y está previsto desarrollar 21 acciones en 2011.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: A lo largo de este año se ha revisado el Plan de Acogida y se ha elaborado una Guía de selección no discriminatoria y otra de Promoción igualitaria que se encuentran a disposición de todas las personas de la entidad.

Desde Pauma se han hecho y se hacen importantes esfuerzos por mejorar las condiciones en las que desarrollamos nuestro trabajo, por eso las personas siempre han estado presentes en nuestra Estrategia. Queremos ofrecer estabilidad laboral y fidelizar los equipos de trabajo. Por eso, además de mejorar las condiciones contractuales, realizamos un reparto de responsabilidades que apuesta por la trayectoria profesional de quienes trabajamos en Pauma.

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

Respuesta: SI

Implantación: Pauma está desarrollando un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Además el Principio de igualdad de oportunidades es uno de los valores de la entidad, rige las políticas y acciones de



Pauma y constituye una de sus Líneas estratégicas.

El 84,6% de los puestos directivos de Pauma son desarrollados por mujeres.

Objetivos: A lo largo de 2010 se han desarrollado 19 acciones del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Pauma y está previsto desarrollar otras 21 a lo largo de 2011.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Directivos frente a empleados: 20 %

Directivos mujeres: 84,6 %

Directivos hombres: 15,4 %

Mujeres: 90 %

Hombres: 10 %

Mayores de 45 años: 6,2 %

Menores de 30 años: 44,6 %

Empleados no nacionales: 3,8 %

Empleados con contrato fijo: 67 %

Empleados con contrato temporal: 33 %

Implantación: La aplicación de las políticas y planes de gestión de personas de Pauma garantizan la no discriminación en la entidad.

Con el fin de realizar una adecuada medición, análisis y mejora de las acciones realizadas los datos se segregan y segmentan.

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

Respuesta: SI

Implantación: La composición de los órganos directivos se recoge en las memorias anuales que se presentan a Gobierno de Navarra. El organigrama de la entidad está a disposición de todas las personas de Pauma.

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

Respuesta: 0

Implantación: Pauma tiene recogido en su Cuadro de Mando un indicador relativo a las denuncias por acoso. A lo largo de su trayectoria no ha cursado ninguna denuncia de este tipo.

A raíz de la implantación del Protocolo de Acoso moral, sexual y por razón de sexo, se ha incluido en el Cuadro de mando de Pauma un indicador para controlar el número de acusaciones de acoso, abuso o intimidación.

Objetivos: Pauma anualmente realiza un seguimiento de este indicador.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Discriminación de género Discriminación por edad Discriminación por raza Falta de formación Incumplimiento de la Ley LISMI	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético	Revisar, analiza, ampliar y mejorar políticas y planes de gestión de personas
	Convenio colectivo	Revisar, analiza, ampliar y mejorar políticas y planes de gestión de personas
	Otros	Revisar, analiza, ampliar y mejorar políticas y planes de gestión de personas
	Plan de igualdad	Revisar, analiza, ampliar y mejorar políticas y planes de gestión de personas
	Política de contratación y selección	Revisar, analiza, ampliar y mejorar políticas y planes de gestión de personas
	Política de igualdad	Revisar, analiza, ampliar y mejorar políticas y planes de gestión de personas
	Política de RRHH	Revisar, analiza, ampliar y mejorar políticas y planes de gestión de personas
	Política de RSE	Revisar, analiza, ampliar y mejorar políticas y planes de gestión de personas



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación protocolo prevención de acoso	Elaboración de un plan de conciliación
	Diagnostico de igualdad	Elaboración de un plan de conciliación
	Formación	Elaboración de un plan de conciliación
	Implantación del Plan de igualdad	Elaboración de un plan de conciliación
	Medidas de género	Elaboración de un plan de conciliación
	Otros	Elaboración de un plan de conciliación
	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Elaboración de un plan de conciliación

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Intranet	Mejorar el acceso al organigrama de la entidad
	Otros	Mejorar el acceso al organigrama de la entidad
	Registros oficiales	Mejorar el acceso al organigrama de la entidad



• Principio 7

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Existe desde 2008 una política ambiental que está incluida en el Banco de Reflexiones de Pauma. Asimismo, existe una Guía de Buenas Prácticas en oficina, así como una Guía de Conducción eficiente y un folleto resumen a disposición de toda persona de la entidad. Estos documentos cumplen la función de formación y sensibilización del personal en este ámbito.

En proyectos presentados a concurso, se incluye un apartado de actuaciones medioambientales a desarrollar por el equipo gestor.

Pauma gestiona desde 1993 para kutxa la Escuela de Educación Ambiental Arotz-Enea dirigida a escolares de 6 a 14 años en el que participan, cada curso, más de 3.000 escolares. En este centro se pretende incidir en las actitudes de cuidado, respeto, valoración y aprecio hacia el medioambiente. Arotz-Enea dispone de un sistema de gestión medioambiental certificado por la norma UNE EN ISO 14001.

Existe en la entidad una cultura y enfoque de racionalizar consumos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 96

Implantación: El equipo de educación ambiental de la entidad realiza acciones formativas continuas y prepara documentación y actividades de formación en materia medioambiental para el resto de la plantilla (Guía conducción eficiente, Guía Buenas Prácticas Medioambientales en la oficina...).

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	<p>Otros</p> <p>Sensibilización en materia medio ambiental</p>	<p>Ampliar las acciones de sensibilización en materia medioambiental</p> <p>Ampliar las acciones de sensibilización en materia medioambiental</p>

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



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Por el tipo de actividad que desarrolla Pauma se considera que los riesgos en materia medioambiental son bajos y los impactos medioambientales de muy baja envergadura. De cualquier manera la entidad tiene responsabilidades en materia medioambiental en lo referente a la reducción de consumos y sensibilización de la población usuaria/beneficiaria de los recursos que gestiona.

Objetivos: La valoración del impacto ambiental generado por la actividad desarrollada en Pauma es bajo, no obstante, en respuesta al compromiso y responsabilidad medioambiental de las personas que componemos la entidad, en las oficinas de Pauma y en los recursos que gestionamos nos planteamos realizar un control sistematizado de consumos.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Pauma cuenta con una política medioambiental que ha sido desplegada a la totalidad de las personas de la entidad.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C311)



Respuesta: SI

Implantación: Llevamos a cabo una serie de acciones encaminadas principalmente a la reducción de consumos y a la adecuada gestión de residuos:

- Reducción de uso de papel, priorizando el envío de documentación vía correo electrónico o repositorio seguro.
- Mejora de los procesos de impresión (a doble cara, borrador, b/n, únicamente lo realmente necesario...)
- Reutilización de papel usado que no contiene información protegida por LOPD
- Selección y clasificación de los residuos generados
- Entrega en puntos limpios y/o contenedores específicos de la mancomunidad de residuos como tonners y cartuchos de impresora
- Adquisición de equipos informáticos más eficientes y respetuosos con el medioambiente, reemplazando los antiguos
- Reciclaje y reutilización de materiales
- Difusión de la Guía de Buenas Prácticas medioambientales en oficina y de la de conducción eficiente
- Inclusión en los proyectos presentados a concurso de un apartado de actuaciones medioambientales
- Fomentar el uso de papel reciclado
- Uso de correo electrónico para comunicación interna

Por otra parte, en Pauma existe una Dirección de Área de Educación Ambiental que se responsabiliza de los temas medioambientales en la entidad.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 5134,3

Agua: 1235,7

Papel: 50000

Implantación: Los datos de electricidad y agua se presentan en euros, el de papel en unidades.

Objetivos: Medir el avance en la mejora de la eficiencia energética de nuestras instalaciones.

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

Respuesta: No

Implantación: Pauma muestra un compromiso de respeto hacia el medioambiente, si bien su actividad es muy poco significativa en este sentido y las acciones que se pueden realizar muy limitadas.

Objetivos: Pauma se plantea establecer un mecanismo de control sistemático de consumos (energía, agua, papel)

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Políticas Formales (ej. Política Medioambiental)	Afianzar en los procesos de Pauma la dimensión medioambiental.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Gestión sistematizada de reducción de consumos energéticos.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	No tenemos mecanismo de seguimiento	Incluir en el Cuadro de mando indicadores relativos a consumos



• Principio 9

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Entre las acciones que desarrolla Pauma en el uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos, destacamos:

- Utilización de elementos de iluminación de bajo consumo
- Uso de correo electrónico para comunicaciones internas (nóminas...)
- Empleo de repositorio seguro para transmisión de documentos

Objetivos: Partiendo de la base de que el impacto medioambiental que su actividad genera es muy bajo, Pauma asume el compromiso con el medioambiente como una parte esencial de su política de responsabilidad social como lo demuestra la definición de su política ambiental y las acciones que se llevan a cabo en la entidad.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C2I1)

Respuesta: 5600

Implantación: El dato se muestra en euros.

El gasto se ha producido por la adquisición de nuevos equipos y la renovación de equipos obsoletos y menos eficientes y respetuosos con el medioambiente, así como en la implantación de mejoras de nuevas tecnologías.

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Aumentar el uso de tecnologías respetuosas con el medioambiente

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



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C111)

Respuesta: No

Implantación: No se han dado casos de ninguna situación de corrupción aunque existe el riesgo de que ocurra. Pauma no ha recibido ninguna denuncia, queja o comentario que cuestione su transparencia ni la de las personas que la conformamos. De cualquier manera, los códigos deontológicos que regulan las profesiones a las que pertenecen las personas de Pauma regulan estos aspectos.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C211)

Respuesta: SI

Implantación: El compromiso ético de Pauma, recogido en su Código Ético, obliga a observar las más altas normas de conducta profesional y personal en sus relaciones con la población usuaria/beneficiaria, entidades contratantes, resto de personas que trabajan en la entidad, empresas proveedoras, personas de otras entidades con las que se coordina y sociedad en general.

Dicho Código Ético no permite aceptar beneficios ilegítimos ni hacer llegar tales beneficios a otras personas, obliga a asumir el Código Deontológico de su profesión y a rechazar el soborno y la corrupción en el ejercicio profesional.



ACCIONES:

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



Respuesta: SI

Implantación: El Plan Estratégico incluye una Línea Estratégica "Servicios de alto valor añadido. Calidad" y un Objetivo Estratégico "Aumentar la transparencia en la gestión económica". Ambos inciden en el desarrollo de este principio.

La política de calidad de Pauma incluye un principio de transparencia que se traduce en la relación con las entidades contratantes (administración pública en su gran mayoría) y la sociedad en general.

Objetivos: La entidad se somete a la supervisión y control de la Fundación Pauma, compuesta por personas independientes de la gestión de Pauma, cuya misión es velar porque Pauma, en su gestión, actúa de acuerdo a los principios con los que se ha comprometido.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Clientes: 80

Empleados: 95

Implantación: Pauma incluye en los proyectos que presenta a concurso un documento de presentación de la entidad en el que se recogen los principios que rigen la entidad.
El Código Ético está incluido en el Banco de Reflexiones al que tiene acceso toda persona de la entidad.

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

Respuesta: SI

Implantación: Pauma realiza auditorías económicas externas a las que se somete de forma voluntaria y en las que no han existido exclusiones o salvedades.
Pauma cuenta con un buzón de sugerencias, quejas... a disposición de su plantilla.

Objetivos: El control ejercido por la Fundación Pauma es otro de los mecanismos de la entidad para detectar y gestionar las posibles incidencias en materia de corrupción.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético	Mantener el principio de tolerancia 0 ante cualquier situación de corrupción.
Empleados	Código Ético	Mantener el principio de tolerancia 0 ante cualquier situación de corrupción

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	Mejorar los planes de comunicación externa
Empleados	Difusión de la política	Incluir el Código Ético en la carpeta de bienvenida

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	Incluir en el Cuadro de Mando indicadores que registren las posibles incidencias
Empleados	Buzón de sugerencias	Incluir en el Cuadro de Mando indicadores que registren las posibles incidencias

• Tabla de contenido

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

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

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

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
Estrategia y gobierno		
25	Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
26	Indique como la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
Objetivos y temáticas de Naciones Unidas		
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
PRINCIPIO 1		
P1C111	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C211	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa?	
P1C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P1C411	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Describalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C511	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
PRINCIPIO 2		
P2C111	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C211	¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
P2C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P2C411	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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