



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Pauma S.L.



Iniciativa RSE-PYME

• Carta de Renovación del compromiso



Pauma inició en 2008 un importante proceso de reflexión y acción destinado a implantar progresivamente los criterios de responsabilidad social en su estrategia, su planificación y su gestión. Así, queremos formar parte de un movimiento de carácter global en el que participan activamente miles de organizaciones públicas y privadas y millones de personas, persiguiendo avanzar juntas en el camino de la sostenibilidad.

Mediante la renovación del compromiso de Pauma con la iniciativa del Pacto Mundial y los Diez Principios, que encaja a la perfección con la filosofía y espíritu de la entidad, ponemos de manifiesto nuestra firme apuesta 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.

El camino de la sostenibilidad es largo y complejo, y exige nuevas formas de hacer, así como la adopción de claros principios éticos y un comportamiento responsable, así como una importante vinculación de la entidad con la comunidad en la que desarrolla sus actividades.

La responsabilidad social 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.

Entendemos que la responsabilidad social debe contemplar criterios de sostenibilidad en su triple dimensión: económica, ambiental y social, y para lograrlo la entidad está inmersa en un proceso a largo plazo en el que este compromiso forma 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 2011 hemos profundizado 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 superior a 300 puntos y un "Diploma al liderazgo".

También en este año 2011, el Ministerio de Sanidad, Seguridad Social e Igualdad ha renovado el Distintivo "Igualdad en la Empresa" otorgado a Pauma en 2010.

Hemos realizado un diagnóstico sobre el grado de implantación de la responsabilidad social 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, que nos ha permitido analizar y mostrar el despliegue de la responsabilidad social en cada una de las áreas de interés de Pauma y su impacto sobre las dimensiones económica, social y medioambiental. En el marco de este proceso hemos podido identificar algunas de las buenas prácticas y las áreas de mejora que se van a convertir, de cara a 2012, en el punto de partida hacia el mayor desarrollo de la responsabilidad social en Pauma a través de un Plan de Actuación.

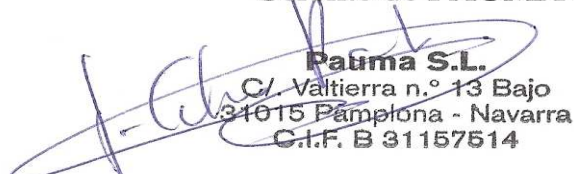
Durante 2011 hemos comenzado a participar en la Iniciativa RSE-PYME lo que nos ha permitido seguir aprendiendo en materia de responsabilidad social, incorporarla en la gestión cotidiana y dotarnos de herramientas que nos facilitan recorrer el camino de la responsabilidad social.

En esta línea, hemos participado en cuantas iniciativas de formación en materia de RSE nos ha sido posible. Así, participamos en el encuentro organizado por la Universidad de Navarra "Empresas e instituciones socialmente responsables" que contó con la presencia de representantes de la Red Española del Pacto Mundial; tomamos parte en el Seminario "Igualdad de género y gestión empresarial" organizado por el Instituto Navarro para la Igualdad; hemos recibido formación en la Metodología InnovaRSE que nos ha permitido realizar el diagnóstico en RSE, y hemos realizado un módulo de formación sobre "Responsabilidad Social" del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

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 15 de octubre de 2012

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:* 128
- *Sector:* Otros
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Gestión de recursos sociales y educativos
- *Ventas / Ingresos:* 3.137.973,89 €
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* 6.250 € Subvenciones por contratación
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *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:* Reconocimiento "Excelencia Navarra 300+", otorgado por la Fundación Navarra para la Excelencia. "Diploma de reconocimiento al Liderazgo", concedido por la Cátedra de Calidad de la UNED de Tudela. Reconocimiento InnovaRSE "Diagnóstico 2011", otorgado por Gobierno de Navarra".
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2010

- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* 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:*
- *Día de publicación del Informe:* lunes, 29 de octubre de 2012



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

● *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.



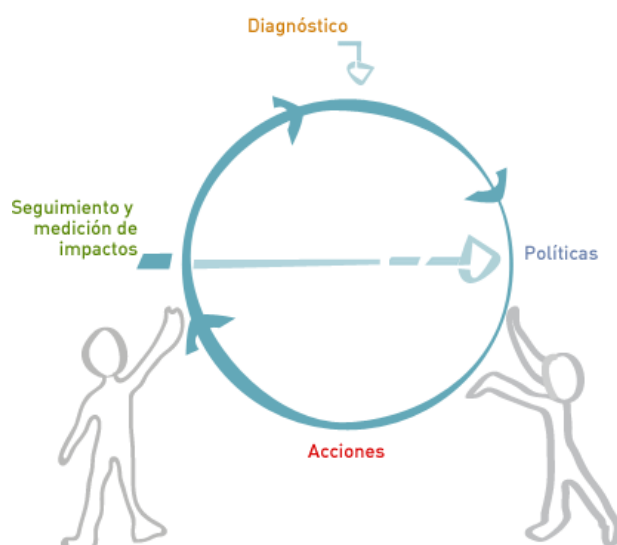
ACCIONES

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 (P1C1I1)

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

Respuesta: SI

Implantación: En 2011 la entidad ha realizado un diagnóstico en materia de RSE siguiendo la metodología InnovaRSE establecida por Gobierno de Navarra. El objeto del diagnóstico fue detectar y mostrar el grado de implantación de la RSE en cada una de las áreas de interés de Pauma, y su impacto sobre las tres dimensiones de la RSE: económico, social y medioambiental.

Tras el diagnóstico se elaboró un informe que se ha convertido en un punto de partida hacia el mayor desarrollo de la RSE en PAUMA mediante la visualización de su posicionamiento en las diferentes áreas de interés que conforman la entidad, y con el objetivo final de trabajar en la obtención de mejores resultados en esta materia.

Periódicamente se revisan y actualizan los riesgos laborales en cada puesto de los diferentes programas que gestiona la entidad.

Objetivos: Pauma realiza y quiere seguir realizando diferentes diagnósticos con el fin de detectar y prevenir, tal y como se hace en la actualidad, los posibles riesgos en materia de Derechos Humanos. Mantenemos el objetivo de evaluar los riesgos y la detección de necesidades.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La entidad cuenta con una política de prevención y tanto ésta como las demás políticas, los valores

de la entidad, planes... definidos están a disposición de toda la plantilla.

Objetivos: Se dispone de "Diagnóstico previo al plan de seguridad vial" y Compromiso "Carta europea de seguridad vial".



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Con motivo de la realización del Diagnóstico en materia de RSE se ha realizado formación específica en esta materia con personal de la entidad. Por otro lado, se reporta información sobre los resultados obtenidos a la clientela.

El total de la plantilla tiene acceso a esta información a través de intranet y se ha entregado la carpeta de bienvenida a las 19 nuevas incorporaciones.

Objetivos: Las personas que a lo largo de este año se han incorporado a la entidad han recibido la carpeta de bienvenida.

La entidad ha invertido 1.200€ en proyectos de acción social.

Trimestralmente se realizan acciones de sensibilización en materia de PRL dirigidas a toda la plantilla.

las horas de formación han sido 1696.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La entidad asume la importancia de los derechos humanos a nivel interno. Se han reforzado las herramientas de escucha de las personas y los canales de comunicación interna. Las reuniones periódicas garantizan el velar este principio con la clientela.

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

Respuesta: 100 %

Implantación: A través del Banco de Reflexiones (intranet) todas las personas de la entidad pueden consultar los distintos documentos que configuran los principios éticos de la entidad. Fruto de la implantación del nuevo Plan de Acogida todas las personas de la entidad han recibido la carpeta de acogida.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Insatisfacción del cliente	
Empleados	Otros	

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

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Desarrollo del Plan de Actuación siguiendo la metodología InnovaRSE.
Empleados	RSE	Formación específica en materia de RSE.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías Otros	Mantener auditorías.
Empleados	Buzón de sugerencias Dirección de RRHH Encuesta Protocolos de prevención del acoso y PRL	Desarrollo de herramientas de escucha de las personas de la entidad.



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: Pauma ha realizado un Diagnóstico en materia de RSE donde se ha concluido que no tenemos riesgo debido a que 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.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: 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.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Dado que nuevamente 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.

Objetivos: Hemos realizado auditorías externas en materia de calidad, RSE y económica.



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: 54 %

Implantación: El porcentaje de empresas proveedoras con certificación ha aumentado un 2% en el último año.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Otros	Establecer criterios RSE para la clasificación de entidades proveedoras
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Comprobar evidencias en materia de RSE
Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

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.
Profundizar en la mejora de la comunicación interna.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: 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 (P3C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Pauma dispone de un Plan de Comunicación Interna (Banco de Reflexiones que recoge la cultura de la entidad, Buzón de Sugerencias, cuentas de correo electrónico corporativas...) que está favoreciendo la comunicación horizontal interna. 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.

Objetivos: Se apoya la negociación colectiva facilitando cuantas reuniones estime oportunas el Comité, poniendo a su disposición salas de reuniones, facilitando cambios de horarios...

Nos planteamos profundizar en la participación activa de las personas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La entidad ha desarrollado un Buzón de quejas, sugerencias... al que, de manera anónima (si así se desea) las personas de la entidad pueden hacer llegar sus opiniones. La entidad se compromete a responder en un plazo no mayor a una semana.

Desde que se puso en marcha hasta finales de 2011 se recibieron 7 consultas.

Objetivos: Impulsar esta herramienta de comunicación interna.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Otros Política de RRHH Política de RSE	Profundizar en las herramientas de escucha de las personas de la entidad.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Desarrollo de equipos de participación

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: Pauma considera que el trabajo forzoso no es un factor de riesgo en la entidad, si bien pueden existir momentos en los que la carga de trabajo aumenta. El Convenio Colectivo garantiza el desarrollo del trabajo en condiciones adecuadas.

El cuestionario pasado a las personas de la entidad sobre necesidades de conciliación refleja que los pasos que se están dando son adecuados.

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

Respuesta: SI

Implantación: Pauma concibe la conciliación como algo que atañe a cualquier persona independientemente de cual sea su sexo y/o circunstancia 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.

Anualmente se registran las medidas de conciliación disfrutadas y se elabora un informe con toda la información que está a disposición de toda la plantilla a través del Banco de Reflexiones.

Objetivos: Se ha elaborado un Plan de Conciliación propio.

Las medidas de conciliación se agrupan en 4 grandes bloques: flexibilidad en el tiempo de trabajo, organización del trabajo, beneficios sociales y extrasalariales, y legislación vigente.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de

trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Pauma cuenta con un Convenio Colectivo propio que regula las horas de trabajo, la tabla salarial así como 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, código ético y plan de conciliación.



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: Se cumple con el Convenio Colectivo, que estará vigente hasta 2014, se observan las directrices establecidas en las distintas políticas y se desarrollan las acciones definidas en los distintos planes.

Objetivos: Hemos elaborado un Catálogo de medidas de conciliación que está a disposición de toda la plantilla en intranet.

El Buzón de quejas, sugerencias... ha recibido 7 mensajes.

Nos planteamos aumentar la formación en materia de conciliación.



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: El Cuadro de mando es la principal herramienta de seguimiento del cumplimiento de las políticas establecidas y de las acciones desarrolladas.

El último Informe sobre Medidas de Conciliación disfrutadas refleja que el 97% de la plantilla ha disfrutado de alguna de las 47 las medidas disfrutadas.

El 93% de la plantilla ha disfrutado de alguna de las 16 medidas de flexibilidad en el trabajo. El 71% de alguna de las 8 de organización del trabajo. El 84% de alguna de las 5 de Beneficios sociales y extrasalariales y el 47% de alguna de las 18 medidas recogidas en la legislación vigente.

Objetivos: Poner en valor la política de conciliación y el plan de conciliación de la entidad.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta Contrato de trabajo Convenio Colectivo Política de Conciliación Política de RRHH Política de RSE	Revisión constante y actualización de las actuales políticas

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Profundizar en los mecanismos de participación de las personas de la entidad.

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: Son varios los factores que garantizan la no existencia de riesgo en esta materia en Pauma: 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...

Objetivos: Continuar cumpliendo escrupulosamente la legislación vigente en materia de erradicación del trabajo infantil.

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 que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? (P5C211)

Respuesta: SI

Implantación: El Código Ético, así como otras políticas y protocolos de selección de personas, 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. (P5C3I1)


Respuesta: SI


Implantación: Pauma, desde los recursos que gestiona, implicando a la población usuaria/beneficiaria, colabora 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.


Objetivos: El 4% de las personas de Pauma han participado en la organización de los citados eventos.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés		Riesgos	Objetivos
Empleados		No tenemos riesgo	

 Políticas			
Grupos de Interés		Políticas	Objetivos
Empleados		Código Ético Convenio Colectivo Política de RRHH Política de RSE Protocolos de selección del personal	Elaborar un código de buen gobierno y transparencia

 Acciones			
Grupos de Interés		Acciones	Objetivos
Empleados		Acción social	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. Además del diagnóstico en materia de igualdad y de las políticas, planes, acciones y medidas establecidas desde su creación en 1985, para garantizar la no existencia de estos riesgos, durante 2011 ha realizado un diagnóstico siguiendo la metodología InnovaRSE, obteniendo unos resultados muy positivos en la dimensión social.

Objetivos: El Diagnóstico InnovaRSE, realizado por una consultora externa, recoge un promedio de 8,8 puntos sobre 10 para el Decálogo de la Dimensión Social en la percepción cualitativa.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: 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 de 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, Plan de conciliación, compromiso de no discriminación, compromiso Pacto Mundial, plan de prevención, convenio colectivo, protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, informe de medidas de conciliación disfrutadas, catálogo de medidas de conciliación,

memoria de formación, memoria PRL. En todas ellas está recogido el principio de igualdad y no discriminación como ineludible.

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

Objetivos: En el Diagnóstico InnovaRSE, realizado por una consultora externa, se da una puntuación de 8 puntos sobre 10 al enunciado "La empresa cuenta con una política activa de contratación de colectivos desfavorecidos y/o en riesgo de exclusión de social".



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 (P6C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Pauma está desarrollando las medidas establecidas en el Plan de Igualdad. Tiene establecido un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, realiza formación en materia de igualdad...

Por otro lado, dentro de los proyectos de inserción laboral gestiona 4 programas de inserción sociolaboral de personas en situación de exclusión social o riesgo de estarlo, y acoge en los diferentes programas alumnado en prácticas.

El Código ético incorpora el principio de no discriminación y la dirección ha firmado un compromiso de no discriminación.

Objetivos: El 7% de las personas de la entidad han recibido formación en materia de igualdad, acoso sexual y/o discriminación, participando en 11 acciones formativas durante 229 horas.

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

Respuesta: SI

Implantación: En 2010 el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad nos concedió el Distintivo de "Igualdad en la empresa" y en 2011 ha sido renovado.

Pauma mantiene el principio de igualdad en todas sus actuaciones, ha elaborado una Guía de Selección no discriminatoria y observa este principio a la hora de elegir a las personas que van a cubrir los puestos de responsabilidad.

Objetivos: Nos planteamos renovar nuevamente el Distintivo "Igualdad en la Empresa". Se ha evaluado el I plan de Igualdad siguiendo la metodología IGE. El grado de implantación ha sido del 90%



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Directivos frente a empleados: 6,25 %

Directivos mujeres: 62,5 %

Directivos hombres: 37,5 %

Mujeres: 87,5 %

Hombres: 12,5 %

Mayores de 45 años: 12,5 %

Menores de 30 años: 46 %

Empleados no nacionales: 3,1 %

Empleados con contrato fijo: 67,9 %

Empleados con contrato temporal: 32 %

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.

Objetivos: El porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad supone el 83,9% y el de hombres el 16,1%. El 1,6% de las personas de la plantilla son personas con discapacidad.

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.

Objetivos: El banco de Reflexiones ha permitido profundizar en la transparencia de la entidad.

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.

Objetivos: Nos planteamos revisar el protocolo de acoso.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético Convenio Colectivo Plan de Igualdad Política de Contratación y Selección Política de RRHH Política de RSE	Elaborar un código de buen gobierno y transparencia

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación de un Protocolo de Prevención del Acoso Diagnóstico de igualdad Formación Implantación del Plan de Igualdad Medidas de género Proyecto de inserción laboral Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Elaborar II Plan igualdad siguiendo metodología IGE

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Intranet Otros	Elaborar un código de buen gobierno y transparencia



• 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: La entidad cuenta con una política ambiental que está incluida en el Banco de Reflexiones de Pauma.

Se realizan distintas acciones de sensibilización en materia ambiental.

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 la que participan, cada curso, más de 3.000 escolares. 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: 60

Implantación: El equipo de educación ambiental de la entidad realiza acciones de sensibilización y prepara documentación y actividades de formación en materia medioambiental para el resto de la plantilla.

Objetivos: Desarrollo del Plan de Actuación RSE

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social Sensibilización en materia medioambiental	Desarrollo del Plan de actuación InnovaRSE

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. (P8C1I1)

Respuesta: No

Implantación: El Diagnóstico InnovaRSE refleja en sus conclusiones que la entidad muestra un compromiso de respeto al medioambiente, si bien su actividad es muy poco significativa en este sentido y las acciones que se pueden realizar muy limitadas.

Objetivos: Con el fin de reducir el impacto ambiental generado por Pauma, ya bajo de por sí, se realizan acciones de sensibilización.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: La entidad cuenta con una política ambiental y un sistema de gestión de calidad basado en el modelo EFQM.

Objetivos: Dotar de una mayor concreción a la Política Ambiental 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. (P8C3I1)

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.
- 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.

Objetivos: Implantar Plan ambiental.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 13965,15

Agua: 2030,8

Papel: 147500

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

Objetivos: En el año 2011 se realizó una auditoría de cuentas y es el primer ejercicio en el que se integran las cuentas de las Utes pertenecientes al grupo Pauma.

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: A pesar de que el impacto generado por Pauma se valora como muy bajo, la entidad se ha planteado establecer un sistema de evaluación de temas ambientales.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Falta de comprensión de los aspectos medioambientales del entorno donde opera	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Políticas formales (ej. Política Medioambiental) Sistemas de gestión de calidad	Establecer un Plan ambiental

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Desarrollo del Plan de actuación InnovaRSE

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	No tenemos mecanismo de seguimiento	Establecer un mecanismo de control sistemático de 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: 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.

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: En los servicios destinados a la población infantil y juvenil nuestro compromiso se centra en la sensibilización, desarrollo de acciones de concienciación ambiental y en incidir en actitudes positivas hacia el medioambiente. Nos planteamos optimizar las nuevas instalaciones siguiendo criterios de sostenibilidad.



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: 6758,95

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.

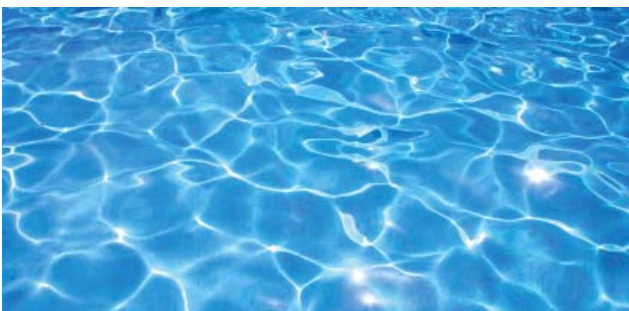
• Resumen de Implantación:

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 (P10C1I1)

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, el código ético de la entidad y 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? (P10C2I1)

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. (P10C3I1)

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.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad(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: Desde los servicios gestionados se presenta una memoria anual que recoge el desempeño profesional en todos sus aspectos.

las reuniones periódicas con la clientela garantizan la gestión ágil de cualquier cuestión que se plantee en el desarrollo de la actividad.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Desinformación Otros	
Empleados	Aceptación de regalos Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético	Elaborar un código de buen gobierno y transparencia
	Política de RSE	
	Políticas internas de gestión	
Empleados	Código Ético	Elaborar un código de buen gobierno y transparencia
	Política de RSE	
	Políticas internas de gestión	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	Elaborar un código de buen gobierno y transparencia
Empleados	Comunicación interna y externa	Elaborar un código de buen gobierno y transparencia
	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias)	
	Difusión de la política	

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	Continuar con las auditorías externas
Empleados	Auditorías	Continuar con las auditorías externas. Elaborar Código de Buen Gobierno
	Buzón de sugerencias	
	Canal de denuncias anónimo o confidencial	

• Tabla de contenido

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

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

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

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

22	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
	Estrategia y gobierno	
25	Indique la estructura de su Junta Directiva y quién o quiénes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
26	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
	Objetivos y temáticas de Naciones Unidas	
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
	PRINCIPIO 1	
P1C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C2I1	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa?	
P1C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio	
P1C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C5I1	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
	PRINCIPIO 2	
P2C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C2I1	¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
P2C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P2C4I1	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento/HR2
PRINCIPIO 3		
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
P3C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P3C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos	LA12
PRINCIPIO 4		
P4C1I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C2I1	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C3I1	¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?	EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P4C4I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos.	LA3
PRINCIPIO 5		
P5C1I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.	HR6
P5C2I1	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P5C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio.	
PRINCIPIO 6		
P6C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P6C2I1	¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Descríbalos.	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P6C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P6C4I1	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma.	
P6C6I1	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C7I1	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización
P7C2I1	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
PRINCIPIO 8		
P8C1I1	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
P8C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
P8C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P8C5I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
PRINCIPIO 9		
P9C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P9C2I1	Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	
PRINCIPIO 10		
P10C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
P10C2I1	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión	Dimensión social/Sociedad/Política

	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
P10C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	Dimensión social/Sociedad/Formación y Sensibilización
P10C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
	ÍNDICE	
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12