



**Informe de Progreso  
Pacto Mundial  
2012**

Pauma S.L.

## Índice

<b>Carta de renovación del compromiso</b>	<b>1</b>
<b>Información general</b>	<b>3</b>
<b>Principio 1</b>	<b>5</b>
<b>Principio 2</b>	<b>7</b>
<b>Principio 3</b>	<b>8</b>
<b>Principio 4</b>	<b>10</b>
<b>Principio 5</b>	<b>12</b>
<b>Principio 6</b>	<b>13</b>
<b>Principio 7</b>	<b>15</b>
<b>Principio 8</b>	<b>16</b>
<b>Principio 9</b>	<b>18</b>
<b>Principio 10</b>	<b>19</b>

## Carta de renovación del compromiso



La renovación del compromiso de Pauma con la iniciativa del Pacto Mundial y los Diez Principios supone poner de manifiesto algo que encaja a la perfección con la cultura de Pauma, 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.

Caminar hacia la sostenibilidad significa recorrer una senda larga y compleja. 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.

De esta manera, 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. Camino que exige nuevas formas de hacer, y la adopción de claros principios éticos y comportamientos responsables, así como una importante vinculación de Pauma con la comunidad en la que desarrolla sus actividades.

Entendemos que la responsabilidad social debe contemplar criterios de sostenibilidad en su triple dimensión: económica, ambiental y social, y para lograrlo 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 2012 hemos profundizado en la 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, desarrollando el Plan de actuación diseñado tras la detección de las áreas de mejora que arrojó el diagnóstico realizado en 2011.

También en este año 2012, el Ministerio de Sanidad, Seguridad Social e Igualdad ha renovado el Distintivo “Igualdad en la Empresa” otorgado a Pauma en 2010.

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 8 de noviembre de 2013

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. Pamplona
- ✓ Dirección web: [www.pauma.es](http://www.pauma.es)
- ✓ Alto cargo: Francisco Calero Pacha. Gerente
- ✓ Fecha de adhesión: 19/08/2009
- ✓ Número de personas empleadas: 138
- ✓ Sector: Otros
- ✓ Actividad: Gestión de recursos sociales y educativos
- ✓ Ventas / Ingresos: 4.003.828,45€
- ✓ Margen neto o de explotación: 0,73%
- ✓ Productividad del empleo (facturación/plantilla total): 29.013,24€
- ✓ Ayudas significativas recibidas de gobierno: 6.250 € subvenciones por contrataciones indefinidas
- ✓ Desglose de Grupos de Interés: Clientela (entidades contratantes y población usuaria/beneficiaria), Personas, Alianzas, Sociedad
- ✓ 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 la entidad, su grado de impacto y capacidad de influencia.
- ✓ Países en los que está presente y mercados servidos: España
- ✓ Alcance del Informe de Progreso: 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.
- ✓ ¿Cómo 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 recibidas durante el periodo informativo: Premio a la Calidad de los Servicios Sociales de Navarra en la modalidad de "Calidad en el empleo" que otorga el Departamento de Políticas Sociales de Gobierno de Navarra en colaboración con la Fundación Tomás y Lydia Recari García. Reconocimiento InnovaRSE "Plan de actuación" otorgado por Gobierno de Navarra.
- ✓ Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2012
- ✓ Fecha de la memoria anterior más reciente: 2011
- ✓ 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 Pauma facilitan la comunicación entre las personas y el máximo órgano de toma de decisiones. De la misma manera, la relación estrecha, directa y continua 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 Pauma.
- ✓ 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 Pauma. 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 Pauma. Todas las personas que componen el máximo órgano de gobierno, el 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: El Consejo de dirección, mediante los indicadores recogidos en el Cuadro de mando, mide la evolución de la implantación de los 10 Principios de forma alineada a 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): 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 del Milenio, como por ejemplo, la escolarización de menores en África.

## Más información

- ✓ Responsable: Mentxu Autor
- ✓ Tipo de informe: A. Formato libre

## Principio 1

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

### Diagnóstico

Siguiendo la Metodología InnovaRSE, establecida por Gobierno de Navarra, Pauma realizó, en 2011, un diagnóstico en materia de RSE con el fin de 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 dimensiones económica, social y ambiental.

El diagnóstico dio pie a un Plan de Actuación que hemos ido desarrollando a lo largo de 2012 con el objetivo final de trabajar en la obtención de mejores resultados en esta materia.

Los aspectos referentes a la salud laboral están cubiertos en líneas generales y periódicamente se realizan evaluaciones de riesgos en los distintos puestos. La actividad desarrollada por Pauma presenta los mayores riesgos en accidentes de circulación y riesgos psicosociales.

### Políticas

Las medidas desarrolladas se enmarcan en la cultura de Pauma, en un sistema de gestión de las personas, valor principal de Pauma, que se apoya en diferentes políticas. Entre otras:

- Política de Prevención de Riesgos laborales
- Política de gestión de Recursos Humanos
- Política de formación
- Política de calidad
- Políticas de gestión
- Código ético
- Política de RSE

Estas políticas se revisan, al menos, durante la reflexión estratégica de cierre de plan estratégico y apertura del siguiente con el fin de garantizar que responden a las necesidades y expectativas de Pauma y sus personas.

Mantenemos el objetivo de 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. En esta línea, por ejemplo, se ha realizado un diagnóstico previo al plan de seguridad vial se ha adquirido el compromiso “Carta Europea de Seguridad Vial” y se ha realizado una encuesta entre las personas trabajadoras sobre necesidades de conciliación.

## Acciones

Fruto del desarrollo del Plan de Actuación InnovaRSE y del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, se ha elaborado y desarrollado un plan de formación para prevenir los riesgos psicosociales dirigido a todas las personas de la entidad (gestión del estrés, resolución de conflictos, etc.), así como para prevenir los accidentes de tráfico (curso de conducción en situaciones adversas) y las agresiones (curso de autodefensa, protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo).

El plan de Acogida se ha revisado y se ha incorporado nueva información en la carpeta de bienvenida con el fin de facilitar a las personas de nueva incorporación su adaptación al puesto y a la entidad.

## Seguimiento y medición de impactos

El seguimiento de las acciones desarrolladas se realiza a través de los indicadores establecidos a tal efectúen el caso del plan de formación, cada una de las personas participantes en las acciones formativas realiza una evaluación de dicha actividad al finalizar y, posteriormente, una evaluación de impacto en la que medimos la utilidad de la formación recibida.

Por otro lado, se han reforzado las herramientas de escucha de las personas y los canales de comunicación interna, por ejemplo, facilitando el acceso al buzón de sugerencias y garantizando que todas las personas de la entidad tengan acceso a los distintos documentos que configuran los principios éticos de la entidad.



## Principio 2

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

### Diagnóstico

El diagnóstico realizado en materia de RSE concluyó que Pauma realiza una muy escasa actividad de compra a empresas proveedoras. De esta manera el Grupo de Interés “Entidades Proveedoras” no constituye uno de los Grupos de Interés Clave de Pauma y, por lo tanto, el riesgo es casi inexistente.

El marco legal que ofrece la Unión Europea a sus estados miembros y el sector en el que opera Pauma impide que dichas organizaciones, principalmente de servicios (telefonía, electricidad, etc.) vulneren los Derechos Humanos, pues se encuentran sometidas a la legislación vigente.

### Políticas

El procedimiento de gestión de compras incorpora la clasificación de entidades proveedoras en función de las certificaciones y compromisos adquiridos que acrediten su compromiso con los Derechos Humanos.

### Acciones

Se utiliza como criterio de selección de empresas proveedoras el disponer de certificaciones, como ocurre en el caso de la entidad suministradora de catering en diferentes servicios, de la que se dispone de evidencias claras sobre su comportamiento socialmente responsable.

En los proyectos técnicos con los que Pauma concursa para la gestión de los diferentes servicios se incorpora información de RSE.

### Seguimiento y medición de impactos

El 56% del total de empresas proveedoras disponen de certificación, lo cual supone un aumento del 2% en el último año.

### Principio 3

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

#### Diagnóstico

Pauma dispone de un Convenio Colectivo propio desde 2003. El actual estará vigente hasta 2014.

La Dirección de Pauma respeta la libertad de afiliación y reconoce el derecho a la negociación colectiva de su equipo humano. Pauma ha realizado un importante esfuerzo en mejorar los canales de comunicación interna.

Pauma ha establecido como objetivo la no vulneración, bajo ningún pretexto, de la libertad de sindicación ni del derecho a la negociación colectiva manteniendo una comunicación abierta y favorecedora.

#### Políticas

El primer marco de referencia legal e Pauma es el Convenio Colectivo de Pauma. Este Convenio mejora algunos aspectos del Convenio Marco de referencia, así como el Estatuto General de los Trabajadores.

Existe un Plan de Comunicación que se revisa y, si procede, se actualiza anualmente que abarca el ámbito interno y externo. Además están establecidas reuniones periódicas a distintos niveles.

Igualmente existen políticas de apoyo que garantizan el cumplimiento de este principio, como son, entre otras:

- Código ético
- Política de gestión de Recursos Humanos
- Política de RSE
- Compromiso RSE

Desarrollamos un modelo de liderazgo compartido que se despliega a todos los niveles de Pauma, donde sus líderes guían, desarrollan y hacen crecer a sus equipos y, en consecuencia, a Pauma en el desarrollo de su Misión, Visión y Valores. Este modelo permite tratar los temas que preocupan e influyen en las personas de Pauma a diferentes niveles.

#### Acciones

El Plan de Comunicación Interna está favoreciendo la creación de canales de comunicación que favorecen la comunicación tanto horizontal como vertical, así como la implicación y la participación de las personas de Pauma.

### Seguimiento y medición de impactos

Pauma cuenta con un buzón de quejas y sugerencias, con compromiso de respuesta en un plazo menor a una semana, accesible a todas las personas de la entidad como mecanismo de escucha, y realiza encuestas de satisfacción para evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones. Ambas herramientas son una fuente de aprendizaje y mejora continua.

## Principio 4

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

### Diagnóstico

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.

Se ha pasado entre las personas de Pauma un cuestionario sobre necesidades de conciliación y se ha concluido que las políticas y acciones desarrolladas hasta la fecha van en el camino adecuado.

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

Partiendo 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.

### Políticas

Pauma cuenta con un Convenio Colectivo propio que regula las horas de trabajo, la tabla salarial, así como los beneficios sociales.

Todas las personas que trabajan en Pauma firman un contrato de trabajo en el que se especifica la jornada, retribución... y tienen acceso a las diferentes políticas de la entidad.

Pauma cuenta con una política de Conciliación, un Plan de conciliación y un Catálogo de medidas de conciliación a disposición de todas sus personas.

### Acciones

Anualmente se registran las medidas de conciliación disfrutadas y se elabora un informe con toda la información que está a disposición de todas las personas de Pauma en el Banco de Reflexiones.

En el año 2012 se han registrado 47 medidas de conciliación distintas disfrutadas. Estas 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.

Se realizan encuestas de satisfacción entre las personas de la entidad.

### Seguimiento y medición de impactos

El Mapa de Indicadores y la encuesta de satisfacción son las principales herramientas de seguimiento del cumplimiento de las políticas establecidas y de las acciones desarrolladas.

Los informes de medidas de conciliación disfrutadas permiten analizar los beneficios de la implantación del Plan de Conciliación.

## Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

### Diagnóstico

El trabajo infantil no es un factor de riesgo dado el tipo de actividad que desarrollamos, que consiste en facilitar en progreso, la mejora de la calidad de vida y el bienestar de su población beneficiaria. Pauma gestiona servicios de detección de casos desprotección infantil, abandono emocional o cualquier tipo de maltrato y/o abuso, situaciones de inadaptación, riesgo de exclusión social...

En pauma no se realizan contrataciones a personas menores de edad.

### Políticas

Tanto el Código Ético como la política de gestión de personas y de selección marcan las pautas de funcionamiento y el rechazo del trabajo infantil, asegurando que los procesos y procedimientos internos son coherentes con este criterio.

El bienestar infantil es nuestro objeto de trabajo y así se explicita en cada uno de los proyectos técnicos presentados a los concursos públicos a través de los cuales accedemos a la gestión de servicios.

En todas y cada una de las contrataciones se cumple la legislación vigente tanto nacional como internacional.

### Acciones

Pauma, desde los servicios y recursos que gestiona, colabora con entidades sin ánimo de lucro y administraciones públicas que trabajan por la erradicación del trabajo infantil y la escolarización de la infancia.

### Seguimiento y medición de impactos

Pauma mide y analiza su participación en este tipo de eventos con el fin de mejorar su implicación.

## Principio 6

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

### Diagnóstico

Las personas de Pauma constituyen su principal valor, por esta razón vela por su bienestar y evita y rechaza todo tipo de discriminación en su seno y en los recursos y servicios que gestiona.

Con el fin de detectar posibles riesgos en esta materia ha realizado diferentes diagnósticos en esta materia, como son el diagnóstico de igualdad de oportunidades (2009) y diagnóstico InnovaRSE (2011).

La evaluación del I Plan de Igualdad de Oportunidades (2012) ha servido para evaluar su impacto y detectar áreas de mejora.

### Políticas

Pauma ha suscrito un Compromiso de no Discriminación que ha sido difundido entre todas las personas de la entidad y todas las políticas de apoyo de gestión de personas, los planes, acciones y medidas establecidas incluyen principios de igualdad y no discriminación como criterio ineludible. Entre ellas destacamos:

- Valores
- Política de gestión de Recursos Humanos
- Política de acceso
- Política de promoción
- Política de formación
- Política de conciliación
- Política de prevención de riesgos laborales
- Política salarial
- Política de RSE
- Política de gestión
- Plan de acogida
- Declaración de principios en materia de acoso
- Código Ético
- Plan de formación
- Compromiso de igualdad
- Convenio Colectivo

A pesar de no tener obligación por ley, Pauma dispone de un Plan de Igualdad desde 2009 que ha estado vigente hasta 2012, momento en el que se ha realizado su evaluación y ha dado paso al II Plan de Igualdad.

## Acciones

Pauma gestiona 4 programas de inserción sociolaboral dirigida a personas adultas en situación de exclusión social o riesgo de estarlo. Incorpora en su plantilla a colectivos desfavorecidos y/o en riesgo de estarlo.

Pauma está desarrollando las medidas establecidas en el I Plan de Igualdad y dispone de un Protocolo de actuación ante situaciones de Acoso sexual y Acoso por Razón de Sexo.

En 2010 el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad concedió a Pauma el Distintivo Igualdad en la Empresa que ha sido renovado en 2011 y 2012.

Pauma mantiene el principio de igualdad en todas sus actuaciones y ha elaborado una guía de selección no discriminatoria. Observa el principio de igualdad a la hora de elegir a las personas que van a cubrir los puestos de responsabilidad.

## Seguimiento y medición de impactos

La composición de los órganos directivos y del resto de las personas empleadas es la siguiente:

- ✓ Número de personas empleadas: 138
- ✓ Mujeres: 121 87,7%
- ✓ Hombres: 17 12,3%
- ✓ Personas con cargos directivos frente a personas empleadas: 8 5,8%
- ✓ Personas con cargos directivos mujeres: 5 62,5%
- ✓ Personas con cargos directivos hombres: 3 37,5%
- ✓ Mujeres en puestos de responsabilidad: 26 83,9%
- ✓ Mayores de 45 años: 16 11,6%
- ✓ Menores de 30 años: 34 24,6%
- ✓ Personas empleadas no nacionales: 5 3,6%
- ✓ Personas con discapacidad: 3 2,2%
- ✓ Personas empleadas con contrato fijo: 97 70,3%
- ✓ Personas empleadas con contrato temporal: 41 29,7%

Con el fin de realizar una adecuada medición, análisis y mejora de las acciones realizadas, los datos se segregan y segmentan. Pauma realiza un seguimiento de las formaciones realizadas, de las personas que participan en ellas, etc. así como del plan de igualdad.

Pauma tiene recogido en su Mapa de Indicadores un indicador relativo a las denuncias por acoso. A lo largo de su historia no ha cursado ninguna denuncia de este tipo.

La composición de los órganos de dirección está accesible a toda la plantilla en el banco de Reflexiones. Además se incluye en las memorias que anualmente se presentan a Gobierno de Navarra.



## Principio 7

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

### Acciones

En 2012 ha desarrollado las acciones establecidas en el Plan de Actuación InnovaRSE y se han colocado los recipientes necesarios para la clasificación de residuos (plástico, papel/cartón y orgánico).

En los proyectos presentados a concurso, se incluye un apartado de actuaciones medioambientales a desarrollar tanto por el equipo gestor como con la población usuaria/beneficiaria.

Pauma gestiona desde 1993 la Escuela de Educación Ambiental Arotz-Enea de kutxa, 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.

El equipo de educación ambiental de Pauma, encargado de la gestión de la escuela medioambiental, realiza acciones de sensibilización y prepara documentación y actividades en materia medioambiental para el resto de la plantilla.

Adquiere productos de limpieza respetuosos con el medioambiente a entidades proveedoras comprometidas en esta materia.

### Seguimiento y medición de impactos

El Plan de Actuación InnovaRSE incluye indicadores de medición de rendimiento y de resultado de las acciones desarrolladas.

Pauma realiza un seguimiento de las facturas para el ahorro energético.

## Principio 8

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

### Diagnóstico

El diagnóstico InnovaRSE refleja en sus conclusiones que el riesgo y las responsabilidades de Pauma en materia ambiental son escasas debido al sector en el que opera, y que por lo tanto, las acciones a desarrollar son de bajo calado.

Pauma muestra un compromiso de respeto al medioambiente, si bien nuestra actividad es muy poco significativa en este sentido y las acciones que podemos realizar muy limitadas.

A pesar de la dificultad para la mejora ambiental, en aquello que está al alcance de nuestra mano establecemos medidas de mejora (consumo energético, reciclado de papel...).

Junto a todo ello, el diagnóstico realizado nos ha llevado a identificar algunas necesidades. Entre las más relevantes destacamos la necesidad de formación ambiental, de constante renovación de la tecnología utilizada y de utilizar la tecnología para favorecer un uso más respetuoso de los recursos en la comunicación de Pauma.

### Políticas

Pauma cuenta con una política ambiental a la que ha dotado de mayor concreción en 2012 y ha difundido entre su plantilla.

Igualmente ha hecho público su compromiso con la RSE a través de la página web.

Además cuenta con un sistema de gestión de la calidad basado en el modelo EFQM.

### Acciones

Pauma desarrolla acciones encaminadas a la reducción de consumos y a la adecuada gestión de residuos:

- Reducción del uso de papel, priorizando el envío de documentación vía correo electrónico o a través del repositorio seguro.
- Mejora de los procesos de impresión (a doble cara, borrador, blanco y negro, imprimir 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 toners y cartuchos de impresora.
- Adquisición de equipos informáticos más eficientes y respetuosos con el medioambiente, reemplazando los antiguos.

- Reciclaje y reutilización de materiales en talleres medioambientales con la población usuaria/beneficiaria.
- 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.

Pauma creó una comisión de RSE que se responsabiliza del desarrollo de todos los temas medioambientales.

### Seguimiento y medición de impactos

A pesar de que el impacto ambiental generado por Pauma se valora como muy bajo, la entidad realiza un seguimiento de los consumos realizados.

- ✓ Electricidad: 21.322Kwh
- ✓ Agua: 169m<sup>3</sup>
- ✓ Papel: 84.500 unidades
- ✓ Inversiones ambientales: 1.151,5€

## Principio 9

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

### Acciones

Pauma realiza una constante renovación de las tecnologías utilizadas buscando aquellas más respetuosas con el medioambiente. Entre ellas destacamos:

- Utilización de elementos de iluminación de bajo consumo
- Uso de correo electrónico para comunicaciones internas (nóminas, información corporativa, coordinación entre personas y equipos...)
- Empleo del repositorio seguro para transmisión de documentos
- Creación del Banco de Reflexiones para la transmisión de la cultura de la entidad
- Colocación de termostatos para regular la calefacción
- Adquisición de nuevos equipos y renovación de equipos obsoletos y menos eficientes y respetuosos con el medio ambiente.

En los servicios que gestionamos dirigidos a la población infantil y juvenil realizamos talleres de concienciación medioambiental en los que utilizamos material de deshecho.

### 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: 6.937,39 €

## Principio 10

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

### Diagnóstico

En Pauma no se han detectado situaciones de corrupción, ni se ha recibido ninguna denuncia, queja o comentario que cuestione su transparencia como entidad ni de las personas que la conformamos.

Las áreas de mayor riesgo, si bien el riesgo es reducido, se han detectado en dirección, aunque el riesgo tampoco se puede descartar totalmente en el resto de los niveles.

### Políticas

El Código Ético de Pauma y los Códigos Deontológicos que regulan las profesiones que desarrollamos las personas de Pauma regulan estos aspectos. Éstos obligan a observar las más altas normas de conducta profesional y personal en sus relaciones con las entidades contratantes, la población usuaria/beneficiaria, resto de profesionales que trabajan en Pauma, entidades proveedoras, personas de otras entidades con las que Pauma colabora y sociedad en general.

El Código Ético no permite obtener 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.

Por otro lado, la política de calidad de Pauma incluye un principio de transparencia que se traduce en la relación con las entidades contratantes (mayoritariamente administración pública) y la sociedad general.

### Acciones

Pauma ha elaborado una definición de Buen Gobierno y Transparencia, igualmente ha recopilado las buenas prácticas y las áreas de mejora detectadas en la gestión de Pauma en este aspecto. Así mismo, se han definido criterios e indicadores de Buen Gobierno y Transparencia.

### Seguimiento y medición de impactos

Pauma se somete anualmente a una auditoría económica externa. A nivel interno se realiza un control financiero-contable que permite vigilar las desviaciones y realizar un seguimiento de gastos de los puestos de mayor riesgo.