



WE SUPPORT

Informe de Progreso  
Pacto Mundial 2009

Pauma s.l.



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

### Datos de la entidad: Pauma s.l.

- *Dirección web:* [www.pauma.es](http://www.pauma.es)
- *Alto cargo:* Francisco Calero Pacha, Gerente
- *Fecha de adhesión:* 19/08/2009
- *Sector:* Otros
- *Actividad:* Gestión de recursos sociales, culturales y educativos
- *Desglose de grupos de interés:* Clientes, Empleados, Sociedad
- *Países en los que está presente:* España
- *Alcance del Informe de Progreso:* España
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* A través de la página web por intranet
- *Día de publicación del Informe:* jueves, 11 de noviembre de 2010
- *Responsable:* Mentxu Autor Tejada
- *Tipo de informe:* A





WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

### • Carta de Renovación del Compromiso



La adhesión de Pauma al Pacto Mundial fue una manera de mostrar el compromiso que la entidad adopta con la sociedad. La asunción del compromiso de cumplir los diez principios que recoge dicho acuerdo resume a la perfección la filosofía y espíritu de la entidad, que siempre ha velado por la defensa de los derechos humanos, el cumplimiento de la legislación vigente aplicable en materia laboral, con la protección y el respeto hacia el medioambiente y la lucha contra la corrupción.

Mediante esta declaración ponemos de manifiesto nuestra firme intención de renovar este compromiso con la responsabilidad social y la sostenibilidad, colaborando, así, en el desarrollo de una sociedad justa, solidaria y respetuosa con el entorno, ajustando todas las políticas, estrategias y acciones que desarrolle Pauma a las directrices establecidas por los Diez Principios del Pacto Mundial, y difundiendo 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. Así, los programas especializados en protección de menores, inserción sociolaboral de personas en situación de exclusión o riesgo de estarlo, capacitación familiar, prevención infantil y juvenil, servicios de conciliación, de educación ambiental, etc. contribuyen en la consecución de una sociedad más justa e igualitaria.

Pauma es plenamente consciente de que sus profesionales son su mayor y mejor capital, y su principal valor. El equipo humano es un recurso valioso e irremplazable, es mucho más que un medio necesario para conseguir un fin, es un fin en sí mismo. Por esta razón nuestros mayores y mejores esfuerzos están orientados a la gestión de las personas y siguiendo la filosofía del Pacto Mundial hemos abordado diferentes iniciativas en este terreno.

En este sentido, y respondiendo al Compromiso de No Discriminación asumido por Pauma, cabe destacar que en la actualidad la plantilla está compuesta por personas de 4 nacionalidades distintas y que mantenemos los porcentajes de personas con discapacidad en la entidad en un 2,5%.

En relación a las iniciativas puestas en marcha con su plantilla, cabe destacar la aprobación del I Plan de Igualdad de Oportunidades de Pauma y el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Por otro lado, el compromiso de la entidad con la protección del medioambiente, y en consonancia con la política medioambiental de Pauma, se materializa en la sensibilización del personal en el ahorro energético y de recursos, y en la adquisición de nuevas tecnologías más respetuosas y eficientes con objeto de contribuir al desarrollo sostenible.

Una de las apuestas de Pauma para el nuevo año se centra en la implantación de un Plan de Comunicación, cumpliendo con los objetivos de transparencia que



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

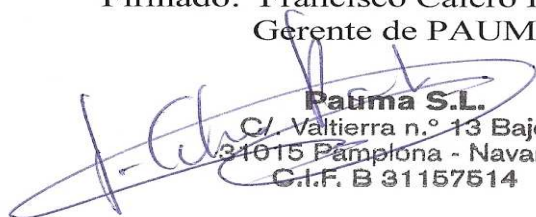
promueve el Pacto Mundial. En este sentido se potenciarán y ampliarán diferentes soportes a través de los cuales se podrá acceder a información relativa a la entidad y sus actividades, y se generarán cauces y canales de comunicación con los diferentes grupos de interés de la entidad.

Otro de los objetivos es el participar de forma más activa y regular en aquellas iniciativas que desarrolle la Red del Pacto Mundial en España, que en el último año se ha limitado a la participación en una acción formativa.

Como parte del engranaje que rigen los valores de Pauma, nos ratificamos en nuestro firme compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial, compromiso que estriba en ir incluyendo año tras año nuevas acciones siguiendo sus directrices.

En Pamplona, a 16 de agosto de 2010

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

## • 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.



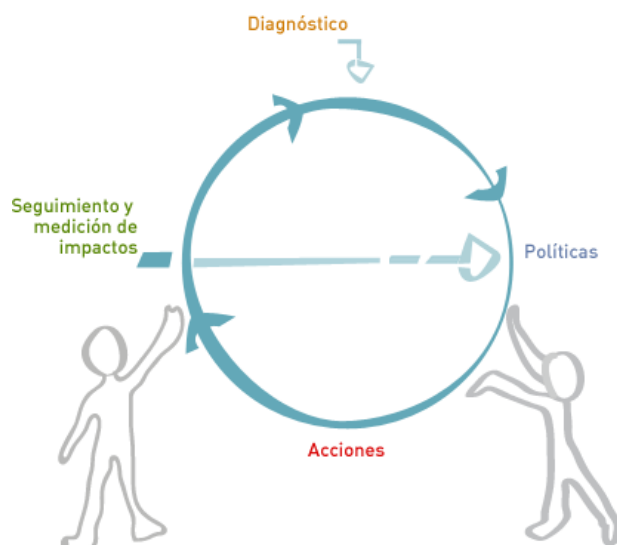
### ACCIONES

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 tiene riesgos en materia de Derechos Humanos. ¿Cuáles son? (P1C1I1)

**Respuesta:** No

**Implantación:** Pauma, por su naturaleza y ámbito de intervención, es una firma defensora de los Derechos Humanos. Dentro de su ámbito de influencia Pauma apoya y respeta, dentro de su ámbito de influencia, la protección de los Derechos Humanos reconocidos internacionalmente. La entidad cumple escrupulosamente con la legislación vigente aplicable a las diferentes actividades que desarrolla y considera que, actualmente, en el seno de la Unión Europea y en el sector en el que Pauma desarrolla su actividad, es prácticamente inexistente el riesgo de incumplir con los Derechos Humanos fundamentales.

**Objetivos:** Pauma dispone de un Plan de PRL que se ha elaborado teniendo en cuenta las aportaciones de la plantilla. El objetivo para el próximo año es desarrollar dicho plan, implementando, entre otras, acciones formativas para la plantilla.



### POLÍTICAS:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Pauma traslada los compromisos públicos recogidos en las diferentes políticas (calidad, medioambiente, responsabilidad social, gestión de recursos humanos...) a su actividad profesional. El comportamiento organizacional debe ser y es coherente con la Misión, Visión y Valores que Pauma tiene establecida, donde se constata la política de la organización y los valores que deben ayudar a su consecución.

**Objetivos:** Pauma se plantea continuar en esta línea de trabajo, desarrollando su actividad de manera acorde con las políticas establecidas por 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. (P1C3I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Para Pauma el respeto a los derechos de las personas se encuentra implícito en su actividad desde su fundación, es un valor primordial. Pauma garantiza el cumplimiento de los Derechos Humanos dentro de su ámbito de influencia siendo el grupo de interés sobre el que más impacto han tenido las medidas propuestas en esta materia el del equipo humano.

Pauma es plenamente consciente de que sus profesionales son su mayor y mejor capital, y su principal valor. Su equipo humano es un recurso valioso e irremplazable, es mucho más que un medio necesario para conseguir un fin, es un fin en sí mismo.

Las principales acciones que Pauma ha llevado a cabo en este sentido son la implantación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, para el que se ha solicitado información a toda la plantilla.

**Objetivos:** Pauma se plantea mejorar la acogida de las personas que se incorporan a la entidad, diseñando un manual de bienvenida que dé respuesta a las necesidades de comunicación de la entidad y a las necesidades de información detectadas entre las personas de nueva incorporación.

Por otro lado, se propone comunicar al conjunto de los grupos de interés, de forma explícita, nuestro compromiso con estos principios a través de nuestra página web.

Desarrollar el plan de PRL e implementar las medidas que en él se recogen.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Respuesta:** No

**Implantación:** La entidad no dispone de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos. No obstante, las medidas recogidas en los diferentes planes implantados, disponen de sus mecanismos de evaluación, seguimiento y medición de impactos.

**Objetivos:** Tal y como ha ocurrido hasta la actualidad, no recibir ningún tipo de requerimiento o denuncia en esta materia por parte de los organismos competentes de la Administración Pública.

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

**Respuesta:** 100 %

**Implantación:** El equipo humano conoce la política de Pauma, la información comienza en el momento del ingreso y continúa a lo largo del tiempo que las personas permanecen en la entidad.



**Objetivos:** Establecer un procedimiento más estandarizado para asegurar que la información es conocida por todo el equipo humano de la entidad

## • Resumen de Implantación:

| Principio 1      | Diagnóstico  | Políticas  | Acciones                                | Seguimiento y medición de impactos   |
|------------------|--|--|---|--|
| <b>Cientes</b>   | R.:ESTABLECER PROCESO DE CALIDAD EFQM<br>O.:CONSEGUIR Q DE CALIDAD | R.:POLÍTICA CALIDAD<br>O.:REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE CALIDAD SEGÚN EL MODELO EFQM                              | R.:PLAN PRL<br>O.:DESARROLLO PLAN PRL   | R.:No contamos con mecanismos de seguimiento<br>O.:Estudiar la necesidad de establecer mecanismos de seguimiento |
| <b>Empleados</b> | R.:ELABORACIÓN PLAN PREVENCIÓN<br>O.:DESARROLLO PLAN PREVENCIÓN    | R.:POLÍTICA DE GESTIÓN DE RRHH<br>O.:MANUAL DE BIENVENIDA  | R.:PLAN PRL<br>O.:DESARROLLO PLANES PRL | R.:No contamos con mecanismos de seguimiento<br>O.:Estudiar la necesidad de establecer mecanismos de seguimiento |
| <b>Sociedad</b>  | R.:NO HAY RIESGO<br>O.:ÁREA NO PRIORITARIA                         | R.:POLÍTICA AMBIENTAL. POLÍTICA RESPONSABILIDAD SOCIAL<br>O.:REVISIÓN DE LA POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL | R.:PLAN PRL<br>O.:ÁREA NO PRIORITARIA   | R.:No contamos con mecanismos de seguimiento<br>O.:Estudiar la necesidad de establecer mecanismos de seguimiento |

R.: Respuesta

O.: Objetivo





## • Principio 2

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



### DIAGNÓSTICO:

¿Dispone la entidad de una clasificación de proveedores en función de su riesgo en la vulneración de los Derechos Humanos? Especificar el riesgo e indicar si se favorece a aquellos que tienen certificaciones. (P2C1I1)

**Respuesta:** No

**Implantación:** Pauma cuenta con un reducido número de proveedores, principalmente de servicios (telefonía, electricidad, etc.). Debido al marco legal que ofrece la Unión Europea a sus estados miembros, y el sector en el que Pauma desarrolla su actividad, consideramos que son remotas las posibilidades de vulneración de los derechos humanos en dichas organizaciones, pues se encuentran sometidas a la legislación vigente.

Por esta razón, Pauma no dispone de una clasificación de proveedores en función de su riesgo en la vulneración de los Derechos Humanos y aunque no tiene establecido, como criterio de evaluación de proveedores, el estar en posesión de certificaciones, sí discrimina positivamente a sus proveedores si poseen alguna certificación y más si ésta es de carácter social o ético.

A pesar de no acometer esta tarea de manera sistemática, en ningún caso, Pauma se mostrará pasiva o aceptará colaborar con empresas que realicen prácticas de discriminación por cualquier tipo de razón o cualquier otro tipo de vulneración sistemática y continuada de los derechos humanos.



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política formal de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C2I1)

**Respuesta:** No

**Implantación:** La elección de proveedores no sigue un procedimiento establecido por escrito, pero la entidad dispone de un Manual de Buenas Prácticas Medioambientales en la oficina en el que se recogen criterios y recomendaciones para la compra de productos y servicios sostenibles, de menor impacto medio ambiental.



## 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. (P2C3I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Dado que el diagnóstico de la entidad es que el riesgo no resulta significativo, Pauma no ha considerado necesario emprender acciones concretas al respecto. De cualquier manera, la elección de los proveedores va más allá de la calidad de los productos y servicios, priorizando, en la medida de lo posible, a aquellos que evidencien responsabilidad social, ética y/o medioambiental.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C4I1)

*Respuesta:* 49 %

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

## • Resumen de Implantación:

| Principio 2 | Diagnóstico            | Políticas                       | Acciones                                  | Seguimiento y medición de impactos |
|-------------|------------------------|---------------------------------|---|------------------------------------|
| Proveedores | R.:Legislación vigente | R.:No contamos con una política | R.:No se han realizado acciones concretas |                                    |
|             | O.:Área no prioritaria | O.:G.I. no prioritario          | O.: -                                     |                                    |

R.: Respuesta

O.: Objetivo



## • 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. (P3C1I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Se considera que no existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del 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. Pauma garantiza los derechos fundamentales de su plantilla, ampliando los recogidos en el Estatuto de los Trabajadores en su Convenio Colectivo de Pauma.

*Objetivos:* No vulnerar, bajo ningún pretexto la libertad de sindicación ni el derecho a la negociación colectiva, manteniendo una actitud abierta y favorecedora de la firma del nuevo Convenio Colectivo de Pauma en 2010.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Pauma dispone de 5 Representantes de la plantilla, con quienes se establece una comunicación bidireccional: del equipo humano a la entidad, y de la entidad al equipo humano, teniendo siempre como referencia el Convenio Colectivo de Pauma.

*Objetivos:* Favorecer la comunicación interna estableciendo un Plan de Comunicación Interna que establezca canales de información, consulta, participación, sugerencias y negociación en el desarrollo de políticas, estrategias y planes sobre diferentes temas.



### 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:* La totalidad de los equipos profesionales de Pauma han intervenido en la elaboración del Plan de Prevención de Riesgos Laborales aportando propuestas, ideas y sugerencias.

*Objetivos:* Implantar las medidas y/o acciones que recoja el Plan de Comunicación Interna relativas a mejorar la página web de la entidad, establecer un buzón de sugerencias, intranet...



## 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. (P3C411)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La estructura de funcionamiento de Pauma, organizada en pequeños equipos profesionales, permite que la comunicación del equipo humano con las personas encargadas de la coordinación de los equipos sea fluida. Las reuniones de los equipos son una vía de escucha, evaluación y seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias y críticas de la plantilla, lo que permite a la entidad crecer y mejorar.

*Igualmente, todo el personal tiene libertad para dirigirse desde a su responsable directo hasta el Gerente de la entidad.*

*Objetivos:* Mejorar los mecanismos y canales de comunicación interna.

### • Resumen de Implantación:

| Principio 3 | Diagnóstico                           | Políticas                    | Acciones                                   | Seguimiento y medición de impactos            |
|-------------|---------------------------------------|------------------------------|--|---|
| Empleados   | R.:Convenio Colectivo                 | R.:Representación plantilla  | R.:Plan de Prevención de Riesgos Laborales | R.:Comunicación fluida                        |
|             | O.:Firma del nuevo Convenio Colectivo | O.:Plan Comunicación Interna | O.:establecer Plan de Comunicación Interna | O.:Establecer un Plan de Comunicación Interna |

R.: Respuesta

O.: Objetivo



## • Principio 4

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



### DIAGNÓSTICO:

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

**Respuesta:** No

**Implantación:** Pauma considera que el trabajo forzoso no es un riesgo en su sector de trabajo. El Convenio Colectivo de Pauma protege adecuadamente a todo el equipo humano que compone la entidad en referencia a este tema.

¿Ofrece la entidad a sus empleados facilidades para conciliar la vida profesional y familiar, ejemplo, considerar un horario flexible de trabajo o permitir el teletrabajo? Descríbalas.(P4C211)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** En lo que a conciliación se refiere, Pauma no concibe su ejercicio profesional sin tener puestos a disposición del bienestar de sus profesionales los recursos y posibilidades de los que la entidad pueda disponer. Esto forma parte de los intereses y objetivos de la entidad, ya que es plenamente consciente de que sus profesionales son su mayor y mejor capital.

Pauma concibe la conciliación como algo que atañe a ambos géneros, ampliando su alcance a las necesidades derivadas de la atención a las personas dependientes, dando especial atención a las familias monoparentales y también para satisfacer otro tipo de necesidades y/o dificultades: formación, carrera profesional, respiro, competencia, etc.

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 situaciones personales y laborales diversas desde la perspectiva de afrontar y solucionar dicha situación.

Pauma considera que con independencia de lo amplio que sea el menú de medidas, el éxito de cualquier proceso de conciliación está en la gestión de manera individual de cada situación personal, ya que ofrece mejores condiciones para la conciliación y la mejora de la calidad de vida de sus profesionales. Así, la elección de la medida dependerá de las necesidades e intereses de la persona trabajadora y de las posibilidades de la entidad, lo que supone ajustar los mecanismos de compensación para que todas las partes afectadas se sientan y sean parte de la solución y no del problema.

**Objetivos:** Continuar estudiando con cada profesional con necesidades de conciliación o expectativas de ésta, su situación concreta y particular, y buscando la mejor adecuación posible de estas necesidades, poniendo a disposición para

ello de todos los recursos y posibilidades de los que la entidad dispone.



## POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Pauma dispone, por escrito, de una política salarial. Las horas de trabajo anuales y las tables de remuneración se recogen en el Convenio Colectivo de Pauma.

*Objetivos:* El nuevo Convenio Colectivo de Pauma, en el que además de las condiciones laborales y salariales se recogerán la clasificación del personal y las mejoras sociales, se firmará en 2010



## 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:* No

*Implantación:* El Convenio Colectivo de Pauma protege a su equipo humano de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. No obstante, la entidad considera que el camino de mejora de condiciones laborales es un camino sin fin y en este aspecto siempre intentará implantar acciones tendentes a posibilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de su principal capital, su equipo humano.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas en lo relativo a horarios, horas extra, medidas de conciliación de la vida familiar y profesional, etc.? Descríbalos. (P4C5I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Pauma tiene establecidos indicadores de control que garantizan el cumplimiento de las políticas establecidas en lo relativo a la jornada laboral, plan de igualdad, medidas de conciliación, etc. que se plasman en diferentes informes que se presentan a la Administración Pública.

## • Resumen de Implantación:

| Principio 4 | Diagnóstico  | Políticas                      | Acciones                                       | Seguimiento y medición de impactos                   |
|-------------|--|--------------------------------|--|--|
| Empleados   | R.:Política de conciliación, No riesgo. Convenio Colectivo Pauma | R.:Convenio Colectivo de Pauma | R.:No hay acción concreta                      | R.:Pauma dispone de diferentes mecanismos de control |
|             | O.:Avanzar en materia de conciliación,                           | O.:Firma del nuevo convenio    | O.:Firma del nuevo Convenio Colectivo de Pauma | O.:Firma del nuevo Convenio Colectivo de Pauma       |

R.: Respuesta

O.: Objetivo





## • 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. (P5C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* El ámbito de intervención de Pauma es gestión de recursos sociales y educativos dirigidos, en la mayoría de los casos, a la población infantil y juvenil. El propio objeto social de la entidad impide que el trabajo infantil sea un factor de riesgo en esta entidad ya que nuestro trabajo es velar por el bienestar de la infancia, detectando casos de desprotección, abandono emocional o cualquier tipo de maltrato (negligencia, maltrato físico, maltrato emocional y/o abuso sexual) situaciones de desadaptación y ponerlo en conocimiento de las autoridades correspondientes que deciden la intervención a seguir.

Por otro lado, los puestos que conforman el organigrama de la entidad requieren un perfil de personal cualificado, siendo necesaria la formación en materia social y educativa. Además los contratos se realizan responden a la legislación vigente y en ningún caso empleamos a personal sin contrato.

*Objetivos:* Continuar al margen de cualquier práctica o grupo de interés que se sirva de estas actividades. Denunciar los casos que pudiéramos conocer y sensibilizar, difundir y fomentar al respecto, e invitar a nuestros Grupos de Interés a que también denuncien cualquier caso que pudieran conocer.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Si bien la entidad no dispone de una política escrita en la que se define la prohibición del trabajo infantil, su erradicación es objeto de nuestro trabajo y así se explicita en cada uno de los proyectos de trabajo que desarrollamos.

*Objetivos:* Mantener y exigir este principio a cualquier persona, entidad o empresa que pretenda interactuar por

cualquier motivo con Pauma.



## 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:* No

*Implantación:* Dado que Pauma considera que existe un riesgo 0, no ha implementado ninguna acción concreta para la erradicación del trabajo infantil en su plantilla. No obstante, es objeto de nuestro trabajo la erradicación del trabajo infantil, así como de cualquier tipo de desprotección y/o maltrato infantil.

## • Resumen de Implantación:

| Principio 5 | Diagnóstico                         | Políticas  | Acciones                  | Seguimiento y medición de impactos |
|-------------|-------------------------------------|--|---------------------------|------------------------------------|
| Empleados   | R.:No hay riesgo                    | R.:No tenemos una política formal  | R.:No hay acción concreta |                                    |
|             | O.:Implicar a los Grupos de Interés | O.:Incluir los 10 principios del Pacto Mundial en el Código Ético de Pauma | O.: -                     |                                    |

R.: Respuesta

O.: Objetivo



## • Principio 6

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



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos identificados directa o indirectamente para cada grupo de interés de su entidad en relación a este principio. ¿Cuáles son? (P6C111)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* A pesar de ser una entidad compuesta en su mayoría (85,8%) por mujeres, porcentaje que se mantiene en los diferentes niveles de responsabilidad, y de no tener, por ley, la obligación de hacerlo, Pauma decidió realizar un diagnóstico sobre igualdad de oportunidades en la empresa en 2009 que concluyó con la elaboración de un plan de igualdad.

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

No obstante, conscientes de que mujeres y hombres viven situaciones diferentes y que esas diferencias desembocan, a menudo, en desigualdad, se han incluido áreas de mejora que pretenden contribuir en una implantación realmente transversal de la igualdad, visualizando dificultades que pudieran estar ocultas a primera vista.

*Objetivos:* Continuar implantando el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Pauma



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La voluntad de integración y el compromiso de no discriminación, así como la igualdad entre mujeres y hombres como criterio ineludible son valores establecidos en Pauma.

Además Pauma se compromete al establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y

*oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón social, socio-económica, religiosa, de raza, color de piel, nacionalidad de origen, discapacidad, afiliación política, creencia u opinión, orientación sexual, edad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Este último aspecto se puede observar en las diferentes políticas que tiene establecida la entidad: política de gestión, acceso, conciliación, formación, promoción, gestión de recursos humanos, salarial y de responsabilidad social, así como en el compromiso de No Discriminación, en el de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, así como en la Declaración de Principios en Materia de Acoso donde se reflejan las pautas de comportamiento de las personas de la entidad entre sí y con las demás personas del entorno.*

*Por otro lado, el Convenio Colectivo de Pauma no permite ningún tipo de discriminación en lo que a categoría, remuneración... se refiere.*

*Todos estos documentos recogen taxativamente el compromiso de la organización en la defensa de los Derechos Humanos.*

**Objetivos:** Revisión periódica de las diferentes políticas que integran la entidad con el fin de avanzar en los principios de igualdad, integración y no discriminación.



### 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:** Las principales acciones desarrolladas por Pauma durante este periodo ha sido la elaboración del diagnóstico de igualdad de oportunidades, la aprobación del I Plan de Igualdad de Oportunidades en Pauma y la progresiva implantación de las medidas que éste recoge.

*Entre ellas podemos destacar la acción formativa sobre Elaboración de proyectos con perspectiva de género y la Guía de Comunicación Igualitaria puesto a disposición de los equipos profesionales.*

*Por otro lado, durante este periodo se han contratado a 6 mujeres mayores de 45 años, 5 de ellas como personal técnico y una como operaria no cualificada.*

*Además el 2,5% de la plantilla son personas con discapacidad.*

**Objetivos:** El I Plan de Igualdad de Oportunidades de Pauma estará vigente hasta 2012. Durante este periodo de tiempo se irán implementando las medidas y/o acciones establecidas siguiendo la planificación temporal establecida.

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** El principio de igualdad de oportunidades rige las políticas de, entre otras, acceso y promoción en la entidad. En cuanto a la representatividad, el 84% de los puestos de responsabilidad son desarrollados por mujeres.

El Convenio Colectivo garantiza la igualdad de oportunidades efectiva y real entre mujeres y hombres en Pauma.

**Objetivos:** Implantación de las medidas recogidas en el I Plan de Igualdad de Oportunidades de Pauma.

Firma del nuevo Convenio Colectivo.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿La entidad publica la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad? (P6C511)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Todos los datos a este respecto quedan reflejados en los informes que se elaboran y se entregan en Gobierno de Navarra y al resto de clientes, cuando así lo solicitan.

**Objetivos:** Comunicar la composición del personal a sus grupos de interés

### • Resumen de Implantación:

| Principio 6                     | Diagnóstico   | Políticas  | Acciones  | Seguimiento y medición de impactos   |
|---------------------------------|---|--|---|--------------------------------------|
| <b>Empleados</b>                | <p>R.:Compromiso No Discriminación. I Plan Igualdad Oportunidades</p> <p>O.:Continuar implantando el I Plan de Igualdad</p> | <p>R.:Compromiso No Discriminación, de Igualdad de oportunidades. Principios en materia de igualdad</p> <p>O.:Revisión periódica de las diferentes políticas</p> | <p>R.:I Plan Igualdad. Convenio Colectivo, Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres</p> <p>O.:Nuevo Convenio Colectivo, Seguimiento y desarrollo I Plan de Igualdad.</p> |                                      |
| <b>Varios grupos de interés</b> |   |  |   | <p>R.:Transparencia</p> <p>O.: -</p> |

R.: Respuesta

O.: Objetivo



## • 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:* Pauma gestiona para kutxa la Escuela de Educación Medioambiental Arotz-Enea, en la que pretende incidir en las actitudes de cuidado, respeto, valoración y aprecio hacia el medioambiente que dispone, además, de un sistema de gestión medioambiental certificado con la norma UNE EN ISO 14001.

*Objetivos:* Mantener el certificado de medioambiente en Arotz-Enea.

Incrementar el desarrollo de tecnología online en nuestros procesos y en la comunicación con los grupos de interés.  
Elaborar un manual de buenas prácticas medioambientales en la oficina y distribuirlo entre las oficinas de la entidad.



### 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:* 80

*Implantación:* Dado el ámbito de actuación de la entidad y la valoración de impacto ambiental realizado, no se ha planteado la necesidad de implementar acciones formativas en materia medioambiental para todo el equipo humano. No obstante, el equipo responsable del programa de educación ambiental realiza acciones formativas encaminadas a renovar y ampliar su stock de conocimiento.

*Objetivos:* Aumentar el número de horas dedicadas a la formación medioambiental

## • Resumen de Implantación:



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

| Principio 7              | Diagnóstico | Políticas | Acciones   | Seguimiento y medición de impactos |
|--------------------------|-------------|-----------|--|------------------------------------|
| Varios grupos de interés |             |           | R.: Gestión de Escuela Medioambiental<br><hr/> O.: - |                                    |

R.: Respuesta

O.: Objetivo





## • Principio 8

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



### DIAGNÓSTICO:

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

**Respuesta:** No

**Implantación:** Por la naturaleza de los servicios que presta Pauma, se considera que los riesgos en materia medioambiental son bajos. Estos riesgos medioambientales se identifican como consumo de energía eléctrica, consumo de agua, consumo de papel y toner, consumo de combustible en desplazamientos.

Estamos estableciendo criterios de compra sostenibles que ayudan a encontrar productos respetuosos con el medioambiente.

Pauma tiene establecida una política ambiental.

La valoración del impacto ambiental generado por la actividad desarrollada en Pauma es bajo, no obstante, en respuesta al compromiso y responsabilidad medioambiental de las personas que componemos la entidad, en las oficinas de Pauma y en el resto de recursos que gestionamos 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...)
- Reutilización del papel usado que no contiene información protegida por la LOPD
- Selección y clasificación de los residuos generados
- Entrega en puntos limpios y/o contenedores residuos como tonners, cartuchos de impresora...
- Adquisición de equipo informáticos más eficientes y respetuosos con el medioambiente
- Se están estableciendo algunos criterios de compra sostenible para el material de oficina

**Objetivos:** Extender los criterios de compra sostenibles a todos los programas que gestiona la entidad.



### POLÍTICAS:

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

**Respuesta:** SI

*Implantación:* Pauma cuenta con una política ambiental definida

*Objetivos:* Informar de la existencia de la política ambiental de Pauma a todos sus grupos de interés

---



### 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:* Pauma realiza acciones para minimizar el impacto ambiental que genera su actividad tomando medidas de ahorro energético (por ejemplo, reemplazando progresivamente los sistemas informáticos por otros más eficientes y respetuosos con el medioambiente) y agua, reduciendo el consumo de papel y demás consumibles, reciclando y reutilizando todos los materiales y elementos posibles y realizando una adecuada gestión de los escasos residuos que genera.

*Objetivos:* Avanzar en las medidas de reducción de impactos y ampliarlos a todos los programas que gestiona la entidad.

---



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Electricidad:* 5613,72

*Agua:* 338,67

*Papel:* 0

*Implantación:* Los datos se refieren a las oficinas propias y se presentan en euros. Pauma gestiona servicios para distintas entidades y organismos. Excepto las oficinas propias, la titularidad del resto de espacios no es de Pauma y en muchas ocasiones son espacios que también son utilizados por otros equipos de trabajo (servicio de cocina, limpieza...). Pauma no dispone, en muchos de los casos, de estos datos y además resulta complicado discernir qué parte del consumo corresponde a la actividad desarrollada por los equipos de Pauma y que parte corresponde a la desarrollada por otros equipos. No se han tomado datos relativos al consumo de papel.

### • Resumen de Implantación:

| Principio 8              | Diagnóstico  | Políticas  | Acciones   | Seguimiento y medición de impactos |
|--------------------------|--|--|--|------------------------------------|
| Varios grupos de interés | <p>R.: Consumo energía, agua, papel. Toner. Desplazamientos</p> <hr/> <p>O.: Reducir el impacto ambiental valorado como bajo</p> | <p>R.: Política ambiental de Pauma</p> <hr/> <p>O.: Informar de la política ambiental de Pauma</p> | <p>R.: Se han establecido varias acciones (ver campo notas)</p> <hr/> <p>O.: -</p> |                                    |

R.: Respuesta

O.: Objetivo



## • 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. (P9C111)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* 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 estas acciones destacamos la sustitución de bombillas tradicionales por las de bajo consumo, compartir coche para los desplazamientos siempre que es posible, nuevos sistemas de comunicación interna que evitan desplazamientos.



### 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. (P9C211)

*Respuesta:* 0,86

*Implantación:* El gasto se ha producido por la adquisición de nuevos equipos y la renovación de equipos obsoletos y menos eficientes y respetuosos con el medio ambiente.

## • Resumen de Implantación:

| Principio 9              | Diagnóstico | Políticas | Acciones  | Seguimiento y medición de impactos |
|--------------------------|-------------|-----------|---|------------------------------------|
| Varios grupos de interés |             |           | R.: Cambio bombilla, compartir coche, nuevos sistemas comunicación interna<br>O.: - |                                    |

R.: Respuesta

O.: Objetivo



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009



## • Principio 10

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



### DIAGNÓSTICO:

¿Realiza un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su entidad y en su sector de actividad? (P10C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Pauma no ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo en materia de corrupción dado el ámbito de intervención de la entidad, aunque sí trabaja a nivel interno en este sentido. Los códigos deontológicos que regulan las profesiones a las que pertenece el personal de la plantilla regulan estos aspectos.

Por otro lado, queremos destacar que la entidad no ha recibido nunca ninguna denuncia, queja o comentario que cuestione la transparencia de la entidad y de las personas que la conformamos.

*Objetivos:* Extender el principio de tolerancia 0 frente a la corrupción entre todos los grupos de interés



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Entre los valores definidos por escrito, que ayudan a crear una cultura de entidad que permite prestar servicios de cada vez mayor calidad se recogen la integridad y en la política de responsabilidad social Pauma se compromete, entre otros, con el ejercicio de un comportamiento ético, a apostar por la transparencia y a obedecer los principios del Pacto Mundial.

*Objetivos:* Extender este compromiso y mantener como objetivo el principio de tolerancia 0 frente a cualquier tipo de corrupción a todos y cada uno de los grupos de interés



## 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:* No

*Implantación:* Pauma dispone de documentos en los que se describen principios contrarios a cualquier tipo de corrupción, pero no ha implantado ninguna acción concreta.

*Objetivos:* Implementar algún sistema que garantice que todos nuestros grupo de interés conocen la adhesión de Pauma a los diez principios del Pacto Mundial



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad ha dado a conocer a sus grupos de intereses los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad. Indique en el campo de notas el % desglosado por cada grupo de interés que los conocen. (P10C4I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Pauma no tiene definida internamente una política anticorrupción

¿Dispone la entidad de un sistema de gestión económico financiero bien estructurado que se rige por algún principio o compromiso de transparencia y buen gobierno (de acuerdo a la legalidad vigente en el ámbito geográfico donde opera)? Indicar principios o compromisos adquiridos. (P10C5I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El sistema de gestión económico financiero se rige por el compromiso de transparencia, se rige por la legislación aplicable vigente. La transparencia es total y las partidas son revisadas por el Consejo de Dirección y por la Fundación Pauma que se encarga de velar porque Pauma funciona en base a los principios recogidos en su manifiesto.

## • Resumen de Implantación:



| Principio 10                    | Diagnóstico                       | Políticas  | Acciones                           | Seguimiento y medición de impactos |
|---------------------------------|-----------------------------------|--|------------------------------------|------------------------------------|
| <b>Clientes</b>                 | R.:CÓDIGOS DEONTOLÓGICOS<br>O.: - | R.:Valores. Política Responsabilidad Social<br>O.: - | R.:Responsabilidad Social<br>O.: - |                                    |
| <b>Empleados</b>                | R.:CÓDIGOS DEONTOLÓGICOS<br>O.: - | R.:Valores. Política Responsabilidad Social<br>O.: - | R.:Responsabilidad Social<br>O.: - |                                    |
| <b>Sociedad</b>                 | R.:CÓDIGOS DEONTOLÓGICOS<br>O.: - | R.:Valores. Política Responsabilidad Social<br>O.: - | R.:Responsabilidad Social<br>O.: - |                                    |
| <b>Varios grupos de interés</b> |                                   |  |                                    | R.:Transparencia<br>O.: -          |

R.: Respuesta

O.: Objetivo