



**Informe de Progreso
Pacto Mundial
2013**

Pauma S.L.

Índice

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

Carta de renovación del compromiso



Ratificamos el compromiso de Pauma con la iniciativa del Pacto Mundial y sus Diez Principios. Con esta ratificación queremos poner 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.

La estrategia de Pauma continua estando alineada con los principios del Pacto Mundial, lo cual asegura que continuaremos trabajando para alcanzar los objetivos establecidos en esta línea y nos plantearemos nuevos retos de futuro.

Somos conscientes de que el camino hacia la sostenibilidad es largo y 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.

Consideramos que formar parte de un movimiento de carácter global en el que participan activamente miles de organizaciones públicas y privadas y millones de personas, ayuda a avanzar juntas en el camino de la sostenibilidad.

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.

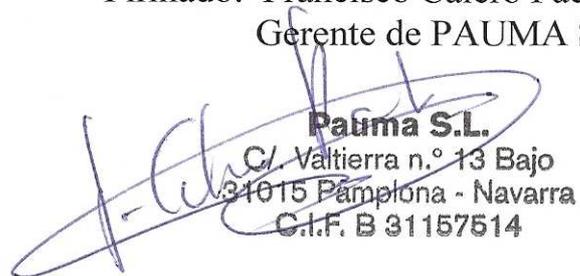
En este año 2013, el Ministerio de Sanidad, Seguridad Social e Igualdad ha renovado el Distintivo "Igualdad en la Empresa" otorgado a Pauma en 2010 en reconocimiento a las medidas a favor de la igualdad implantadas en la entidad.

También en 2013 Gobierno de Navarra y la Fundación Navarra para la Excelencia han otorgado el reconocimiento de 400+ por su gestión siguiendo el Modelo EFQM, también en materia de RSE, y el Premio Navarro a la Excelencia en la Categoría de Pymes.

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 30 de noviembre de 2014

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
- ✓ Alto cargo: Francisco Calero Pacha. Gerente
- ✓ Fecha de adhesión: 19/08/2009
- ✓ Número de personas empleadas: 161
- ✓ Sector: Otros
- ✓ Actividad: Gestión de recursos sociales y educativos
- ✓ Ventas / Ingresos: 4.630.985,81€
- ✓ Margen neto o de explotación: 0,43%
- ✓ Productividad del empleo (facturación/plantilla total): 28.763,88€
- ✓ Ayudas significativas recibidas de gobierno: 0€
- ✓ 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 Excelencia Navarra en la categoría de Pymes que otorgado por Gobierno de Navarra y la Fundación Navarra para la Excelencia. Reconocimiento 400+ EFQM.
- ✓ Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2013
- ✓ Fecha de la memoria anterior más reciente: 2012
- ✓ 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. Además se ha creado una Comisión de RSE y una Red Participativa de RSE en la que participa n 9 personas que velan por el cumplimiento de estos principios.
- ✓ 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 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): 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

En 2011, Pauma, con el fin de detectar y mostrar el grado de implantación de la RSE en cada una de sus áreas de interés y su impacto sobre las dimensiones económica, social y ambiental, realizó un diagnóstico en materia de RSE siguiendo la Metodología InnovaRSE, establecida por Gobierno de Navarra.

Este diagnóstico dio pie a un Plan de Actuación que fuimos desarrollando a lo largo de 2012 con el objetivo final de trabajar en la obtención de mejores resultados en esta materia. Siguiendo el ciclo de mejora continua de esta metodología, en 2013, elaboramos una memoria en la que recogimos los resultados del desarrollo del Plan de actuación.

La actividad desarrollada por Pauma no presenta excesiva complicación ni riesgo con respecto a la seguridad y salud laboral, si bien detecta los mayores riesgos en accidentes de circulación, riesgos psicosociales y, en el último año ha detectado un incremento en el riesgo a sufrir agresiones por parte de la población usuaria-beneficiaria.

Los aspectos referentes a la salud laboral están cubiertos en líneas generales y periódicamente se realizan evaluaciones de riesgos en los distintos puestos y formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales (PRL). Además Pauma cuenta con un Servicio de Prevención ajeno.

En lo referente a la formación de sus personas, Pauma realiza periódicamente diagnósticos para detectar las necesidades en esta materia preguntando directamente a sus personas, analizando el Plan Estratégico y el Plan Anual.

Con el fin de detectar áreas de mejora para con su clientela realiza diagnósticos en base a los resultados obtenidos en las encuestas de satisfacción de las entidades que contratan sus servicios y de la población usuaria-beneficiaria.

Por otro lado, en 2013 ha incorporado una encuesta a sus profesionales sobre la satisfacción con respecto a la política de reconocimiento que ha posibilitado descubrir áreas de mejora en esta línea.

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.

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
- Política de reconocimiento
- Decálogo de Buenas Prácticas Profesionales

En 2013, coincidiendo con la reflexión estratégica de cierre de plan estratégico y apertura del siguiente, Pauma revisó sus políticas, con el fin de garantizar que responden a las necesidades y expectativas de Pauma y sus personas, e incorporó la política de reconocimiento y el Decálogo de Buenas Prácticas Profesionales.

Acciones

Anualmente se elabora y desarrolla un plan de formación con un doble objetivo, por un lado, favorecer el crecimiento profesional de sus personas (por ejemplo: formación sobre liderazgo dirigida a los mandos intermedios), y por otro, 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 el Decálogo de Buenas Prácticas Profesionales en la carpeta de bienvenida con el fin de facilitar a las personas de nueva incorporación su adaptación al puesto y a la entidad.

Igualmente, durante 2013, se han ampliado y mejorado los canales de comunicación interna y externa con el fin de asegurar que tanto a nivel interno (las personas de Pauma) como externo (clientela y sociedad en general) se conoce la cultura de Pauma.

Entre las nuevas acciones desarrolladas en esta línea en 2013 destacamos la encuesta de satisfacción sobre la política de reconocimiento y la encuesta dirigida a las entidades contratantes.

Seguimiento y medición de impactos

El seguimiento de las acciones desarrolladas se realiza a través de los indicadores establecidos en los sistemas de evaluación de los planes de formación, de comunicación, de conciliación, de igualdad de género...

Así las herramientas empleadas durante 2013 han sido:

- Encuesta sobre clima laboral
- Encuesta de satisfacción de la clientela (entidades contratantes)
- Encuestas de satisfacción de la población usuaria
- Auditorías externas
- Buzón de sugerencias interno
- Encuestas de satisfacción de acciones formativas
- Encuestas de impacto de acciones formativas
- Registro medidas de conciliación disfrutadas

Principio 2

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

Diagnóstico

La actividad de compra a empresas proveedoras que realiza Pauma es muy escasa y así se concluye en el diagnóstico realizado por la entidad en materia de RSE. Así, las “Entidades Proveedoras” no constituyen uno de los Grupos de Interés Clave de Pauma dado que el riesgo de vulneración de los Derechos Humanos es casi inexistente.

Las principales empresas proveedoras son de servicios (telefonía, electricidad, etc.) se encuentran sometidas a la legislación vigente en el marco legal que ofrece la Unión Europea a sus estados miembros también en materia de Derechos Humanos.

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

Como criterio de selección de empresas proveedoras se utiliza el disponer de certificaciones, y que sean entidades locales, 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.

Por otro lado, Pauma, en los proyectos técnicos con los que concursa para la gestión de los diferentes servicios, incorpora información sobre su compromiso con la RSE.

Seguimiento y medición de impactos

El 56% del total de empresas proveedoras disponen de certificación.

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 de tal manera que sus personas sean conocedoras tanto de sus derechos como de las personas interlocutoras.

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.

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

De la misma manera, existen políticas de apoyo que garantizan el cumplimiento de este principio, como son, entre otras:

- Código ético
- Decálogo de Buenas Prácticas Profesionales
- Política de gestión de Recursos Humanos
- Política de RSE
- Compromiso RSE
- Plan de Igualdad de género

En Pauma 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, 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.

En Pauma, además de los equipos de trabajo encargados del desarrollo de los diferentes programas y/o servicios que gestiona la entidad, existen unas direcciones y comisiones cuyo cometido es impulsar las áreas transversales que inciden en todas las personas que integramos Pauma.

A lo largo del tiempo, respondiendo a la estrategia establecida y con el seguimiento del Consejo de Dirección, estas direcciones y comisiones han ido profundizando en la cultura de Pauma, sistematizando su hacer y dándola a conocer tanto a nivel interno, a través de acciones de sensibilización, reuniones, etc., como externo.

Con objeto de que el trabajo desarrollado por estas comisiones se realice de una manera más transversal, se han asignado, en los diferentes programas y/o servicios, a personas responsables para cada área. Así se ha hecho partícipe a más personas de la entidad y se está impulsando la comunicación bidireccional. Para ello se han creado las Redes Participativas que dependen de las diferentes comisiones:

- Red Participativa de personas
- Red Participativa de formación
- Red Participativa de PRL
- Red Participativa de calidad
- Red Participativa de igualdad
- Red Participativa de RSE
- Red Participativa de protección de datos
- Red Participativa de comunicación

En líneas generales, las funciones de las personas de las diferentes Redes Participativas son:

- Invitar a las personas de su equipo a conocer los documentos generados por la entidad referidos al área correspondiente
- Informar sobre las pautas generales de funcionamiento en lo referente a esa área
- Registrar la información que se demande por parte de la comisión correspondiente.
- Facilitar la participación de las personas de la entidad, detectando sus necesidades e inquietudes, y comunicándolas a la comisión correspondiente

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.



C/ Valtierra 13 Bajo
31015 Pamplona (Navarra)
T. 948 383 352 - F. 948 383 374
CIF: B 31157514

Pauma también cuenta con un Banco de Reflexiones al que pueden acceder todas las personas de la entidad y donde se encuentran todos los documentos que constituyen la cultura de la entidad.

Con una periodicidad anual se revisa el funcionamiento de las Redes Participativas que están sirviendo de canal de comunicación de ideas nuevas y propuestas para mejorar herramientas.

Principio 4

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

Diagnóstico

El Convenio Colectivo de Pauma garantiza el desarrollo del trabajo en condiciones adecuadas.

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.

Pauma ha detectado un aumento del riesgo de agresiones en el puesto de trabajo por parte de la población usuaria-beneficiaria.

Pauma tiene establecido un sistema de recogida de necesidades de formación para potenciar el desarrollo de la trayectoria profesional de sus personas.

Políticas

El Convenio Colectivo de Pauma regula las horas de trabajo, la tabla salarial, así como lo 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.

Las prácticas en la entidad están reguladas por los diferentes convenios de colaboración que se firman con diferentes centros de formación.

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

- Código ético
- Decálogo de Buenas Prácticas Profesionales
- Política de gestión de Recursos Humanos
- Política de RSE
- Compromiso RSE
- Plan de Igualdad de género
- Protocolo de actuación frente a agresiones
- Protocolo de actuación ante Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo

Acciones

Pauma ha elaborado un Protocolo de Actuación frente a las Agresiones que ha difundido entre todas sus personas.

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.

Anualmente 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.

En el año 2013 se han registrado 49 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.

Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Diagnóstico

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... Dado el tipo de actividad que desarrollamos en Pauma, que consiste en facilitar en progreso, la mejora de la calidad de vida y el bienestar de su población beneficiaria (en gran medida menores), el trabajo infantil no es un factor de riesgo.

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

Políticas

Tanto el Código Ético, el Decálogo de Buenas Prácticas Profesionales 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.

Nuestro objeto de trabajo es el bienestar infantil 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.

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

Acciones

En nuestro quehacer cotidiano sensibilizamos sobre la importancia de respetar los derechos de niños y niñas.

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.

Las personas de Pauma participan en foros y redes donde muestran su apoyo reiterado a la erradicación del trabajo infantil.

Seguimiento y medición de impactos

Pauma mide y analiza su participación en eventos, foros y redes de protección de la infancia con el fin de mejorar su implicación. De igual manera, mide la eficacia de las herramientas de protección a la infancia que desarrolla en su trabajo diario.

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 InnovaRSE (2011), los diagnósticos de igualdad de género (2009 y 2013).

La evaluación del I Plan de Igualdad de Oportunidades (2012) ha servido para evaluar su impacto y detectar áreas de mejora que han sido la base sobre la que diseñar en 2013 el II Plan de Igualdad de Género.

Pauma cumple la legislación vigente en materia de inclusión de personas con distintas capacidades.

Pauma no tiene ni ha tenido expedientes abiertos por prácticas de discriminación en el empleo.

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:

- Código Ético
- Compromiso de igualdad
- Compromiso de no discriminación
- Convenio Colectivo de Pauma
- Decálogo de Buenas Prácticas Profesionales
- Declaración de principios en materia de acoso
- Plan de acogida
- Plan de conciliación
- Plan de formación
- Plan de igualdad
- Política de gestión de Recursos Humanos
- Política de acceso
- Política de conciliación
- Política de formación
- Política de gestión

- Política de prevención de riesgos laborales
- Política de promoción
- Política de RSE
- Política salarial
- Valores

Pauma, a pesar de no tener obligación por ley, firmó el primer Plan de Igualdad en 2009 y estuvo vigente hasta 2012. En 2013 con el aprendizaje y los resultados obtenidos en esa primera fase, se aprobó el II Plan de Igualdad.

Acciones

Dentro de su actividad, Pauma gestiona 4 programas de inserción sociolaboral dirigida a personas adultas en situación de exclusión social o riesgo de estarlo.

En su plantilla incorpora a colectivos desfavorecidos y/o en riesgo de estarlo.

Pauma está desarrollando las medidas establecidas en el II Plan de Igualdad y ha revisado y actualizado el Protocolo de actuación ante situaciones de Acoso sexual y Acoso por Razón de Sexo.

Las acciones desarrolladas por Pauma en favor de la igualdad de género fueron reconocidas en 2010 por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad con la concesión del Distintivo Igualdad en la Empresa que ha sido renovado en 2013.

Pauma observa el principio de igualdad a la hora de elegir a las personas que van a cubrir los puestos de responsabilidad.

Pauma desarrolla acciones de sensibilización con sus personas sobre el principio de igualdad en fechas señaladas el Día de la Mujer (8 de marzo), Día de la Igualdad Salarial (22 de febrero), Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (25 de noviembre)...

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: 161
- ✓ Mujeres: 141 88%
- ✓ Hombres: 20 12%
- ✓ Personas con cargos directivos frente a personas empleadas: 10 6,2%
- ✓ Personas con cargos directivos mujeres: 7 70%
- ✓ Personas con cargos directivos hombres: 3 30%
- ✓ Mujeres en puestos de responsabilidad: 29 82,86%
- ✓ Mayores de 45 años: 27 16,77%
- ✓ Menores de 30 años: 33 20,5%

- ✓ Personas empleadas no nacionales: 3 1,86%
- ✓ Personas con discapacidad: 2 1,24%
- ✓ Personas empleadas con contrato fijo: 113 70%
- ✓ Personas empleadas con contrato temporal: 48 30%

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 anual 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.

Diagnóstico

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

Políticas

Pauma cuenta con una Política Ambiental que fue revisada y mejorada en 2013, y Guías de Buenas Prácticas Medioambientales.

Acciones

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

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.

Se han colocado los recipientes necesarios para la clasificación de residuos (plástico, papel/cartón y orgánico) en los centros gestionados por Pauma y se realizan acciones de sensibilización con la población usuaria-beneficiaria.

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.

En 2013 ha realizado una acción de formación-sensibilización para la plantilla relativa a la conducción eficiente a favor de la reducción de consumo y de emisiones.

Seguimiento y medición de impactos

Pauma dispone indicadores de medición de rendimiento y de resultado de las acciones desarrolladas y 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 en materia ambiental realizado en 2011 siguiendo la Metodología 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.

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

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 dotó de mayor concreción en 2012 y ha revisado y mejorado en 2013 y la ha difundido entre su plantilla.

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

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

Acciones

En Pauma existe una Comisión de RSE entre cuyas funciones se encuentra el fomento de actitudes y comportamientos respetuosos con el medioambiente. A lo largo de 2013, con la creación de la Red Participativa de RSE ha mejorado la comunicación de los objetivos de la entidad en esta materia a sus personas y, sobre todo, la recogida de opiniones y sugerencias de las personas de Pauma para avanzar en esta materia.

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.
- Adquisición de productos de limpieza respetuosos con el medioambiente.
- 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.

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: 78.257Kwh
- ✓ Agua: 327m³
- ✓ Papel: 119.000 unidades

- ✓ Inversiones ambientales: 0€

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
- Adquisición de coches de empresa que han reducido el consumo de combustible y la emisión de gases

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

En este año Pauma ha adquirido 2 coches de empresa para los servicios en los que la intervención se realiza en los domicilios de la población usuaria. De esta manera, el 62,5% de las personas que utilizaban sus coches personales de manera individual lo hacen ahora de manera colectiva o compartida.

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: 3.519 €
- ✓ Ahorro por el uso de 2 coches de empresa (de mayo a diciembre): 1.410 €

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.

El hecho de ser una entidad que destina sus beneficios a su propio desarrollo, junto con el enfoque que Pauma le ha dado a todo lo referente a la gestión, transparencia en la información, etc. hace que el riesgo sea bajo.

Políticas

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.

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.

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

La Fundación Pauma vigila que Pauma realiza su gestión económico-financiera de acuerdo a los principios que en esta materia ha adoptado.

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.

Además de las acciones realizadas a nivel interno como: cumplimiento normativo del Plan General Contable, cumplimiento escrupuloso de la normativa correspondiente a cada una de las partidas presupuestarias que manejamos, justificación de las subvenciones y seguimiento de los gastos, a nivel externo Pauma realiza anualmente, sin tener obligación legal, auditorías

económicas, presenta anualmente a las entidades contratantes memorias económicas, cuentas anuales y auditoría económica, presenta anualmente las cuentas a las entidades financieras y de garantía recíproca con las que trabaja y la Fundación Pauma supervisa las cuentas semestralmente.

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.