




**Informe de Progreso
Pacto Mundial
2015**

Pauma S.L.

Índice

	Página 2
	Página 4
	Página 8
	Principio 1	Página 8
	Principio 2	Página 10
	Página 12
	Principio 3	Página 12
	Principio 4	Página 14
	Principio 5	Página 16
	Principio 6	Página 17
	Página 20
	Principio 7	Página 20
	Principio 8	Página 21
	Principio 9	Página 23
	Página 25
	Principio 10	Página 25

Carta de renovación del compromiso



Un año más, desde la adhesión en 2009 de Pauma al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, queremos ratificar nuestro compromiso con esta iniciativa y sus Diez Principios. Mediante esta declaración reafirmamos 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 RSE forma parte de la cultura de Pauma, nuestra estrategia continua estando alineada con los principios del Pacto Mundial y paso a paso vamos revisando y actualizando las políticas y acciones que realizamos buscando mejorar en la gestión de personas, ser cada vez más transparentes con nuestros grupos de interés, ampliar nuestro compromiso con el Medio Ambiente e incorporar aspectos éticos en el desarrollo de nuestra actividad.

De esta manera continuamos incorporando el cumplimiento de estos principios en la sistemática de gestión, trabajando para alcanzar los objetivos establecidos en esta línea y nos planteamos nuevos retos de futuro, además de difundir nuestro compromiso entre nuestros grupos de interés y apoyando públicamente esta iniciativa.

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, siempre con el objetivo de favorecer el desarrollo de una sociedad más justa, igualitaria, solidaria, respetuosa con el medioambiente y con los derechos humanos.

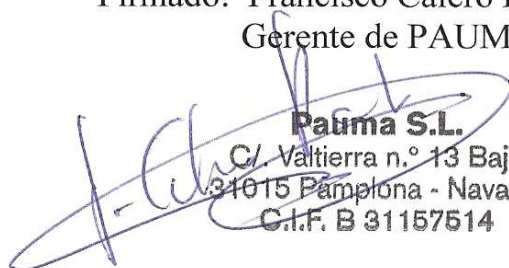
A lo largo de 2015, Pauma ha realizado un Balance en Economía del Bien Común y se ha sometido a una auditoría externa, que le ha reportado nuevas áreas de mejora. En su planteamiento, la Economía del Bien Común busca que las empresas se rijan por unos principios básicos que representan valores humanos, como son la confianza, la honestidad, la responsabilidad, la cooperación, la solidaridad y la generosidad entre otros. El Balance del Bien Común mide cómo las empresas favorecemos la dignidad humana, la solidaridad, la justicia social, la sostenibilidad ecológica y la democracia con entidades proveedoras y clientela.

En la actualidad la Economía del Bien Común, la Metodología InnovaRSE y la iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas son las tres patas sobre las que se sustenta la promoción y desarrollo de la RSE en Pauma.

Consideramos que formar parte de un movimiento de carácter global, como es el Pacto Mundial, 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.

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.

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

Pauma s.l. es una empresa dedicada desde 1985 a la gestión de recursos sociales y educativos para clientela de los ámbitos público y privado.

Damos respuestas profesionales a las demandas y necesidades de la infancia, familias, jóvenes, tercera edad y el entorno educativo. Además, llevamos a cabo programas que facilitan la conciliación, apoyan la incorporación social o laboral y propician actitudes medioambientales positivas en las personas beneficiarias.

El trabajo en campos tan diferentes, aunque interrelacionados, nos permite contribuir al desarrollo social y a la mejora de las condiciones de vida de la población a la que atendemos. Para ello, asumimos en la práctica criterios de mejora continua, respeto a los principios éticos profesionales y reducción del impacto ambiental de nuestro trabajo.

Nuestro modelo de gestión reinvierte todos los beneficios en el mantenimiento de la propia entidad y prioriza la estabilidad del personal técnico. De Pauma forman parte más de ciento cincuenta profesionales que integran equipos interdisciplinarios, con formación en distintas áreas: psicología, pedagogía, educación social, trabajo social, animación sociocultural, educación ambiental, gestión económica y empresarial.

Pauma es una empresa privada que renuncia expresamente al ánimo de lucro o dicho de otra manera, no espera obtener beneficios empresariales en un ámbito como el de la gestión de recursos públicos. En el caso de existir derivados de nuestra gestión, estos siempre revertirán en esta gestión y en los servicios que desde ella se prestan.

Consideramos una aspiración legítima, llegar a percibir un salario justo por nuestro trabajo y nuestra dedicación y desde este planteamiento establecemos un principio de normal aplicación por el cual:

"Ninguna de las personas participantes en Pauma puede percibir un salario mayor que aquel que, para un puesto homólogo tenga la Administración Pública. Y, de ser posible, se tenderá a que los salarios de la entidad vayan homologándose progresivamente con los correspondientes en la Administración Pública".

Apostamos por la transparencia y publicidad en nuestra gestión facilitando, tanto interna como externamente, que se conozcan de manera comprensible los mecanismos utilizados y el destino de los recursos.

Queremos ser una entidad capaz de acoger a personas que quieran participar tanto en el proyecto en funcionamiento como en cualesquiera de las actividades que se desarrollen o pudieran desarrollarse desde él.

Pensamos que nuestra entidad debe apoyarse fuertemente para su desarrollo en su capacidad de prospección y de análisis social. Constituye un reto importante para nuestro propio proyecto o modelo de trabajo, ser capaces de encauzar propuestas diferentes ante las nuevas realidades sociales y canalizar la creatividad que se genera desde el ejercicio profesional.

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: 171
- ✓ Sector: Otros
- ✓ Actividad: Gestión de recursos sociales y educativos
- ✓ Ventas / Ingresos: 4.875.427,46€
- ✓ Margen neto o de explotación: 1,80%
- ✓ Productividad del empleo (facturación/plantilla total): 28.511,27€
- ✓ 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
- ✓ Definición de 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.
- ✓ Difusión del Informe de Progreso: Intranet, a través de la página de la Red Española del Pacto Mundial y en los diferentes foros sectoriales e intersectoriales en los que participa Pauma.
- ✓ Premios y distinciones recibidas durante el periodo informativo:
 - El Instituto Navarro para la Familia e Igualdad (INAFI), dentro del programa In-Pactos, seleccionó catorce buenas prácticas locales sobre conciliación personal, familiar y laboral. Entre ellas, la propuesta del Ayuntamiento de Zizur Mayor "Formación transversal sobre igualdad y corresponsabilidad para la corporación infantil" (desarrollado por el equipo de Pauma) ha sido elegida como base de la dimensión *El cuidado como preventivo de la violencia contra las mujeres*.
 - El Boletín Igualdad Empresa (BIE), editado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en enero de 2015, dedicado a las políticas de formación con perspectiva de género en la empresa. Cita a Pauma como uno de los seis ejemplos de buenas prácticas.
 - El Departamento de Políticas Sociales de Gobierno de Navarra reconoció a las empresas colaboradoras con los Equipos de Incorporación Sociolaboral (EISOL).

- Pauma ha sido una de las empresas galardonadas por Mutua Navarra con el Sello Empresa Saludable. durante la VII edición de los premios que conceden anualmente a entidades que promueven la salud en el trabajo. En nuestro caso, se reconoce el desarrollo de planes y acciones formativas para atender las necesidades relacionadas con los riesgos laborales que más preocupan a la plantilla: estrés, fatiga mental y accidentes de tráfico.
- ✓ Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2015
- ✓ Fecha de la memoria anterior más reciente: 2014
- ✓ 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 correo electrónico corporativo, la página web, el Plan de Comunicación, las reuniones de equipo, 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, así como los diferentes cuestionarios de satisfacción, 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 5 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 existe una Comisión de RSE y una Red Participativa de RSE en la que participan 9 personas que velan por el cumplimiento de estos principios y por su transversalización en los diferentes equipos de trabajo en los que participan.

- ✓ 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

A pesar de que el riesgo detectado en Pauma de que sus actividades tengan un impacto negativo sobre los Derechos Humanos es bajo debido a que, entre otros factores desarrolla su actividad en Navarra, el sector en el que opera es la gestión de servicios sociales y educativos, y no tiene alianzas ni entidades proveedoras relevantes que operen fuera de España, somos conscientes de que las amenazas pueden surgir en acciones empresariales comunes.

Por esta razón, analizamos aspectos como:

- Seguridad y salud laboral: los diferentes diagnósticos efectuados por Pauma en materia de seguridad y salud laboral, muestran que la actividad desarrollada por la entidad no presenta excesiva complicación ni riesgo en esta materia, si bien detecta los mayores riesgos en accidentes de circulación, riesgos psicosociales y el riesgo a sufrir agresiones por parte de la población usuaria-beneficiaria. Estos aspectos 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.

- Formación: Pauma realiza periódicamente sondeos en materia de formación para detectar las necesidades en esta materia preguntando directamente a sus personas, analizando el Plan Estratégico y el Plan Anual.
- Clima laboral: Realización anual de encuestas entre sus profesionales.
- Pauma realiza encuestas de satisfacción a la población usuaria-beneficiaria. Los resultados obtenidos se analizan con el fin de detectar áreas de mejora para con su clientela.
- Confidencialidad: Se analizan los riesgos en materia de protección de datos.
- Remuneración: Cálculo de la Brecha Salarial de Género.
- Imagen: se analizan las imágenes que utiliza la entidad en su página

web, folletos, etc. para evitar reforzar prejuicios frente a personas o a grupos, mostrar a las mujeres de manera sexista...

fin de detectar y prevenir, tal y como se hace en la actualidad, los posibles riesgos en materia de Derechos Humanos.

Mantenemos el objetivo de seguir realizando diferentes diagnósticos con el

Políticas

Los resultados obtenidos en los diferentes diagnósticos guían el establecimiento y la revisión de las diferentes políticas que enmarcan la cultura de Pauma.

Entre estas políticas destacamos:

- 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
- Protocolo Actuación frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo.
- Protocolo de Actuación frente a Agresiones Externas
- Compromiso No Discriminación,

La Misión, Visión y valores de Pauma son públicos y se comunican interna y externamente y están disponibles para su consulta en la página web.

Acciones

- Formación: Pauma anualmente elabora y desarrolla un plan de formación que pretende favorecer el crecimiento profesional de sus personas (por ejemplo: formación sobre liderazgo dirigida a los mandos intermedios o acciones formativas de carácter técnico).
- Salud y Bienestar laboral: Dentro del Plan Anual de PRL, se realizan acciones formativas diseñadas para prevenir los riesgos psicosociales dirigido a todas las personas de la entidad (gestión del estrés, resolución de conflictos, etc.), así como sobre actuación frente a

agresiones externas (curso de autodefensa).

A lo largo de 2015 hemos participado y desarrollado la campaña Europea de Gestión del Estrés y otros Riesgos Psicosociales. Presentamos Buenas Prácticas en la Gestión de Riesgos Psicosociales en INSHT e ISPLN.

- Comunicación y transparencia: Las Redes Participativas, personas de cada programa o agrupación de ellos que asumen la responsabilidad de cada una de las áreas transversales de Pauma, entre otras funciones, facilitan la comunicación de las

políticas establecidas en Pauma y sobre los principios éticos que rigen la entidad.

- Proceso de selección donde se establecen principios que aseguran el derecho al trabajo, a la no discriminación y a la privacidad.
- Igualdad: Desarrollo de las acciones definidas en el II Plan de Igualdad.

- Plan de acogida: se revisa periódicamente aplicando los ajustes necesarios.
- Plan de Conciliación: desarrollo del Plan según lo previsto.
- La implantación del Modelo EFQM nos permite detectar áreas de mejora en todas las áreas de gestión de Pauma.

Seguimiento y medición de impactos

El seguimiento de los objetivos establecidos se realiza a través de los indicadores establecidos en los diferentes planes: de formación, de comunicación, de conciliación, de igualdad de género... Con la periodicidad establecida en cada plan se revisa el grado de su cumplimiento.

Algunas de las herramientas empleadas durante 2015 han sido:

- Encuesta sobre clima laboral
- Encuestas de satisfacción de la población usuaria
- Auditorías externas sobre Economía del Bien Común
- Auditoría externa económica
- Buzón de sugerencias interno

- Encuestas de satisfacción de acciones formativas
- Encuestas de impacto de acciones formativas

Como logro, destacaríamos la obtención del Galardón Sello Azul Empresa Saludable en reconocimiento por la implantación de una cultura de hábitos saludables en la organización otorgado por CEIN-PREVENNA-GN-UGT.

En este año Inspección de trabajo estudió las acciones realizadas por Pauma en materia de discapacidad, igualdad e igualdad salarial y conciliación.

Principio 2

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

Diagnóstico

Las “Entidades Proveedoras” no constituyen uno de los Grupos de Interés Clave de Pauma.

Las principales empresas proveedoras de Pauma son de servicios (telefonía, electricidad, etc.).

Estas empresas 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.

Además de estas, la actividad de compra a empresas proveedoras que realiza Pauma

es muy escasa y el riesgo de vulneración de los Derechos Humanos es casi inexistente.

Elegimos las empresas socialmente más responsables e impulsamos el desarrollo local en otros servicios como el de catering y papelería.

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

Con las empresas proveedoras, se utiliza como criterio de selección el que dispongan 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.

Pauma planifica sus ventas y sus pedidos para evitar, en la medida de lo posible, tener unos plazos muy ajustados con las entidades proveedores.

Se respetan las condiciones pactadas por contrato con las entidades proveedoras y se establece con ellas canales de comunicación que posibiliten el buen servicio y que las entidades proveedoras

puedan responder a las demandas de Pauma en las mejores condiciones.

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

Pauma ha analizado las entidades financieras con las que trabaja y ninguna de ellas está incluida en la lista de entidades financieras que financian e invierten en productores de armas controvertidas según el estudio elaborado por Setem "Negocios Sucios. Bancos españoles que financian armas".

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

En Pauma no se han detectado factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Entre los aspectos que favorecen la libertad de afiliación y el derecho a la negociación colectiva, destacar:

- El apoyo a las personas trabajadoras para formar parte del Comité de empresa.
- La comunicación e información sobre sus derechos

Políticas

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

Por otro lado, el primer marco de referencia legal en Pauma es el Convenio Colectivo de Pauma.

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.

Acciones

Pauma dispone de un Convenio Colectivo que rige las relaciones laborales de todas las personas trabajadoras de Pauma.

La Dirección de Pauma respeta la libertad de afiliación y reconoce el derecho a la negociación colectiva de su equipo humano.

Se han establecido canales de información y comunicación con el Comité de Empresa.

En los últimos años se 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.

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

Así, Pauma tiene establecidas reuniones a diferentes niveles, dispone de un Banco de Reflexiones en que se recogen las políticas y cultura de la entidad y son públicas para todas sus personas, y todas las personas disponen de un correo electrónico corporativo.

En esta línea, 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.

Anualmente se realizan encuestas de satisfacción entre las personas de la entidad para evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones.

Por otro lado, además de los equipos de trabajo encargados del desarrollo de los diferentes programas y/o servicios que gestiona Pauma, existen unas direcciones y comisiones (comunicación, RSE, Igualdad,

Personal...) cuyo cometido es impulsar las áreas transversales que inciden en todas las personas que integramos Pauma.

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 (RP) que dependen de las diferentes comisiones:

- RP de personas
- RP de formación
- RP de PRL
- RP de calidad
- RP de igualdad
- RP de RSE
- RP de protección de datos
- RP de comunicación

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

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

Seguimiento y medición de impactos

Pauma dispone de mecanismos que garantizan la participación formal de las

personas trabajadoras en la toma de decisiones o en la gestión de la entidad, así

como para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de sus posturas, críticas, preocupaciones y sugerencias, con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos.

Los objetivos establecidos para este principio se miden utilizando, entre otros, estos mecanismos:

- Evaluaciones periódicas de los diferentes planes
- Revisión anual del funcionamiento de las Redes Participativas
- Reuniones periódicas de equipos
- Buzón de sugerencias
- Encuestas y cuestionarios de satisfacción

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 su entidad, dado:

- El tipo de actividad a la que nos dedicamos, la gestión de recursos sociales y educativos
- El cumplimiento de los contratos en relación a las condiciones laborales, horas de trabajo, remuneración, etc.

- La comunicación de los derechos de las personas trabajadoras
- Las prácticas de gestión de personas

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

Políticas

Pauma ha recogido por escrito políticas que regulan aspectos como el número de horas de trabajo establecidas, la remuneración, etc.

El Convenio Colectivo de Pauma 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.

Las prácticas realizadas por alumnado de diferentes centros de formación en Pauma están reguladas por los diferentes convenios de colaboración que se firman con dichas entidades formativas.

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

La Salud y la Seguridad de las personas trabajadoras forma parte de las Visión y de los valores de Pauma y se refleja en la política de Recursos Humanos y de Prevención y se desarrolla a través del Plan de Prevención, del Plan de Igualdad y Conciliación que engloban los protocolos y procedimientos necesarios.

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
- Plan de Prevención de Riesgos Laborales
- Protocolo de actuación frente a agresiones
- Protocolo de actuación ante Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo
- Política de conciliación
- Política de Prevención de Riesgos Laborales
- Plan de conciliación

Acciones

Desde la concepción de que todas las personas que trabajan en Pauma tienen vida antes y después del trabajo considera imprescindible establecer medidas de conciliación que satisfagan las necesidades de las personas y de los programas en los que trabajan.

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

Dentro del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, el esfuerzo se dirige a planificar medidas para evitar o minimizar los efectos de los riesgos psicosociales.

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

Anualmente se realizan encuestas de satisfacción entre las personas de la entidad y se realiza un sondeo sobre necesidades y/o demandas de formación.

Existe el Comité de Seguridad y Salud que trabaja para desarrollar la prevención y la promoción de la salud en la empresa. En esta misma línea, promueve la participación de la plantilla través de la Red Participativa de Prevención de Riesgos Laborales para comunicar, sugerir y/o reclamar medidas.

Seguimiento y medición de impactos

Pauma tiene establecidos mecanismos de control que garantizan el cumplimiento de las políticas establecidas.

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.

El Protocolo frente al Acoso sexual y Acoso por Razón de Sexo tiene establecidos mecanismos de registro de expedientes abiertos y, a fecha de hoy, no ha habido ninguna denuncia.

Igualmente, los equipos de trabajo disponen de mecanismos de control de cumplimiento del número de horas, días de descanso...

Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Diagnóstico

Dado que 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... y protección de las y los menores que se encuentran en estas situaciones, posibilitando su progreso, la mejora de su calidad de vida y su bienestar, consideramos que el trabajo infantil no es un factor de riesgo.

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

Por otro lado, realizamos un estudio de las entidades proveedoras y también las financieras, analizando los riesgos.

Pauma no mantiene relación con entidades proveedoras ni tiene externalizados servicios con organizaciones que operen en países en vías de desarrollo.

Políticas

A pesar de no contar con una política específica sobre la prohibición del trabajo infantil, el Decálogo de Buenas Prácticas Profesionales, el Código Ético, la Política de Gestión de personas y de Selección, el Convenio Colectivo... marcan las pautas de funcionamiento y el rechazo del trabajo infantil, asegurando que los procesos y procedimientos internos son coherentes con este principio.

Pauma cumple, en todas y cada una de las contrataciones, la legislación vigente tanto nacional como internacional.

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.

Acciones

En nuestro quehacer cotidiano realizamos acciones de sensibilización 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 escolarización de la infancia y la erradicación del trabajo infantil.

En Pauma se controlan y revisan los procedimientos de contratación a pesar de

operar únicamente en Navarra y de desarrollar actividades de gestión de servicios sociales y educativos, donde el riesgo de trabajo infantil, podemos decir que es inexistente.

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.

Ha verificado que las entidades proveedoras con las que trabaja no utilizan mano de obra infantil.

Principio 6

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

Diagnóstico

Con el fin de detectar posibles riesgos de discriminación en la contratación, remuneración, condiciones laborales, formación, promoción... de las personas de Pauma, a lo largo del tiempo ha realizado diferentes diagnósticos, en los que se han evaluado los factores de riesgo de discriminación, como son el diagnóstico en materia de RSE, InnovaRSE (2011) y los

diagnósticos de igualdad de género (2009 y 2013).

En estos diagnósticos, si bien no se detectaron malas prácticas, sí se identificaron riesgos en materia de discriminación existentes, por lo que Pauma estableció objetivos y acciones a desarrollar.

Políticas

Pauma, consciente de que el lugar de trabajo es un punto estratégico para liberrar a la sociedad de la discriminación, tiene 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 de Reconocimiento
- Política salarial
- Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo
- 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 que sigue vigente y en desarrollo en la actualidad.

Acciones

Pauma realiza acciones concretas a favor de la igualdad y contra cualquier tipo de discriminación. Entre las que podemos destacar:

- Cumplimiento de la legislación vigente en materia de inclusión de personas con distintas capacidades.
- Descripción de los Puestos de Trabajo
- Desarrollo del II Plan de Igualdad de Género
- Revisión y actualización del Protocolo de actuación ante situaciones de Acoso sexual y Acoso.
- Participación en la Red de Empresas con Distintivo Igualdad en la

Empresa del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

- Inclusión de los principios de igualdad y no discriminación a la hora de elegir a las personas que van a cubrir los puestos de responsabilidad (promoción).
- Inclusión de los principios de igualdad y no discriminación en los procesos de selección.
- Desarrollo de 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)...

- 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, en la medida de lo posible, a colectivos desfavorecidos y/o en riesgo de estarlo.

- Aplicación del principio de “mismo salario por trabajos de igual valor”
- Búsqueda de una estabilidad en la plantilla apostando por contratos indefinidos que favorecen dicha estabilidad.
- Cálculo de Brecha Salarial de género
- Garantizar la accesibilidad en los puestos de trabajo, acometiendo para ello las obras necesarias en los centros de gestión propia.

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: 171
- ✓ Mujeres: 148 87%
- ✓ Hombres: 23 13%
- ✓ 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 88%
- ✓ Mayores de 45 años: 28 18%
- ✓ Menores de 30 años: 36 23%
- ✓ Personas empleadas no nacionales: 2 1,17%
- ✓ Personas con discapacidad: 2 1,17%
- ✓ Personas empleadas con contrato fijo: 120 70%
- ✓ Personas empleadas con contrato temporal: 51 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.

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

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 (válido hasta 2016 previa presentación de Informes Anuales).



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 son muy limitadas, el Balance de la

Economía del Bien Común ha servido de diagnóstico, entre otras, en materia medioambiental, al igual que en años anteriores nos sirvió la implantación de la Metodología InnovaRSE.

Políticas

Pauma cuenta con una Política Ambiental que es revisada y mejorada periódicamente y un documento de

Declaración de Intenciones en materia de RSE que establece los pasos a dar en el futuro en materia medioambiental.

Acciones

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.

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.

El desarrollo del Plan de acción en materia de RSE junto con el Balance de la Economía del Bien Común y la existencia de la Red Participativa de RSE se han convertido en

herramientas muy válidas para mantener y transversalizar el enfoque preventivo en materia de RSE.

Como acciones concretas cabe destacar las acciones de formación y sensibilización en materia medioambiental:

- Pincelada Formativa “¿Te apuntas?” En la que se invitaba a cuidar el medioambiente desde el puesto de trabajo.
- Pincelada Formativa “Fibra reciclada vs. Fibra virgen” que invitaba a eliminar completamente el uso de papel de fibra virgen.

Seguimiento y medición de impactos

Pauma dispone indicadores de medición de rendimiento y de resultado de los objetivos definidos y 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 ha desarrollar son de bajo calado. Si bien el impacto de nuestra actividad es muy poco significativo en este aspecto y las acciones que podemos realizar muy limitadas, Pauma muestra un compromiso de respeto al medioambiente y analiza constantemente aspectos en los que mejorar buscando riesgos y responsabilidades en materia medioambiental.

El Balance de la Economía del Bien Común ayudó a identificar algunos de ellos, como son:

- La emisión de CO₂ producido por los desplazamientos al puesto de trabajo (importante dispersión de equipos de trabajo por toda la Comunidad de Navarra) y por los desplazamientos dentro del puesto de trabajo para acudir a los hogares de las personas atendidas en estos programas.
- Falta de conocimientos sobre el impacto que genera la actividad que desarrollamos en Pauma.
- Falta de conocimiento de los gestos que cada profesional puede desarrollar para reducir ese impacto.
- Necesidad de formación ambiental.
- Falta de concienciación de un mayor y más eficiente uso de los coches de empresa.

Políticas

Pauma cuenta con una política ambiental que revisa periódicamente y es pública al igual que 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

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, coches de empresa...).

En Pauma existe una Comisión de RSE entre cuyas funciones se encuentra el fomento de actitudes y comportamientos respetuosos con el medioambiente. 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:

- Se envió a todo el personal por correo electrónico un manual de Eficiencia energética y de consejos prácticos para el ahorro de consumos en los locales y oficinas.
- 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 para imprimir borradores, tomar notas...
- Colocación de pegatinas en los interruptores para indicar las luces por zonas y evitar el encendido general
- Colocación de los recipientes necesarios para la clasificación de residuos (plástico, papel/cartón y orgánico) en los centros gestionados por Pauma.
- Realización de acciones de sensibilización con la población usuaria-beneficiaria.
- 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 a entidades comprometidas en esta materia.
- 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.
- Adquisición de coches de empresa para evitar, en lo posible, o al menos reducir, los desplazamientos individuales con coches particulares a los centros de trabajo y a los hogares de las personas atendidas.
- Gestión de 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 3.200 escolares.

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:** 66.299Kwh
- ✓ **Agua:** 222m³
- ✓ **Papel:** 110.000 unidades
- ✓ **Inversiones ambientales:** 0€

Por otro lado, la incorporación de nuevos coches de empresa (6 en total a lo largo de 2015) ha supuesto que las personas

trabajadoras de Pauma hayan recorrido 241.855 km menos en desplazamientos individuales en coches particulares.

Para el próximo año, nos planteamos el cálculo de la Huella de Carbono generada por la entidad.

El proceso finalizará con la definición de un Plan de Mejora donde se recogerán las acciones a realizar en el futuro que redunden en la reducción de las emisiones de CO₂.

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 comunicación interna (nóminas, coordinación entre personas y equipos, información corporativa,...).
- 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.

- Colocación de carteles invitando a un uso responsable de los aparatos de climatización.
- 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.
- Adquisición de servidor, 1 SAI, 2 equipos nuevos y 2 impresoras.

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: 1.969 €
- ✓ Ahorro por el uso de coches de empresa: 10.543 €
- ✓ Kilómetros menos recorridos: 50.207 km

En este año Pauma ha dispuesto 6 coches de empresa para los servicios en los que la intervención se realiza en los domicilios de

la población usuaria. De esta manera, las personas que trabajan en los centros de trabajo que disponen de coche de empresa que utilizaban sus coches personales de manera individual lo hacen ahora de manera colectiva o compartida.

Tal y como se ha citado, tras el Balance del Bien Común realizado por Pauma, nos marcamos como objetivo para 2016 calcular la Huella de Carbono de la entidad e incorporar nuevas tecnologías más respetuosas y que emitan menos CO₂.



Principio 10

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

Diagnóstico

Si bien Pauma no realiza de manera regular una evaluación estándar y específica de riesgos, sí se somete a evaluaciones que incluyen esta dimensión (InnovaRSE,

Economía del Bien Común) lo que ha posibilitado conocer las áreas de mayor riesgo tanto a nivel interno como en el sector.

Políticas

Pauma dispone de políticas y compromisos definidos por escrito cuyo contenido pretenden evitar actos de corrupción.

El Código Ético de Pauma, el Decálogo de Buenas Prácticas Profesionales y los Códigos Deontológicos que regulan las profesiones que desarrollamos las personas de Pauma regulan estos aspectos. Estos obligan a observar las más altas normas de conducta profesional y personal en sus relaciones con las entidades contratantes, la población usuaria y/o 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.

Además, Pauma tiene establecidos como principios:

- La renuncia al ánimo de lucro.
- Una diferencia salarial nunca superior a 1:3.
- No percibir, en ningún caso, un salario superior al que correspondería en la Administración por un puesto homólogo.

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.

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

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 auditoria 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. También en esta línea ha sido importante el Balance del Bien Común realizado en 2015.

Seguimiento y medición de impactos

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. Ha dado a conocer a sus Grupos de Interés las políticas y compromisos establecidos en materia anticorrupción.

Pauma se somete anualmente a una auditoría económica externa.

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.