Informe de Progreso
Pacto Mundial
2018

Pauma

PAUMA
Gestión de recursos sociales y educativos

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

Índice

Carta renovación compromiso _____ Página 2

Información general _____ Página 4

Derechos Humanos _____ Página 8

Normas Laborales _____ Página 13

Medio Ambiente _____ Página 21

Anticorrupción _____ Página 26

PAUMA
Gestión de recursos sociales y educativos

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

Carta de renovación del compromiso

INNOVARSE NAVARRA 1er CICLO DE MEJORA 2016

2010
2013
2016

EFQM Committed to excellence

EXCELENCIA NAVARRA 400+

Mediante esta declaración Pauma ratifica su compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y sus Diez Principios, tal y como lo viene haciendo desde su adhesión a esta iniciativa en 2009.

Igualmente 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.

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 y respetuosa con el medio ambiente y con los derechos humanos.

Para avanzar en este camino, Pauma incorpora la RSE en su cultura, 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, así como ampliar nuestro compromiso con el medio ambiente e incorporar aspectos éticos en el desarrollo de nuestra actividad.

Esta es la manera en la que Pauma continúa incorporando el cumplimiento de estos principios en la sistemática de gestión, trabajando para alcanzar los objetivos establecidos en esta línea y planteándonos nuevos retos de futuro, además de difundir nuestro compromiso entre nuestros grupos de interés y apoyando públicamente esta iniciativa.

En la actualidad la iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Metodología InnovaRSE, la Economía del Bien Común y el estándar B Corp son las 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 en el camino hacia la sostenibilidad.

PAUMA
Gestión de recursos sociales y educativos

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

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

C/ Valtierra 13 Bajo
31015 Pamplona (Navarra)
T. 948 383 352 - F. 948 383 374
CIF: 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 infancia, familias, jóvenes, tercera edad y el entorno educativo. Además, llevamos a cabo programas que facilitan la conciliación, apoyan la incorporación social o laboral de personas adultas 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 setenta profesionales que integran equipos interdisciplinares, con formación en distintas áreas: psicología, pedagogía, educación social, trabajo social, animación sociocultural, educación ambiental, gestión económica y empresarial.

Pauma es una empresa 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, para su desarrollo, nuestra entidad debe apoyarse fuertemente 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.

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

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: 176
- ✓ Sector: Otros
- ✓ Actividad: Gestión de recursos sociales y educativos
- ✓ Ventas / Ingresos: 4.939.339€
- ✓ Margen neto o de explotación: 0,52%
- ✓ Productividad del empleo (facturación/plantilla total): 28.064,43€
- ✓ 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: Ninguno
- ✓ Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2018
- ✓ Fecha de la memoria anterior más reciente: 2017
- ✓ Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual

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

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 Empresa, 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 4 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 6 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.

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

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.

Principio 2

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

Diagnóstico

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.

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

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

pueden surgir en acciones empresariales comunes.

La influencia del Grupo de Interés Entidades proveedoras en la actividad de Pauma, y viceversa, el impacto que tiene la actividad de Pauma en este grupo de interés, se considera poco relevante dada la poca entidad de las compras que realizamos.
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.

Con el fin de avanzar en la protección de los derechos humanos, 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 por traslados "In Itinere" e "In misión", 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). A lo largo de 2018 se ha realizado la evaluación de riesgos de todos los puestos de Pauma.

  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…

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

Políticas

Entre las políticas de Pauma, destacamos:

- Política de Prevención de Riesgos laborales
- Política de formación
- Política de gestión de Recursos Humanos
- 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,

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.

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

Acciones

Entre las acciones que desarrolla Pauma en esta materia destacamos:

- 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 (mujeres en su mayoría) 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 (Mindfulness, Ritos para el bienestar, Formación en Primeros Auxilios, Seguridad vial, Energía positiva en líderes, etc.).

- 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.

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

- Incorporación de la perspectiva de género en la intervención: Pauma realiza acciones formativas dirigidas a los distintos equipos profesionales con el fin de garantizar que la actividad que desarrollamos con la población usuaria/beneficiaria se realiza con perspectiva de género.

- Con entidades proveedoras de servicios cuando el nivel de colaboración lo permite, acaban convirtiéndose en alianzas de la entidad (consultoría, servicios de

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

impresión, etc.). Estas entidades se integran y participan, así como otros grupos de interés, en la definición de determinados procesos, grupos de trabajo internos, etc.

- 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, como son la contratación de personas en riesgo de exclusión social o la gestión sostenible de recursos.

- Planifica sus ventas y sus pedidos para evitar, en la medida de lo posible, tener unos plazos muy ajustados con las entidades proveedoras.

- 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.

- Dispone de condiciones de pago predefinidas que acuerda con sus entidades proveedoras. En todos los casos es pago al contado o a un máximo de 30 días. Las formas de pago se establecen también en base a las preferencias de la entidad proveedora.

- En los proyectos técnicos con los que concursa para la gestión de los diferentes servicios, incorpora información sobre su compromiso con la RSE.

- 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".

- Cambio de compañía eléctrica a Goiener: Cooperativa de generación y consumo de energía renovable.

- Proceso de selección donde se establecen principios que aseguran el derecho al trabajo, a la no discriminación y a la privacidad.

- Igualdad: Desarrollo del III Plan de Igualdad de Género de Pauma.

- Plan de acogida: se revisa periódicamente aplicando los ajustes necesarios.

- Plan de Conciliación: desarrollo del Plan según lo previsto.

- La implantación del Modelo de Gestión Avanzada nos permite detectar áreas de mejora en todos los aspectos de gestión de Pauma

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

Seguimiento y medición de impactos

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

Algunas de las herramientas empleadas durante 2018 han sido:

- Encuesta sobre clima laboral
- Encuestas de satisfacción de la población usuaria
- Auditoría externa económica
- Buzón de sugerencias interno
- Encuestas de satisfacción de acciones formativas
- Encuestas de impacto de acciones formativas

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

PAUMA
Gestión de recursos sociales y educativos

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

Principio 3

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

Principio 4

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

Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6

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

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

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.

- La constitución de una Comisión Paritaria de seguimiento, aplicación e interpretación del Convenio, constituida por las partes firmantes, que se reúne a instancia de cualquiera de las partes sin mediar más de seis días desde la petición formal de reunión.

Pauma considera que el trabajo forzoso no es un factor de riesgo elevado en su entidad, dado:

- 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.

- La negociación colectiva y la existencia de la Comisión Paritaria.

- El registro de horas para garantizar la no existencia de horas extras.

- El tipo de actividad a la que nos dedicamos, la gestión de recursos sociales y educativos.
  Pauma gestiona servicios de detección de casos de 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.
  Teniendo en cuenta nuestro objeto de trabajo, consideramos que el trabajo infantil no es un factor de riesgo.

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 hemos 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 2016), Balance de la Economía del Bien Común (2015), los diagnósticos de igualdad de género (2009, 2013 y 2016) y, por último, el diagnóstico siguiendo el estándar B Corp (2017).

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.

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

Los distintos diagnósticos a los que se somete la entidad le permite poner la lupa, entre otros, en los aspectos relativos a normas laborales.

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

El primer marco de referencia legal en Pauma es el Convenio de empresa (vigente hasta 2020) que regula las relaciones entre la entidad y sus trabajadoras y trabajadores. Entre ellas:

- Clasificación del personal
- Ingreso y cese en el trabajo
- Condiciones laborales
- Condiciones económicas
- Mejoras sociales
- Faltas y sanciones
- Tablas salariales
- Jornada anual

Por otro lado, 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 Personas
- Política de RSE
- Compromiso RSE
- Compromiso de igualdad
- Compromiso de no discriminación
- Plan de Igualdad de Género
- Política y Plan de PRL
- Protocolo de actuación frente a agresiones
- Protocolo de actuación ante Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo
- Declaración de principios en materia de acoso
- Plan de acogida
- Plan de conciliación
- Plan de formación
- Política de acceso
- Política de conciliación
- Política de formación
- Política de gestión
- Política de promoción
- Política de Reconocimiento
- Política salarial
- Valores

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

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

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 (universidades, centros de Formación Profesional…).

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

Pauma concibe la conciliación como algo que atañe a cualquier persona, independientemente de cuál sea su sexo y/o circunstancias y amplía su alcance a las necesidades de la atención a personas adultas 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.

En esta línea, realiza una firme apuesta por la conciliación corresponsable planteando una política que se asienta en entender el cuidado de la vida de las personas, la sostenibilidad de la vida, y por lo tanto la conciliación y la corresponsabilidad como una necesidad social. La necesidad de establecer una nueva organización social y familiar que facilite que las personas puedan satisfacer sus necesidades en los diferentes ámbitos de la vida y atender a las responsabilidades de los ámbitos privado y público.

Pauma cuenta con una política de Conciliación corresponsable, 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 forman 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.

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.

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.

Pauma, consciente de que el lugar de trabajo es un punto estratégico para liberar 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.

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 estuvo vigente hasta 2016, que tras su evaluación dio pie a la redacción y aprobación del III Plan de Igualdad de Pauma que estamos desarrollando en la actualidad.

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.

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

Acciones

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.

De la misma manera, 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 direcciones ejecutivas 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 crearon 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 o agrupación de ellos 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.

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

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

Por otro lado, Pauma tiene establecido un sistema de recogida de necesidades y/o demandas 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 y de los accidentes por traslados “In Itinere” e “In Misión”.

Anualmente se realizan encuestas de satisfacción entre las personas de Pauma.

Existe el Comité de Seguridad y Salud que trabaja para desarrollar la prevención y la promoción de la salud en la entidad. 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.

Cumplimos con la legislación laboral vigente y la mejoramos a través del Convenio Colectivo de Pauma que amplía y mejora en muchos aspectos el Estatuto General de las Personas Trabajadoras.

En 2018 hemos tenido Inspección de Trabajo sobre contratación.

En nuestro quehacer cotidiano realizamos acciones de sensibilización sobre la importancia de respetar los derechos de niños y niñas.

De igual manera, gestionamos servicios de protección a la infancia y adolescencia en los que intervenimos en situaciones de menores en riesgo y desamparo. Desde estos servicios participamos en el diseño y revisión de los procedimientos de intervención e instrumentos de valoración de situaciones de desprotección.

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.

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 III Plan de Igualdad de Género

- Revisión y actualización del Protocolo de actuación ante situaciones de Acoso sexual y Acoso.

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

- Participación en la Red de Empresas con Distintivo Igualdad en la Empresa del Ministerio de la Presidencia, relaciones con las Cortes 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".

- Cálculo de Brecha Salarial de género.

- Búsqueda de una estabilidad en la plantilla apostando por contratos indefinidos que favorecen dicha estabilidad.

- 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

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 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

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.

El Protocolo frente al Acoso sexual y Acoso por Razón de Sexo tiene establecidos mecanismos de registro de expedientes

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

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…
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. Para ello realizamos un seguimiento de los efectos observados en las y los menores con quienes trabajamos.

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

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

- ✓ Número de personas empleadas: 176
- ✓ Mujeres: 161 91%
- ✓ Hombres: 16 9%

- ✓ Personas con cargos directivos frente a personas empleadas: 10 6%
- ✓ Personas con cargos directivos mujeres: 7 70%
- ✓ Personas con cargos directivos hombres: 3 30%

- ✓ Mujeres en puestos de responsabilidad: 29 81%
- ✓ Mayores de 45 años: 32 18%
- ✓ Menores de 30 años: 35 20%

- ✓ Personas empleadas no nacionales: 2 1,14%
- ✓ Personas con discapacidad: 2 1,14%

- ✓ Personas empleadas con contrato fijo: 107 61%
- ✓ Personas empleadas con contrato temporal: 69 39%

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.

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 y en 2016 (válido hasta 2020 previa presentación de Informes Anuales).

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

Principio 7

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

Principio 8

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

Principio 9

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

Diagnóstico

Pauma mantiene su compromiso de respeto hacia el medioambiente. Si bien el impacto de su actividad es muy poco significativo en este sentido y las acciones que se pueden realizar son muy limitadas, a lo largo de los años se ha sometido a diferentes autoevaluaciones (InnovaRSE, B-Corp, Bien Común…) buscando riesgos y

responsabilidades en materia ambiental. Todas las autoevaluaciones reflejan 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.

Entre los riesgos detectados recalcamos:

- La emisión de CO_2 producido por los desplazamientos al puesto de trabajo, "In Itinere" (importante dispersión de equipos de trabajo por toda la Comunidad de Navarra), y por los desplazamientos dentro del puesto de trabajo, "In Misión", 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 mayor 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 es revisada y mejorada periódicamente y un documento de Declaración de Intenciones en materia de RSE que establece los pasos a dar en materia medioambiental.

Ambos documentos son públicos a través del Banco de Reflexiones para las personas de la entidad y la página web.

Acciones

La herramienta de medición de impacto B Corp se junto al desarrollo del Plan de acción en materia de RSE derivado del planteamiento del 1er Ciclo de Mejora de la metodología InnovaRSE, que junto con las acciones de mejora establecidas a la conclusión del Balance de la Economía del Bien Común y la existencia de la Red Participativa de RSE son instrumentos muy válidos para mantener y transversalizar el enfoque preventivo en materia medioambiental.

Entre las dificultades aún existentes o detectadas destacamos:

- La dispersión geográfica de los centros de trabajo.
- La variedad de instalaciones y programas gestionados.
- Actividad medioambientalmente poco relevante.

Por otro lado, entre los apoyos detectados subrayamos:

- El aumento de la sensibilidad ambiental de las personas de la

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

entidad y de las personas usuarias/beneficiarias.

- La inclusión de requisitos ambientales en los condicionados de los concursos.

Por último, como necesidades existentes o detectadas, queremos recalcar:

- Sensibilización y concienciación de las personas que forman parte de Pauma.

- Acceso a conocimientos relativos a Buenas Prácticas ambientales, gestión ambiental, etc.

- Incremento de la participación e intercambio de experiencias ambientales dentro de la entidad.

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, gestión de residuos, renovación de las tecnologías utilizadas …):

- Tener a disposición de todo el personal el 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 para comunicación interna (nóminas, coordinación entre personas y equipos, información corporativa,…) o a través del repositorio seguro para transmisión de documentos.

- 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 para imprimir borradores, tomar notas...

- Utilización de elementos de iluminación de bajo consumo.

- Colocación de pegatinas en los interruptores para indicar las luces por zonas y evitar el encendido general.

- Colocación de termostatos para regular la calefacción.

- Colocación de carteles invitando a un uso responsable de los aparatos de climatización.

- Realización de acciones de sensibilización con la población usuaria-beneficiaria.

- Colocación de los recipientes necesarios para la clasificación de residuos (plástico, papel/cartón, orgánico y resto) en los centros gestionados por Pauma.

- Selección y clasificación de los residuos generados.

- Entrega en puntos limpios y/o contenedores específicos de la mancomunidad toners, cartuchos de impresora y otros residuos informáticos.

- Adquisición de nuevos equipos informáticos más eficientes y respetuosos con el medioambiente, reemplazando los antiguos,

obsoletos y menos eficientes y respetuosos con el medio ambiente (8 portátiles y 1 impresora).

- Adquisición de productos de limpieza respetuosos con el medioambiente a entidades comprometidas en esta materia.

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

- Inclusión en los proyectos presentados a concurso de un apartado de actuaciones ambientales a desarrollar tanto por el equipo gestor como con la población usuaria/beneficiaria.

- Fomentar el uso de papel reciclado.

- Adquisición y uso de coches de empresa para evitar, en lo posible, o al menos reducir, los desplazamientos individuales con coches particulares "In Itinere" e "In Misión", con el objetivo de reducir el consumo de combustible y la emisión de gases.
  En 2018, 6 de esos coches son híbridos automáticos

- 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

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

- Colocación de sistema de telefonía watchguard y Redes locales y VPN en las sedes.

Seguimiento y medición de impactos

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

Para ello, Pauma dispone de 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.

- ✓ Electricidad: 94.547 Kwh
- ✓ Agua: 174 m^3
- ✓ Papel: 96.250 unidades
- ✓ Total coches empresa: 10
  - o Total híbridos: 6
- ✓ % plantilla que usa coches de empresa: 54,1%
- ✓ Reducción kilómetros recorridos en desplazamientos individuales en coches particulares: 185.016 km
- ✓ Ahorro por el uso de coches de empresa: 5.605,21 €
- ✓ 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: 879 €

En 2018 hemos contratado con GoiEner. Se trata de un proyecto cooperativo de generación y consumo de energía renovable. Persigue el objetivo de que la

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

energía (verde) generada por la cooperativa sea la equivalente a la cantidad de energía consumida por sus socias.

En este año Pauma ha dispuesto de 10 coches de empresa para los servicios en los que se realizan desplazamientos "In Misión". De esta manera, las personas que trabajan en los centros de trabajo que disponen de coche de empresa que utilizaban sus coches particulares de manera individual lo hacen ahora de manera colectiva o compartida.

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

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 (B Corp, 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 compromisos 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

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

El administrador de Pauma, en cumplimiento de sus deberes, firma anualmente un certificado sobre cuestiones de conflictos de interés. En dicho certificado se recoge si él, o alguna de las personas con vinculación, se ha encontrado o se encuentra en situaciones de conflicto de interés en base a:

- Si ha realizado transacciones con la entidad, o, en caso de realizarlas, se ha tratado de operaciones ordinarias,

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

hechas en condiciones estándar para la clientela y de escasa relevancia, entendiendo por tales aquellas cuya información no sea necesaria para expresar la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de la entidad.

- Si ha utilizado el nombre de la entidad y ha invocado su condición de administrador para influir indebidamente en la realización de operaciones privadas.

- Si ha hecho uso de los activos sociales, incluida la información confidencial de la entidad, con fines privados.

- Si se ha aprovechado de las oportunidades de negocio de la entidad.

- Si ha obtenido ventajas o remuneración de terceros distintos de la entidad y su grupo, asociadas al desempeño del cargo, salvo, en su caso, que se tratara de atenciones de mera cortesía.

- Si ha desarrollado actividades por cuenta propia o cuenta ajena que entrañen una competencia efectiva, actual o potencial, con la entidad o que, de cualquier otro modo, le sitúen en un conflicto permanente con los intereses de la entidad.

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.

Por otro lado, Pauma ha dado a conocer a sus Grupos de Interés las políticas y compromisos establecidos en materia anticorrupción.

En la misma línea, 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.