



INFORME

MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD



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

Elaborado por: Pauma s.l.
Fecha: Octubre 2012

BR-59/201211-01

ÍNDICE:

INTRODUCCIÓN	4
COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA	4
PARTICIPACIÓN EN ACCIONES FORMATIVAS	5
PARTICIPACIÓN EN ÓRGANOS DE DIRECCIÓN	6
PRESENCIA EN CARGOS DIRECTIVOS Y PUESTOS DE RESPONSABILIDAD	7
ACCESO A CARGOS DIRECTIVOS Y PUESTOS DE RESPONSABILIDAD	8
INCIDENCIA DE LA MATERNIDAD EN EL ACCESO Y LA PERMANENCIA EN CARGOS DIRECTIVOS Y PUESTOS DE RESPONSABILIDAD	9
ADOPCIÓN DE POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN	10

INTRODUCCIÓN

A continuación presentamos un breve informe en el que se refleja la realidad de Pauma en cuanto a la representatividad de las mujeres en puestos de responsabilidad.

Los datos que aparecen son el resultado de la aplicación, a lo largo de los años, de diversas políticas y medidas proactivas de impulso de las mujeres hacia puestos directivos como estrategia de gestión de personas y desde la convicción y la experiencia de que la incorporación de mujeres en puestos de liderazgo es un importante componente del éxito empresarial.

La igualdad de género es parte de la cultura de Pauma, es un valor transversal en todas las actuaciones de esta entidad, tanto en la propia gestión como en la de los distintos recursos que gestiona para otras entidades.

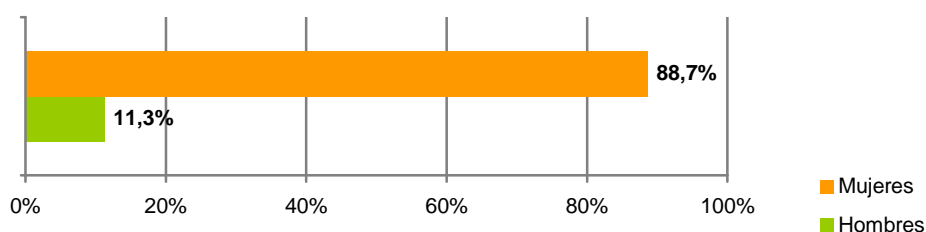
COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA

Pauma es una entidad cuya misión es la gestión de recursos sociales y educativos, siendo su principal valor las personas que componen la entidad.

Los datos revelan claramente que actúa en un sector muy feminizado, donde el porcentaje de mujeres tituladas en las formaciones académicas requeridas, supera ampliamente al de los hombres.

- Personas tituladas en las formaciones habitualmente requeridas para la contratación

Formación en: Animación socio-cultural, Educación Infantil, Intervención Social, Trabajo Social	MUJERES	HOMBRES
	%	%
TOTALES	88,7%	11,3%

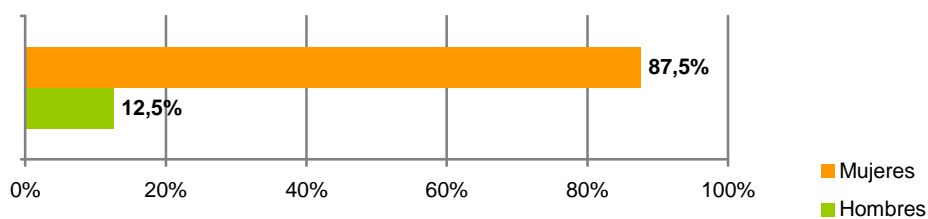


Fruto de esta feminización del sector, la plantilla de Pauma está compuesta en su mayoría por mujeres.

No obstante, Pauma ha desarrollado acciones dirigidas a garantizar una selección no discriminatoria:

- ✓ Elaboración de una Guía de Selección No Discriminatoria que establece una serie de pautas en las diferentes fases del proceso de selección, entre ellas las entrevistas, que garantizan que se atiende únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido personal.
Esta guía se ha difundido entre las personas encargadas de los procesos de selección en Pauma.

	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
TOTAL PLANTILLA	128	100%	112	87,5%	16	12,5%



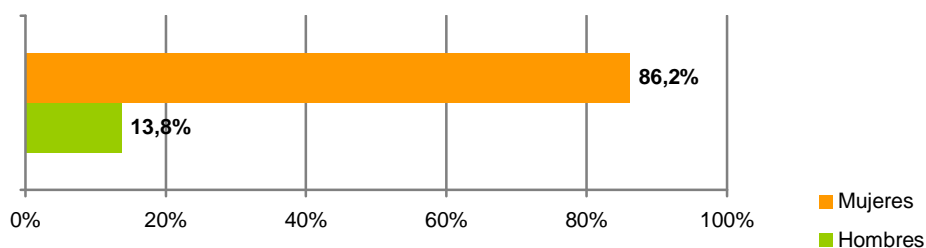
PARTICIPACIÓN EN ACCIONES FORMATIVAS

Uno de los cimientos fundamentales y prioritarios en el contexto de la gestión de personas de Pauma es la formación como eje estratégico de la entidad. El enfoque de la formación en Pauma persigue aprovechar al máximo el talento y por ello no da lugar a discriminaciones por ninguna razón.

Algunas de las medidas puestas en marcha a lo largo de estos años han sido:

- ✓ Facilitar la formación y el reciclaje del personal de tal manera que se garantice la promoción interna de manera igualitaria.
- ✓ Permitir compatibilizar la participación en acciones formativas con las distintas responsabilidades del personal.
- ✓ Minimizar la desconexión de profesionales que se encuentran de baja por riesgo durante el embarazo o permiso por maternidad y/o paternidad permitiendo que participen en acciones de formación.

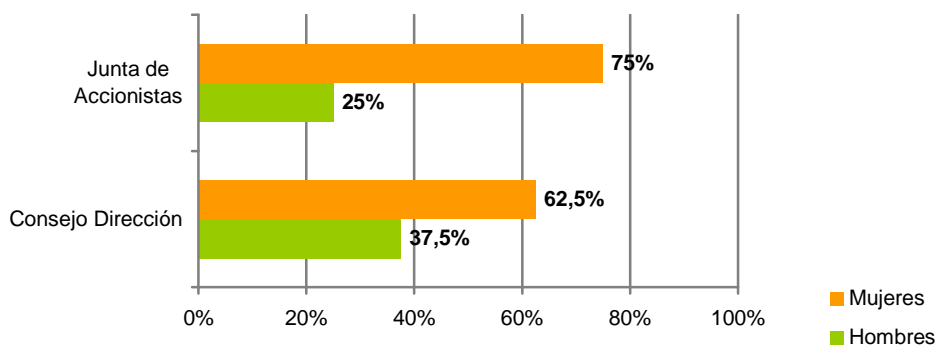
	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
AÑO 2011	58	100%	50	86,2%	8	13,8%



PARTICIPACIÓN EN ÓRGANOS DE DIRECCIÓN

Los porcentajes de participación de las mujeres de la entidad en los máximos órganos de toma de decisiones responden al principio de Pauma de aprovechar las capacidades y el potencial de sus personas.

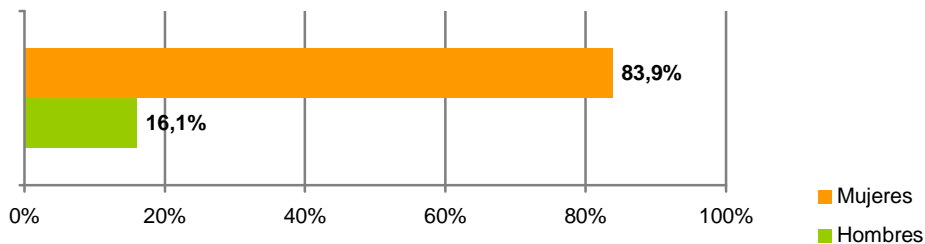
	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
JUNTA DE ACCIONISTAS	4	100%	3	75%	1	25%
CONSEJO DIRECCIÓN	8	100%	5	62,5%	3	37,5%



PRESENCIA EN CARGOS DIRECTIVOS Y PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

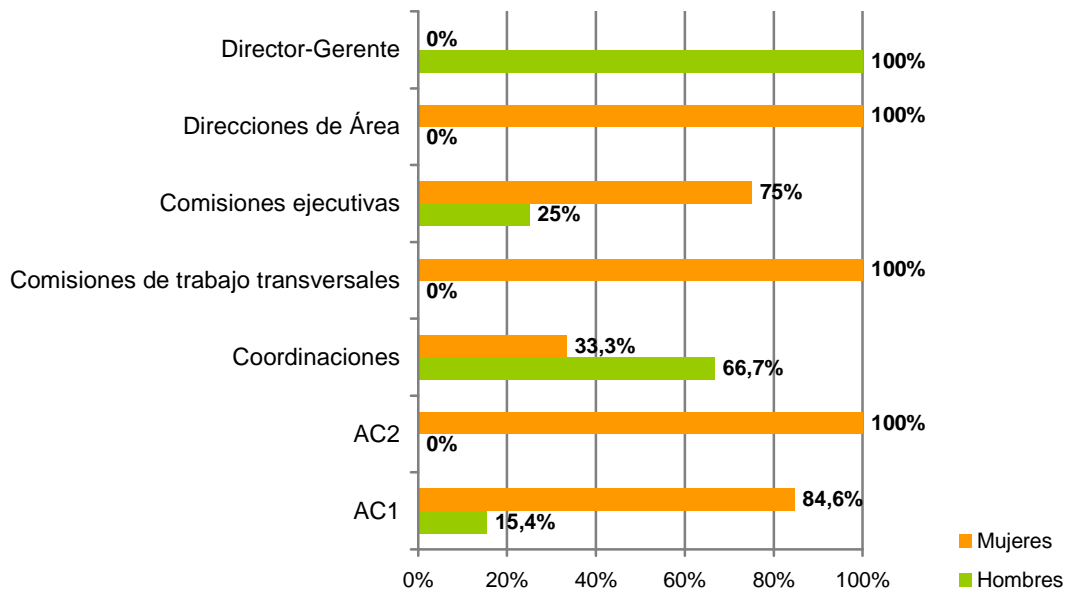
La presencia de mujeres en el vértice jerárquico de Pauma se ha conseguido aplicando medidas tendentes a evitar el "techo de cristal" o "suelo pegajoso". Así, los porcentajes de mujeres en puestos de liderazgo se asemejan a los porcentajes de mujeres que conforman la entidad.

	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
TOTAL CARGOS DIRECTIVOS Y PUESTOS DE RESPONSABILIDAD	31	100%	26	83,9%	5	16,1%



- Presencia en cargos directivos y puestos de responsabilidad por niveles

	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
DIRECTOR-GERENTE	1	100%	0	0%	1	100%
DIRECCIONES DE ÁREA	4	100%	4	100%	0	0%
COMISIONES EJECUTIVAS	4	100%	3	75%	1	25%
COMISIONES DE TRABAJO TRANSVERSALES	2	100%	2	100%	0	0%
COORDINACIONES	3	100%	1	33,3%	2	66,7%
AC2	10	100%	10	100%	0	0%
AC1	13	100%	11	84,6%	2	15,4%

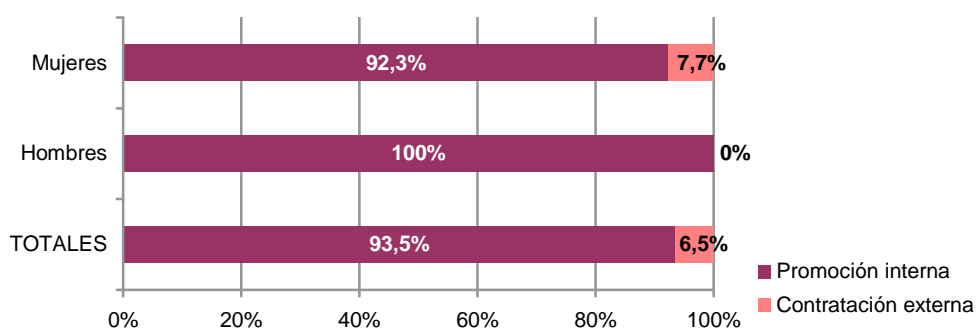


ACCESO A CARGOS DIRECTIVOS Y PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

Entre las medidas implementadas para gestionar las posibles “barreras invisibles” en el acceso de las mujeres a cargos directivos y puestos de responsabilidad destacamos:

- ✓ Optar por la promoción interna como opción preferente.

	TOTAL		PROMOCIÓN INTERNA		PROMOCIÓN EXTERNA	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Mujeres	26	100%	24	92,3%	2	7,7%
Hombres	5	100%	5	100%	0	0%
TOTALES	31	100%	29	93,5%	2	6,5%



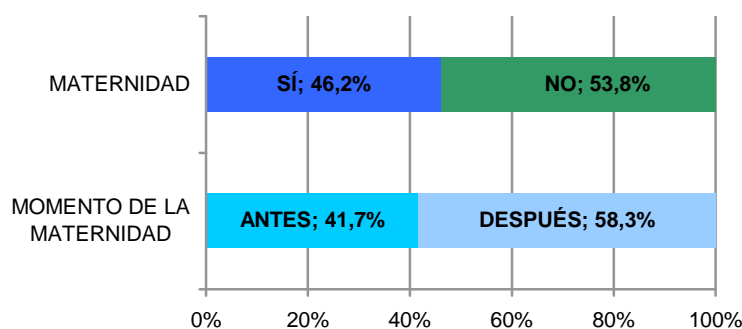
INCIDENCIA DE LA MATERNIDAD EN EL ACCESO Y LA PERMANENCIA EN CARGOS DIRECTIVOS Y PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

Pauma ha puesto en marcha medidas que garantizan que la maternidad, que en muchos casos coincide con el momento de desarrollo profesional clave para acceder a puestos directivos, no sea un obstáculo en la trayectoria profesional de las mujeres. Entre ellas destacamos:

- ✓ Incorporación del Riesgo durante el embarazo en los Planes de PRL.
- ✓ Elaboración de una Guía de Promoción Igualitaria y difusión entre las personas encargadas de los procesos de promoción en Pauma.
- ✓ Minimizar la desconexión de profesionales que se encuentran de baja por riesgo durante el embarazo o permiso por maternidad y/o paternidad permitiendo que participen en acciones de formación.

TOTAL MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS Y PUESTOS DE RESPONSABILIDAD		MATERNIDAD SÍ		MATERNIDAD NO	
Nº	%	Nº	%	Nº	%
26	100%	12	46,2%	14	53,8%

	TOTAL		ANTES DE ASUMIR LA RESPONSABILIDAD		DESPUÉS DE ASUMIR LA RESPONSABILIDAD	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
MOMENTO DE LA MATERNIDAD	12	100%	24	92,3%	2	7,7%



ADOPCIÓN DE POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN

Pauma tiene establecida una Política de Conciliación que establece la gestión individualizada de las medidas de conciliación.

Partiendo de que las necesidades de conciliación no es algo exclusivo de madres trabajadoras, ni tan siquiera de las mujeres de Pauma, sino que es algo tanto de mujeres como de hombres, la Política de Conciliación de nuestra entidad consiste en estudiar con cada profesional con necesidades de conciliación o expectativas de ésta, su situación concreta y particular, para buscar la mejor adecuación posible a estas necesidades.

Finalmente la elección de la medida depende de las necesidades e intereses de la persona trabajadora y de las posibilidades de la entidad, lo que supone ajustar los mecanismos de compensación para que todas las partes afectadas se sientan y sean parte de la solución y no del problema.

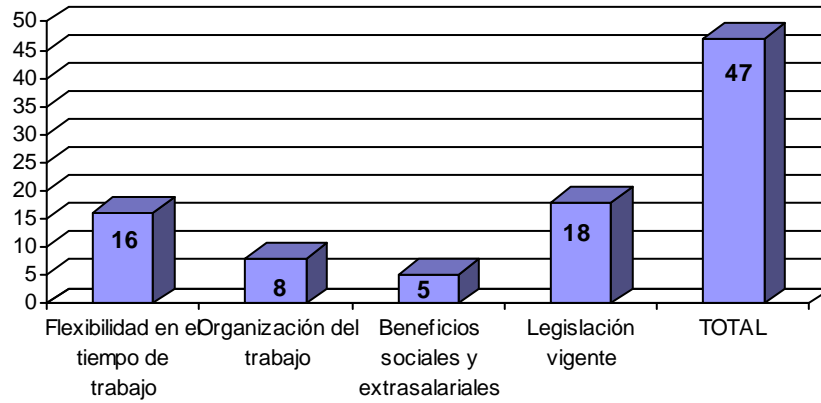
Así, las posibles medidas de conciliación que se pueden disfrutar en Pauma constituyen un menú abierto, que garantiza la igualdad de oportunidades en su uso y la ausencia de cualquier tipo de discriminación como consecuencia de su disfrute.

Esta política de conciliación, además de avanzar hacia la corresponsabilidad, constituye un importante elemento de retención de talento, favorece la presencia de las mujeres en el trabajo y su permanencia en la entidad.

Entre las medidas desarrolladas recalcamos:

- ✓ Puesta en marcha de un Plan de Conciliación.
- ✓ Registro anual de medidas de conciliación disfrutadas.
- ✓ Elaboración de un Catálogo de medidas de conciliación disfrutadas.
- ✓ Pasación de un Cuestionario sobre necesidades de conciliación.

NÚMERO MEDIDAS DISFRUTADAS EN 2011



% PERSONAS QUE HAN DISFRUTADO MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN 2011

