

ASOCIACIÓN JOMAD

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

FECHA | 27/08/2021
REVISIÓN | 01

Realizado/Revisado por:
Manuel Gálvez Rueda
Gregorio Catalina Sánchez

Aprobado por:
Junta Directiva Asociación JOMAD

ÍNDICE

1. Introducción.
2. Características generales de la plantilla
3. Acceso y selección a la empresa.
4. Clasificación profesional.
5. Modalidades de contratación y jornada laboral.
6. Antigüedad en la empresa.
7. Promoción profesional.
8. Formación profesional.
9. Conciliación de la vida familiar, laboral y profesional.
10. Retribución y política salarial
11. Salud laboral desde perspectiva de género.
12. Prevención del acoso sexual y moral por razón de sexo en el ámbito laboral.
13. Propuestas de mejora.

1. Introducción

Un diagnóstico es un análisis detallado del grado de igualdad de mujeres y hombres en la empresa o entidad con objeto de detectar oportunidades de mejora y diseñar una intervención global a favor de la igualdad. El diagnóstico ha de realizarse utilizando una combinación de técnicas de investigación social de corte cuantitativo y cualitativo y contar con la participación de la plantilla y la representación de las personas trabajadoras.

En el presente documento se van a analizar los siguientes aspectos:

- Características generales de la plantilla
- Acceso y selección a la empresa.
- Clasificación profesional.
- Modalidades de contratación y jornada laboral.
- Antigüedad en la empresa.
- Promoción profesional.
- Formación profesional.
- Conciliación de la vida familiar, laboral y profesional.
- Retribución y política salarial
- Salud laboral desde perspectiva de género.
- Prevención del acoso sexual y moral por razón de sexo en el ámbito laboral

Como resultado del análisis de las mencionadas dimensiones podremos obtener resultados que reflejarán la situación de la empresa **Asociación JOMAD**.

Una vez obtenidas las conclusiones, se podrá llevar a cabo la elaboración del Plan de Igualdad, que la Ley Orgánica de Igualdad define como *“un conjunto ordenado de medidas, **adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación**, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”* (Art. 46 Ley Orgánica 3/2007).

2. Características generales de la plantilla

Análisis cuantitativo

Plantilla media de personas trabajadoras

Año 2016

2016					
HOMBRES			MUJERES		
Fijos	Temporales	Otros	Fijos	Temporales	Otros
7	1	0	5	3	0

BAJAS 2016	
HOMBRES	MUJERES
12,50%	37,50%

Año 2017

2017					
HOMBRES			MUJERES		
Fijos	Temporales	Otros	Fijos	Temporales	Otros
7	1	0	5	2	0

BAJAS 2017	
HOMBRES	MUJERES
37,50%	28,57%

Año 2018

2018					
HOMBRES			MUJERES		
Fijos	Temporales	Otros	Fijos	Temporales	Otros
5	1	0	4	3	0

BAJAS 2018	
HOMBRES	MUJERES
50%	28,57%

Año 2019

2019					
HOMBRES			MUJERES		
Fijos	Temporales	Otros	Fijos	Temporales	Otros
3	1	0	6	1	0

BAJAS 2019	
HOMBRES	MUJERES
0%	28,57%

Año 2020

2020					
HOMBRES			MUJERES		
Fijos	Temporales	Otros	Fijos	Temporales	Otros
4	1	0	7	3	0

BAJAS 2020	
HOMBRES	MUJERES
20%	40%

Distribución de la plantilla actual según edad y sexo

Distribución de la plantilla por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	0	0%	0	0%	0
21 – 25 años	0	0%	1	16,50%	1
26 – 35 años	4	44%	1	16,50%	5
36 – 45 años	4	44%	2	33,50%	6

46 años y más	1	12%	2	33,50%	3
TOTAL	9	100%	6	100	%

Análisis cualitativo

Como podemos observar en los datos anteriores

- En 2016 hubo el mismo número de mujeres que de hombres contratados. Durante ese año se produjeron dos bajas laborales de mujeres por embarazo de alto riesgo, una de estas mujeres solicitó y se le concedió la baja por maternidad y luego una excedencia voluntaria para el cuidado de sus hijos/as, también se produce una rescisión de un contrato. Con respecto a los hombres, se produjo una extinción de un contrato.

- En 2017 observamos que el número de hombres contratados supera en una persona al número de mujeres contratadas. Durante ese año se produce la incorporación de una mujer en excedencia voluntaria por cuidado de sus hijos/as. Además otra mujer solicitó y se le concedió la baja por maternidad y luego una excedencia voluntaria para el cuidado de sus hijos/as. Con respecto a los hombres se produce una baja laboral por enfermedad, se producen dos extinciones de contrato.

- En 2018 observamos cómo el número de mujeres contratadas supera en una persona al de hombres contratados. Durante ese año se produce la incorporación de una mujer en excedencia voluntaria por cuidado de sus hijos/as, también se produce la extinción de un contrato. Con respecto a los hombres se producen dos extinciones de contrato.

- En 2019 observamos que durante ese año se produce la extinción de un contrato de una mujer, además se produce una baja laboral de una mujer por enfermedad. Con respecto a los hombres se produce la incorporación a la plantilla de un nuevo trabajador.

- En 2020 observamos que el número de mujeres contratadas aumenta y pasa de ser 7 mujeres contratadas en el año 2019 a 10 mujeres contratadas en el año 2020, con respecto a los hombres se observa que el número de hombres contratados aumenta y pasa de ser de 4 hombres contratados en el año 2019 a 5 hombres contratados en el año 2020. Durante el año 2020 con respecto a las mujeres se produce la contratación de tres mujeres, además una mujer con contrato temporal pasa a contrato indefinido, también se produce la extinción de un contrato temporal de una mujer y la baja

laboral de dos mujeres por enfermedad y la baja laboral de una mujer por accidente laboral. Con respecto a los hombres, se produce la incorporación a la plantilla de un nuevo trabajador temporal y la baja posterior por extinción de contrato temporal.

- En 2021 observamos cómo el número de mujeres contratadas es de nueve y el de hombres contratados es de seis.

3. Acceso y selección a la empresa.

Análisis cuantitativo

Número de CV recibidos					
Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2016	30	71%	12	29%	42
Año 2017	35	76%	11	24%	46
Año 2018	32	74%	11	26%	43
Año 2019	36	72%	14	28%	50
Año 2020	42	76%	13	24%	55
TOTAL	175	369%	61	131%	236

Número de incorporaciones					
Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2016	1	25%	3	75%	4
Año 2017	0	0%	1	100%	1
Año 2018	1	100%	0	0%	1
Año 2019	0	0%	1	100%	1
Año 2020	3	75%	1	25%	4
TOTAL	5	200%	6	300%	11

Análisis cualitativo

¿Qué factores determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación? (P. ej. Necesidades de producción, sustituciones, jubilaciones, introducción de nuevas tecnologías, incentivos de contratación, etc.)

La Asociación JOMAD inicia los procesos de selección y contratación cuando se producen jubilaciones, sustituciones, bajas laborales por enfermedad o accidente laboral, bajas por excedencias.

¿Qué sistemas de reclutamiento de candidaturas utiliza la empresa?

El sistema de reclutamiento de candidaturas utilizado por la Asociación JOMAD es a través de una bolsa de empleo interna.

¿Quién y cómo se solicita la incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto?

La Junta Directiva de la Asociación JOMAD, es la encargada de solicitar la incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto.

¿Quién y cómo se definen los perfiles requeridos para cada puesto?

La Junta directiva de la Asociación JOMAD, es la encargada de definir los perfiles requeridos para cada puesto. Se definen a través de las necesidades que surjan.

¿Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa?

Si se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la Asociación JOMAD.

En caso afirmativo, ¿qué sistema se utiliza para realizar la publicación?

El sistema utilizado para realizar la publicación de las vacantes disponibles es a través del correo electrónico de la Asociación JOMAD.

¿Qué métodos se utilizan para seleccionar al personal? Enumere las pruebas utilizadas por orden de utilización e indique cuáles son eliminatorias.

1º Estudio del perfil del currículum. Eliminatoria.

2º Entrevista personal. Eliminatoria.

¿Qué personas intervienen en cada fase del proceso?

En ambas fases del proceso interviene la Junta Directiva de la Asociación JOMAD.

¿Quién o quiénes tienen la última decisión sobre la incorporación?

La última decisión sobre la incorporación la tiene la Junta Directiva de la Asociación JOMAD.

¿Observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía?

No existen barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la Asociación JOMAD.

¿Observa que existan puestos o departamentos en la compañía que estén especialmente masculinizados (mayoría de hombres)? En caso afirmativo, indique qué tipo de puestos y las razones que los provocan.

No existen puestos o departamentos en la Asociación JOMAD que estén masculinizados.

4. Clasificación profesional

Análisis cuantitativo

En **Asociación JOMAD** nos encontramos ante las siguientes categorías profesionales:

- ▶ Categoría I. Licenciados/as Universitarios/as.
- ▶ Categoría II. Diplomados/as Universitarios/as.
- ▶ Categoría III. Titulados/as técnicos/as superiores
- ▶ Categoría IV. Titulados/as técnicos/as medios (resto de personal, conductores/as, cocineros/as, limpiadores/as, mantenimiento, etc).

Categoría I. Licenciados/as Universitarios/as.

AÑO 2016			
HOMBRES		MUJERES	
37,50 %		37,50%	
FIJOS	TEMPORALES	FIJAS	TEMPORALES
100%	0%	33%	67%
AÑO 2017			
HOMBRES		MUJERES	
25 %		43%	
FIJOS	TEMPORALES	FIJAS	TEMPORALES
100 %	0%	33%	67%
AÑO 2018			
HOMBRES		MUJERES	
17 %		43%	
FIJOS	TEMPORALES	FIJAS	TEMPORALES
100%	0%	33%	67%
AÑO 2019			
HOMBRES		MUJERES	
25 %		43%	
FIJOS	TEMPORALES	FIJAS	TEMPORALES

100 %	0%	100%	0%
AÑO 2020			
HOMBRES		MUJERES	
20 %		30%	
FIJOS	TEMPORALES	FIJAS	TEMPORALES
100 %	0%	100%	0%

Categoría II. Diplomados/as Universitarios/as

AÑO 2016			
HOMBRES		MUJERES	
25%		50%	
FIJOS	TEMPORALES	FIJAS	TEMPORALES
50%	50%	100%	0%
AÑO 2017			
HOMBRES		MUJERES	
25%		50%	
FIJOS	TEMPORALES	FIJAS	TEMPORALES
50%	50%	100%	0%
AÑO 2018			
HOMBRES		MUJERES	
33%		50%	
FIJOS	TEMPORALES	FIJAS	TEMPORALES
50%	50%	100%	0%
AÑO 2019			
HOMBRES		MUJERES	
25%		43%	
FIJOS	TEMPORALES	FIJAS	TEMPORALES
100%	0%	100%	0%
AÑO 2020			
HOMBRES		MUJERES	
20%		60%	
FIJOS	TEMPORALES	FIJAS	TEMPORALES
100%	0%	67%	33%

Categoría III. Titulados/as técnicos/as superiores

AÑO 2016			
HOMBRES		MUJERES	
12,50%		0%	
FIJOS	TEMPORALES	FIJAS	TEMPORALES
100%	0%	0%	0%

AÑO 2017			
HOMBRES		MUJERES	
12,50%		0%	
FIJOS	TEMPORALES	FIJAS	TEMPORALES
100%	0%	0%	0%
AÑO 2018			
HOMBRES		MUJERES	
12,50%		0%	
FIJOS	TEMPORALES	FIJAS	TEMPORALES
100%	0%	0%	0%
AÑO 2019			
HOMBRES		MUJERES	
50%		0%	
FIJOS	TEMPORALES	FIJAS	TEMPORALES
100%	0%	0%	0%
AÑO 2020			
HOMBRES		MUJERES	
40%		0%	
FIJOS	TEMPORALES	FIJAS	TEMPORALES
100%	0%	0%	0%

Categoría IV. Titulados/as técnicos/as medios (resto de personal, conductores/as, cocineros/as limpiadores/as, mantenimiento, etc).

AÑO 2016			
HOMBRES		MUJERES	
25%		12,50%	
FIJOS	TEMPORALES	FIJAS	TEMPORALES
100%	0%	100%	0%
AÑO 2017			
HOMBRES		MUJERES	
37,50%		0%	
FIJOS	TEMPORALES	FIJAS	TEMPORALES
67%	33%	0%	0%
AÑO 2018			
HOMBRES		MUJERES	
33%		14%	
FIJOS	TEMPORALES	FIJAS	TEMPORALES
50%	50%	100%	0%
AÑO 2019			
HOMBRES		MUJERES	
0%		14%	
FIJOS	TEMPORALES	FIJAS	TEMPORALES
0%	0%	0%	100%

AÑO 2020			
HOMBRES		MUJERES	
20%		10%	
FIJOS	TEMPORALES	FIJAS	TEMPORALES
0%	100%	0%	100%

En definitiva:

En relación con los HOMBRES (suma de los tantos % de los años 2016, 2017, 2018 ,2019 y 2020), podemos determinar lo siguiente:

HOMBRES	
Licenciados/as Universitarios/as.	124,50%
Diplomados/as Universitarios/as.	128%
Titulados/as técnicos/as superiores	127,50%
Titulados/as técnicos/as medios (resto de personal, conductores/as, cocineros/as, limpiadores/as, mantenimiento, etc).	115,50%

En relación las MUJERES, determinamos lo siguiente:

MUJERES	
Licenciados/as Universitarios/as.	196,50%
Diplomados/as Universitarios/as.	253%
Titulados/as técnicos/as superiores	0%
Titulados/as técnicos/as medios (resto de personal, conductores/as, cocineros/as, limpiadores/as, mantenimiento, etc).	50,50%

Análisis cualitativo

Tras analizar los datos obtenidos observamos como en los hombres el porcentaje más alto es el de Diplomados/as Universitarios/as y con respecto a las mujeres el porcentaje más alto es el de Diplomados/as Universitarios/as. Destacar que en lo que va de período de año 2021 en relación a los hombres el porcentaje más bajo con un 16% es el de Titulados/as técnicos/as medios (resto de personal, conductores/as, cocineros/as, limpiadores/as, mantenimiento, etc).

5 .Modalidades de contratación y jornada laboral

Análisis cuantitativo

Distribución de la plantilla por tipo de contrato

Distribución de la plantilla por tipo de contratos 2021					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo	2	22%	2	33%	4
Temporal a tiempo Parcial	0	0%	0	0%	
Fijo Discontinuo	0	0%	0	0%	
Indefinido a Tiempo Completo	7	78%	4	67%	11
Indefinido a Tiempo Parcial	0	0%	0	0%	
Prácticas	0	0%	0	0%	
Aprendizaje	0	0%	0	0%	
Otros (becas de formación, etc)	0	0%	0	0%	
TOTAL	9	100%	6	100%	15

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo 2021					
Nº de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	0	0%	0	0%	
De 20 a 35 horas	0	0%	0	0%	
De 36 a 39 horas	0	0%	0	0%	
40 horas	9	100%	6	100%	10
Más de 40 horas	0	0%	0	0%	
TOTAL	9	100%	6	100%	15

Distribución de la plantilla por turnos de trabajo

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo 2021					
Turnos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Jornadas de 40 h semanales	9	100 %	6	100%	15
2.	0	0%	0	0%	0
3.	0	0%	0	0%	0
TOTAL	9	100 %	6	100%	15

Bajas temporales, permisos y excedencias último año 2020

Bajas temporales y permisos último año 2020					
Descripción bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad Temporal	0	0%	0		0
Accidente de Trabajo	1	10%	0	0%	1
Maternidad (parto)	0	0%	0	0%	0
Maternidad	0	0%	0	0%	0
Cesión al padre del permiso de maternidad	*	0%	**	0%	0
Paternidad	0	0%	0	0%	0
Adopción o acogimiento	0	0%	0	0%	0
Riesgo durante el embarazo	0	0%	0	0%	0
Reducción de jornada por lactancia	0	0%	0	0%	0
Reducción de jornada por cuidado de hija/o	0	0%	0	0%	0
Reducción de jornada por motivos familiares	0	0%	0	0%	0
Reducción de jornada por otros motivos	0	0%	0	0%	0
Excedencia por cuidado de hija/o	0	0%	0	0%	0
Excedencia por cuidado de familiares	0	0%	0	0%	0
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar	0	0%	0	0%	0
Excedencia voluntaria	0	0%	0	0%	0
Baja temporal por enfermedad	2	20%	0	0%	2
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento...	0	0%	0		0
TOTAL	3	30%	0	0%	3

* Nº de trabajadoras de la empresa que han cedido a sus parejas/cónyuges su permiso de maternidad, con independencia de que ellos trabajen o no en la misma empresa.

** Nº de trabajadores de la empresa cuyas parejas/cónyuges les han cedido su permiso de maternidad, con independencia de que ellas trabajen o no en la misma empresa.

Análisis cualitativo

Tras analizar los datos anteriores observamos una igualdad con respecto a la distribución de la plantilla por horas semanales.

Durante el año 2020 observamos que se han producido dos bajas temporales por enfermedad y una baja temporal por accidente de trabajo.

6. Antigüedad en la empresa.

Análisis cuantitativo

Distribución de la plantilla por antigüedad 2021

Distribución de la plantilla por antigüedad					
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	1	11%	2	33%	3
De 6 meses a 1 año	1	11%	0	0%	1
De 1 a 3 años	1	11%	0	0%	1
De 3 a 5 años	1	11%	2	33%	3
De 6 a 10 años	1	11%	1	17%	2
Más de 10 años	4	45%	1	17%	5
TOTAL	9	100%	6	100%	15

Análisis cualitativo

El número de personas de la plantilla con antigüedad de más de 10 años es más alto en mujeres que en hombres. La conclusión que se extrae tras analizar los datos es que en la actual plantilla las mujeres son las que tienen más antigüedad y experiencia en la Asociación JOMAD.

7. Promoción profesional.

Análisis cuantitativo

Promociones último año

Promociones del último año 2018					
Tipo de promoción	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Nº total de personas que han ascendido de nivel	0	0%	0	0%	0
TOTAL	0	0%	0	0%	0

Tipos de promociones último año

Tipos promociones del último año 2018					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Promoción salarial, sin cambio de categoría					
Promoción vinculada a movilidad geográfica					
Cambio de categoría por prueba objetiva					
Cambio de categoría por antigüedad					
Cambio de categoría decidido por la empresa					
TOTAL	0	0%	0	0%	0

Promoción último año: categorías profesionales a las que se ha promocionado

Promoción último año: categorías profesionales 2018					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					

6.				
TOTAL	0	0%	0	0% 0

Análisis cualitativo

En líneas generales, ¿qué metodología y qué criterios se utilizan para la promoción?

1º Por categoría profesional.

2º Evaluación por desempeño profesional positiva.

Indique, por orden de importancia, los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal.

1º Identificación con el proyecto social donde trabaja.

2º Perfil personal de currículum.

3º Antigüedad.

¿Existe en la empresa alguna metodología estándar de evaluación del personal? En caso afirmativo, indicar brevemente en qué consiste.

Si. Evaluación del personal por desempeño.

¿Existen planes de carrera en su organización? En caso afirmativo, indique en qué consisten y a qué tipo de puestos se dirigen.

Si existen planes de formación de congresos y jornadas, y se dirigen a todos los puestos de trabajo.

En el caso de no existir planes de carrera, ¿disponen de algún método de valoración del personal promocionado? Descríbalo brevemente.

¿Qué personas intervienen en la decisión de una promoción interna?

Junta Directiva de la Asociación JOMAD.

¿Se comunica al personal de la empresa la existencia de vacantes? En caso afirmativo, ¿a través de qué medios?

Si. A través de correo electrónico.

¿Se imparte formación en la empresa ligada directamente a la promoción?

No.

¿Es habitual la promoción ligada a la movilidad geográfica? En caso afirmativo, ¿para qué tipo de puestos?

No.

¿Observa dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa? En caso afirmativo, indique qué tipo de dificultades.

No.

¿Se ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa? En caso afirmativo, detalle brevemente en qué consisten.

No, porque está resuelto ese problema, la mayoría de puestos altos en la empresa están ocupados por mujeres.

¿Considera que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción dentro de la empresa? En caso afirmativo, ¿influye de igual manera en hombres y en mujeres? ¿Por qué razones?

No.

8. Formación profesional.

Análisis cuantitativo

Formación último año 2020

Formación último año 2020					
Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
TOTAL					

Análisis cualitativo

¿Existe en la empresa un Plan de Formación? En caso afirmativo, indique quién diseña el contenido del plan y en base a qué criterios.

No. La Asociación JOMAD está asociada a organizaciones de ámbito superior y éstas son las encargadas de impartir la formación a las entidades asociadas.

¿Cómo se detectan las necesidades de formación de la plantilla?

Evaluación anual que realiza la Junta Directiva de la Asociación JOMAD.

¿Qué tipo de cursos se suelen impartir (técnicos, de habilidades, etc.)?

Cursos técnicos se suelen impartir.

¿Cuántas mujeres y cuántos hombres asisten a la formación?

Toda la plantilla de Trabajadores/as.

¿Observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto de los hombres? En caso afirmativo,

NO.

a) ¿a qué tipo de cursos asisten menos?

b) ¿por qué razones?

¿Se han tomado medidas para evitar la no asistencia de mujeres a estos cursos? En caso afirmativo, ¿de qué tipo?

¿Cómo se difunden las ofertas de formación?

Por correo electrónico.

¿Qué criterios de selección se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación?

Formación obligatoria de la empresa.

¿La formación es de carácter voluntario u obligatorio?

Obligatoria.

¿Puede solicitar el personal la asistencia a cualquier curso impartido en el Plan de Formación de la compañía?

Si.

Si se imparten cursos fuera del horario laboral, ¿qué tipo y para qué puestos?

Si. Para todos los puestos.

¿De qué depende que un curso se imparta dentro o fuera del horario laboral?

Como se realiza por Organizaciones externas no depende de la Asociación JOMAD.

¿Se ofrecen facilidades o compensaciones si los cursos se ofrecen fuera del horario laboral? En caso afirmativo, ¿de qué tipo?

Si. Se abona por parte de la Asociación JOMAD la inscripción a la formación.

¿Conceden ayudas al personal para la formación externa (Másters, etc.)? En caso afirmativo, especifique qué tipo de ayudas o beneficios se conceden (desplazamiento, ayudas económicas, permisos, etc.), así como el número de personas desagregado por sexo que las han recibido.

No.

Se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo? En caso afirmativo, ¿esta posibilidad está abierta a toda la plantilla?

Si, además esta posibilidad está abierta a toda la plantilla.

¿Se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres? En caso afirmativo, indique a qué puestos se impartió y cuál fue su contenido.

Si. En el último congreso organizado por FEMAD 2019, donde se hablaba de la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y empoderamiento de la mujer. Se impartió para toda la plantilla de trabajadores/as.

9. Conciliación de la vida familiar, laboral y profesional.

Análisis cuantitativo

Responsabilidades familiares: nº de hijas/os y personas dependientes a su cargo

Responsabilidades familiares					
Nº de personas dependientes	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0					
1					
2					
3 ó más					
TOTAL					

Análisis cualitativo

Indique si su empresa dispone de alguno de los siguientes mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

▪ Guardería en la empresa	NO
▪ Subvenciones económicas para guardería	NO
▪ Servicio para el cuidado de personas dependientes	NO
▪ Campamento de verano para hijas/os	NO
▪ Jornadas reducidas	SI
▪ Flexibilidad de horarios	SI
▪ Jornada coincidente con el horario escolar	SI
▪ Teletrabajo	NO

Trabajo compartido (1 puesto dividido en 2 a tiempo parcial)	NO
Ampliación del permiso de maternidad o paternidad	SI
Otros	

¿Quiénes utilizan más esas medidas?

Mujeres.

¿Cuáles considera que son las razones?

Porque tiene más necesidad de apoyo de la empresa, la empresa detecta esa necesidad y se la facilita.

¿Cuántos trabajadores/as han sido padres/madres en el último año? Especificar la cantidad por sexo.

Una trabajadora. Mujer.

¿Quiénes hacen más uso en la empresa de los permisos?

Más las mujeres que los hombres, debido a que en la empresa son mayoría el número de mujeres.

¿Cuáles considera que son las razones?

Porque en la Asociación JOMAD el número de mujeres es mayor que el de hombres.

En el caso de que sean más las trabajadoras, ¿se ha establecido alguna medida para tratar de cambiar esa situación?

No, porque la ratio de mujeres es superior a la de hombres en la Asociación JOMAD.

Teniendo en cuenta la realidad empresarial, ¿solicitar una reducción de jornada laboral podría afectar de alguna manera a la situación profesional dentro de la compañía? En caso afirmativo, razone en qué sentido.

No.

10. Retribución y política salarial

Análisis cuantitativo

Distribución de la plantilla por bandas salariales con compensaciones extrasalariales 2021

Distribución de la plantilla por bandas salariales (*)					
Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €	0	0%	0	0	0
Entre 7.201 € y 12.000 €	0	0%	0	0%	0
Entre 12.001 € y 14.000 €	5	55%	5	83%	10
Entre 14.001 € y 18.000 €	4	45%	0	0%	2
Entre 18.001 € y 24.000 €	0	0%	1	17%	1
Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0%	0	0%	0
Entre 30.001 € y 36.000	0	0%	0	0%	0
Más de 36.000 €	0	0%	0	0%	0
TOTAL	9	100%	6	100%	15

(*) Salario bruto anual + compensaciones extrasalariales: Se entiende por compensación extrasalarial todo lo que se añada al salario bruto: comisiones, incentivos, pago en especie, dietas, coche de empresa, móvil, productividad, horas extra, etc.

Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual con compensaciones extrasalariales 2021

Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario						
Denominación categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.	Menos de 7.200€	0	0%	0	0%	0
	7.201€-12.000€	0	0%	0	0%	0
	12.001€-14.000€	1	11%	1	17%	2
	14.001€-18.000€	2	22%	0	0%	2
	18.001€-24.000€	0	0%	0	0%	0
	24.001€-30.000€	0	0%	0	0%	0
	30.001€-36.000€	0	0%	0	0%	0
	Más de 36.000€	0	0%	0	0%	0

2.	Menos de 7.200€	0	0%	0	0%	0
	7.201€-12.000€	0	0%	0	0%	0
	12.001€-14.000€	4	45%	3	49%	7
	14.001€-18.000€	2	22%	0	0%	2
	18.001€-24.000€	0	0%	1	17%	1
	24.001€-30.000€	0	0%	0	0%	0
	30.001€-36.000€	0	0%	0	0%	0
	Más de 36.000€	0	0%	0	0%	0
3.	Menos de 7.200€	0	0%	0	0%	0
	7.201€-12.000€	0	0%	0	0%	0
	12.001€-14.000€	0	0%	0	0%	0
	14.001€-18.000€	0	0%	0	0%	0
	18.001€-24.000€	0	0%	0	0%	0
	24.001€-30.000€	0	0%	0	0%	0
	30.001€-36.000€	0	0%	0	0%	0
	Más de 36.000€	0	0%	0	0%	0
4.	Menos de 7.200€	0	0%	0	0%	0
	7.201€-12.000€	0	0%	0	0%	0
	12.001€-14.000€	0	0%	1	17%	1
	14.001€-18.000€	0	0%	0	0%	0
	18.001€-24.000€	0	0%	0	0%	0
	24.001€-30.000€	0	0%	0	0%	0
	30.001€-36.000€	0	0%	0	0%	0
	Más de 36.000€	0	0%	0	0%	0
TOTAL		9	100%	6	100%	15

Análisis cualitativo

¿Qué criterios se utilizan para decidir los aumentos salariales?

Disponibilidad económica de la Asociación JOMAD.

Señale brevemente los tipos existentes de incentivos y beneficios.

Los incentivos dentro de la Asociación JOMAD es ostentar cargos de responsabilidad dentro de la misma (Junta Directiva,...).

¿Qué criterios se utilizan para determinar la distribución de incentivos y beneficios sociales?

Las responsabilidades en el organigrama de la Asociación JOMAD.

11. Salud laboral desde perspectiva de género.

¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral? En caso afirmativo:

No. El tema de los riesgos laborales es llevado a cabo por una empresa externa a la Asociación JOMAD.

a) ¿cuáles son las conclusiones?

b) ¿Se desprenden del estudio distintas necesidades entre mujeres y hombres? En caso afirmativo, ¿cuáles?

¿Tienen implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres? En caso afirmativo, indicar cuáles.

No.

¿Existen medidas relativas a esta materia que supongan una mejora a lo que establece la ley o el convenio colectivo? En caso afirmativo, indicar cuáles.

Si. Horarios flexibles adaptados a las necesidades de cada uno/una de los/las trabajadores/as.

12. Prevención del acoso sexual y moral por razón de sexo en el ámbito laboral.

¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar posibles situaciones de acoso, tanto psicológico como sexual? En caso afirmativo, ¿cuáles son las conclusiones?

No.

Con anterioridad a la Ley para la Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo? En caso afirmativo, indicar cuáles.

No.

14. Propuestas de mejora

Cada propuesta debe encuadrarse en una de las áreas del Plan para su desarrollo:

Propuesta		Área de intervención
■	...	
■	...	
■	...	

Y, para que así conste, firman los presentes en Málaga a 27 de Agosto de 2021.

Fdo:

José Blanco Burgos

Presidente Asociación JOMAD