

# Encuesta de opinión sobre la igualdad de oportunidades en BMN

Informe de Resultados

Análisis y conclusiones de la representación sindical presente en la Comisión de Igualdad de BMN

# Encuesta de opinión sobre la igualdad de oportunidades en BMN

Informe de Resultados

## Introducción

Durante los meses de julio y agosto de 2015, la plantilla de BMN tuvo la oportunidad de contribuir a la elaboración del diagnóstico de situación a través de su participación en la encuesta de opinión sobre la igualdad de oportunidades en BMN.

El método elegido para recabar la voz de los hombres y mujeres de BMN, respecto a la igualdad de oportunidades, fue la realización de una encuesta anónima. La encuesta estaba dividida en seis bloques (Igualdad en la empresa, Acceso, promoción y desarrollo profesional, Política salarial, Medidas de conciliación, Acoso sexual y acoso por razón de sexo, y Valoración final). Contenía igualmente un apartado previo de datos personales (Sexo, Edad, Antigüedad, Territorial del centro de trabajo,...)

Han sido 1.100 las encuestas recibidas; número que representa un 24,49% del total de plantilla existente en BMN a fecha 30/06/2015.

Fruto de las respuestas recibidas, y del análisis y estudio realizado sobre las mismas, la representación sindical publica el presente informe de resultados.

## Agradecimiento

No queremos dejar de agradecer a todas las personas que han participado el interés mostrado.

Todas las opiniones han sido necesarias para conformar una visión global en un aspecto tan importante como es la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

## Datos previos

Sexo	Total
H	481
M	602
(en blanco)	17
<b>Total</b>	<b>1.100</b>

Rango Edad	H			M			(en blanco)	Total
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM		
<35 años	56	37,58%	11,64%	93	62,42%	9,30%		149
>=35 y <= 42	182	40,81%	37,84%	261	58,52%	30,23%	3	446
>=43 y <=49	131	39,34%	27,23%	194	58,26%	21,76%	8	333
>=50 años	112	66,27%	23,28%	53	31,36%	18,60%	4	169
(en blanco)		0,00%	0,00%	1	33,33%	0,00%	2	3
<b>Total</b>	<b>481</b>			<b>602</b>			<b>17</b>	<b>1.100</b>

Ascendientes y/o descendientes	H			M			(en blanco)	Total
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM		
N	114	41,45%	23,70%	159	57,82%	26,41%	2	275
S	350	44,76%	72,77%	423	54,09%	70,27%	9	782
(en blanco)	17	39,53%	3,53%	20	46,51%	3,32%	6	43
<b>Total</b>	<b>481</b>			<b>602</b>			<b>17</b>	<b>1.100</b>

Rango Antigüedad	H			M			(en blanco)	Total
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM		
<=10 años	92	37,86%	19,13%	149	61,32%	24,75%	2	243
>=11 y <=20	233	42,67%	48,44%	307	56,23%	51,00%	6	546
>=21	146	50,69%	30,35%	134	46,53%	22,26%	8	288
(en blanco)	10	43,48%	2,08%	12	52,17%	1,99%	1	23
<b>Total</b>	<b>481</b>			<b>602</b>			<b>17</b>	<b>1.100</b>

Territorial	H			M			(en blanco)	Total
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM		
ANDALUCÍA	46	55,42%	9,56%	37	44,58%	6,15%		83
BALEARES	26	60,47%	5,41%	15	34,88%	2,49%	2	43
LEVANTE	54	51,92%	11,23%	49	47,12%	8,14%	1	104
MADRID	9	31,03%	1,87%	19	65,52%	3,16%	1	29

(en blanco)	346	41,14%	71,93%	482	57,31%	80,07%	13	841
<b>Total</b>	<b>481</b>			<b>602</b>			<b>17</b>	<b>1.100</b>

Adscripción centro	H			M			(en blanco)	Total
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM		
RED	366	42,76%	76,09%	476	55,61%	79,07%	14	856
SSCC	102	51,00%	21,21%	96	48,00%	15,95%	2	200
(en blanco)	13	29,55%	2,70%	30	68,18%	4,98%	1	44
<b>Total</b>	<b>481</b>			<b>602</b>			<b>17</b>	<b>1.100</b>

Puesto/Funciones	H			M			(en blanco)	Total
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM		
Administrativas	23	44,23%	4,78%	28	53,85%	4,65%	1	52
Comerciales	32	43,24%	6,65%	42	56,76%	6,98%		74
Dirección	58	62,37%	12,06%	33	35,48%	5,48%	2	93
Técnicas	12	52,17%	2,49%	11	47,83%	1,83%		23
(en blanco)	356	41,49%	74,01%	488	56,88%	81,06%	14	858
<b>Total</b>	<b>481</b>			<b>602</b>			<b>17</b>	<b>1.100</b>

## Apreciaciones

- ❖ La representación sindical valoramos positivamente la participación (24,49%) y consideramos que es lo suficientemente significativa para cubrir el objetivo que se pretendía.
- ❖ La reticencia de las personas participantes a cumplimentar el campo TERRITORIAL (no se indica en el 76,45% de las encuestas recibidas) no ha posibilitado realizar un estudio detallado por territorio.
- ❖ Similar comportamiento ha sucedido con el campo PUESTO (no se indica en el 78% de las encuestas recibidas).
- ❖ Las mujeres han mostrado menor predisposición a cumplimentar los campos TERRITORIAL y PUESTO; aproximadamente un 80% de las participantes.
- ❖ Considerando que la distribución de la plantilla a 30/06/2015 es de 674 personas en Servicios Centrales y 3.818 personas en Red, comprobamos que el porcentaje de participación ha sido superior entre el personal de Servicios Centrales (29,67%) aunque el 77,88% de las encuestas recibidas proceden de personas adscritas a Red (han respondido a la encuesta un 22,42% de la plantilla de la Red).

## Bloque 1 – Igualdad en la empresa

1.1) ¿Sabes lo que es un plan para la igualdad de mujeres y hombres en la empresa?

Opciones	H			M			(en blanco)	Total	
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM	nº	nº	%
S	375	44,86%	77,96%	448	53,59%	74,42%	13	836	76,0%
N	92	42,99%	19,13%	118	55,14%	19,60%	4	214	19,45%
NS/NC	14	28,00%	2,91%	36	72,00%	5,98%		50	4,55%
<b>Total</b>	<b>481</b>			<b>602</b>			<b>17</b>	<b>1.100</b>	

### Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

1. Los planes de igualdad de las empresas son 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.

**Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.**

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

1.2) ¿Sabes lo que son las acciones positivas?

Opciones	H			M			(en blanco)	Total	
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM	nº	nº	%
S	222	47,23%	46,15%	239	50,85%	39,70%	9	470	42,73%
N	231	42,62%	48,02%	304	56,09%	50,50%	7	542	49,27%
NS/NC	28	31,82%	5,82%	59	67,05%	9,80%	1	88	8,0%
<b>Total</b>	<b>481</b>			<b>602</b>			<b>17</b>	<b>1.100</b>	

### Acciones positivas

Medidas necesarias para que la Igualdad sea efectiva, removiendo los obstáculos tanto culturales como de cualquier otro tipo que entorpezcan su consecución.

1.3) ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan para la igualdad de mujeres y hombres en BMN?

Opciones	H			M			(en blanco)	Total	
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM	nº	nº	%
S	431	42,76%	89,60%	560	55,56%	93,02%	17	1008	<b>91,64%</b>
N	22	70,97%	4,57%	9	29,03%	1,50%		31	2,82%
NS/NC	28	45,90%	5,82%	33	54,10%	5,48%		61	5,55%
<b>Total</b>	<b>481</b>			<b>602</b>			<b>17</b>	<b>1.100</b>	

El alto porcentaje (91,64%) que está de acuerdo con la puesta en marcha de un plan para la igualdad de mujeres y hombres en BMN, evidencia la predisposición de la plantilla hacia su elaboración e implantación.

1.4) Según tu opinión, ¿BMN fomenta la igualdad de mujeres y hombres?

Opciones	H			M			(en blanco)	Total	
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM	nº	nº	%
S	229	52,89%	<b>47,61%</b>	196	45,27%	32,56%	8	433	39,36%
N	134	31,24%	27,86%	288	67,13%	<b>47,84%</b>	7	429	39,00%
NS/NC	118	49,58%	24,53%	118	49,58%	19,60%	2	238	21,64%
<b>Total</b>	<b>481</b>			<b>602</b>			<b>17</b>	<b>1.100</b>	

Resulta significativa la diferencia de percepción entre mujeres y hombres aun cuando el porcentaje de respuesta entre SI y NO es similar (39%). El 47,84% de las mujeres que han respondido a esta encuesta considera que BMN no fomenta la igualdad de mujeres y hombres.

1.5) ¿Te has sentido alguna vez discriminada discriminado en la empresa por razón de sexo?

Opciones	H			M			(en blanco)	Total	
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM	nº	nº	%
S	40	16,00%	8,32%	206	<b>82,40%</b>	34,22%	4	250	22,73%
N	429	52,77%	89,19%	371	45,63%	61,63%	13	813	73,91%
NS/NC	12	32,43%	2,49%	25	67,57%	4,15%		37	3,36%
<b>Total</b>	<b>481</b>			<b>602</b>			<b>17</b>	<b>1.100</b>	

En correlación al resultado de la pregunta anterior (1.4 "Según tu opinión, ¿BMN fomenta la igualdad de mujeres y hombres?"), observamos que el 82,40% de las personas que se han sentido discriminadas en BMN son mujeres.

1.6) ¿Consideras que el uso de los permisos existentes de maternidad, paternidad o lactancia pueden ocasionar un desajuste en la organización del trabajo?

Opciones	H			M			(en blanco)	Total	
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM	nº	nº	%
S	211	45,47%	43,87%	246	53,02%	40,86%	7	464	42,18%
N	242	41,51%	50,31%	332	56,95%	55,15%	9	583	53,00%
NS/NC	28	52,83%	5,82%	24	45,28%	3,99%	1	53	4,82%
<b>Total</b>	<b>481</b>			<b>602</b>			<b>17</b>	<b>1.100</b>	

La utilización de estos permisos se percibe como una perturbación en la organización del trabajo en un 42,18%.

Para CCOO, la falta de planificación y previsión de BMN ante estos permisos es lo que realmente ocasiona el desajuste en la organización del trabajo, dando lugar en ocasiones a una percepción negativa en su uso.

1.7) ¿La actual situación de la empresa, condicionaría tu decisión de tener o adoptar un hijo o hija, o de acoger a un o una menor?

Opciones	H			M			(en blanco)	Total	
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM	nº	nº	%
S	211	38,50%	43,87%	328	59,85%	54,49%	9	548	49,82%
N	240	48,88%	49,90%	244	49,69%	40,53%	7	491	44,64%
NS/NC	30	49,18%	6,24%	30	49,18%	4,98%	1	61	5,55%
<b>Total</b>	<b>481</b>			<b>602</b>			<b>17</b>	<b>1.100</b>	

El 54,49% de las mujeres que ha contestado la encuesta sí condicionaría su decisión de tener o adoptar a la situación de BMN.

Los rangos de edad en función de sexo y de respuesta a esta pregunta son los siguientes:

Opciones	H			M			(en blanco)	Total	
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM	nº	nº	%
<b>Sí condicionaría</b>	<b>211</b>	<b>38,50%</b>	<b>43,87%</b>	<b>328</b>	<b>59,85%</b>	<b>54,49%</b>	<b>9</b>	<b>548</b>	<b>49,82%</b>
<35 años	22	29,73%	4,57%	52	70,27%	8,64%		74	6,73%
>=35 y <= 42	77	34,22%	16,01%	145	64,44%	24,09%	3	225	20,45%
>=43 y <=49	62	37,58%	12,89%	101	61,21%	16,78%	2	165	15,00%
>=50 años	50	60,98%	10,40%	29	35,37%	4,82%	3	82	7,45%
(en blanco)		0,00%	0,00%	1	50,00%	0,17%	1	2	0,18%

Opciones	H			M			(en blanco) nº	Total	
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM		nº	%
<b>No condicionaría</b>	<b>240</b>	<b>48,88%</b>	<b>49,90%</b>	<b>244</b>	<b>49,69%</b>	<b>40,53%</b>	<b>7</b>	<b>491</b>	<b>44,64%</b>
<35 años	33	45,83%	6,86%	39	54,17%	6,48%		72	6,55%
>=35 y <= 42	97	47,32%	20,17%	108	52,68%	17,94%		205	18,64%
>=43 y <=49	64	43,54%	13,31%	78	53,06%	12,96%	5	147	13,36%
>=50 años	46	69,70%	9,56%	19	28,79%	3,16%	1	66	6,00%
(en blanco)		0,00%	0,00%		0,00%	0,00%	1	1	0,09%
<b>NS/NC</b>	<b>30</b>	<b>49,18%</b>	<b>6,24%</b>	<b>30</b>	<b>49,18%</b>	<b>4,98%</b>	<b>1</b>	<b>61</b>	<b>5,55%</b>
<35 años	1	33,33%	0,21%	2	66,67%	0,33%		3	0,27%
>=35 y <= 42	8	50,00%	1,66%	8	50,00%	1,33%		16	1,45%
>=43 y <=49	5	23,81%	1,04%	15	71,43%	2,49%	1	21	1,91%
>=50 años	16	76,19%	3,33%	5	23,81%	0,83%		21	1,91%
<b>Total general</b>	<b>481</b>			<b>602</b>			<b>17</b>	<b>1.100</b>	

El número de mujeres y hombres que ha respondido “**No condicionaría**” es similar para cada tramo de edad; sin embargo, el número de mujeres que ha respondido “**Sí condicionaría**” prácticamente duplica al de hombres en cada tramo de edad.

## Bloque 2 – Acceso, promoción y desarrollo profesional

2.1) ¿Crees que la selección de personal en la empresa se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?

Opciones	H			M			(en blanco)	Total	
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM	nº	nº	%
S	266	50,76%	55,30%	250	47,71%	41,53%	8	524	47,64%
N	106	30,99%	22,04%	230	<b>67,25%</b>	38,21%	6	342	31,09%
NS/NC	109	46,58%	22,66%	122	52,14%	20,27%	3	234	21,27%
<b>Total</b>	<b>481</b>			<b>602</b>			<b>17</b>	<b>1.100</b>	

La percepción mayoritaria es que la selección de personal **sí** se hace desde criterios de igual (47,64%). Hay que destacar que el 67,25% de las personas que considera que **no** se realiza desde criterios de igualdad son mujeres.

**Selección de personal en BMN** (censo a 31/06/2015. Plantilla con fecha antigüedad >=01/01/2012)

	Hombres		Mujeres		Total
	nº	%s/tot	nº	%s/tot	
Contrataciones	46	53,49%	40	46,51%	86
Contratación Fija	32	56,14%	25	43,86%	57
Contratación Eventual	14	48,28%	15	<b>51,72%</b>	29
Nivel salarial I a VII	13	72,22%	5	27,78%	18
Nivel salarial VIII a X	13	54,17%	11	45,83%	24
Nivel salarial XI a XIII	20	45,45%	24	<b>54,55%</b>	44

2.2) ¿Crees que la promoción interna en la empresa se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?

Opciones	H			M			(en blanco)	Total	
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM	nº	nº	%
S	249	59,71%	<b>51,77%</b>	163	39,09%	27,08%	5	417	37,91%
N	141	28,83%	29,31%	339	69,33%	<b>56,31%</b>	9	489	44,45%
NS/NC	91	46,91%	18,92%	100	51,55%	16,61%	3	194	17,64%
<b>Total</b>	<b>481</b>			<b>602</b>			<b>17</b>	<b>1.100</b>	

Al contrario que en la selección de personal, la promoción dentro de BMN se considera desigual. La percepción entre ambos sexos es diferente. (Mujeres un 56,31% NO; Hombres un 51,77% SI).

### Techo de cristal.

Superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que las impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni

dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar.

2.3) ¿Se facilita el acceso a la formación interna en condiciones de igualdad?

Opciones	H			M			(en blanco)	Total	
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM	nº	nº	%
S	368	48,04%	76,51%	385	50,26%	63,95%	13	766	<b>69,64%</b>
N	50	27,03%	10,40%	132	<b>71,35%</b>	21,93%	3	185	16,82%
NS/NC	63	42,28%	13,10%	85	57,05%	14,12%	1	149	13,55%
<b>Total</b>	<b>481</b>			<b>602</b>			<b>17</b>	<b>1.100</b>	

El 69,64% considera que el acceso a la formación interna se realiza en condiciones de igualdad. Resaltar que el 71,35% de las personas que considera que **no** se accede desde criterios de igualdad son mujeres.

2.4) ¿Tener responsabilidades familiares puede condicionar el desarrollo profesional?

Opciones	H			M			(en blanco)	Total	
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM	nº	nº	%
S	343	41,13%	71,31%	478	57,31%	79,40%	13	834	75,82%
N	110	52,13%	<b>22,87%</b>	97	45,97%	16,11%	4	211	19,18%
NS/NC	28	50,91%	5,82%	27	49,09%	4,49%		55	5,00%
<b>Total</b>	<b>481</b>			<b>602</b>			<b>17</b>	<b>1.100</b>	

El 75,82% manifiesta que tener responsabilidades familiares **sí** puede condicionar el desarrollo profesional. Aunque la percepción de mujeres y hombres es similar, el 22,87% de los hombres considera que **no** condiciona el desarrollo profesional frente al 16,11% de las mujeres que opina lo mismo.

Relación entre pregunta 2.4 (respuesta **Sí condiciona**) y responsabilidades familiares (Datos previos).

Opciones	H			M			(en blanco)	Total	
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM	nº	nº	%
S	262	42,26%	54,47%	351	56,61%	58,31%	7	620	74,34%
N	70	38,89%	14,55%	109	60,56%	18,11%	1	180	21,58%
(en blanco)	11	32,35%	2,29%	18	52,94%	2,99%	5	34	4,08%
<b>Total</b>	<b>343</b>			<b>478</b>			<b>13</b>	<b>834</b>	

El 74,34% de las personas que considera que tener responsabilidades familiares sí puede condicionar el desarrollo profesional indicó que tiene ascendientes o descendientes a su cargo.

## Bloque 3 – Política salarial

3.1) ¿Crees que la política retributiva en la empresa atiende a criterios de igualdad de mujeres y hombres?

Opciones	H			M			(en blanco)	Total	
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM	nº	nº	%
S	353	48,09%	73,39%	371	50,54%	61,63%	10	734	66,73%
N	54	29,51%	11,23%	127	69,40%	21,10%	2	183	<b>16,64%</b>
NS/NC	74	40,44%	15,38%	104	56,83%	17,28%	5	183	16,64%
<b>Total</b>	<b>481</b>			<b>602</b>			<b>17</b>	<b>1.100</b>	

El 16,64% de las personas percibe que la política retributiva no atiende a criterios de igualdad.

**Política retributiva.** Aunque en muchas ocasiones se percibe o piensa únicamente en la retribución la establecida normativamente en el Convenio Colectivo y en los acuerdos, la política retributiva de una empresa es el conjunto de principios y directrices que reflejan la orientación y la filosofía de la organización. Una política salarial debe contener, entre otros, los siguientes elementos: estructura de cargos y salarios, revisiones salariales, promoción,...

### Brecha salarial

El concepto de desigualdad salarial entre mujeres y hombres, también llamado diferencia o brecha salarial, alude a la distancia en la retribución media (salario más complementos) de mujeres y hombres. Parte de esas diferencias salariales entre mujeres y hombres pueden estar fundamentadas en factores de tipo personal (nivel de formación, experiencia laboral, antigüedad, etc.), del puesto de trabajo (funciones realizadas, nivel de responsabilidad, tipo de contrato o jornada, etc.) y/o de la empresa para la que se trabaja (tamaño, tipo de actividad, etc.)”.

3.2) ¿Consideras que existen factores que pueden condicionar una retribución desigual en la empresa?

Opciones	H			M			(en blanco)	Total	
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM	nº	nº	%
S	114	32,20%	23,70%	236	66,67%	39,20%	4	354	<b>32,18%</b>
N	292	52,24%	60,71%	257	45,97%	42,69%	10	559	50,82%
NS/NC	75	40,11%	15,59%	109	58,29%	18,11%	3	187	17,00%
<b>Total</b>	<b>481</b>			<b>602</b>			<b>17</b>	<b>1.100</b>	

El 32,18% considera que sí existen factores que condicionan una retribución desigual.

Factores como retribución variable, promoción en la empresa,... pueden ocasionar la existencia de retribuciones desiguales. Igualmente, aquella cultura del trabajo y cultura empresarial vigentes

que requieran una dedicación plena a la empresa y una prioridad ante cualquier otra faceta de la vida, asociando dicha dedicación plena a la retribución global y la promoción profesional.

## Bloque 4 – Medidas de conciliación

4.1) ¿Tienes dificultades para compatibilizar tu actual trabajo con tus responsabilidades familiares?

Opciones	H			M			(en blanco)	Total	
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM	nº	nº	%
S	242	42,76%	50,31%	313	55,30%	51,99%	11	566	<b>51,45%</b>
N	234	45,53%	48,65%	274	53,31%	45,51%	6	514	46,73%
NS/NC	5	25,00%	1,04%	15	75,00%	2,49%		20	1,82%
<b>Total</b>	<b>481</b>			<b>602</b>			<b>17</b>	<b>1.100</b>	

Más de la mitad de las personas que han contestado la encuesta tiene dificultades para compatibilizar su actual trabajo con sus responsabilidades familiares.

Relación entre pregunta 4.1 y responsabilidades familiares (Datos previos).

Opciones	H			M			(en blanco)	Total	
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM	nº	nº	%
<b>Sí tiene dificultades</b>	<b>242</b>	<b>42,76%</b>	<b>50,31%</b>	<b>313</b>	<b>55,30%</b>	<b>51,99%</b>	<b>11</b>	<b>566</b>	<b>51,45%</b>
Sí asc/desc	199	44,03%	41,37%	247	54,65%	41,03%	6	452	<b>41,09%</b>
No asc/desc	36	38,71%	7,48%	55	59,14%	9,14%	2	93	8,45%
(en blanco)	7	33,33%	1,46%	11	52,38%	1,83%	3	21	1,91%
<b>No tiene dificultades</b>	<b>234</b>	<b>45,53%</b>	<b>48,65%</b>	<b>274</b>	<b>53,31%</b>	<b>45,51%</b>	<b>6</b>	<b>514</b>	<b>46,73%</b>
Sí asc/desc	148	46,54%	30,77%	167	52,52%	27,74%	3	318	28,91%
No asce/desc	76	43,43%	15,80%	99	56,57%	16,45%		175	15,91%
(en blanco)	10	47,62%	2,08%	8	38,10%	1,33%	3	21	1,91%
<b>NS/NC</b>	<b>5</b>	<b>25,00%</b>	<b>1,04%</b>	<b>15</b>	<b>75,00%</b>	<b>2,49%</b>		<b>20</b>	<b>1,82%</b>
Sí asc/desc	3	25,00%	0,62%	9	75,00%	1,50%		12	1,09%
No asc/desc	2	28,57%	0,42%	5	71,43%	0,83%		7	0,64%
(en blanco)		0,00%	0,00%	1	100,00%	0,17%		1	0,09%
<b>Total</b>	<b>481</b>			<b>602</b>			<b>17</b>	<b>1.100</b>	

Tanto hombres como mujeres perciben dificultad para compatibilizar su actual trabajo con las responsabilidades familiares. El 57,80% de las personas con ascendientes y/o descendientes a su cargo tiene dificultades para compatibilizar trabajo y responsabilidades familiares.

## 4.2) ¿Tienes dificultades para compatibilizar tu actual trabajo con tus responsabilidades sociales y aficiones personales?

Opciones	H			M			(en blanco)	Total	
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM	nº	nº	%
S	261	46,11%	54,26%	295	52,12%	49,00%	10	566	51,45%
N	219	42,20%	45,53%	293	56,45%	48,67%	7	519	47,18%
NS/NC	1	6,67%	0,21%	14	93,33%	2,33%		15	1,36%
<b>Total</b>	<b>481</b>			<b>602</b>			<b>17</b>	<b>1.100</b>	

Opciones	H			M			(en blanco)	Total	
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM	nº	nº	%
<b>Sí tiene dificultades</b>	<b>261</b>	<b>46,11%</b>	<b>54,26%</b>	<b>295</b>	<b>52,12%</b>	<b>49,00%</b>	<b>10</b>	<b>566</b>	<b>51,45%</b>
Sí asc/desc	49	39,52%	10,19%	74	59,68%	12,29%	1	124	11,27%
No asc/desc	202	48,21%	42,00%	211	50,36%	35,05%	6	419	38,09%
(en blanco)	10	43,48%	2,08%	10	43,48%	1,66%	3	23	2,09%
<b>No tiene dificultades</b>	<b>219</b>	<b>42,20%</b>	<b>45,53%</b>	<b>293</b>	<b>56,45%</b>	<b>48,67%</b>	<b>7</b>	<b>519</b>	<b>47,18%</b>
Sí asc/desc	65	43,62%	13,51%	83	55,70%	13,79%	1	149	13,55%
No asce/desc	147	41,76%	30,56%	202	57,39%	33,55%	3	352	32,00%
(en blanco)	7	38,89%	1,46%	8	44,44%	1,33%	3	18	1,64%
<b>NS/NC</b>	<b>1</b>	<b>6,67%</b>	<b>0,21%</b>	<b>14</b>	<b>93,33%</b>	<b>2,33%</b>		<b>15</b>	<b>1,36%</b>
Sí asc/desc		0,00%	0,00%	2	100,00%	0,33%		2	0,18%
No asc/desc	1	9,09%	0,21%	10	90,91%	1,66%		11	1,00%
(en blanco)		0,00%	0,00%	2	100,00%	0,33%		2	0,18%
<b>Total</b>	<b>481</b>			<b>602</b>			<b>17</b>	<b>1.100</b>	

Existe una correlación entre la dificultad de compatibilizar trabajo con responsabilidades familiares, sociales y aficiones personales en igual medida.

## 4.3) ¿Conoces las medidas de conciliación existentes en la empresa?

Opciones	H			M			(en blanco)	Total	
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM	nº	nº	%
S	125	40,06%	25,99%	186	59,62%	30,90%	1	312	28,36%
N	316	45,66%	65,70%	362	52,31%	60,13%	14	692	62,91%
NS/NC	40	41,67%	8,32%	54	56,25%	8,97%	2	96	8,73%

<b>Total</b>	<b>481</b>		<b>602</b>		<b>17</b>	<b>1.100</b>
--------------	------------	--	------------	--	-----------	--------------

Se evidencia un desconocimiento de las medidas de conciliación existentes; siendo necesaria una adecuada información al respecto.

#### 4.4) ¿Consideras suficientes las medidas de conciliación existentes en la empresa?

Opciones	H			M			(en blanco)	Total	
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM	nº	nº	%
S	50	53,76%	10,40%	43	46,24%	7,14%		93	8,45%
N	194	41,72%	40,33%	264	56,77%	43,85%	7	465	42,27%
NS/NC	237	43,73%	49,27%	295	54,43%	49,00%	10	542	49,27%
<b>Total</b>	<b>481</b>			<b>602</b>			<b>17</b>	<b>1.100</b>	

Únicamente 93 personas las consideran suficientes.

Relación entre pregunta 4.3 (¿Conoces las medidas de conciliación existentes en la empresa?) y pregunta 4.4 (¿Consideras suficientes las medidas de conciliación existentes en la empresa?).

Respuesta 4.3	Respuesta 4.4			Total
	Sí considera suficientes	No considera suficientes	NS/NC	
Sí conoce las medidas existentes	81	208	23	312
No conoce las medidas existentes	9	235	448	692
NS/NC	3	22	71	96
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>465</b>	<b>542</b>	<b>1.100</b>

#### 4.5) ¿Crees que en BMN se ponen impedimentos para el uso de las medidas de conciliación existentes?

Opciones	H			M			(en blanco)	Total	
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM	nº	nº	%
S	161	43,63%	33,47%	202	54,74%	33,55%	6	369	33,55%
N	128	50,79%	26,61%	123	48,81%	20,43%	1	252	22,91%
NS/NC	192	40,08%	39,92%	277	57,83%	46,01%	10	479	43,55%
<b>Total</b>	<b>481</b>			<b>602</b>			<b>17</b>	<b>1.100</b>	

El 33% considera que se ponen impedimentos.

Relación entre pregunta 4.3 (¿Conoces las medidas de conciliación existentes en la empresa?) y pregunta 4.5 (¿Crees que en BMN se ponen impedimentos para el uso de las medidas de conciliación existentes?).

Respuesta 4.3	Respuesta 4.5			Total
	Sí se ponen impedimentos	No se ponen impedimentos	NS/NC	
Sí conoce las medidas existentes	135	131	46	312
No conoce las medidas existentes	215	103	374	692
NS/NC	19	18	59	96
<b>Total</b>	<b>369</b>	<b>252</b>	<b>479</b>	<b>1.100</b>

4.6) ¿Crees que la flexibilidad horaria contribuiría a mejorar la conciliación de la vida familiar y personal?

Opciones	H			M			(en blanco)	Total	
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM	nº	nº	%
S	324	41,22%	67,36%	449	57,12%	74,58%	13	786	71,45%
N	101	51,01%	21,00%	95	47,98%	15,78%	2	198	18,00%
NS/NC	56	48,28%	11,64%	58	50,00%	9,63%	2	116	10,55%
<b>Total</b>	<b>481</b>			<b>602</b>			<b>17</b>	<b>1.100</b>	

Mayoritariamente opinan que la flexibilidad horaria contribuiría a mejorar la conciliación de la vida familiar y personal (71,45%).

4.7) La formación interna recibida fuera del horario laboral, ¿colisiona con tu vida personal y familiar?

Opciones	H			M			(en blanco)	Total	
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM	nº	nº	%
S	319	41,48%	66,32%	436	56,70%	72,43%	14	769	69,91%
N	146	51,05%	30,35%	137	47,90%	22,76%	3	286	26,00%
NS/NC	16	35,56%	3,33%	29	64,44%	4,82%		45	4,09%
<b>Total</b>	<b>481</b>			<b>602</b>			<b>17</b>	<b>1.100</b>	

Aunque el acceso a la formación interna se percibe realizado en condiciones de igualdad (pregunta 2.3), la concreción del horario y las circunstancias familiares y personales condicionan en gran medida el desarrollo de la formación.

Relación entre pregunta 2.3 (*¿Se facilita el acceso a la formación interna en condiciones de igualdad?*) y 4.7 (*La formación interna recibida fuera del horario laboral, ¿colisiona con tu vida personal y familiar?*)

Respuestas 2.3	Respuestas 4.7			Total
	Sí colisiona	No colisiona	NS/NC	
Sí se facilita el acceso	511	232	23	766
No se facilita el acceso	149	30	6	185
NS/NC	109	24	16	149
<b>Total</b>	<b>769</b>	<b>286</b>	<b>45</b>	<b>1.100</b>

De las 185 personas que indican que no se facilita el acceso a la formación interna en condiciones de igualdad, 110 son mujeres que manifiestan que sí colisiona con su vida personal y familiar (73,83%) y 37 son hombres (24,83%).

## Bloque 5 – Acoso sexual y acoso por razón de sexo

5.1) ¿Sabrías identificar un caso de acoso sexual o un caso de acoso por razón de sexo?

Opciones	H			M			(en blanco)	Total	
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM	nº	nº	%
S	388	43,11%	80,67%	498	55,33%	82,72%	14	900	<b>81,82%</b>
N	64	44,14%	13,31%	78	53,79%	12,96%	3	145	13,18%
NS/NC	29	52,73%	6,03%	26	47,27%	4,32%		55	5,00%
<b>Total</b>	<b>481</b>			<b>602</b>			<b>17</b>	<b>1.100</b>	

### Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

5.2) ¿Sabrías cómo actuar y a quién dirigirte si se produjeran?

Opciones	H			M			(en blanco)	Total	
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM	nº	nº	%
S	281	48,36%	58,42%	289	49,74%	48,01%	11	581	52,82%
N	171	38,34%	35,55%	271	60,76%	45,02%	4	446	40,55%
NS/NC	29	39,73%	6,03%	42	57,53%	6,98%	2	73	6,64%
<b>Total</b>	<b>481</b>			<b>602</b>			<b>17</b>	<b>1.100</b>	

El 40,55% de las personas no sabría cómo actuar ni a quién dirigirse.

5.3) ¿Has sufrido alguna vez acoso sexual o acoso por razón de sexo por parte de alguna persona de la empresa?

Opciones	H			M			(en blanco)	Total	
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM	nº	nº	%
S	10	16,13%	2,08%	51	82,26%	8,47%	1	62	5,64%
N	464	45,49%	96,47%	540	52,94%	89,70%	16	1020	92,73%
NS/NC	7	38,89%	1,46%	11	61,11%	1,83%		18	1,64%
<b>Total</b>	<b>481</b>			<b>602</b>			<b>17</b>	<b>1.100</b>	

El acoso sexual o acoso por razón de sexo es un problema que afecta a los dos sexos. Un 5,64% de las personas que ha respondido manifiesta haberlo sufrido, siendo una cifra muy elevada.

5.4) ¿Conoces el caso de alguna persona de la empresa que haya sufrido acoso sexual o acoso por razón de sexo por parte de otra persona de la empresa?

Opciones	H			M			(en blanco)	Total	
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM	nº	nº	%
S	64	37,21%	13,31%	104	60,47%	17,28%	4	172	15,64%
N	407	45,53%	84,62%	474	53,02%	78,74%	13	894	81,27%
NS/NC	10	29,41%	2,08%	24	70,59%	3,99%		34	3,09%
<b>Total</b>	<b>481</b>			<b>602</b>			<b>17</b>	<b>1.100</b>	

5.5) ¿Se ha resuelto satisfactoriamente?

- Relación pregunta 5.3 (¿Has sufrido alguna vez acoso sexual o acoso por razón de sexo por parte de alguna persona de la empresa? - respuesta S)

Opciones	H			M			(en blanco)	Total	
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM	nº	nº	%
Se ha resuelto satisfactoriamente	1	11,11%	0,21%	8	88,89%	1,33%		9	14,52%
No se ha resuelto satisfactoriamente	6	16,22%	1,25%	31	83,78%	5,15%		37	59,68%
NS/NC	3	18,75%	0,62%	12	75,00%	1,99%	1	16	25,81%
<b>Total</b>	<b>10</b>			<b>51</b>			<b>1</b>	<b>62</b>	

- Relación pregunta 5.4 (*¿Conoces el caso de alguna persona de la empresa que haya sufrido acoso sexual o acoso por razón de sexo por parte de otra persona de la empresa? - respuesta S*)

Opciones	H			M			(en blanco)	Total	
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM	nº	nº	%
Se ha resuelto satisfactoriamente	12	31,58%	2,49%	26	68,42%	4,32%		38	22,09%
No se ha resuelto satisfactoriamente	38	42,70%	7,90%	48	53,93%	7,97%	3	89	51,74%
NS/NC	14	31,11%	2,91%	30	66,67%	4,98%	1	45	26,16%
<b>Total</b>	<b>64</b>			<b>104</b>			<b>4</b>	<b>172</b>	

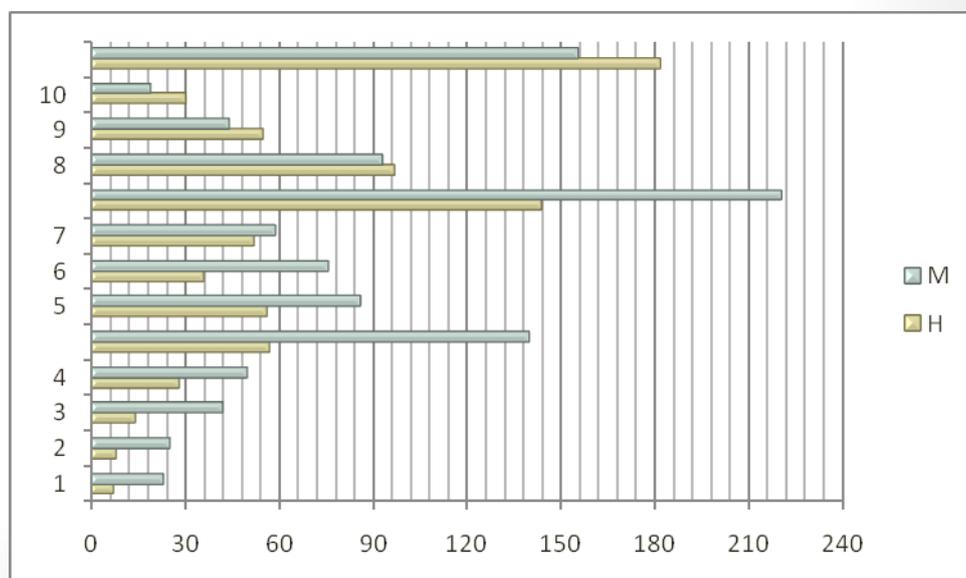
La mayoría de los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo no se han resuelto satisfactoriamente.

## Bloque 6 – Valoración final

6.1) Del 1 al 10, ¿qué grado de satisfacción tienes con BMN en materia de igualdad de mujeres y hombres?

Opciones	H			M			(en blanco)	Total	
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM	nº	nº	%
1	7	22,58%	1,46%	23	74,19%	3,82%	1	31	2,82%
2	8	24,24%	1,66%	25	75,76%	4,15%		33	3,00%
3	14	24,14%	2,91%	42	72,41%	6,98%	2	58	5,27%
4	28	35,44%	5,82%	50	63,29%	8,31%	1	79	7,18%
	<b>57</b>	<b>28,36%</b>	<b>11,85%</b>	<b>140</b>	<b>69,65%</b>	<b>23,26%</b>	<b>4</b>	<b>201</b>	<b>18,27%</b>
5	56	38,89%	11,64%	86	59,72%	14,29%	2	144	13,09%
6	36	31,86%	7,48%	76	67,26%	12,62%	1	113	10,27%
7	52	46,85%	10,81%	59	53,15%	9,80%		111	10,09%
	<b>144</b>	<b>39,13%</b>	<b>29,94%</b>	<b>221</b>	<b>60,05%</b>	<b>36,71%</b>	<b>3</b>	<b>368</b>	<b>33,45%</b>
8	97	50,26%	20,17%	93	48,19%	15,45%	3	193	17,55%
9	55	54,46%	11,43%	44	43,56%	7,31%	2	101	9,18%
10	30	58,82%	6,24%	19	37,25%	3,16%	2	51	4,64%
	<b>182</b>	<b>52,75%</b>	<b>37,84%</b>	<b>156</b>	<b>45,22%</b>	<b>25,91%</b>	<b>7</b>	<b>345</b>	<b>31,36%</b>
(en blanco)	98	52,69%	20,37%	85	45,70%	14,12%	3	186	16,91%
<b>Total</b>	<b>481</b>			<b>602</b>			<b>17</b>	<b>1.100</b>	

El menor grado de satisfacción se da fundamentalmente entre mujeres.



6.2) Según tú opinión, ¿cómo ha evolucionado la igualdad en la empresa en los últimos 5 años?

Opciones	H			M			(en blanco)	Total	
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM	nº	nº	%
Ha empeorado	76	31,28%	15,80%	161	66,26%	26,74%	6	243	22,09%
Ha mejorado	99	56,25%	20,58%	77	43,75%	12,79%		176	16,00%
Se mantiene	289	44,46%	60,08%	351	54,00%	58,31%	10	650	59,09%
(en blanco)	17	54,84%	3,53%	13	41,94%	2,16%	1	31	2,82%
<b>Total</b>	<b>481</b>			<b>602</b>			<b>17</b>	<b>1.100</b>	

El análisis de los datos apunta a una involución en materia de igualdad. Solamente un 16% considera que se ha producido una mejora.

- Relación entre preguntas 6.1 (*¿qué grado de satisfacción tienes con BMN en materia de igualdad de mujeres y hombres?*) y 6.2 (*¿Cómo ha evolucionado la igualdad en la empresa en los últimos 5 años?* - respuesta "Ha empeorado")

Grado satisfacción	H			M			(en blanco)	Total	
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM	nº	nº	%
1	4	21,05%	0,83%	14	73,68%	2,33%	1	19	7,82%
2	4	20,00%	0,83%	16	80,00%	2,66%		20	8,23%
3	8	23,53%	1,66%	24	70,59%	3,99%	2	34	13,99%
4	10	26,32%	2,08%	28	73,68%	4,65%		38	15,64%
	<b>26</b>	<b>23,42%</b>	<b>5,41%</b>	<b>82</b>	<b>73,87%</b>	<b>13,62%</b>	<b>3</b>	<b>111</b>	<b>45,68%</b>
5	16	38,10%	3,33%	25	59,52%	4,15%	1	42	17,28%
6	6	27,27%	1,25%	16	72,73%	2,66%		22	9,05%
7	3	23,08%	0,62%	10	76,92%	1,66%		13	5,35%
	<b>25</b>	<b>32,47%</b>	<b>5,20%</b>	<b>51</b>	<b>66,23%</b>	<b>8,47%</b>	<b>1</b>	<b>77</b>	<b>31,69%</b>
8	4	44,44%	0,83%	4	44,44%	0,66%	1	9	3,70%
9	1	100,00%	0,21%		0,00%	0,00%		1	0,41%
	<b>5</b>	<b>50,00%</b>	<b>1,04%</b>	<b>4</b>	<b>40,00%</b>	<b>0,66%</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>4,12%</b>
(en blanco)	20	44,44%	4,16%	24	53,33%	3,99%	1	45	18,52%
<b>Total</b>	<b>76</b>			<b>161</b>			<b>6</b>	<b>243</b>	

- Relación entre preguntas 6.1 (¿qué grado de satisfacción tienes con BMN en materia de igualdad de mujeres y hombres?) y 6.2 (¿Cómo ha evolucionado la igualdad en la empresa en los últimos 5 años? - respuesta "Ha mejorado")

Grado satisfacción	H			M			(en blanco)	Total	
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM	nº	nº	%
2		0,00%	0,00%	1	100,00%	0,17%		1	0,57%
3		0,00%	0,00%	1	100,00%	0,17%		1	0,57%
4	4	57,14%	0,83%	3	42,86%	0,50%		7	3,98%
	<b>4</b>	<b>44,44%</b>	<b>0,83%</b>	<b>5</b>	<b>55,56%</b>	<b>0,83%</b>		<b>9</b>	<b>5,11%</b>
5	5	50,00%	1,04%	5	50,00%	0,83%		10	5,68%
6	6	46,15%	1,25%	7	53,85%	1,16%		13	7,39%
7	8	47,06%	1,66%	9	52,94%	1,50%		17	9,66%
	<b>19</b>	<b>47,50%</b>	<b>3,95%</b>	<b>21</b>	<b>52,50%</b>	<b>3,49%</b>		<b>40</b>	<b>22,73%</b>
8	36	62,07%	7,48%	22	37,93%	3,65%		58	32,95%
9	22	62,86%	4,57%	13	37,14%	2,16%		35	19,89%
10	7	46,67%	1,46%	8	53,33%	1,33%		15	8,52%
	<b>65</b>	<b>60,19%</b>	<b>13,51%</b>	<b>43</b>	<b>39,81%</b>	<b>7,14%</b>		<b>108</b>	<b>61,36%</b>
(en blanco)	11	57,89%	2,29%	8	42,11%	1,33%		19	10,80%
<b>Total</b>	<b>99</b>			<b>77</b>				<b>176</b>	

- Relación entre preguntas 6.1 (¿qué grado de satisfacción tienes con BMN en materia de igualdad de mujeres y hombres?) y 6.2 (¿Cómo ha evolucionado la igualdad en la empresa en los últimos 5 años? - respuesta "Se mantiene")

Grado satisfacción	H			M			(en blanco)	Total	
	nº	%s/tot	%s/totH	nº	%s/tot	%s/totM	nº	nº	%
1	3	25,00%	0,62%	9	75,00%	1,50%		12	1,85%
2	3	27,27%	0,62%	8	72,73%	1,33%		11	1,69%
3	5	23,81%	1,04%	16	76,19%	2,66%		21	3,23%
4	14	41,18%	2,91%	19	55,88%	3,16%	1	34	5,23%
	<b>25</b>	<b>32,05%</b>	<b>5,20%</b>	<b>52</b>	<b>66,67%</b>	<b>8,64%</b>	<b>1</b>	<b>78</b>	<b>12,00%</b>
5	35	39,33%	7,28%	53	59,55%	8,80%	1	89	13,69%
6	24	32,00%	4,99%	50	66,67%	8,31%	1	75	11,54%
7	40	50,63%	8,32%	39	49,37%	6,48%		79	12,15%
	<b>99</b>	<b>40,74%</b>	<b>20,58%</b>	<b>142</b>	<b>58,44%</b>	<b>23,59%</b>	<b>2</b>	<b>243</b>	<b>37,38%</b>
8	53	43,80%	11,02%	66	54,55%	10,96%	2	121	18,62%
9	32	50,79%	6,65%	30	47,62%	4,98%	1	63	9,69%
10	22	62,86%	4,57%	11	31,43%	1,83%	2	35	5,38%
	<b>107</b>	<b>48,86%</b>	<b>22,25%</b>	<b>107</b>	<b>48,86%</b>	<b>17,77%</b>	<b>5</b>	<b>219</b>	<b>33,69%</b>
(en blanco)	58	52,73%	12,06%	50	45,45%	8,31%	2	110	16,92%
<b>Total</b>	<b>289</b>			<b>351</b>			<b>10</b>	<b>650</b>	