

Diagnóstico de situación en BMN

La visión de CCOO

SECCIÓN SINDICAL DE CCOO EN BMN

Marzo 2016



Diagnóstico de situación en BMN

La visión de CCOO

Índice

INTRODUCCIÓN	3
• METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE BMN ...	4
CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA.....	5
• OBLIGACIONES DE BMN EN MATERIA DE IGUALDAD	7
• COMPROMISO DE BMN CON LA IGUALDAD	7
CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA	8
• DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN SEXO	8
• DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TERRITORIOS.....	9
• DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN EDAD Y SEXO	10
NÚMERO DE HOMBRES Y MUJERES POR EDAD Y TERRITORIO	12
ACCESO Y SELECCIÓN A LA EMPRESA.....	15
• INCORPORACIONES EN BMN SEGÚN SEXO.....	15
NÚMERO DE MUJERES Y HOMBRES DE NUEVA INCORPORACIÓN.....	15
INCORPORACIONES POR DEPARTAMENTO O ÁREA FUNCIONAL.....	15
INCORPORACIONES POR NIVEL SALARIAL Y NIVEL JERÁRQUICO.....	16
• BAJAS EN BMN SEGÚN SEXO	18
CLASIFICACIÓN DE LA PLANTILLA	19
• DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO Y NIVEL SALARIAL	19
• ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE BMN	21
• DISTRIBUCIÓN SEGÚN SEXO Y DEPARTAMENTOS Y/O ÁREAS FUNCIONALES.....	23
• DISTRIBUCIÓN SEGÚN SEXO Y ÁMBITO FUNCIONAL RED/SSCC	25
• DISTRIBUCIÓN SEGÚN SEXO Y PUESTO DE RESPONSABILIDAD EN SSCC	28
• DISTRIBUCIÓN SEGÚN SEXO Y PUESTO DE RESPONSABILIDAD EN RED	29
DIRECCIÓN DE SUCURSAL - DISTRIBUCIÓN POR CLUSTER.....	35
SUBDIRECCIÓN DE SUCURSAL - DISTRIBUCIÓN POR CLUSTER.....	36
GESTIÓN DE BANCA DE EMPRESAS - DISTRIBUCIÓN POR CLUSTER	37
GESTIÓN DE BANCA PERSONAL - DISTRIBUCIÓN POR CLUSTER.....	38
GESTIÓN COMERCIAL - DISTRIBUCIÓN POR CLUSTER.....	39
MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y JORNADA LABORAL	41
• DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN SEXO Y MODALIDAD DE CONTRATACIÓN	41
• DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN SEXO Y TIPO DE JORNADA.....	42

ANTIGÜEDAD EN BMN	44
• DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN SEXO Y ANTIGÜEDAD	44
NÚMERO DE HOMBRES Y MUJERES POR ANTIGÜEDAD Y TERRITORIO	46
• ANTIGÜEDAD SEGÚN SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	47
PROMOCIÓN PROFESIONAL	49
• NÚMERO DE PROMOCIONES REALIZADAS POR SEXO Y NIVEL SALARIAL	49
FORMACIÓN PROFESIONAL	53
CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL	55
ADSCRIPCIÓN MEDIDAS EN PROCESOS DE REESTRUCTURACIÓN	58
• DISTRIBUCIÓN DE PROGRAMAS APLICADOS POR TERRITORIO	60
VISIÓN GENERAL	60
ANDALUCÍA.....	61
LEVANTE	62
BALEARES	63
MADRID.....	64
CATALUÑA.....	65
RETRIBUCIÓN Y POLÍTICA SALARIAL	66
SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	70
PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	71
ANEXO 1 – ANTIGÜEDAD SEGÚN SEXO Y NIVEL SALARIAL	72

INTRODUCCIÓN

El diagnóstico de situación consiste en el estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la empresa mediante la recopilación exhaustiva de datos sobre la plantilla y las políticas de personal y empleo, así como el posterior análisis y publicación del resultado.

Este estudio nos debe permitir conocer la realidad de la plantilla, detectar los problemas y necesidades, definir objetivos y elaborar propuestas. Una elaboración correcta del diagnóstico es la base que posibilita diseñar un plan de igualdad realista y adaptado a BMN, ya que las medidas de igualdad aisladas no generan cambios en profundidad.

Las acciones deben enmarcarse dentro de un Plan a medio plazo, estructurado en función de un estilo de gestión empresarial basado en una cultura organizacional que implique la integración de la igualdad de oportunidades en toda la empresa.

Para llevar a cabo correctamente un diagnóstico, deben analizarse, por un lado, características de la plantilla desagregadas por sexo y, por otro lado, las políticas y gestión de recursos humanos en materia de acceso y selección, formación, promoción, retribución, conciliación, salud laboral, etc.

Los objetivos del diagnóstico son:

Identificar las prácticas discriminatorias que se dan en BMN, definir los objetivos a conseguir y decidir las acciones a emprender.



Demostrar la necesidad de poner en marcha acciones positivas y medidas de igualdad en BMN para corregir las situaciones de desigualdad de las mujeres.



Constituir un punto de referencia para seguir analizando la evolución de BMN en materia de igualdad.

- Metodología para la elaboración del diagnóstico de situación de BMN

Técnicas e instrumentos de recogida de datos:

- Censo de la empresa a 30/06/2015
- Información facilitada por la empresa (datos a 30/04/2014)
- Información intranet Inostrum (marzo 2015)
- Clasificación de sucursales 2015
- Memoria Plan de Formación 2014
- Informe anual 2015. Informes RSC
- Encuesta de opinión sobre la igualdad de oportunidades en BMN (datos septiembre 2015)

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA

Banco Mare Nostrum, S.A (“BMN”, el “Banco”) es una entidad financiera constituida el 22 de diciembre de 2010, con domicilio social en Paseo de Recoletos número 17 de Madrid. El objeto social de BMN lo constituye la realización de toda clase de actividades, operaciones y servicios propios del negocio de banca en general, permitidas por la legislación vigente, y con las limitaciones establecidas en el Plan de Reestructuración y Recapitalización del Banco.

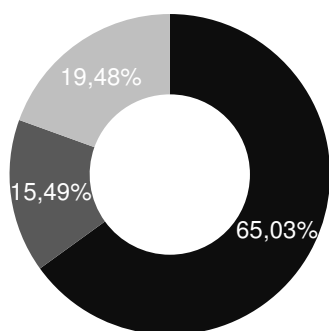
BMN es cabecera de un grupo económico (Grupo BMN) de entidades dependientes.

Grupo BMN se constituyó como consecuencia de la firma, el 30 de junio de 2010, de un Contrato de Integración entre Caja de Ahorros de Murcia (Cajamurcia), Caixa d’Estalvis del Penedès (Caixa Penedès), Caja General de Ahorros de Granada (CajaGRANADA) y Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Baleares “Sa Nostra” (Sa Nostra) (conjuntamente denominadas, las “Cajas”), y que dio lugar a la creación de un Sistema Institucional de Protección (SIP) de entidades de crédito.

En mayo 2011 las Asambleas Generales de las Cajas y la Junta General de Accionistas del Banco aprobaron el Proyecto de Segregación de activos, mediante el que las Cajas transmitirían en bloque a BMN la totalidad de su patrimonio, a excepción de la participación en el Banco de cada Caja y los activos y pasivos afectos a la obra social.

Tras la segregación el Banco adquiere por sucesión universal los derechos y obligaciones de las Cajas, quedando subrogado en todas sus relaciones jurídicas. Por tanto, BMN, como sociedad beneficiaria de la segregación, se subrogó también en los derechos y obligaciones laborales de las trabajadoras y trabajadores de las Cajas.

Estructura accionarial



■ FROB ■ Accionistas fundadores ■ Otros accionistas

La entrada del Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria en diciembre 2010 y en marzo de 2013, ha representado un significativo cambio en la composición de la estructura accionarial de BMN.

De este modo, se pasa de una composición accionarial del 100% en manos de las cuatro cajas fundadoras (Cajamurcia 41%, Caixa Penedès 28%, CajaGRANADA 18% y Sa Nostra 13%), a un 15,49% en su conjunto en la actualidad

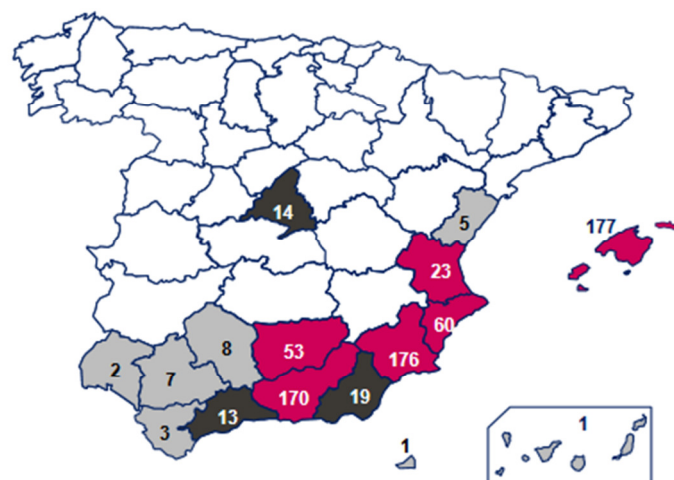
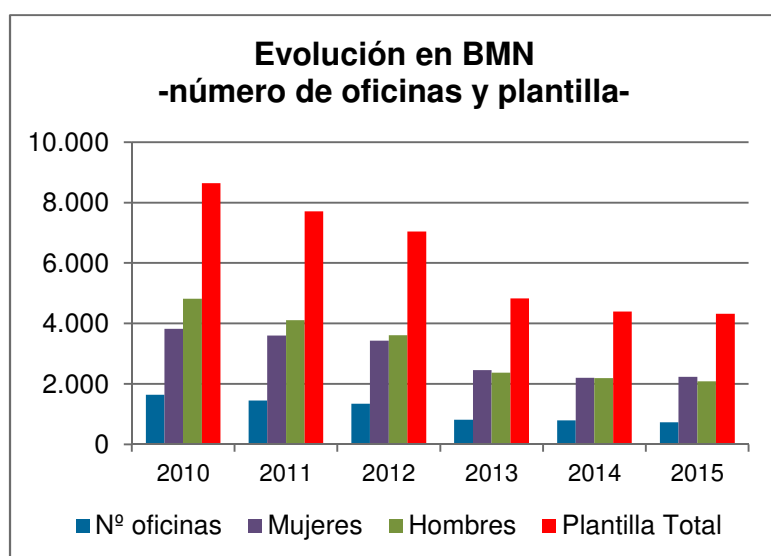
Consecuencia de los compromisos asumidos por BMN en relación a su recapitalización y reestructuración, en diciembre 2012 firma un Contrato de Cesión de Activos y Pasivos para la transmisión del negocio bancario de 462 oficinas y las empleadas y empleados adscritas a las mismas. Cesión que se realizó el 31 mayo de 2013 y supuso el traspaso de 2.019 empleadas y empleados de las oficinas afectas y de servicios centrales.

En septiembre 2015, el Banco procede a la venta de los activos y pasivos de 18 oficinas localizadas en las provincias de Albacete y Cuenca. La venta, materializada con fecha 31 de diciembre de 2015, ha supuesto el traspaso de 64 empleadas y empleados.

La andadura de BMN en su corta existencia ha supuesto una constante disminución de su base instalada, descenso del 55% respecto a diciembre 2010, (desmantelamiento de su estructura de oficinas por cierre o venta), y de reestructuración de plantilla, descenso del 53% respecto a diciembre 2010, (destrucción de empleo, externalizaciones, prejubilaciones, cesión,...)

La evolución de ambas magnitudes tras los diferentes procesos llevados a cabo es la siguiente (datos a 31 de diciembre):

	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Hombres	2.090	2.196	2.373	3.610	4.106	4.818
Mujeres	2.234	2.202	2.452	3.430	3.603	3.825
Plantilla Total	4.324	4.398	4.825	7.040	7.709	8.643
Nº oficinas	732	795	818	1.342	1.454	1.640



- **Obligaciones de BMN en materia de Igualdad**

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 45 establece la obligación en empresas de más de 250 trabajadoras y trabajadores a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad que contenga las medidas a adoptar dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Estas medidas deben ser negociadas, y en su caso acordadas, con los representantes legales de los trabajadores.

Igualmente, en su artículo 48 establece la obligación de arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de los mismos.

Únicamente CajaGRANADA y Caixa Penedès contaban con un plan de igualdad y con sendos protocolos de prevención del acoso sexual. Estos planes y protocolos, y las medidas para la conciliación de la vida personal y familiar de las entidades de origen, están actualmente en vigor y en proceso de unificación para su aplicación al conjunto de la plantilla de BMN.

- **Compromiso de BMN con la igualdad**

BMN enumera en el documento Modelo de gestión responsable, los principios o criterios que conforman su seña de identidad: *“La profesionalidad, la honestidad, la cercanía al cliente, la igualdad, el inexorable respeto a los derechos humanos y hacia el medio ambiente son nuestro punto de partida.”*

Sin embargo, la Dirección de BMN se ha negado a plasmar por escrito, mediante la firma de un documento de compromiso específico, su voluntad de implantar la igualdad entre mujeres y hombres, utilizando para ello los medios necesarios.

También destaca su falta de implicación en la elaboración de la Encuesta de opinión sobre la igualdad de oportunidades remitida a la plantilla, y su negativa a la entrega de determinada información y documentación necesaria para un diagnóstico de situación completo.

BMN no utiliza un lenguaje inclusivo en sus comunicaciones internas y externas, aspecto que se traslada igualmente a las imágenes empleadas.

Según los resultados de la Encuesta de opinión sobre la igualdad de oportunidades en BMN cumplimentada por la plantilla, el porcentaje de personas que considera que BMN fomenta la igualdad de mujeres y hombres (39,36%) es similar al de las personas que consideran que no (39,00%). El 82,40% de las mujeres que han cumplimentado la encuesta se ha sentido alguna vez discriminada en la empresa por razón de sexo.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA

- Distribución de la plantilla según sexo

La plantilla de BMN estaba formada por 4.491 personas; existiendo un 3% más de mujeres respecto a hombres.

Plantilla	H	M	Total
Número	2.175	2.316	4.491 (*)
Porcentaje	48,43%	51,57%	100%

Censo 30/06/2015

(*) Incorpora la plantilla existente en las provincias de Albacete y Cuenca. Con fecha 01/01/2016 se produce el traspaso a Globalcaja de la totalidad de la misma. (33 hombres y 31 mujeres)

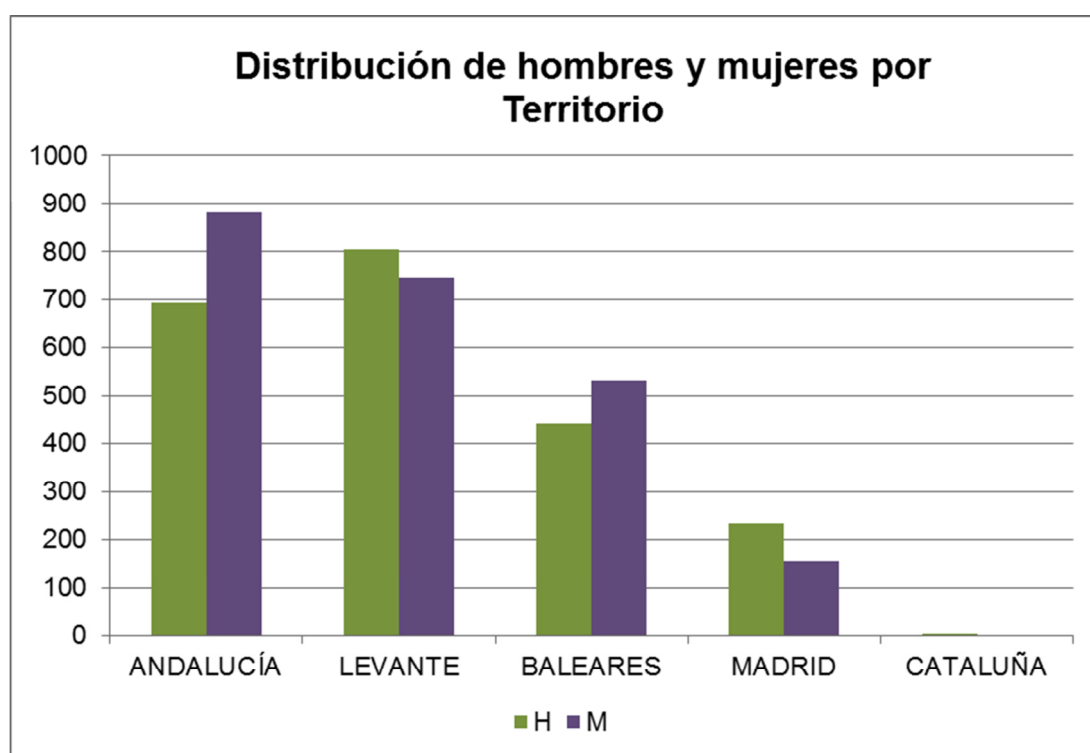


• Distribución de la plantilla por Territorios

La distribución por territorios y sexo muestra una mayoritaria presencia de la mujer en los territorios de Andalucía y Baleares, suponiendo el 61,05% del total de las mujeres de BMN.

Territorio	Hombres			Mujeres			Total	%Terr. /Total
	Núm.	%H s/Terr.	%H s/Total H	Núm.	%M s/Terr.	%M s/Total M		
ANDALUCÍA	693	44,00%	31,86%	882	56,00%	38,08%	1.575	35,07%
BALEARES	441	45,32%	20,28%	532	54,68%	22,97%	973	21,67%
CATALUÑA	3	100%	0,14%				3	0,07%
LEVANTE	805	51,94%	37,01%	745	48,06%	32,17%	1.550	34,51%
MADRID	233	59,74%	10,71%	157	40,26%	6,78%	390	8,68%
Total	2.175		100%	2.316		100%	4.491	100%

Censo 30/06/2015



Los recientes cambios llevados a cabo por la Dirección de BMN en relación al traslado de determinadas unidades de Servicios Centrales de Madrid a las provincias de Granada y Murcia, conforman una distribución con una mayor presencia aun de hombres en el territorio de Levante.

- Distribución de la plantilla según edad y sexo

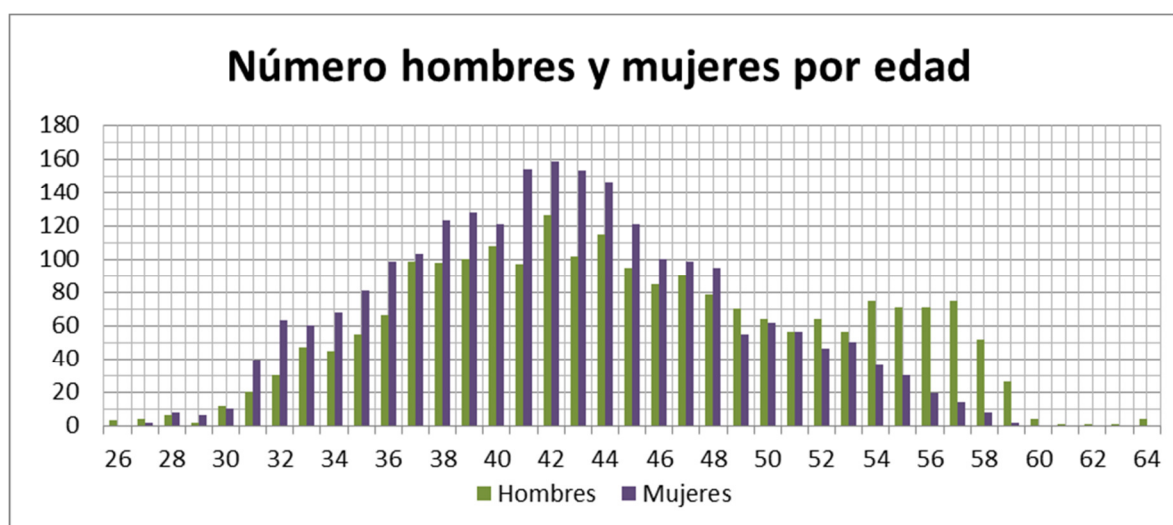
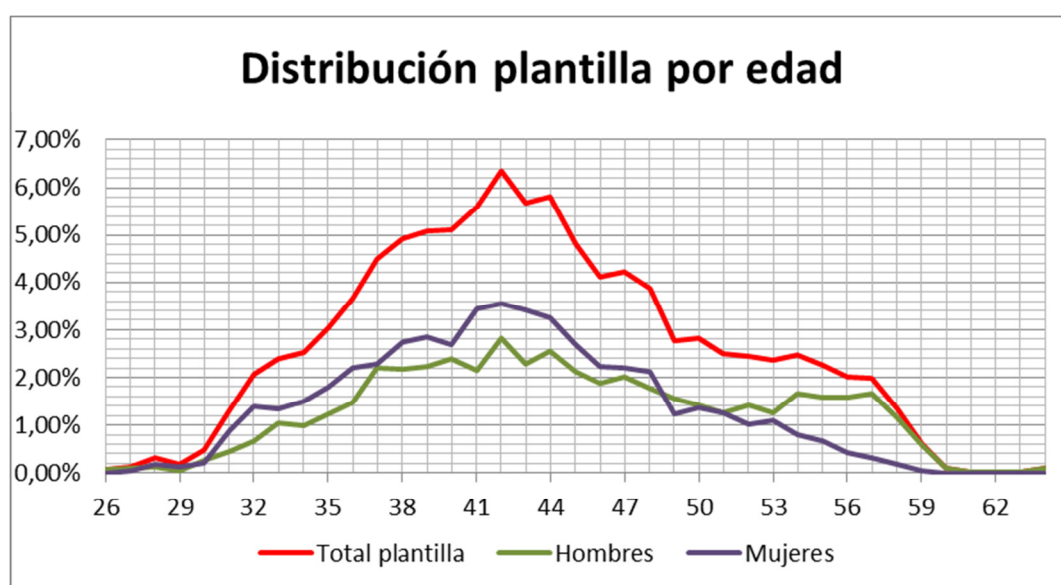
Censo 30/06/2015

Edad	Plantilla total	% Plantilla	Hombres				Mujeres			
			Núm.	%H s/Tot Edad	%H s/Tot H	%H s/Tot	Núm.	%Ms/Tot Edad	%M s/Tot M	%M s/Tot
26	3	0,07%	3	100,00%	0,14%	0,07%				
27	6	0,13%	4	66,67%	0,18%	0,09%	2	33,33%	0,09%	0,04%
28	14	0,31%	6	42,86%	0,28%	0,13%	8	57,14%	0,35%	0,18%
29	8	0,18%	2	25,00%	0,09%	0,04%	6	75,00%	0,26%	0,13%
30	22	0,49%	12	54,55%	0,55%	0,27%	10	45,45%	0,43%	0,22%
31	59	1,31%	20	33,90%	0,92%	0,45%	39	66,10%	1,68%	0,87%
32	93	2,07%	30	32,26%	1,38%	0,67%	63	67,74%	2,72%	1,40%
33	107	2,38%	47	43,93%	2,16%	1,05%	60	56,07%	2,59%	1,34%
34	113	2,52%	45	39,82%	2,07%	1,00%	68	60,18%	2,94%	1,51%
35	136	3,03%	55	40,44%	2,53%	1,22%	81	59,56%	3,50%	1,80%
36	165	3,67%	66	40,00%	3,03%	1,47%	99	60,00%	4,27%	2,20%
37	202	4,50%	99	49,01%	4,55%	2,20%	103	50,99%	4,45%	2,29%
38	221	4,92%	98	44,34%	4,51%	2,18%	123	55,66%	5,31%	2,74%
39	228	5,08%	100	43,86%	4,60%	2,23%	128	56,14%	5,53%	2,85%
40	229	5,10%	108	47,16%	4,97%	2,40%	121	52,84%	5,22%	2,69%
41	251	5,59%	97	38,65%	4,46%	2,16%	154	61,35%	6,65%	3,43%
42	285	6,35%	126	44,21%	5,79%	2,81%	159	55,79%	6,87%	3,54%
43	255	5,68%	102	40,00%	4,69%	2,27%	153	60,00%	6,61%	3,41%
44	261	5,81%	115	44,06%	5,29%	2,56%	146	55,94%	6,30%	3,25%
45	216	4,81%	95	43,98%	4,37%	2,12%	121	56,02%	5,22%	2,69%
46	185	4,12%	85	45,95%	3,91%	1,89%	100	54,05%	4,32%	2,23%
47	189	4,21%	90	47,62%	4,14%	2,00%	99	52,38%	4,27%	2,20%
48	174	3,87%	79	45,40%	3,63%	1,76%	95	54,60%	4,10%	2,12%
49	125	2,78%	70	56,00%	3,22%	1,56%	55	44,00%	2,37%	1,22%
50	126	2,81%	64	50,79%	2,94%	1,43%	62	49,21%	2,68%	1,38%
51	112	2,49%	56	50,00%	2,57%	1,25%	56	50,00%	2,42%	1,25%
52	110	2,45%	64	58,18%	2,94%	1,43%	46	41,82%	1,99%	1,02%
53	106	2,36%	56	52,83%	2,57%	1,25%	50	47,17%	2,16%	1,11%
54	111	2,47%	75	67,57%	3,45%	1,67%	36	32,43%	1,55%	0,80%
55	101	2,25%	71	70,30%	3,26%	1,58%	30	29,70%	1,30%	0,67%
56	90	2,00%	71	78,89%	3,26%	1,58%	19	21,11%	0,82%	0,42%
57	89	1,98%	75	84,27%	3,45%	1,67%	14	15,73%	0,60%	0,31%
58	60	1,34%	52	86,67%	2,39%	1,16%	8	13,33%	0,35%	0,18%
59	28	0,62%	26	92,86%	1,20%	0,58%	2	7,14%	0,09%	0,04%
60	4	0,09%	4	100,00%	0,18%	0,09%				
61	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
62	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
63	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
64	4	0,09%	4	100,00%	0,18%	0,09%				
Total	4.491	100%	2.175		100%	48,43%	2.316		100%	51,57%

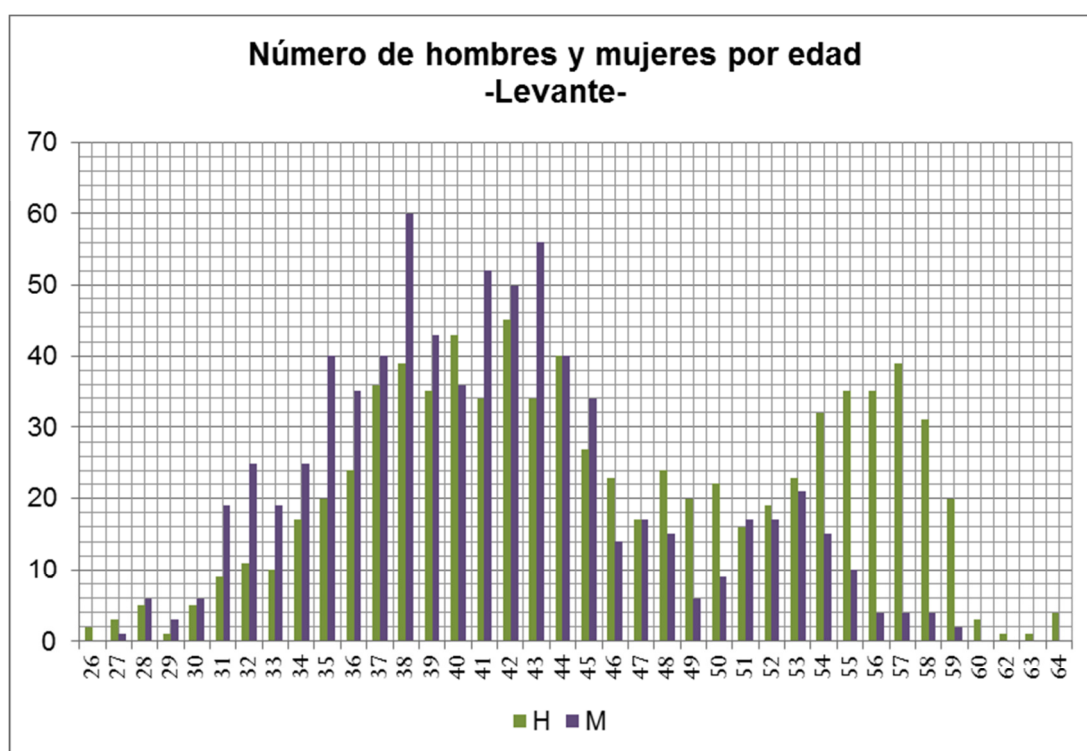
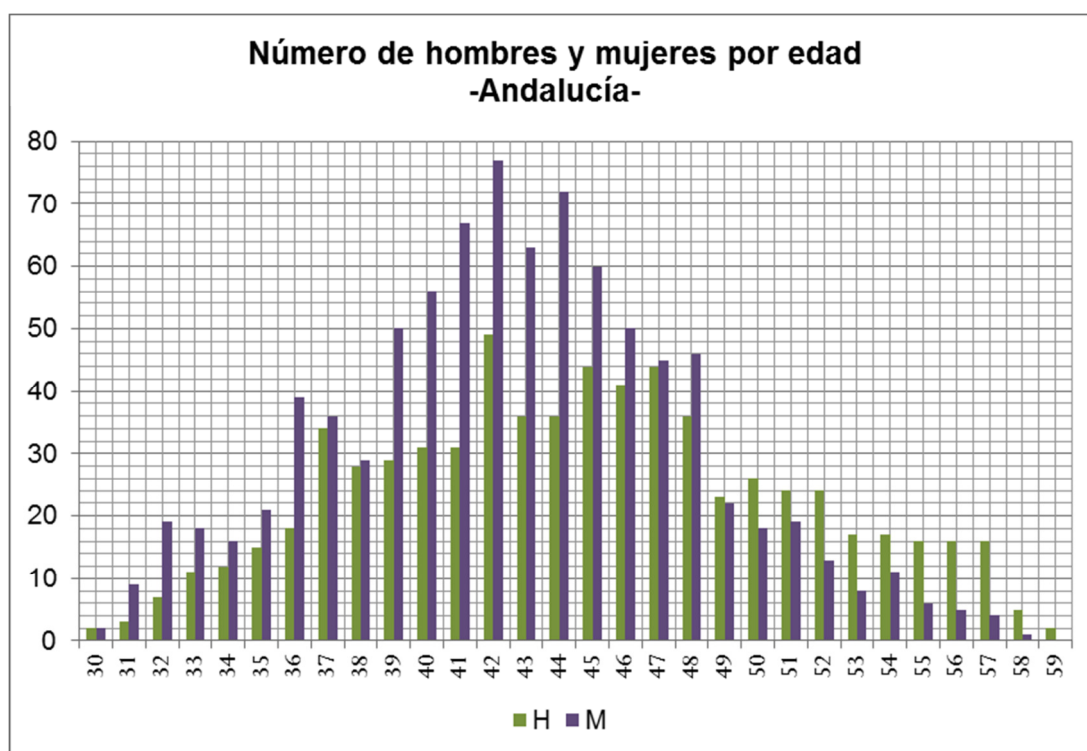
La edad media de la plantilla es de 43,52 años; 42,30 años en mujeres y 44,82 años en hombres. La presencia de la mujer es mayor en el tramo de edad de 26 a 48 años, representado el 43,13% del total de la plantilla y el 83,68% del total de las mujeres; este tramo de edad constituye el 68,24% del total de hombres (un 33,04% del total de la plantilla).

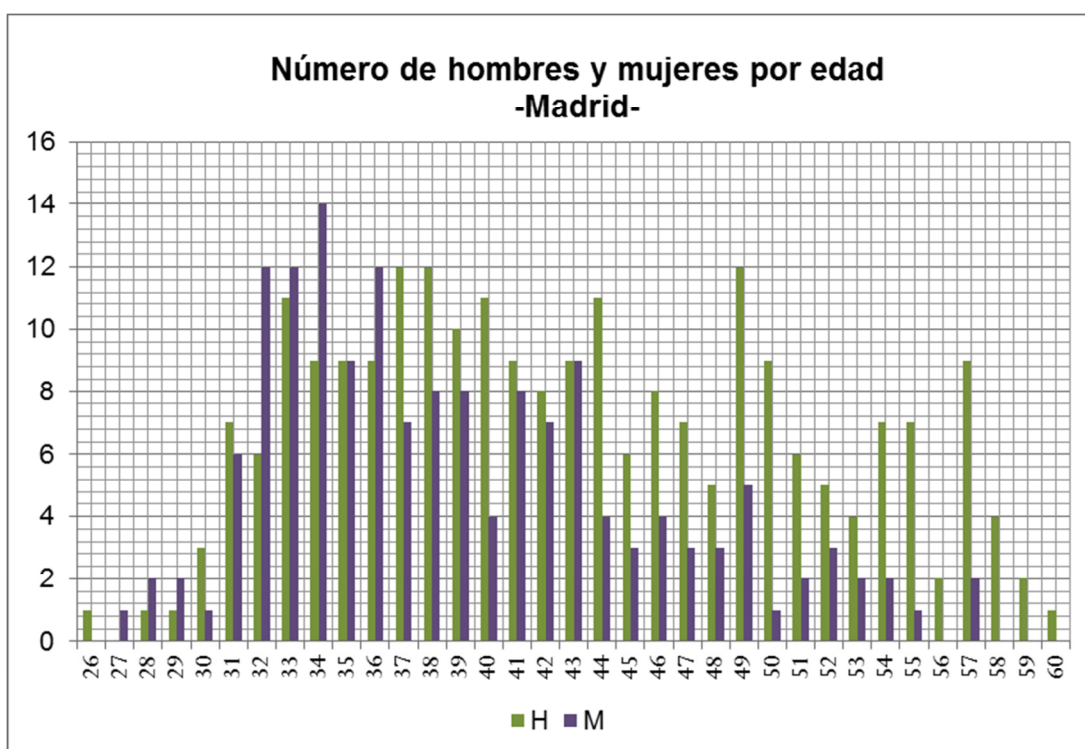
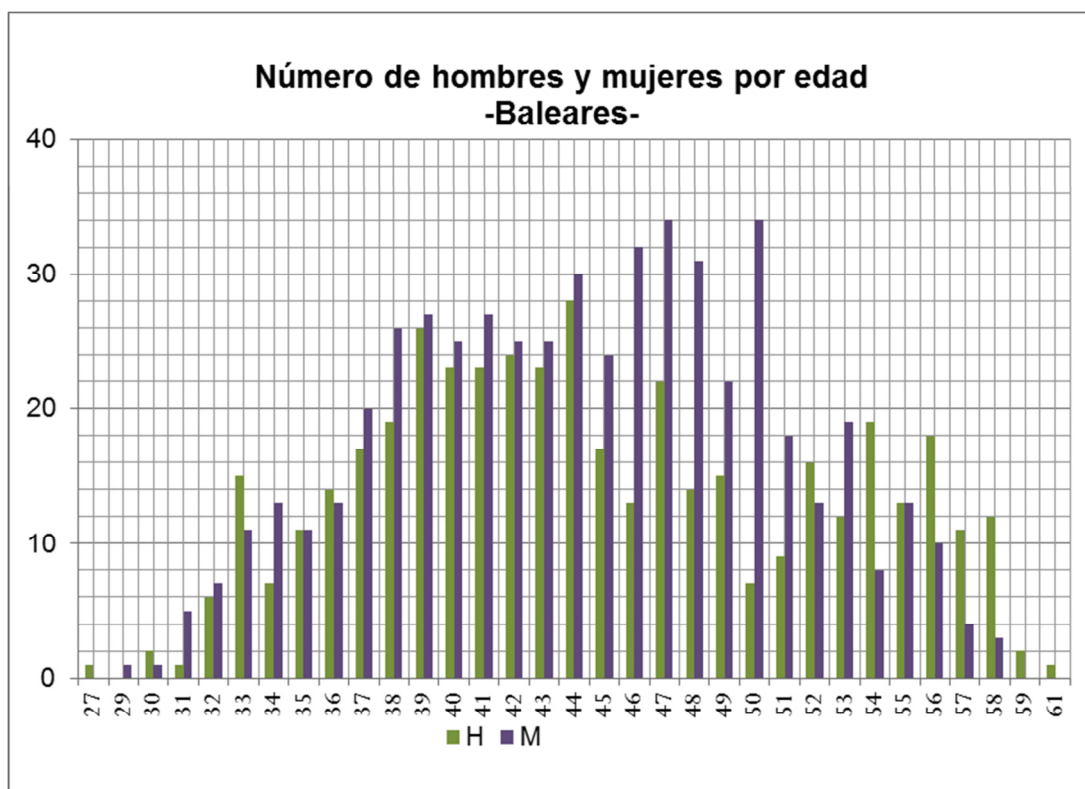
De los 49 a 64 años, es mayoritaria la presencia del hombre -691 personas- en comparación a la presencia de la mujer -378 personas-, cantidades que suponen el 15,40% y el 8,40% de la plantilla respectivamente.

El colectivo de personas nacidas antes del 1 de enero de 1961 y con una antigüedad mínima de 10 años, es susceptible de adscribirse a una excedencia remunerada con renovación anual. El número total de personas en esta situación de 379 (306 hombres y 73 mujeres).



Número de hombres y mujeres por edad y Territorio





Podemos observar que es la plantilla de Levante, más concretamente los hombres, los que reúnen el requisito de edad para la adscripción al programa de excedencias anteriormente comentado.

CONCLUSIONES

La distribución de la plantilla por sexo muestra una mayor presencia de la mujer en BMN, en un 3,14%; si bien, a nivel territorial existen territorios en los que esta presencia es menor como Levante y Madrid, situándose la diferencia porcentual entre hombres y mujeres en el 3,88% y el 19,48%, respectivamente.

La falta de información relativa a niveles formativos o de estudios ha imposibilitado analizar la distribución de la plantilla según nivel formativo y sexo. La Dirección de BMN se excusa en el desconocimiento de estos datos sobre la plantilla, lo cual puede ocasionar un desaprovechamiento de las potencialidades de todas las personas que la conforman.

ACCESO Y SELECCIÓN A LA EMPRESA

No se ha facilitado por parte de BMN información que permita realizar un estudio cualitativo de la situación de la empresa en este punto, aun cuando por parte de la representación sindical se formuló la correspondiente solicitud.

Por tanto, aspectos claves como sistemas de reclutamiento, criterios de los procesos selección, pruebas o entrevistas que se realizan, o contenido de las ofertas de empleo, no han podido analizarse.

• Incorporaciones en BMN según sexo

Número de mujeres y hombres de nueva incorporación.

Se ha considerado nueva incorporación a aquella persona cuya fecha de antigüedad -según censo a 30/06/2015- es igual o posterior a 01/01/2014 y el campo situación del censo toma valor FIJO.

Incorporaciones	H	M	Total
Número	10	6	16
Porcentaje	62,50%	37,5%	100%

Incorporaciones por departamento o área funcional.

Clasificamos las incorporaciones producidas en relación al área funcional

Área Funcional	Totales		Hombres		Mujeres	
	Núm.	%Área s/Tot Incorp.	Núm.	%H s/Tot Área	Núm.	%M s/Tot Área
Subdirección Auditoría Interna	1	6,25%			1	100%
Control Interno y Cumplimiento Normativo	3	18,75%	2	67%	1	33%
Subd. Gral de Medios	3	18,75%	2	67%	1	33%
Subd. Gral de Planificación y Control	2	12,50%			2	100%
Dirección General de Finanzas	2	12,50%	2	100%		
Subd. Gral de Negocio	2	12,50%	2	100%		
Presidencia	3	18,75%	2	67%	1	33%
Total	16	100%	10		6	

Censo 30/06/2015

Incorporaciones por nivel salarial y nivel jerárquico.

Consideraciones previas: Ante la falta de información, se ha asumido como nivel jerárquico la indicación de puesto o función obtenida de la intranet Inostrum. Salvo indicación expresa, los niveles salariales indicados están referidos al Grupo Profesional 1.

Nivel jerárquico	Totales		Hombres		Mujeres	
	Núm.	%Nivel s/Tot Incop.	Núm.	%H s/Tot Nivel	Núm.	%M s/Tot Nivel
Dirección General	1	6,25%	1	100%		
Subdirección	1	6,25%	1	100%		
Dirección de Área	2	12,50%	2	100%		
Dirección de Departamento	3	18,75%	2	67%	1	33%
Sin especificar	9	56,25%	4	44%	5	56%
Total	16	100,00%	10		6	

Censo 30/06/2015

Centrándonos en los niveles jerárquicos “Dirección General”, “Subdirección”, “Dirección de Área” y “Dirección de Departamento”, observamos como de las siete incorporaciones producidas, un 85,71% ha sido cubierto con hombres frente al 14,28% cubierto por mujeres. Tan solo una mujer de las siete incorporaciones producidas con puesto de responsabilidad.

Relación nivel jerárquico / nivel salarial

Dirección General /Nivel Salarial	Totales		Hombres		Mujeres	
	Núm.	%Nivel s/Tot incorp	Núm.	%H s/Tot Nivel	Núm.	%M s/Tot Nivel
Nivel I	1	100%	1	100%	0	0%
Total	1	100%	1		0	

Censo 30/06/2015

Subdirección /Nivel Salarial	Totales		Hombres		Mujeres	
	Núm.	%Nivel s/Tot incorp	Núm.	%H s/Tot Nivel	Núm.	%M s/Tot Nivel
Nivel III	1	100%	1	100%	0	0%
Total	1	100%	1		0	

Censo 30/06/2015

Dirección de Área /Nivel Salarial	Totales		Hombres		Mujeres	
	Núm.	%Nivel s/Tot incorp	Núm.	%H s/Tot Nivel	Núm.	%M s/Tot Nivel
Nivel III	2	100%	2	100%	0	0%
Total	2	100%	2		0	

Censo 30/06/2015

Dirección de Departamento /Nivel Salarial	Totales		Hombres		Mujeres	
	Núm.	%Nivel s/Tot incorp	Núm.	%H s/Tot Nivel	Núm.	%M s/Tot Nivel
Nivel V	2	66,66%	2	100%		
Nivel VIII	1	33,33%			1	100%
Total	3	100,00%	1		1	

Censo 30/06/2015

Abarcando un periodo de tiempo más amplio (incorporaciones producidas desde 01/01/2012 a 30/06/2015), el análisis de los datos no hace más que corroborar la tendencia en la contratación (mayor contratación de hombres con carácter indefinido y mayor nivel salarial).

Contrataciones	Hombres		Mujeres		Total
	nº	%s/tot	nº	%s/tot	
Total general	46	53,49%	40	46,51%	86
Contratación Indefinida	32	56,14%	25	43,86%	57
Contratación Temporal	14	48,28%	15	51,72%	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	54,55%	44

ENCUESTA DE OPINIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN BMN

A la pregunta formulada “¿Crees que la selección de personal en la empresa se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?”, mayoritariamente se ha respondido que sí se realiza desde criterios de igualdad. No obstante, resaltar que el 67,25% de las personas que considera que no se realiza desde criterios de igualdad son mujeres.

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	67,25%	38,21%	6	342	31,09%
NS/NC	109	46,58%	22,66%	122	52,14%	20,27%	3	234	21,27%
Total	481			602			17	1.100	

* Fuente: Informe de resultados Encuesta de opinión sobre la igualdad de oportunidades en BMN

CONCLUSIONES

La ausencia de información hace imposible verificar la no discriminación en los procesos y procedimientos de acceso a BMN.

Se evidencia una clara desigualdad entre mujeres y hombre en cuanto a número de incorporaciones, nivel salarial, nivel jerárquico y área funcional.

- **Bajas en BMN según sexo**

La información solicitada (Nº y % de mujeres y hombres que han causado baja en la empresa especificando la causa (despido, finalización del contrato, incapacidad, jubilación, adscripción ERE, mutuo acuerdo, baja incentivada, baja voluntaria,...)), no ha sido facilitada en su totalidad, obviándose determinados datos que alterarían el análisis indicado por la empresa.

Las bajas producidas por los diferentes programas de reestructuración se analizarán posteriormente, junto a la aplicación del resto de medidas contempladas en los mismos.

CLASIFICACIÓN DE LA PLANTILLA

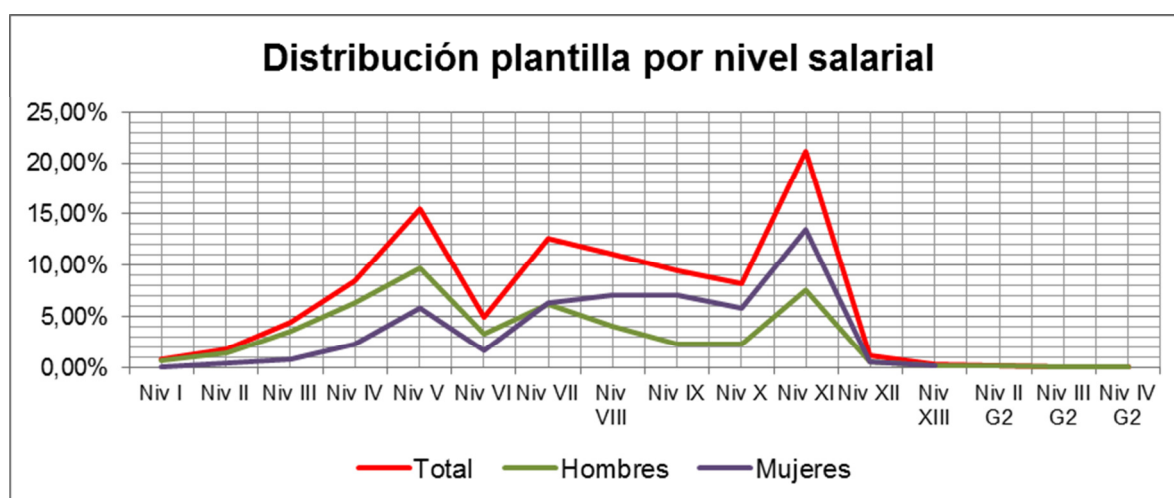
No se han facilitado datos relativos a nivel jerárquico y no se ha podido relacionar nivel salarial y nivel jerárquico; por tal motivo, la clasificación de la plantilla solamente se ha realizado con nivel salarial.

Al no haberse facilitado información sobre el nivel formativo tampoco se ha podido analizar la relación entre nivel jerárquico y nivel formativo.

• Distribución de la plantilla por sexo y nivel salarial

Nivel salarial	Plantilla Total	%	Hombres				Mujeres			
			Núm	%H s/Tot Nivel	%H s/Tot H	%H s/Tot	Núm	%M s/Tot Nivel	%M s/Tot M	%M s/Tot
NIVEL I	34	0,76%	31	91,18%	1,43%	0,69%	3	8,82%	0,13%	0,07%
NIVEL II	81	1,80%	65	80,25%	2,99%	1,45%	16	19,75%	0,69%	0,36%
NIVEL III	197	4,39%	160	81,22%	7,36%	3,56%	37	18,78%	1,60%	0,82%
NIVEL IV	382	8,51%	281	73,56%	12,92%	6,26%	101	26,44%	4,36%	2,25%
NIVEL V	696	15,50%	434	62,36%	19,95%	9,66%	262	37,64%	11,31%	5,83%
NIVEL VI	223	4,97%	148	66,37%	6,80%	3,30%	75	33,63%	3,24%	1,67%
NIVEL VII	563	12,54%	280	49,73%	12,87%	6,23%	283	50,27%	12,22%	6,30%
NIVEL VIII	500	11,13%	182	36,40%	8,37%	4,05%	318	63,60%	13,73%	7,08%
NIVEL IX	426	9,49%	106	24,88%	4,87%	2,36%	320	75,12%	13,82%	7,13%
NIVEL X	369	8,22%	106	28,73%	4,87%	2,36%	263	71,27%	11,36%	5,86%
NIVEL XI	947	21,09%	340	35,90%	15,63%	7,57%	607	64,10%	26,21%	13,52%
NIVEL XII	51	1,14%	25	49,02%	1,15%	0,56%	26	50,98%	1,12%	0,58%
NIVEL XIII	12	0,27%	7	58,33%	0,32%	0,16%	5	41,67%	0,22%	0,11%
NIVEL II Grupo 2	8	0,18%	8	100%	0,37%	0,18%				
NIVEL III Grupo 2	1	0,02%	1	100%	0,05%	0,02%				
NIVEL IV Grupo 2	1	0,02%	1	100%	0,05%	0,02%				
Total	4.491	100%	2.175		100%	48,43%	2.316		100%	51,57%

Censo 30/06/2015



CONCLUSIONES

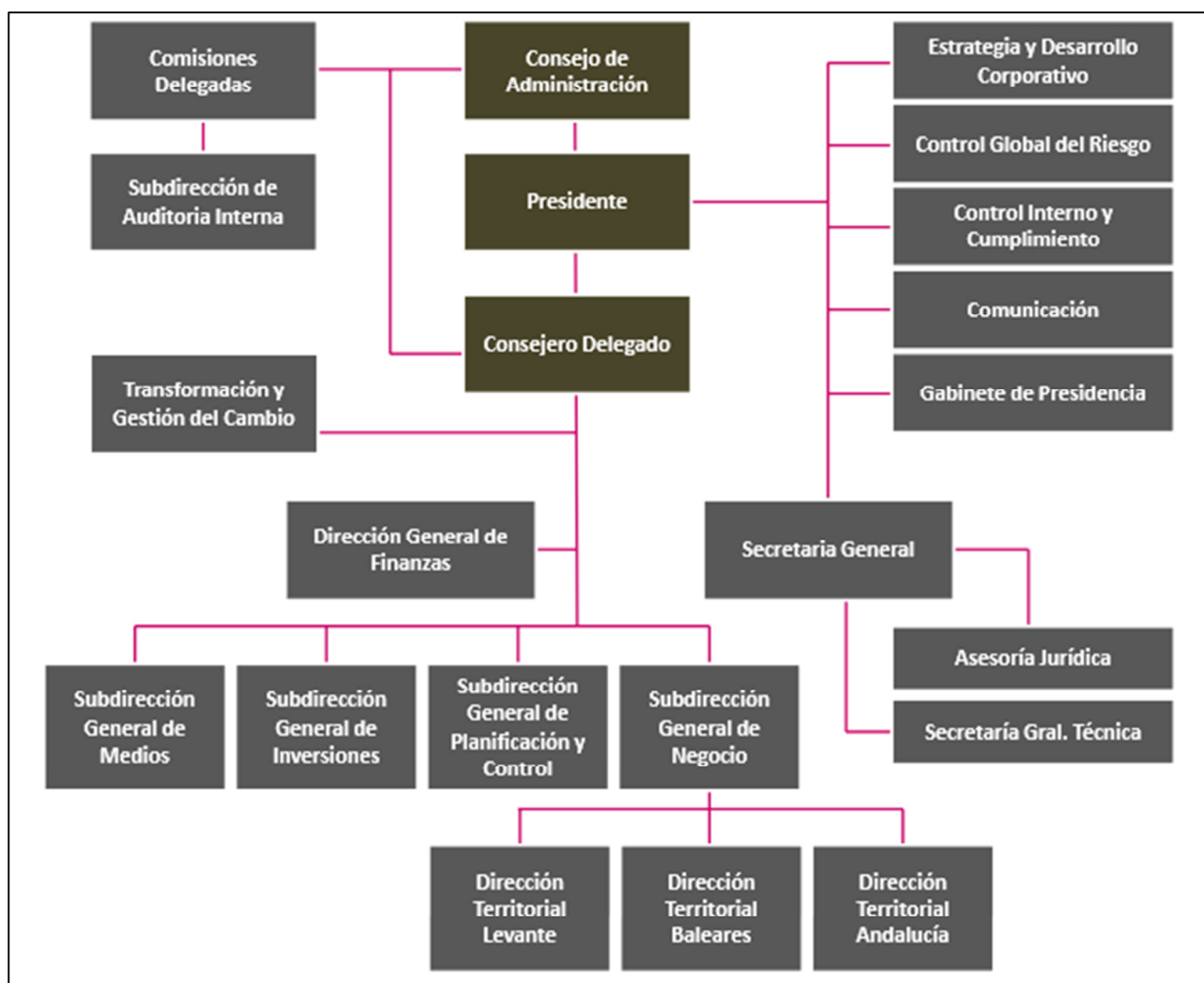
El 21,09% de la plantilla se sitúa en el nivel salarial XI, estando ocupado en su mayoría por mujeres, un 64,10%. Las mujeres presentes en este nivel salarial representan el 26,21% del total de las mujeres. El nivel salarial que recoge al mayor porcentaje de los hombres es el nivel salarial V (un 19,95%).

El nivel salarial VII representa un punto de inflexión en la evolución salarial de las mujeres.

La presencia mayoritaria de hombres en los niveles salariales del I al VI tiene una relación directa con un desarrollo profesional desigual en BMN. Afirmación que se realiza basándonos en los sistemas de promoción establecidos en Convenio Colectivo y en los niveles salariales a los que se accede en cada uno de ellos. (Consultar apartado PROMOCIÓN PROFESIONAL de este diagnóstico de situación).

La falta de información relativa a niveles jerárquicos, no facilitados por BMN, imposibilita establecer una relación entre nivel salarial y puesto de responsabilidad.

- Estructura organizativa de BMN



Informe RSC 2014

Si analizamos la composición de esta estructura desagregada por sexo obtenemos los siguientes datos:

Organigrama	H	M	Total
Número	27	3*	30
Porcentaje	90,00%	10,00%	100%

* Subdirección de Auditoría Interna (1) y Consejo de Administración (2).

En BMN están establecidas las comisiones del consejo de administración indicadas a continuación; añadimos el Comité de Dirección por la importancia de este órgano.

Comisión/Órgano	Total miembros	Hombres		Mujeres	
		Núm.	% H	Núm.	% M
<i>Consejo de Administración</i>	10	8	80,00%	2	20,00%
<i>Comisión de nombramientos y gobierno corporativo</i>	5	4	80,00%	1	20,00%
<i>Comisión de remuneraciones</i>	5	4	80,00%	1	20,00%
<i>Comisión de riesgo global</i>	4	2	50,00%	2	50,00%
<i>Comisión ejecutiva</i>	7	5	71,43%	2	28,57%
<i>Comité de Auditoría</i>	5	4	80,00%	1	20,00%
<i>Comité de Dirección</i>	16	15	93,75%	1	6,25%

CONCLUSIONES

La presencia de la mujer en la estructura organizativa de BMN, referida a los puestos de mayor responsabilidad, es simbólica.

El actual reparto de puestos de responsabilidad cierra las puertas de la mujer a su presencia en otros órganos de decisión de BMN, como puede ser el Comité de Dirección, al estar compuestos por las personas que ocupan los cargos de mayor responsabilidad.

Nunca podrá existir una presencia equilibrada en determinados órganos de dirección mientras no se articulen medidas correctoras que posibiliten la proyección profesional de la mujer en todos los niveles jerárquicos de BMN.

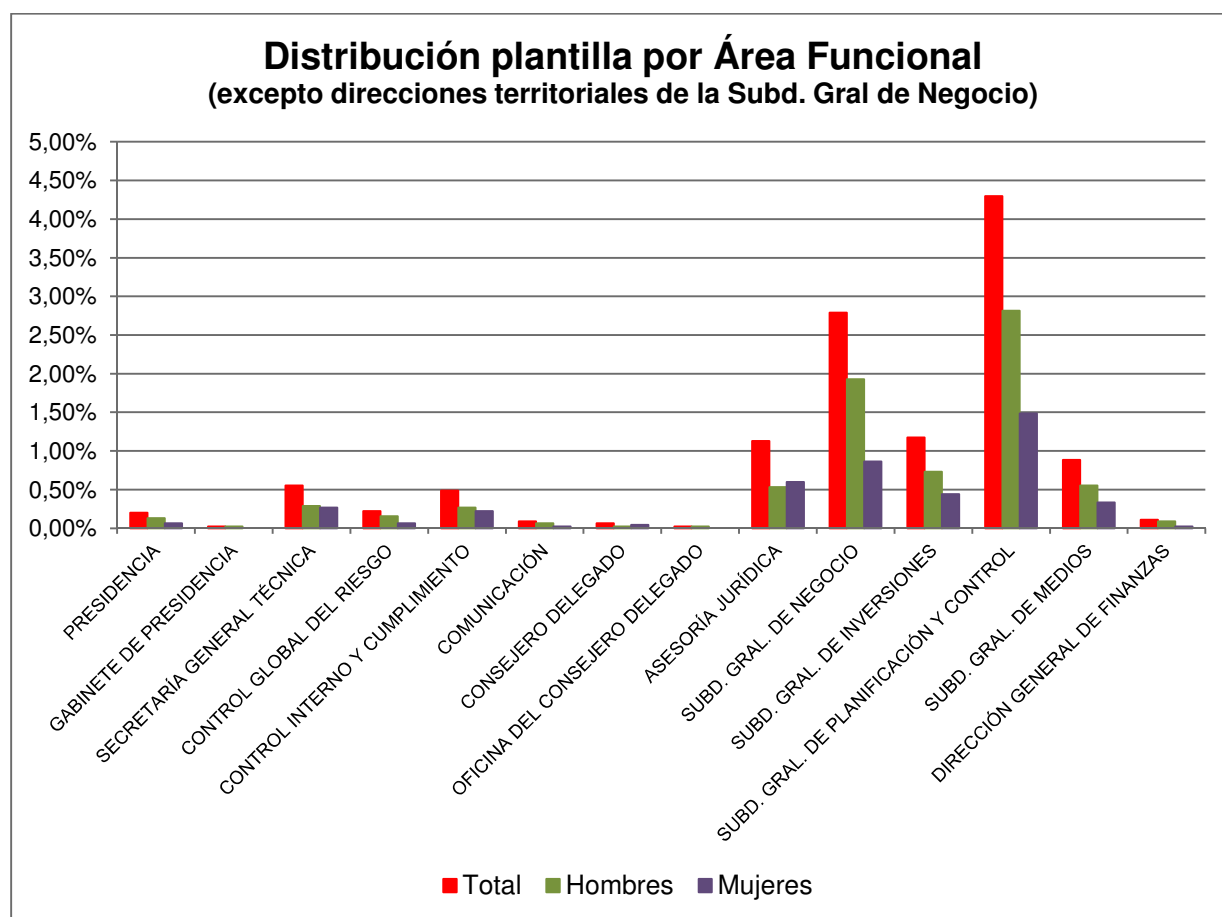
- **Distribución según sexo y departamentos y/o áreas funcionales**

La siguiente información se ha elaborado con los datos existentes en la intranet Inostrum a marzo 2015.

Área Funcional	Plantilla Total	% Plantilla	Hombres				Mujeres			
			Núm	%H s/Centro	%H s/Tot H	%H s/Tot	Núm	%M s/Centro	%M s/Tot M	%M s/Tot
PRESIDENCIA	71	1,57%	42	59,15%	1,92%	0,93%	29	40,85%	1,24%	0,64%
PRESIDENCIA	9	0,20%	6	66,67%	0,27%	0,13%	3	33,33%	0,13%	0,07%
GABINETE DE PRESIDENCIA	1	0,02%	1	100%	0,05%	0,02%				
SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA	25	0,55%	13	52,00%	0,60%	0,29%	12	48,00%	0,51%	0,27%
CONTROL GLOBAL DEL RIESGO	10	0,22%	7	70,00%	0,32%	0,16%	3	30,00%	0,13%	0,07%
CONTROL INTERNO Y CUMPLIMIENTO	22	0,49%	12	54,55%	0,55%	0,27%	10	45,45%	0,43%	0,22%
COMUNICACIÓN	4	0,09%	3	75,00%	0,14%	0,07%	1	25,00%	0,04%	0,02%
CONSEJERO DELEGADO	4.402	97,52%	2.116	48,07%	96,98%	46,88%	2.286	51,93%	98,03%	50,64%
CONSEJERO DELEGADO	3	0,07%	1	33,33%	0,05%	0,02%	2	66,67%	0,09%	0,04%
OFICINA DEL CONSEJERO DELEGADO	1	0,02%	1	100%	0,05%	0,02%				
ASESORÍA JURÍDICA	51	1,13%	24	47,06%	1,10%	0,53%	27	52,94%	1,16%	0,60%
SUBD. GRAL. DE NEGOCIO	3.929	87,04%	1.814	46,17%	83,13%	40,19%	2.115	53,83%	90,69%	46,85%
SUBD. GRAL. DE INVERSIONES	126	2,79%	87	69,05%	3,99%	1,93%	39	30,95%	1,67%	0,86%
SUBD. GRAL. DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL	53	1,17%	33	62,26%	1,51%	0,73%	20	37,74%	0,86%	0,44%
SUBD. GRAL. DE MEDIOS	194	4,30%	127	65,46%	5,82%	2,81%	67	34,54%	2,87%	1,48%
DIRECCIÓN GENERAL DE FINANZAS	40	0,89%	25	62,50%	1,15%	0,55%	15	37,50%	0,64%	0,33%
TRANSFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL CAMBIO	5	0,11%	4	80,00%	0,18%	0,09%	1	20,00%	0,04%	0,02%
COMISIONES DELEGADAS	41	0,91%	24	58,54%	1,10%	0,53%	17	41,46%	0,73%	0,38%
SUBDIRECCIÓN DE AUDITORIA INTERNA	41	0,91%	24	58,54%	1,10%	0,53%	17	41,46%	0,73%	0,38%
Total general	4.514	100%	2.182	100%	48,34%	2.332	100%	51,66%		

Inostrum marzo 2015

Se aprecia la existencia de áreas funcionales en las que la presencia del hombre es muy superior a la presencia de la mujer (Presidencia, Control Global del Riesgo, Subdirección General de Inversiones, Subdirección General de Planificación y Control, Subdirección General de Medios, Dirección General de Finanzas, Transformación y Gestión del Cambio).



Dado el peso de la Subdirección General de Negocio, al recoger más del 85% de la plantilla de BMN, se analizará de forma independiente su composición.

Área Funcional	Plantilla Total	% Plantilla	Núm	Hombres			Núm	Mujeres		
				%H s/Centro	%H s/Tot H	%H s/Tot		%M s/Centro	%M s/Tot M	%M s/Tot
SUBDIRECCIÓN DE NEGOCIO	88	2,24%	50	56,82%	2,76%	1,27%	38	43,18%	1,80%	0,97%
DIRECCIÓN TERRITORIAL ANDALUCÍA	1.428	36,35%	608	42,58%	33,52%	15,47%	820	57,42%	38,77%	20,87%
DIRECCIÓN TERRITORIAL BALEARES	889	22,63%	385	43,31%	21,22%	9,80%	504	56,69%	23,83%	12,83%
DIRECCIÓN TERRITORIAL LEVANTE	1.397	35,56%	700	50,11%	38,59%	17,82%	697	49,89%	32,96%	17,74%
MADRID	82	2,09%	40	48,78%	2,21%	1,02%	42	51,22%	1,99%	1,07%
ÁREA COMERCIAL	11	0,28%	9	81,82%	0,50%	0,23%	2	18,18%	0,09%	0,05%
MARKETING	8	0,20%	4	50,00%	0,22%	0,10%	4	50,00%	0,19%	0,10%
NEGOCIO MULTICANAL	5	0,13%	4	80,00%	0,22%	0,10%	1	20,00%	0,05%	0,03%
PLANIFICACIÓN Y COORDINACIÓN COMERCIAL	5	0,13%	4	80,00%	0,22%	0,10%	1	20,00%	0,05%	0,03%
PRODUCTOS PARABANCARIOS	16	0,41%	10	62,50%	0,55%	0,25%	6	37,50%	0,28%	0,15%
Total	3.929	100%	1.814		100%	46,17%	2.115		100%	53,83%

Inostrum marzo 2015

El mayor número de plantilla por dirección territorial se sitúa en Andalucía, con un 36,35%.

Es significativa la presencia de la mujer en la Dirección Territorial de Andalucía, con un 20,87% del total de la plantilla de la Subdirección de Negocio.

Respecto a los hombres que forman la plantilla de esta Subdirección, la mayor concentración de los mismos (un 38,59%) se encuentra en la Dirección Territorial de Levante.

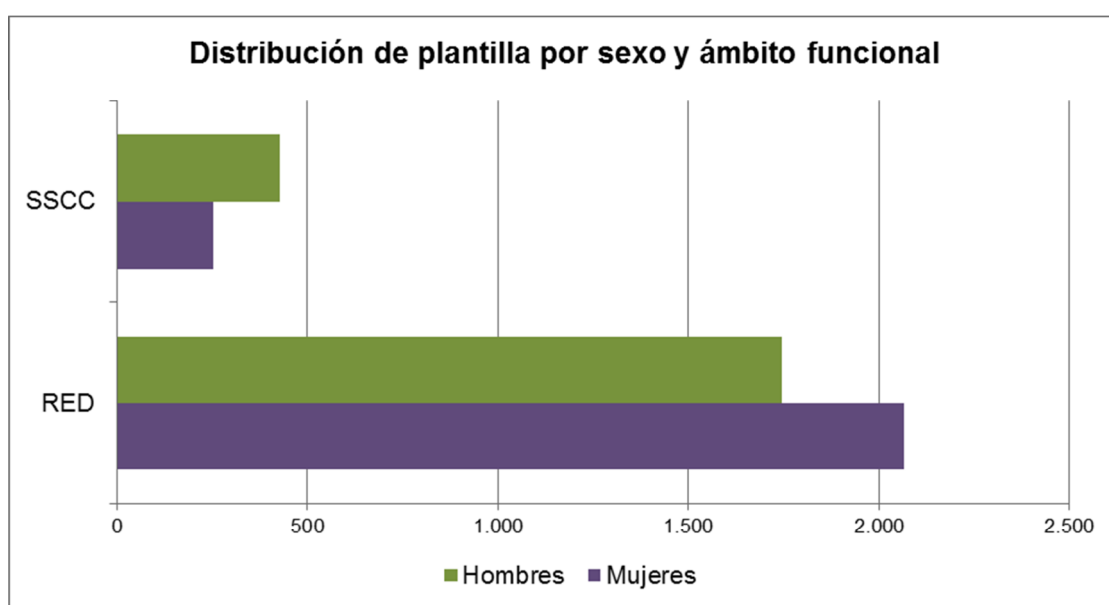
• Distribución según sexo y ámbito funcional RED/SSCC

Atendiendo a la división por ámbito funcional RED y SSCC, observamos que el 84,84% de la plantilla se concentra en la RED. La presencia del hombre en la red representan el 45,83% de las personas adscritas a este ámbito funcional (un 80,28% del total de los hombres), y la presencia de la mujer, el 54,17% (un 89,12% del total de las mujeres).

Respecto al ámbito funcional de SSCC, el 63% de las personas adscritas al mismo son hombres (el 19,72% del total de hombres), y el 37% restante son mujeres (el 10,88% de las mujeres).

Ámbito	Núm	% Total	Hombres				Mujeres			
			Núm	%H s/Ámbito	%H s/TotH	%H s/Tot	Núm	%M s/Ámbito	%M s/TotM	%M s/Tot
RED	3.810	84,84%	1.746	45,83%	80,28%	38,88%	2.064	54,17%	89,12%	45,96%
SSCC	681	15,16%	429	63,00%	19,72%	9,55%	252	37,00%	10,88%	5,61%
Total	4.491	100%	2.175		100%	48,43%	2.316		100%	51,57%

Censo 30/06/2015



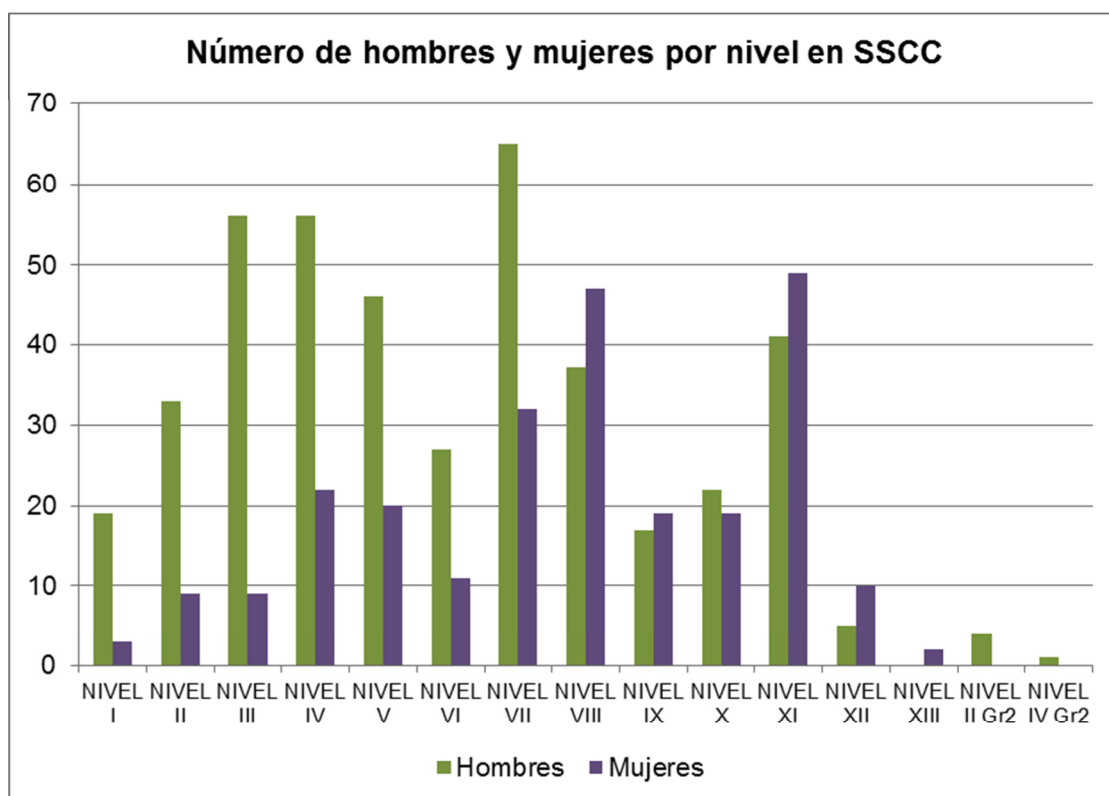
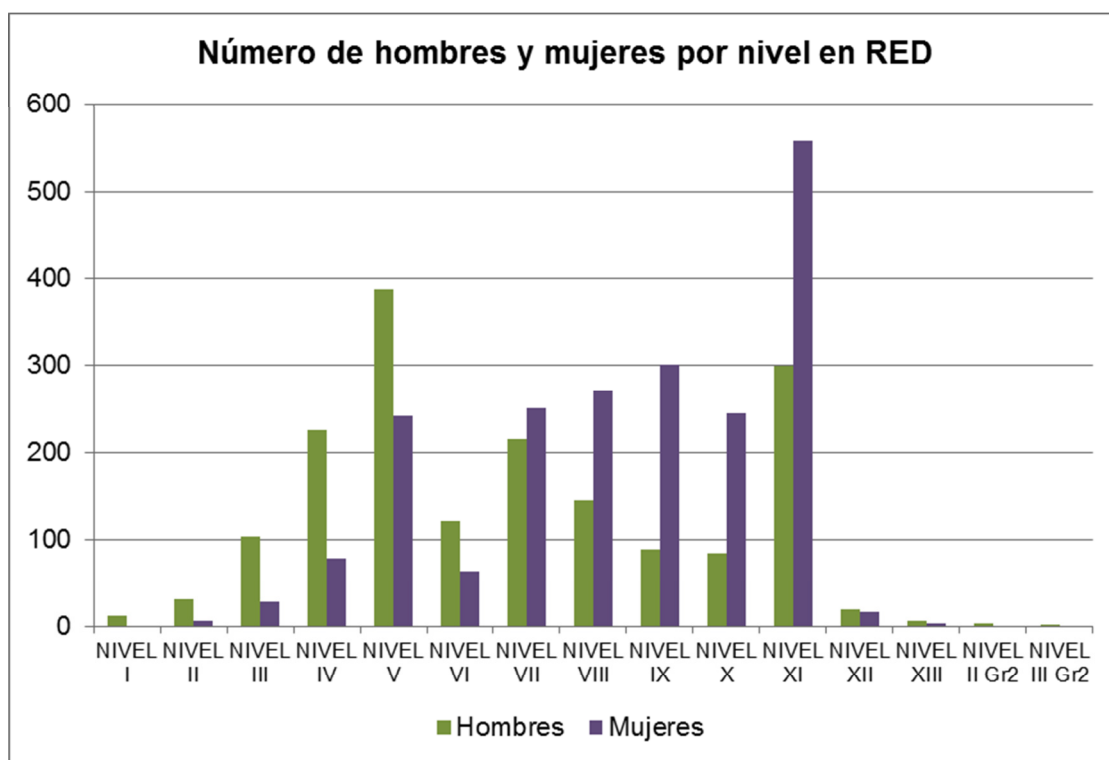
Incorporando el nivel salarial a esta distribución obtenemos la siguiente tabla.

Ámbito/ Nivel salarial	Núm.	% Tot	Hombres				Mujeres			
			Núm.	%H s/Ámbito	%H s/TotH	%H s/Tot	Núm.	%M s/Ámbito	%M s/TotM	%M s/Tot
RED	3.810	84,84%	1.746	45,83%	80,28%	38,88%	2.064	54,17%	89,12%	45,96%
NIVEL I	12	0,27%	12	100,00%	0,55%	0,27%		0,00%	0,00%	0,00%
NIVEL II	39	0,87%	32	82,05%	1,47%	0,71%	7	17,95%	0,30%	0,16%
NIVEL III	132	2,94%	104	78,79%	4,78%	2,32%	28	21,21%	1,21%	0,62%
NIVEL IV	304	6,77%	225	74,01%	10,34%	5,01%	79	25,99%	3,41%	1,76%
NIVEL V	630	14,03%	388	61,59%	17,84%	8,64%	242	38,41%	10,45%	5,39%
NIVEL VI	185	4,12%	121	65,41%	5,56%	2,69%	64	34,59%	2,76%	1,43%
NIVEL VII	466	10,38%	215	46,14%	9,89%	4,79%	251	53,86%	10,84%	5,59%
NIVEL VIII	416	9,26%	145	34,86%	6,67%	3,23%	271	65,14%	11,70%	6,03%
NIVEL IX	390	8,68%	89	22,82%	4,09%	1,98%	301	77,18%	13,00%	6,70%
NIVEL X	328	7,30%	84	25,61%	3,86%	1,87%	244	74,39%	10,54%	5,43%
NIVEL XI	857	19,08%	299	34,89%	13,75%	6,66%	558	65,11%	24,09%	12,42%
NIVEL XII	36	0,80%	20	55,56%	0,92%	0,45%	16	44,44%	0,69%	0,36%
NIVEL XIII	10	0,22%	7	70,00%	0,32%	0,16%	3	30,00%	0,13%	0,07%
NIVEL II Gr2	4	0,09%	4	100,00%	0,18%	0,09%		0,00%	0,00%	0,00%
NIVEL III Gr2	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%		0,00%	0,00%	0,00%
SSCC	681	15,16%	429	63,00%	19,72%	9,55%	252	37,00%	10,88%	5,61%
NIVEL I	22	0,49%	19	86,36%	0,87%	0,42%	3	13,64%	0,13%	0,07%
NIVEL II	42	0,94%	33	78,57%	1,52%	0,73%	9	21,43%	0,39%	0,20%
NIVEL III	65	1,45%	56	86,15%	2,57%	1,25%	9	13,85%	0,39%	0,20%
NIVEL IV	78	1,74%	56	71,79%	2,57%	1,25%	22	28,21%	0,95%	0,49%
NIVEL V	66	1,47%	46	69,70%	2,11%	1,02%	20	30,30%	0,86%	0,45%
NIVEL VI	38	0,85%	27	71,05%	1,24%	0,60%	11	28,95%	0,47%	0,24%
NIVEL VII	97	2,16%	65	67,01%	2,99%	1,45%	32	32,99%	1,38%	0,71%
NIVEL VIII	84	1,87%	37	44,05%	1,70%	0,82%	47	55,95%	2,03%	1,05%
NIVEL IX	36	0,80%	17	47,22%	0,78%	0,38%	19	52,78%	0,82%	0,42%
NIVEL X	41	0,91%	22	53,66%	1,01%	0,49%	19	46,34%	0,82%	0,42%
NIVEL XI	90	2,00%	41	45,56%	1,89%	0,91%	49	54,44%	2,12%	1,09%
NIVEL XII	15	0,33%	5	33,33%	0,23%	0,11%	10	66,67%	0,43%	0,22%
NIVEL XIII	2	0,04%		0,00%	0,00%	0,00%	2	100,00%	0,09%	0,04%
NIVEL II Gr2	4	0,09%	4	100,00%	0,18%	0,09%		0,00%	0,00%	0,00%
NIVEL IV Gr2	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%		0,00%	0,00%	0,00%
Total	4.491	100%	2.175		100%	48,43%	2.316		100%	51,57%

Censo 30/06/2015

En RED, el 19,08% de la plantilla se sitúa en el nivel salarial XI, estando ocupado en su mayoría por mujeres, un 65,11% y siendo el nivel salarial que mayor porcentaje de mujeres adscritas a RED recoge. En hombres, el nivel salarial que recoge mayor número de ellos es el nivel V.

Respecto a SSCC, el nivel salarial con el mayor porcentaje de plantilla es el nivel VII; ocupado principalmente por hombres, un 67,01%, y siendo el nivel salarial que mayor porcentaje de hombres adscritos a SSCC recoge. En mujeres, el nivel salarial con mayor número de ellas es el nivel XI.



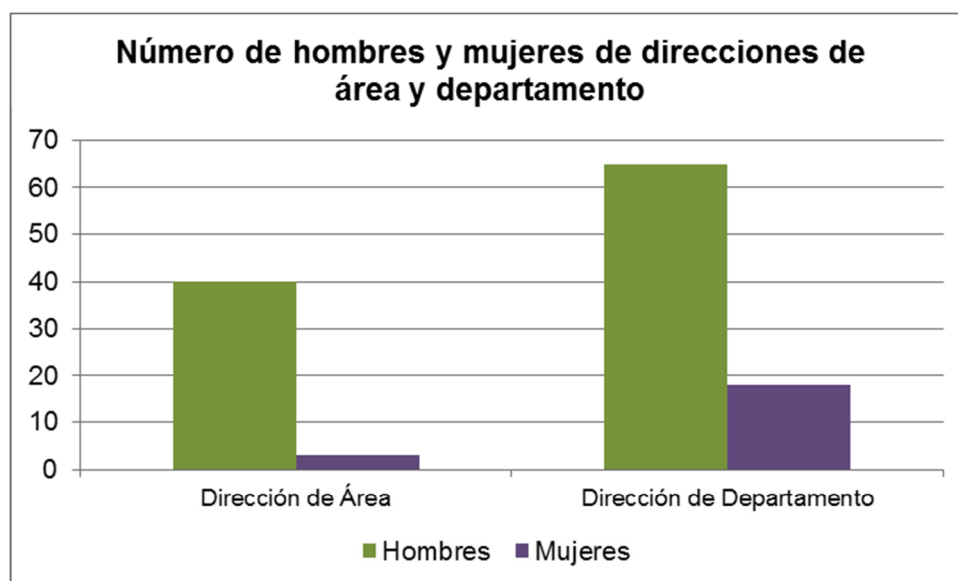
- **Distribución según sexo y puesto de responsabilidad en SSCC**

Aun cuando fue solicitada información relativa a puestos de responsabilidad, esta no ha sido facilitada por la Dirección de BMN; por tal motivo, y dada la laboriosidad en su obtención, solamente nos centraremos en Direcciones de Área y Direcciones de Departamento.

Puesto	Plantilla Total	% Plantilla	Hombres				Mujeres			
			Núm	%H s/Puesto	%H s/Tot H	%H s/Tot	Núm	%M s/Puesto	%M s/Tot M	%M s/Tot
Dirección de Área	43	34,13%	40	93,02%	38,10%	31,75%	3	6,98%	14,29%	2,38%
Dirección de Departamento	83	65,87%	65	78,31%	61,90%	51,59%	18	21,69%	85,71%	14,29%
TOTAL	126		105		100%	83,33%	21		100%	16,67%

Inostrum marzo 2015

El número de hombres que ocupan direcciones de área o de departamento (105) respecto al total de la plantilla adscrita a SSCC (681 personas), representa el 15,42% de la misma; la anterior relación representa el 3,08% en el caso de las mujeres que ocupan direcciones de área o de departamento (21).



Quedaría pendiente un análisis en mayor profundidad incorporando nivel salarial.

- Distribución según sexo y puesto de responsabilidad en RED

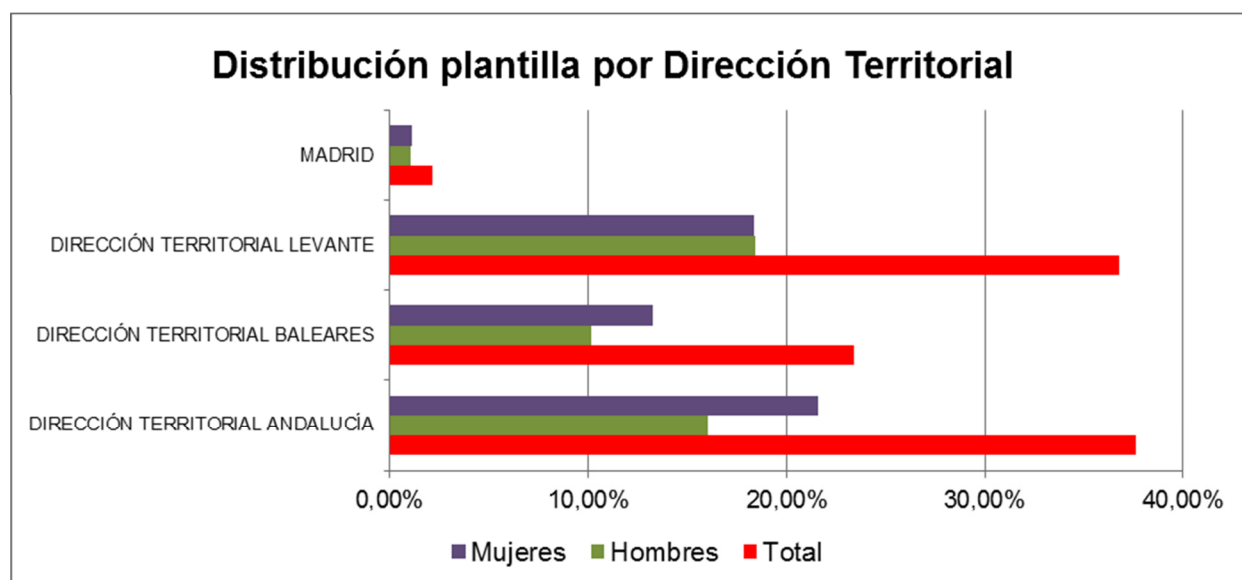
Estudio conjunto

Aunque en la estructura de BMN no está contemplada una dirección territorial para Madrid, a lo largo de este informe de diagnóstico se ha considerado a la Dirección Regional de Madrid con una entidad similar a las direcciones territoriales existentes en Levante, Baleares y Andalucía.

Antes de abordar el estudio de los puestos de responsabilidad en RED, recuperamos la información relativa al desglose de hombres y mujeres por cada dirección territorial mostrado anteriormente al analizar la composición de la Subdirección General de Negocio.

Área Funcional	Plantilla Total	% Plantilla	Hombres				Mujeres			
			Núm	%H s/DT	%H s/Tot H	%H s/Tot	Núm	%M s/DT	%M s/Tot M	%M s/Tot
DIRECCIÓN TERRITORIAL ANDALUCÍA	1.428	37,62%	608	42,58%	35,08%	16,02%	820	57,42%	39,75%	21,60%
DIRECCIÓN TERRITORIAL BALEARES	889	23,42%	385	43,31%	22,22%	10,14%	504	56,69%	24,43%	13,28%
DIRECCIÓN TERRITORIAL LEVANTE	1.397	36,80%	700	50,11%	40,39%	18,44%	697	49,89%	33,79%	18,36%
MADRID	82	2,16%	40	48,78%	2,31%	1,05%	42	51,22%	2,04%	1,11%
Total	3.796	100%	1.733		100%	45,65%	2.063		100%	54,35%

Inostrum marzo 2015



Estructura comercial de las Direcciones Regionales

Establecida con fecha 12/01/2016

Área Funcional	Plantilla Total	% Plantilla	Hombres				Mujeres			
			Núm	%H s/DT	%H s/Tot H	%H s/Tot	Núm	%M s/DT	%M s/Tot M	%M s/Tot
Dirección Regional	22	21,36%	18	81,82%	25,71%	17,48%	4	18,18%	12,12%	3,88%
Dirección Banca Empresas	23	22,33%	16	69,57%	22,86%	15,53%	7	30,43%	21,21%	6,80%
Dirección Seguimiento y Gestión Comercial	21	20,39%	15	71,43%	21,43%	14,56%	6	28,57%	18,18%	5,83%
Dirección Comercio Exterior	3	2,91%	1	33,33%	1,43%	0,97%	2	66,67%	6,06%	1,94%
Dirección Negocio Agrario	6	5,83%	6	100,00%	8,57%	5,83%				
Dirección Negocio Turístico	6	5,83%	2	33,33%	2,86%	1,94%	4	66,67%	12,12%	3,88%
Dirección Sector Público	2	1,94%	1	50,00%	1,43%	0,97%	1	50,00%	3,03%	0,97%
Dirección Productos Ahorro-Inversión	20	19,42%	11	55,00%	15,71%	10,68%	9	45,00%	27,27%	8,74%
Total	103	100%	70		100%	67,96%	33		100%	32,04%

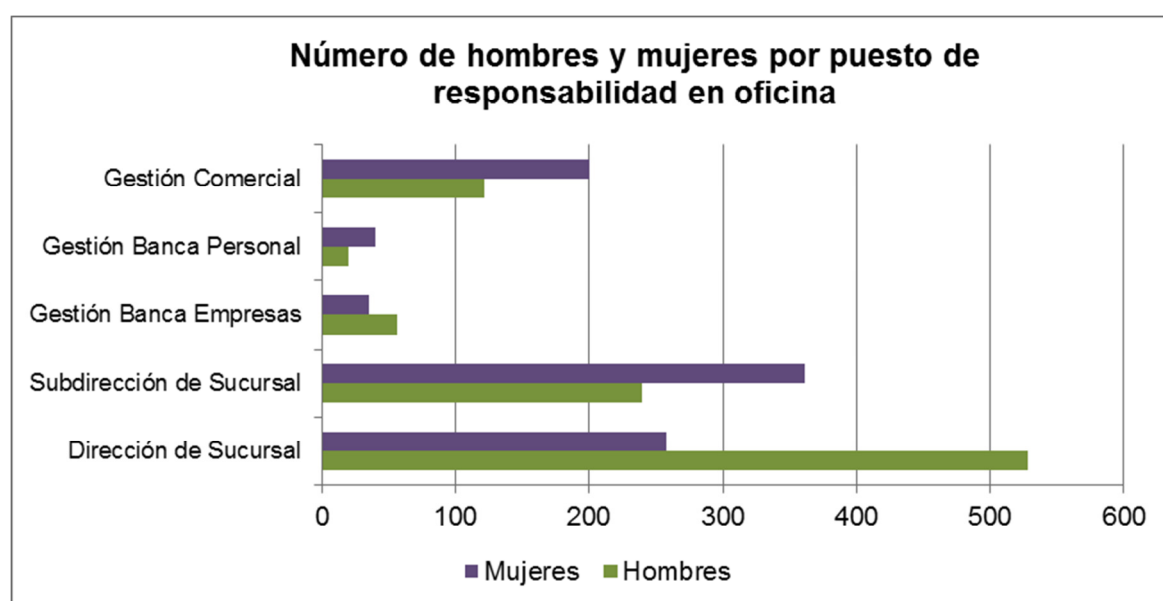
La presencia del hombre en esta estructura representa el 67,96% de los puestos cubiertos, frente al 32,04% de la presencia de la mujer.

Existen puestos ocupados principalmente por hombres, como los de Dirección Regional, Dirección de Banca de Empresas, Dirección de Seguimiento y Gestión Comercial, y Dirección de Negocio Agrario. Por otro lado, aun en los puestos ocupados mayoritariamente por mujeres, su presencia es inferior a la representada por los hombres en los puestos anteriormente indicados.

Respecto a los puestos de responsabilidad en oficinas, se analizan los siguientes: Dirección de Sucursal, Subdirección de Sucursal, Gestión de Banca de Empresas y Gestión Comercial.

*Inostrum marzo 2015

Puesto responsabilidad Oficina	Plantilla Total	% Plantilla	Hombres				Mujeres			
			Núm	%H s/Puesto	%H s/Tot H	%H s/Tot	Núm	%M s/Puesto	%M s/Tot M	%M s/Tot
Dirección de Sucursal	786	42,28%	528	67,18%	54,72%	28,40%	258	32,82%	28,86%	13,88%
Subdirección de Sucursal	600	32,28%	239	39,83%	24,77%	12,86%	361	60,17%	40,38%	19,42%
Gestión Banca Empresas	91	4,90%	56	61,54%	5,80%	3,01%	35	38,46%	3,91%	1,88%
Gestión Banca Personal	60	3,23%	20	33,33%	2,07%	1,08%	40	66,67%	4,47%	2,15%
Gestión Comercial	322	17,32%	122	37,89%	12,64%	6,56%	200	62,11%	22,37%	10,76%
Total	1.859	100%	965		100%	51,91%	894		100%	48,09%

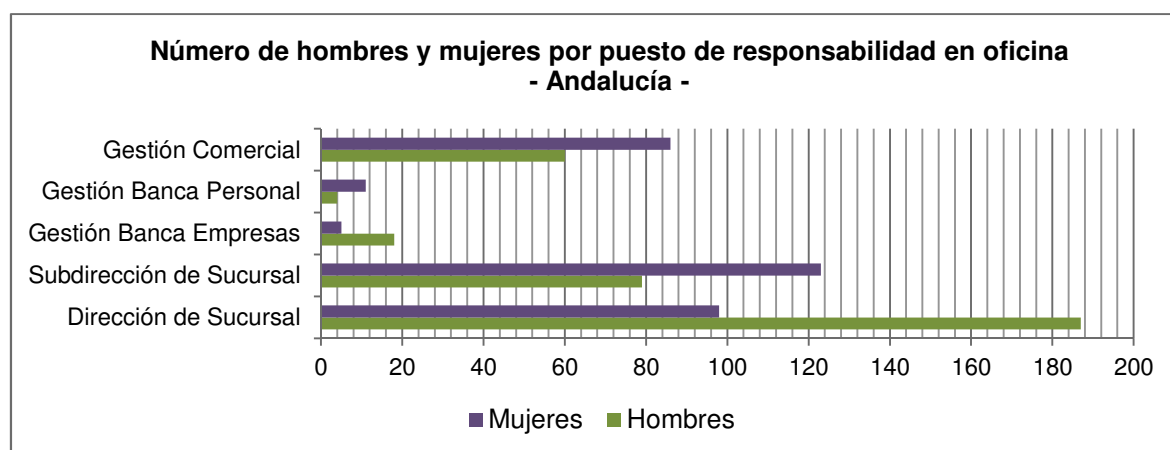


Se observa una clara distribución desigual de mujeres y hombres en función del puesto de responsabilidad ocupado. El 54,72% de los hombres con este tipo de puestos de responsabilidad se concentra en el puesto de Dirección de Sucursal, frente a un 28,86% de las mujeres.

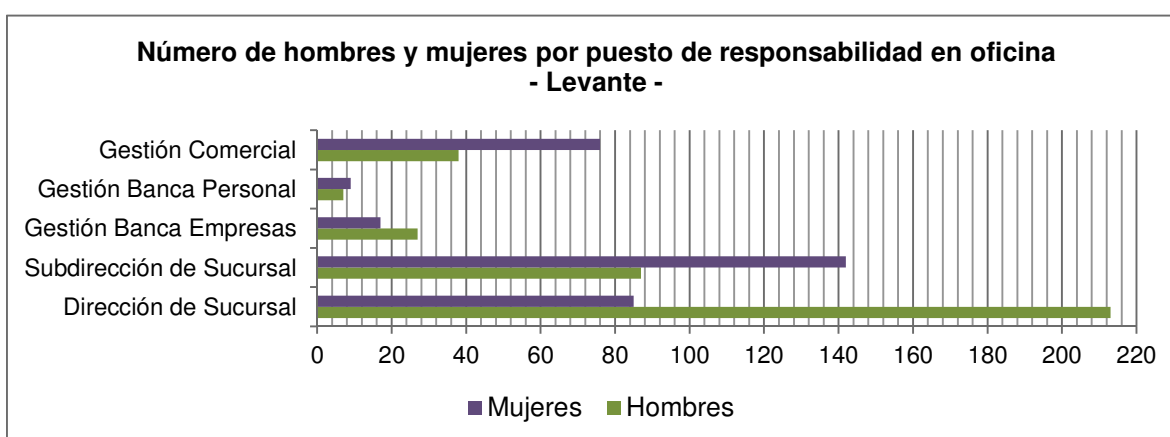
La presencia de la mujer es mayoritaria en los puestos de Subdirección de Sucursal, Gestión de Banca Personal y Gestión Comercial.

Incorporando al análisis el componente de dirección territorial, se aprecia una distribución muy similar, siendo pocas las diferencias significativas entre ellas.

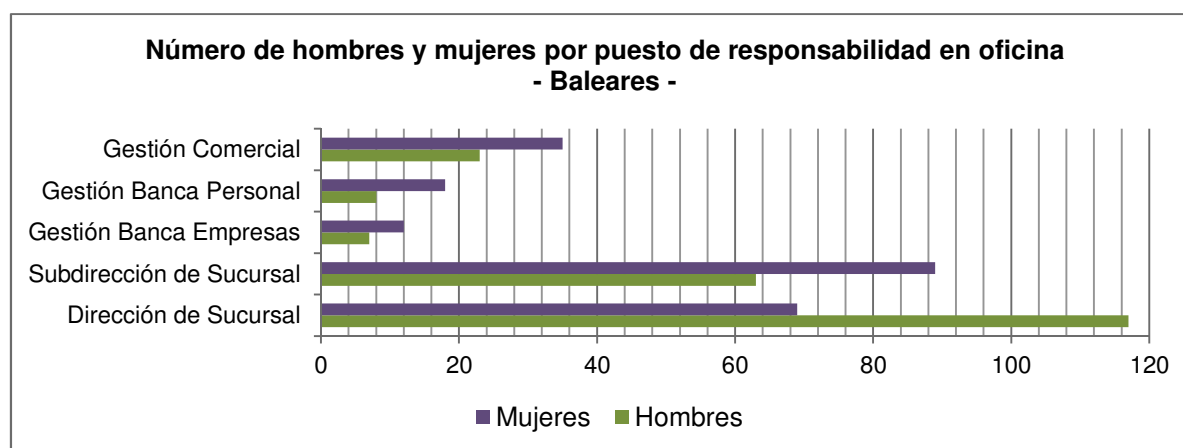
Puesto responsabilidad Oficina – Andalucía -	Plantilla Total	%	Hombres				Mujeres			
			Núm	%H s/Puesto	%H s/Tot H	%H s/Tot	Núm	%M s/Puesto	%M s/Tot M	%M s/Tot
Dirección de Sucursal	285	42,47%	187	65,61%	53,74%	27,87%	98	34,39%	30,34%	14,61%
Subdirección de Sucursal	202	30,10%	79	39,11%	22,70%	11,77%	123	60,89%	38,08%	18,33%
Gestión Banca Empresas	23	3,43%	18	78,26%	5,17%	2,68%	5	21,74%	1,55%	0,75%
Gestión Banca Personal	15	2,24%	4	26,67%	1,15%	0,60%	11	73,33%	3,41%	1,64%
Gestión Comercial	146	21,76%	60	41,10%	17,24%	8,94%	86	58,90%	26,63%	12,82%
Total	671	100%	348		100%	51,86%	323		100%	48,14%



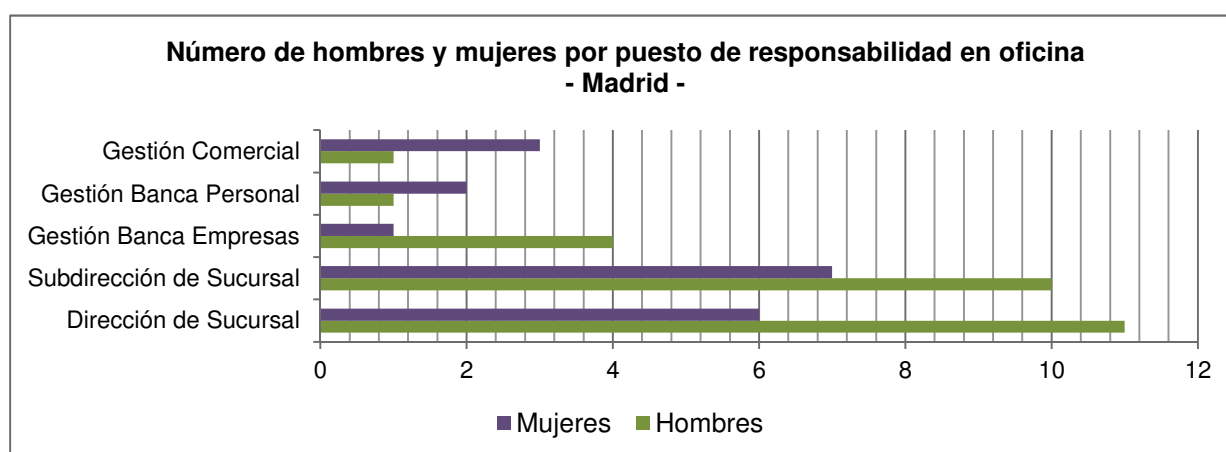
Puesto responsabilidad Oficina – Levante -	Plantilla Total	%	Hombres				Mujeres			
			Núm	%H s/Puesto	%H s/Tot H	%H s/Tot	Núm	%M s/Puesto	%M s/Tot M	%M s/Tot
Dirección de Sucursal	298	42,51%	213	71,48%	57,26%	30,39%	85	28,52%	25,84%	12,13%
Subdirección de Sucursal	229	32,67%	87	37,99%	23,39%	12,41%	142	62,01%	43,16%	20,26%
Gestión Banca Empresas	44	6,28%	27	61,36%	7,26%	3,85%	17	38,64%	5,17%	2,43%
Gestión Banca Personal	16	2,28%	7	43,75%	1,88%	1,00%	9	56,25%	2,74%	1,28%
Gestión Comercial	114	16,26%	38	33,33%	10,22%	5,42%	76	66,67%	23,10%	10,84%
Total	701	100%	372		100%	53,07%	329		100%	46,93%



Puesto responsabilidad Oficina – Baleares -	Plantilla Total	%	Hombres				Mujeres			
			Núm	%H s/Puesto	%H s/Tot H	%H s/Tot	Núm	%M s/Puesto	%M s/Tot M	%M s/Tot
Dirección de Sucursal	186	42,18%	117	62,90%	53,67%	26,53%	69	37,10%	30,94%	15,65%
Subdirección de Sucursal	152	34,47%	63	41,45%	28,90%	14,29%	89	58,55%	39,91%	20,18%
Gestión Banca Empresas	19	4,31%	7	36,84%	3,21%	1,59%	12	63,16%	5,38%	2,72%
Gestión Banca Personal	26	5,90%	8	30,77%	3,67%	1,81%	18	69,23%	8,07%	4,08%
Gestión Comercial	58	13,15%	23	39,66%	10,55%	5,22%	35	60,34%	15,70%	7,94%
Total	441	100%	218		100%	49,43%	223		100%	50,57%



Puesto responsabilidad Oficina – Madrid -	Plantilla Total	%	Hombres				Mujeres			
			Núm	%H s/Puesto	%H s/Tot H	%H s/Tot	Núm	%M s/Puesto	%M s/Tot M	%M s/Tot
Dirección de Sucursal	17	36,96%	11	64,71%	40,74%	23,91%	6	35,29%	31,58%	13,04%
Subdirección de Sucursal	17	36,96%	10	58,82%	37,04%	21,74%	7	41,18%	36,84%	15,22%
Gestión Banca Empresas	5	10,87%	4	80,00%	14,81%	8,70%	1	20,00%	5,26%	2,17%
Gestión Banca Personal	3	6,52%	1	33,33%	3,70%	2,17%	2	66,67%	10,53%	4,35%
Gestión Comercial	4	8,70%	1	25,00%	3,70%	2,17%	3	75,00%	15,79%	6,52%
Total	46	100%	27		100%	58,70%	19		100%	41,30%



Una vez analizada de forma global la distribución de la plantilla por sexo y puesto de responsabilidad en RED, a continuación se presentan datos más detallados respecto a los puestos de responsabilidad en oficina y el cluster o clasificación de la oficina.

Previamente, señalamos en la siguiente tabla el modelo de retribución vinculado a clasificación de oficinas establecido por la Dirección de BMN desde enero de 2015.

Indicamos nivel salarial mínimo establecido si lo hubiera, plus funcional anual máximo que operará si corresponde y si existe un variable (incentivos) diferenciado.

Cluster	Dirección	Subdirección	Gestión Banca de Empresas	Gestión Banca Personal	Gestión Comercial
7	Nivel III + 5.400 + Variable Diferenciado	Nivel IV + 2.400 + Variable Diferenciado	Nivel VIII + 1.800 + Variable Diferenciado	1.200 + Variable Diferenciado	Variable Diferenciado
6	Nivel III + 4.200 + Variable Diferenciado	Nivel V + 1.800 + Variable Diferenciado	Nivel VIII + 1.800 + Variable Diferenciado	1.200 + Variable Diferenciado	Variable Diferenciado
5	Nivel IV + 3.300 + Variable Diferenciado	Nivel V + 1.200 + Variable Diferenciado	Nivel VIII + 1.800 + Variable Diferenciado	1.200 + Variable Diferenciado	Variable Diferenciado
4	Nivel IV + 2.400 + Variable Diferenciado	Nivel VII + 1.200 + Variable Diferenciado	Nivel VIII + 1.800 + Variable Diferenciado	1.200 + Variable Diferenciado	Variable Diferenciado
3	Nivel V + 2.100 + Variable Diferenciado	Nivel VIII + 900 + Variable Diferenciado	Nivel VIII + 1.800 + Variable Diferenciado	1.200 + Variable Diferenciado	Variable Diferenciado
2	Nivel V + 1.200 + Variable Diferenciado	Nivel IX + Variable Diferenciado	Nivel IX + Variable Diferenciado	1.200 + Variable Diferenciado	Variable Diferenciado
1a*	Nivel VI + 600 + Variable Diferenciado	Nivel X + Variable Diferenciado	Nivel IX + Variable Diferenciado	1.200 + Variable Diferenciado	Variable Diferenciado
1b	Nivel VII + 600 + Variable Diferenciado	Nivel X + Variable Diferenciado	Nivel IX + Variable Diferenciado	1.200 + Variable Diferenciado	Variable Diferenciado

1a*: 35% oficinas de cluster 1

Este modelo retributivo no contó con el informe favorable del conjunto de la representación sindical presente en BMN. La principal objeción de CCOO se centraba en la forma de operar el concepto Plus Funcional sobre el salario fijo bruto anual de referencia. Las características establecidas por la Dirección de BMN para este plus, crean una carrera profesional poco motivadora en la RED de sucursales.

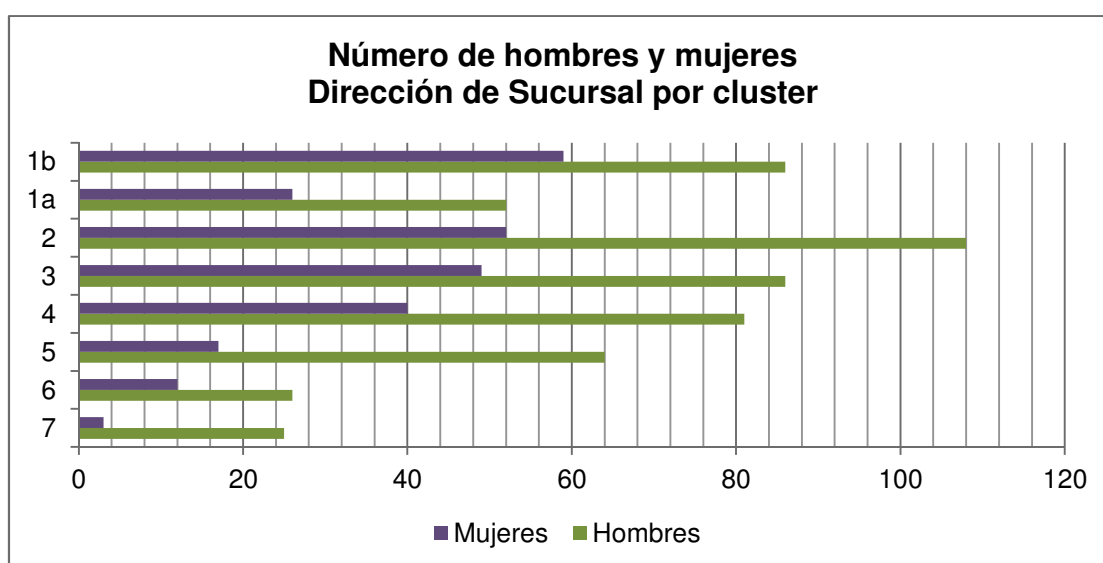
Dirección de Sucursal - Distribución por cluster

La presencia desigual entre hombres y mujeres indicada anteriormente en los puestos de dirección (67,18% hombres y 32,82% mujeres), se hace más acusada en las oficinas clasificadas como 7 (10,71%), 6 (31,58%) y 5 (20,99%); coincidiendo con las oficinas en las que se establece una mayor retribución.

Inostrum marzo 2015

Cluster	Plantilla Total	% Plantilla	Hombres				Mujeres			
			Núm	%H s/Cluster	%H s/Tot H	%H s/Tot	Núm	%M s/Cluster	%M s/Tot M	%M s/Tot
7	28	3,56%	25	89,29%	4,73%	3,18%	3	10,71%	1,16%	0,38%
6	38	4,83%	26	68,42%	4,92%	3,31%	12	31,58%	4,65%	1,53%
5	81	10,31%	64	79,01%	12,12%	8,14%	17	20,99%	6,59%	2,16%
4	121	15,39%	81	66,94%	15,34%	10,31%	40	33,06%	15,50%	5,09%
3	135	17,18%	86	63,70%	16,29%	10,94%	49	36,30%	18,99%	6,23%
2	160	20,36%	108	67,50%	20,45%	13,74%	52	32,50%	20,16%	6,62%
1a	78	9,92%	52	66,67%	9,85%	6,62%	26	33,33%	10,08%	3,31%
1b	145	18,45%	86	59,31%	16,29%	10,94%	59	40,69%	22,87%	7,51%
Total	786	100%	528		100%	67,18%	258		100%	32,82%

1a*: 35% oficinas de cluster 1



Quedaría pendiente un análisis más detallado incorporando la distribución por dirección territorial al desglose de oficinas por cluster.

Subdirección de Sucursal - Distribución por cluster

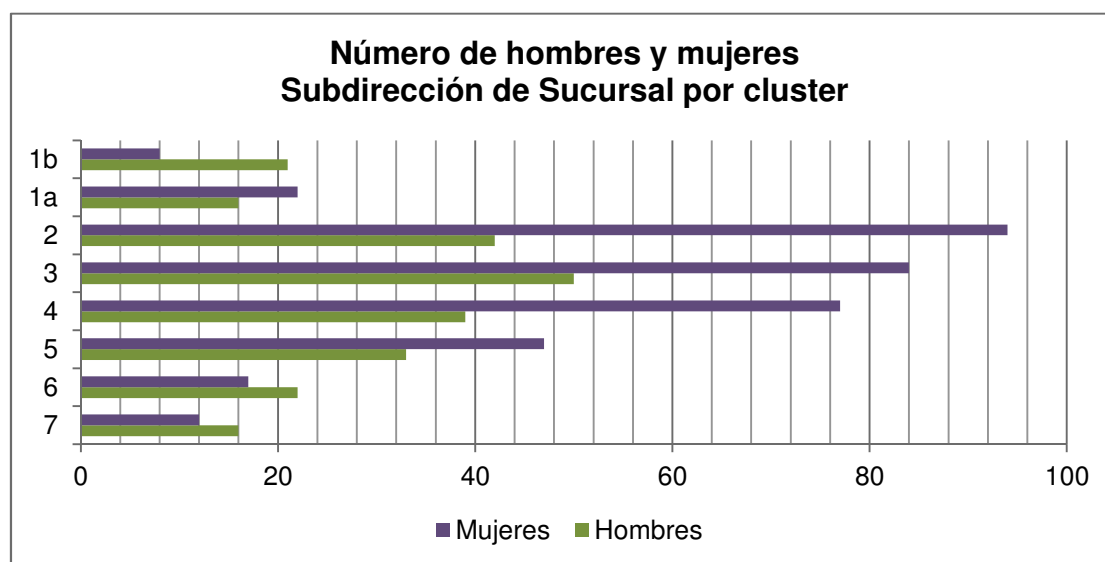
Aun cuando la presencia de la mujer es mayoritaria en este puesto de responsabilidad (39,83% hombres y 60,17% mujeres), se invierte la distribución en las oficinas clasificadas como 7 (57,14% hombres y 42,86% mujeres), 6 (56,41% hombres y 43,59% mujeres) y 1b (72,41% hombres y 27,59% mujeres).

Nuevamente mayoría de hombres en las oficinas con mayor retribución vinculada (7 y 6) y en las oficinas situadas en el escalón de entrada a la carrera profesional en RED (1b).

Inostrum marzo 2015

Cluster	Plantilla Total	% Plantilla	Hombres				Mujeres			
			Núm	%H s/Cluster	%H s/Tot H	%H s/Tot	Núm	%M s/Cluster	%M s/Tot M	%M s/Tot
7	28	4,67%	16	57,14%	6,69%	2,67%	12	42,86%	3,32%	2,00%
6	39	6,50%	22	56,41%	9,21%	3,67%	17	43,59%	4,71%	2,83%
5	80	13,33%	33	41,25%	13,81%	5,50%	47	58,75%	13,02%	7,83%
4	116	19,33%	39	33,62%	16,32%	6,50%	77	66,38%	21,33%	12,83%
3	134	22,33%	50	37,31%	20,92%	8,33%	84	62,69%	23,27%	14,00%
2	136	22,67%	42	30,88%	17,57%	7,00%	94	69,12%	26,04%	15,67%
1a	38	6,33%	16	42,11%	6,69%	2,67%	22	57,89%	6,09%	3,67%
1b	29	4,83%	21	72,41%	8,79%	3,50%	8	27,59%	2,22%	1,33%
Total	600	100%	239		100%	39,83%	361		100%	60,17%

1a*: 35% oficinas de cluster 1



Quedaría pendiente un análisis más detallado incorporando la distribución por dirección territorial al desglose de oficinas por cluster.

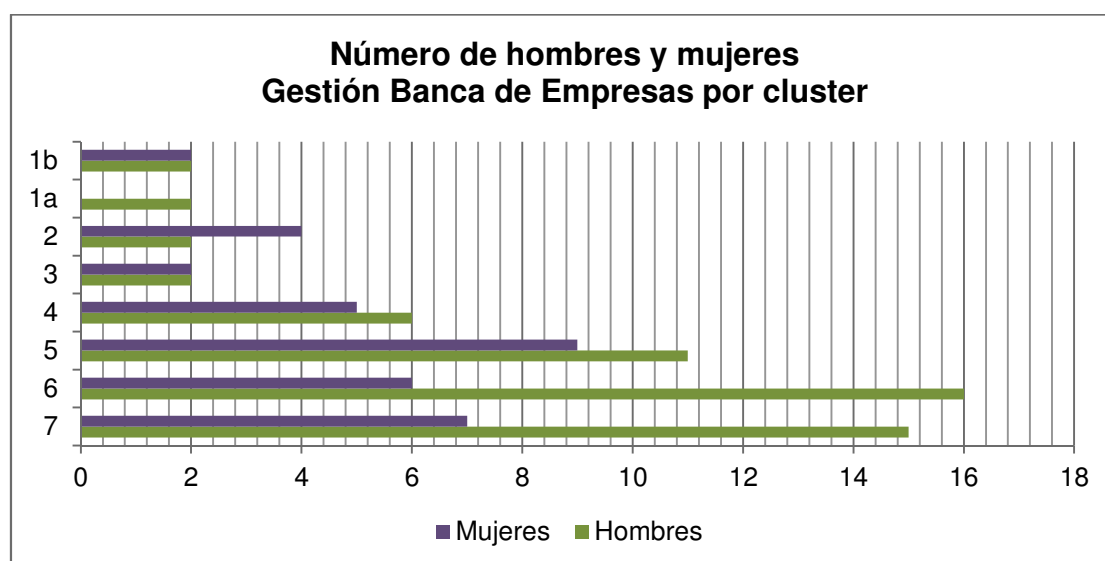
Gestión de Banca de Empresas - Distribución por cluster

La presencia del hombre es mayoritaria en este puesto de responsabilidad (61,54% hombres y 38,46% mujeres). La mujer representa el 66,67% en las oficinas clasificadas como 2 (frente al 33,33% de hombres) y no está presente en las oficinas clasificadas como 1a.

Inostrum marzo 2015

Cluster	Plantilla Total	% Plantilla	Hombres				Mujeres			
			Núm	%H s/Cluster	%H s/Tot H	%H s/Tot	Núm	%M s/Cluster	%M s/Tot M	%M s/Tot
7	22	24,18%	15	68,18%	26,79%	16,48%	7	31,82%	20,00%	7,69%
6	22	24,18%	16	72,73%	28,57%	17,58%	6	27,27%	17,14%	6,59%
5	20	21,98%	11	55,00%	19,64%	12,09%	9	45,00%	25,71%	9,89%
4	11	12,09%	6	54,55%	10,71%	6,59%	5	45,45%	14,29%	5,49%
3	4	4,40%	2	50,00%	3,57%	2,20%	2	50,00%	5,71%	2,20%
2	6	6,59%	2	33,33%	3,57%	2,20%	4	66,67%	11,43%	4,40%
1a	2	2,20%	2	100,00%	3,57%	2,20%				
1b	4	4,40%	2	50,00%	3,57%	2,20%	2	50,00%	5,71%	2,20%
Total	91	100%	56		100%	61,54%	35		100%	38,46%

1a*: 35% oficinas de cluster 1



Quedaría pendiente un análisis más detallado incorporando la distribución por dirección territorial al desglose de oficinas por cluster.

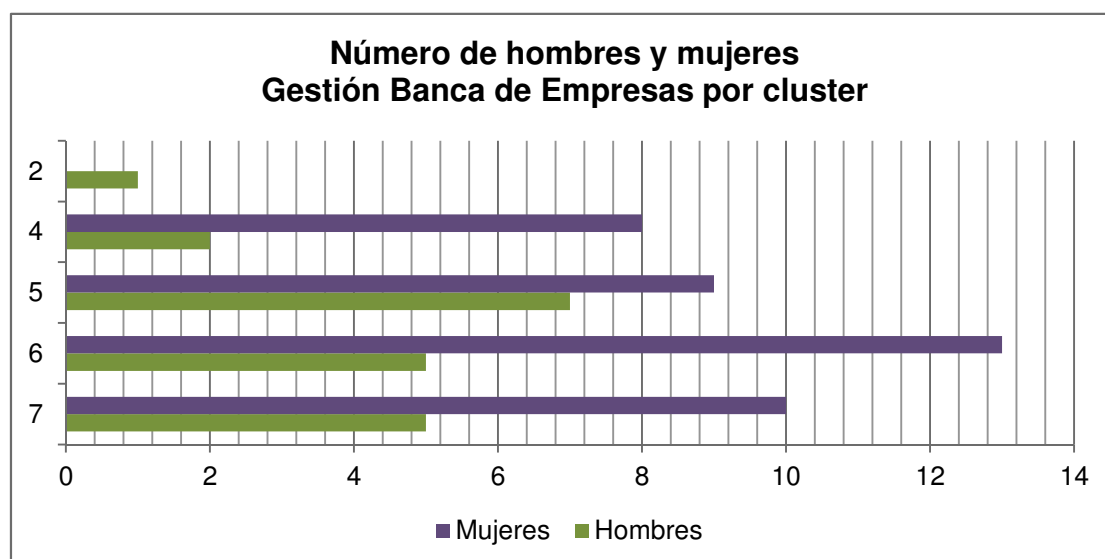
Gestión de Banca Personal - Distribución por cluster

La presencia de la mujer es mayoritaria en este puesto de responsabilidad (33,33% hombres y 66,67% mujeres).

Inostrum marzo 2015

Cluster	Plantilla Total	% Plantilla	Hombres				Mujeres			
			Núm	%H s/Cluster	%H s/Tot H	%H s/Tot	Núm	%M s/Cluster	%M s/Tot M	%M s/Tot
7	15	25,00%	5	33,33%	25,00%	8,33%	10	66,67%	25,00%	16,67%
6	18	30,00%	5	27,78%	25,00%	8,33%	13	72,22%	32,50%	21,67%
5	16	26,67%	7	43,75%	35,00%	11,67%	9	56,25%	22,50%	15,00%
4	10	16,67%	2	20,00%	10,00%	3,33%	8	80,00%	20,00%	13,33%
2	1	1,67%	1	100,00%	5,00%	1,67%				
Total	60	100%	20		100%	33,33%	40		100%	66,67%

1a*: 35% oficinas de cluster 1



Quedaría pendiente un análisis más detallado incorporando la distribución por dirección territorial al desglose de oficinas por cluster.

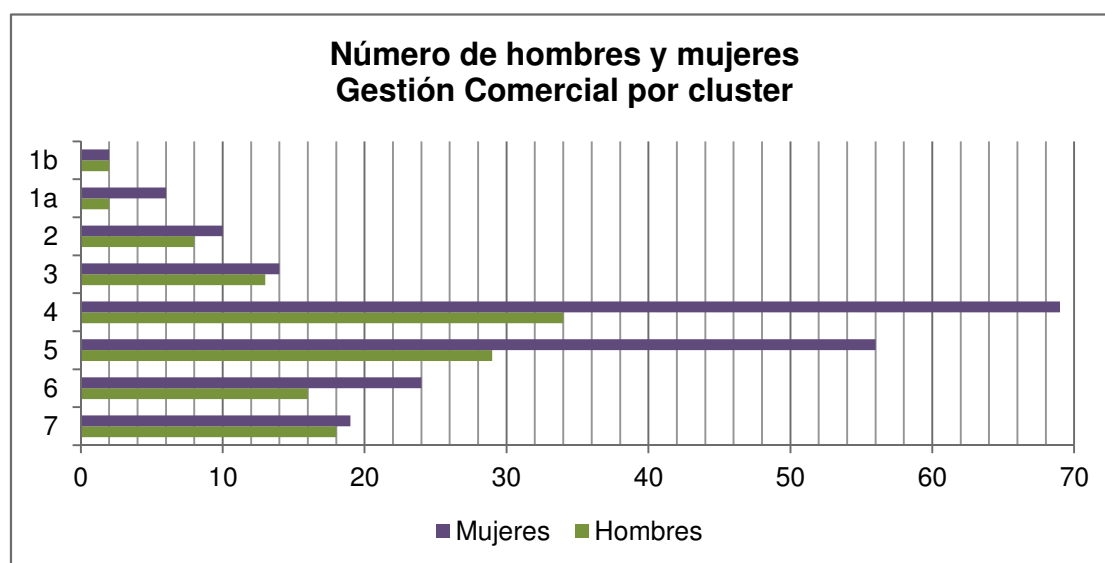
Gestión Comercial - Distribución por cluster

La presencia de la mujer también es mayoritaria en este puesto de responsabilidad (37,89% hombres y 62,11% mujeres).

Inostrum marzo 2015

Cluster	Plantilla Total	% Plantilla	Hombres				Mujeres			
			Núm	%H s/Cluster	%H s/Tot H	%H s/Tot	Núm	%M s/Cluster	%M s/Tot M	%M s/Tot
7	37	11,49%	18	48,65%	14,75%	5,59%	19	51,35%	9,50%	5,90%
6	40	12,42%	16	40,00%	13,11%	4,97%	24	60,00%	12,00%	7,45%
5	85	26,40%	29	34,12%	23,77%	9,01%	56	65,88%	28,00%	17,39%
4	103	31,99%	34	33,01%	27,87%	10,56%	69	66,99%	34,50%	21,43%
3	27	8,39%	13	48,15%	10,66%	4,04%	14	51,85%	7,00%	4,35%
2	18	5,59%	8	44,44%	6,56%	2,48%	10	55,56%	5,00%	3,11%
1a	8	2,48%	2	25,00%	1,64%	0,62%	6	75,00%	3,00%	1,86%
1b	4	1,24%	2	50,00%	1,64%	0,62%	2	50,00%	1,00%	0,62%
Total	322	100%	122		100%	37,89%	200		100%	62,11%

1a*: 35% oficinas de cluster 1



Quedaría pendiente un análisis más detallado incorporando la distribución por dirección territorial al desglose de oficinas por cluster.

CONCLUSIONES

No puede demostrarse que no exista una práctica discriminatoria que justifique la mayor presencia de hombres en SSCC (un 63%). Consideramos por tanto que esta mayor presencia está fundada en la creencia puesta de manifiesto por la Dirección de BMN en la información facilitada a la Comisión de Igualdad y en la que afirma que esta diferencia pudiera estar motivada por *“el hecho de la cualificación o nivel formativo al requerir los puestos de SSCC un perfil más técnico y conocimientos más específicos”*.

Aun cuando nuestro análisis, a la vista de los datos relativos a puestos de responsabilidad, coincide con el indicado por la Dirección de BMN (*“Claramente queda en un segundo plano el desarrollo profesional de la mujer en BMN”*), consideramos que la forma de abordar esta situación de desigualdad parte de establecer medidas efectivas de acción positiva que corrijan una práctica discriminatoria que continuamente se repite en cada cambio de organigrama llevado a cabo por BMN.

La distribución de mujeres y hombres en los diferentes puestos de responsabilidad, tanto en RED como en SSCC, muestra una evidente discriminación a favor del hombre, tanto por nivel de responsabilidad propiamente dicho como por las retribuciones asociadas a estos puestos (consultar cuadro de retribuciones en puestos de RED)

Sería necesario realizar un análisis de los puestos de responsabilidad de RED incorporando una doble ordenación (cluster de oficina y dirección territorial) para obtener una visión más completa.

No se ha podido relacionar la presencia de hombres y mujeres en distintos niveles jerárquicos con el nivel de estudios que poseen para comprobar si esta condición afecta por igual a hombres y mujeres.

No se ha analizado si hombres y mujeres con cargas familiares están en puestos o niveles similares.

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y JORNADA LABORAL

Como en otros apartados de este diagnóstico, la información no facilitada por la empresa merma la profundidad y amplitud del análisis a realizar.

- Distribución de la plantilla según sexo y modalidad de contratación

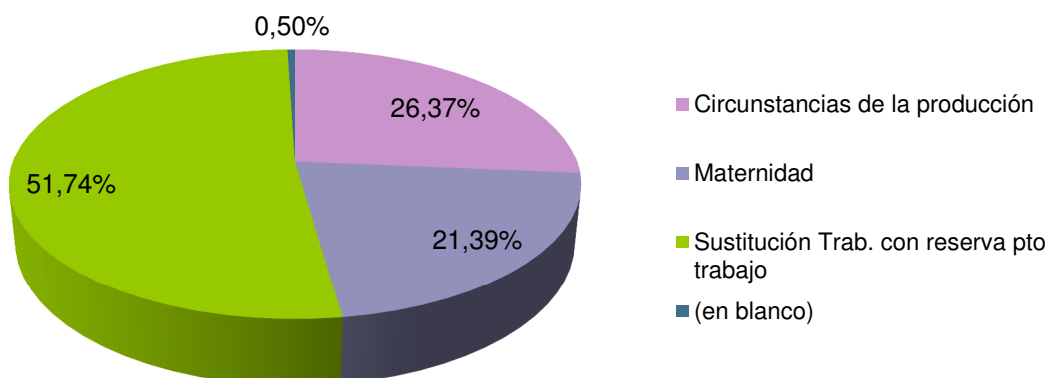
Modalidad contratación	Plantilla Total	% Plantilla	Hombres				Mujeres			
			Núm	%H s/Contrat.	%H s/Tot H	%H s/Tot	Núm	%M s/Contrat.	%M s/Tot M	%M s/Tot
Indefinida	4.444	98,95%	2.152	48,42%	98,94%	47,92%	2.292	51,58%	98,96%	51,04%
ANDALUCÍA	1.575	35,07%	693	44,00%	31,86%	15,43%	882	56,00%	38,08%	19,64%
BALEARES	973	21,67%	441	45,32%	20,28%	9,82%	532	54,68%	22,97%	11,85%
CATALUÑA	3	0,07%	3	100,00%	0,14%	0,07%				
LEVANTE	1.503	33,47%	782	52,03%	35,95%	17,41%	721	47,97%	31,13%	16,05%
MADRID	390	8,68%	233	59,74%	10,71%	5,19%	157	40,26%	6,78%	3,50%
Temporal	47	1,05%	23	48,94%	1,06%	0,51%	24	51,06%	1,04%	0,53%
LEVANTE	47	1,05%	23	48,94%	1,06%	0,51%	24	51,06%	1,04%	0,53%
Total	4.491	100%	2.175		100%	48,43%	2.316		100%	51,57%

Censo 30/06/2015

La cifra indicada en contratación temporal es el número de personas con esta modalidad de contratación a 30/06/2015, por lo que no representa la totalidad de las contrataciones realizadas en BMN; información que mostramos en la siguiente tabla. No se desglosa por territorios al haberse producido en su totalidad en la Territorial de Levante (principalmente en la Región de Murcia).

Modalidad contratación	Plantilla Total	% Plantilla	Hombres				Mujeres			
			Núm	%H s/Contrat.	%H s/Tot H	%H s/Tot	Núm	%M s/Contrat.	%M s/Tot M	%M s/Tot
2014	171	85,07%	89	52,05%	82,41%	44,28%	82	47,95%	88,17%	40,80%
Circunstancias de la producción	44	21,89%	19	43,18%	17,59%	9,45%	25	56,82%	26,88%	12,44%
Maternidad	34	16,92%	22	64,71%	20,37%	10,95%	12	35,29%	12,90%	5,97%
Sustitución	92	45,77%	47	51,09%	43,52%	23,38%	45	48,91%	48,39%	22,39%
Trab. con reserva puesto trabajo (en blanco)	1	0,50%	1	100%	0,93%	0,50%				
2015	30	14,93%	19	63,33%	17,59%	9,45%	11	36,67%	11,83%	5,47%
Circunstancias de la producción	9	4,48%	6	66,67%	5,56%	2,99%	3	33,33%	3,23%	1,49%
Maternidad	9	4,48%	6	66,67%	5,56%	2,99%	3	33,33%	3,23%	1,49%
Sustitución	12	5,97%	7	58,33%	6,48%	3,48%	5	41,67%	5,38%	2,49%
Trab. con reserva puesto trabajo										
Total	201	100%	108		100%	53,73%	93		100%	46,27%

Desglose contratación temporal por finalidad



- Distribución de la plantilla según sexo y tipo de jornada**

Según información referida a 31/12/2014, hay únicamente una persona (un hombre) con jornada parcial en BMN.

CONCLUSIONES

Respecto de la distribución de hombres y mujeres en la entidad y considerando únicamente a la plantilla fija, las diferencias entre el sexo más representado y el menos son:

- En el total del Banco: 3,16 puntos porcentuales a favor de las mujeres.
- En el territorio de Andalucía: 12 puntos porcentuales a favor de las mujeres.
- En el territorio de Baleares: 9,32 puntos porcentuales a favor de las mujeres.
- En el territorio de Levante: 4,06 puntos porcentuales a favor de los hombres.
- En Madrid: 19,48 puntos porcentuales a favor de los hombres.

En cuanto a la contratación temporal, no se ha aportado ninguna justificación que dé respuesta a por qué se realizan contratos temporales solo en el territorio de Levante, y de la observación de los datos tampoco se aprecia ninguna evidencia que respalde el dato. Simplemente podemos decir existe una clara y manifiesta discriminación territorial en cuanto a contratación temporal.

En el caso concreto de contratos para sustituir situaciones de maternidad, también el hecho de que se den únicamente en Levante evidencia que con carácter general no se cumple la medida incorporada en el Plan de Igualdad de CajaGRANADA (y que continúa vigente hasta tanto exista uno nuevo en BMN) y que establece la obligatoriedad de cobertura de todas las ausencias producidas por la maternidad.

Es más, respecto de esta última obligatoriedad, la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Granada ha realizado diversas acciones inspectoras sobre este tema (al menos se tiene constancia de las siguientes órdenes de servicio 18/0009357/13, 18/0002603/14, 18/0003757/14, 18/0008978/14, 18/0001264/15, 18/0001266/15, 18/0001625/15 y 18/0004988/15) constando en todas ellas el incumplimiento por parte de BMN del vigente Plan de Igualdad de CajaGRANADA, cuyo ámbito de actuación es fundamentalmente el territorio de Andalucía, y levantándose por parte de la IPTSS actas de infracción en todos los casos.

Este incumplimiento sistemático dice mucho del compromiso del banco con este sensible tema y compromete su futura credibilidad el que nunca haya cumplido las obligaciones dimanantes del mencionado Plan y siempre haya intentado buscar justificaciones a algo que fue acordado de una manera tan clara y meridiana. Máxime cuando sin embargo en el territorio de Levante sí constan contrataciones para sustituir bajas de maternidad.

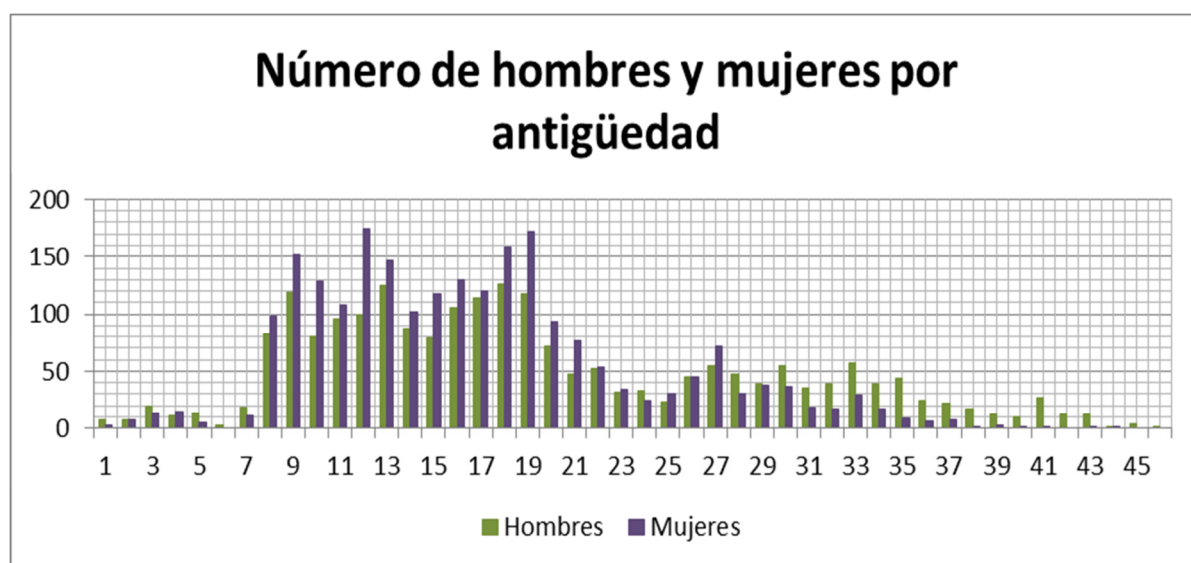
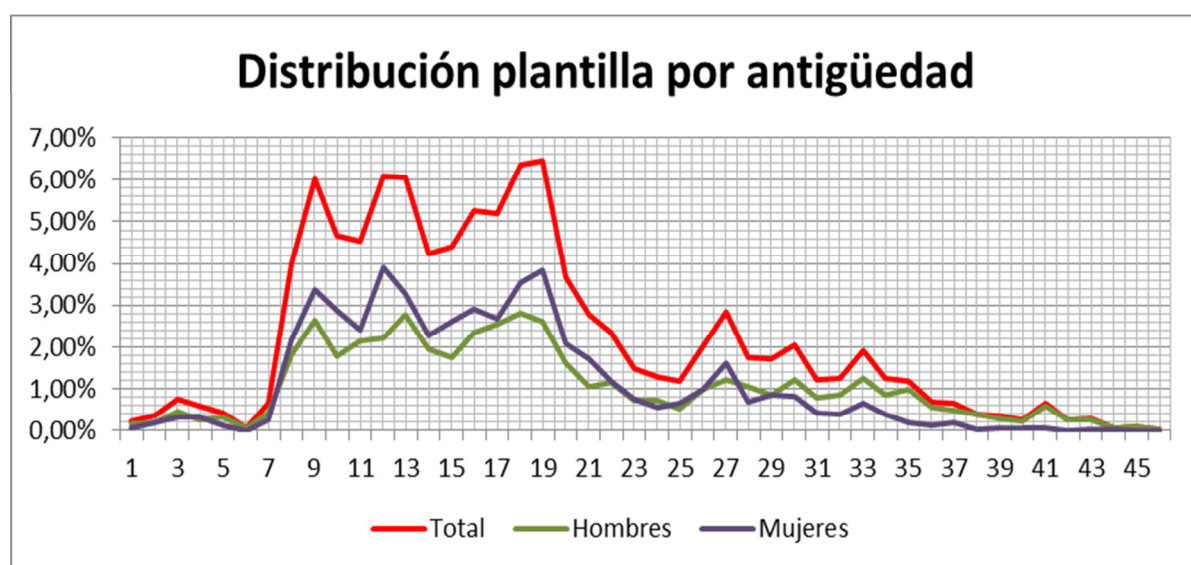
ANTIGÜEDAD EN BMN

- Distribución de la plantilla según sexo y antigüedad

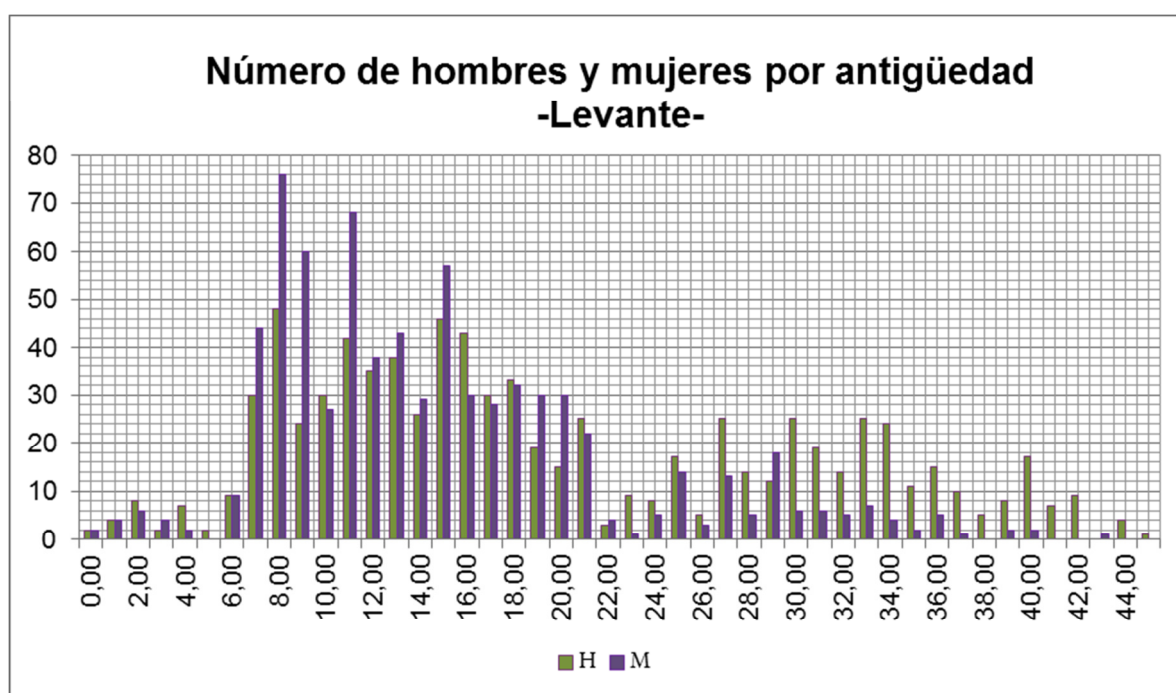
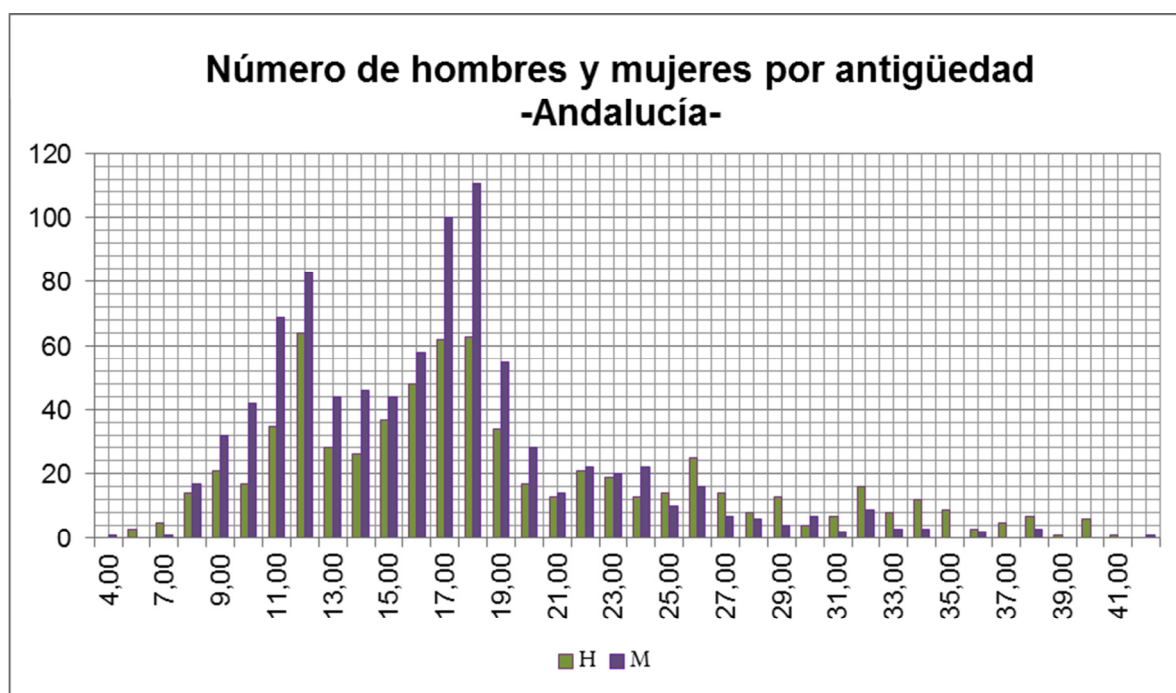
Antigüedad	Plantilla Total	% Plantilla	Hombres				Mujeres			
			Núm	%H s/Tot Antig.	%H s/Tot H	%H s/Tot	Núm	%M s/Tot Antig.	%M s/Tot M	%M s/Tot
0	10	0,22%	7	70,00%	0,32%	0,16%	3	30,00%	0,13%	0,07%
1	16	0,36%	8	50,00%	0,37%	0,18%	8	50,00%	0,35%	0,18%
2	34	0,76%	20	58,82%	0,92%	0,45%	14	41,18%	0,60%	0,31%
3	26	0,58%	11	42,31%	0,51%	0,24%	15	57,69%	0,65%	0,33%
4	19	0,42%	14	73,68%	0,64%	0,31%	5	26,32%	0,22%	0,11%
5	3	0,07%	3	100,00%	0,14%	0,07%				
6	30	0,67%	19	63,33%	0,87%	0,42%	11	36,67%	0,47%	0,24%
7	180	4,01%	82	45,56%	3,77%	1,83%	98	54,44%	4,23%	2,18%
8	270	6,01%	119	44,07%	5,47%	2,65%	151	55,93%	6,52%	3,36%
9	209	4,65%	80	38,28%	3,68%	1,78%	129	61,72%	5,57%	2,87%
10	204	4,54%	96	47,06%	4,41%	2,14%	108	52,94%	4,66%	2,40%
11	274	6,10%	99	36,13%	4,55%	2,20%	175	63,87%	7,56%	3,90%
12	272	6,06%	125	45,96%	5,75%	2,78%	147	54,04%	6,35%	3,27%
13	190	4,23%	88	46,32%	4,05%	1,96%	102	53,68%	4,40%	2,27%
14	197	4,39%	79	40,10%	3,63%	1,76%	118	59,90%	5,09%	2,63%
15	236	5,25%	106	44,92%	4,87%	2,36%	130	55,08%	5,61%	2,89%
16	234	5,21%	114	48,72%	5,24%	2,54%	120	51,28%	5,18%	2,67%
17	285	6,35%	126	44,21%	5,79%	2,81%	159	55,79%	6,87%	3,54%
18	290	6,46%	118	40,69%	5,43%	2,63%	172	59,31%	7,43%	3,83%
19	165	3,67%	72	43,64%	3,31%	1,60%	93	56,36%	4,02%	2,07%
20	125	2,78%	48	38,40%	2,21%	1,07%	77	61,60%	3,32%	1,71%
21	106	2,36%	52	49,06%	2,39%	1,16%	54	50,94%	2,33%	1,20%
22	66	1,47%	32	48,48%	1,47%	0,71%	34	51,52%	1,47%	0,76%
23	58	1,29%	33	56,90%	1,52%	0,73%	25	43,10%	1,08%	0,56%
24	53	1,18%	23	43,40%	1,06%	0,51%	30	56,60%	1,30%	0,67%
25	90	2,00%	45	50,00%	2,07%	1,00%	45	50,00%	1,94%	1,00%
26	127	2,83%	55	43,31%	2,53%	1,22%	72	56,69%	3,11%	1,60%
27	78	1,74%	47	60,26%	2,16%	1,05%	31	39,74%	1,34%	0,69%
28	77	1,71%	39	50,65%	1,79%	0,87%	38	49,35%	1,64%	0,85%
29	92	2,05%	55	59,78%	2,53%	1,22%	37	40,22%	1,60%	0,82%
30	55	1,22%	36	65,45%	1,66%	0,80%	19	34,55%	0,82%	0,42%
31	56	1,25%	39	69,64%	1,79%	0,87%	17	30,36%	0,73%	0,38%
32	86	1,91%	57	66,28%	2,62%	1,27%	29	33,72%	1,25%	0,65%
33	56	1,25%	39	69,64%	1,79%	0,87%	17	30,36%	0,73%	0,38%
34	53	1,18%	44	83,02%	2,02%	0,98%	9	16,98%	0,39%	0,20%
35	31	0,69%	25	80,65%	1,15%	0,56%	6	19,35%	0,26%	0,13%
36	30	0,67%	22	73,33%	1,01%	0,49%	8	26,67%	0,35%	0,18%
37	18	0,40%	17	94,44%	0,78%	0,38%	1	5,56%	0,04%	0,02%
38	16	0,36%	13	81,25%	0,60%	0,29%	3	18,75%	0,13%	0,07%
39	12	0,27%	10	83,33%	0,46%	0,22%	2	16,67%	0,09%	0,04%
40	29	0,65%	27	93,10%	1,24%	0,60%	2	6,90%	0,09%	0,04%
41	12	0,27%	12	100,00%	0,55%	0,27%				
42	13	0,29%	12	92,31%	0,55%	0,27%	1	7,69%	0,04%	0,02%
43	3	0,07%	2	66,67%	0,09%	0,04%	1	33,33%	0,04%	0,02%
44	4	0,09%	4	100,00%	0,18%	0,09%				
46	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
Total	4.491	100%	2.175		100%	48,43%	2.316		100%	51,57%

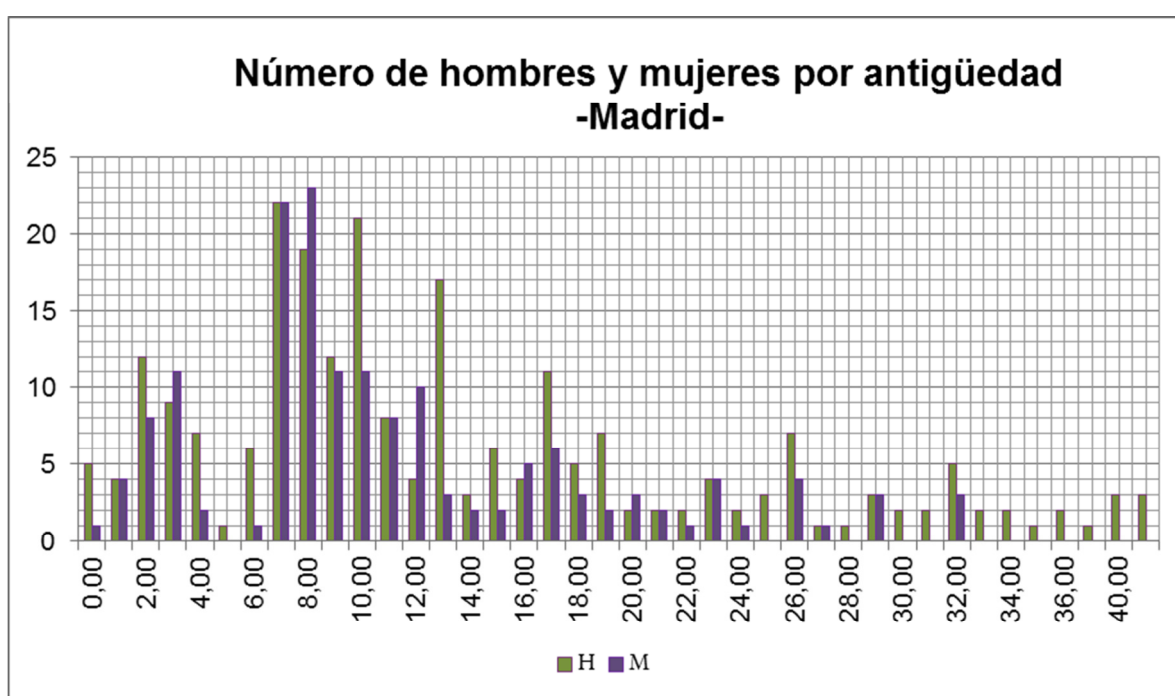
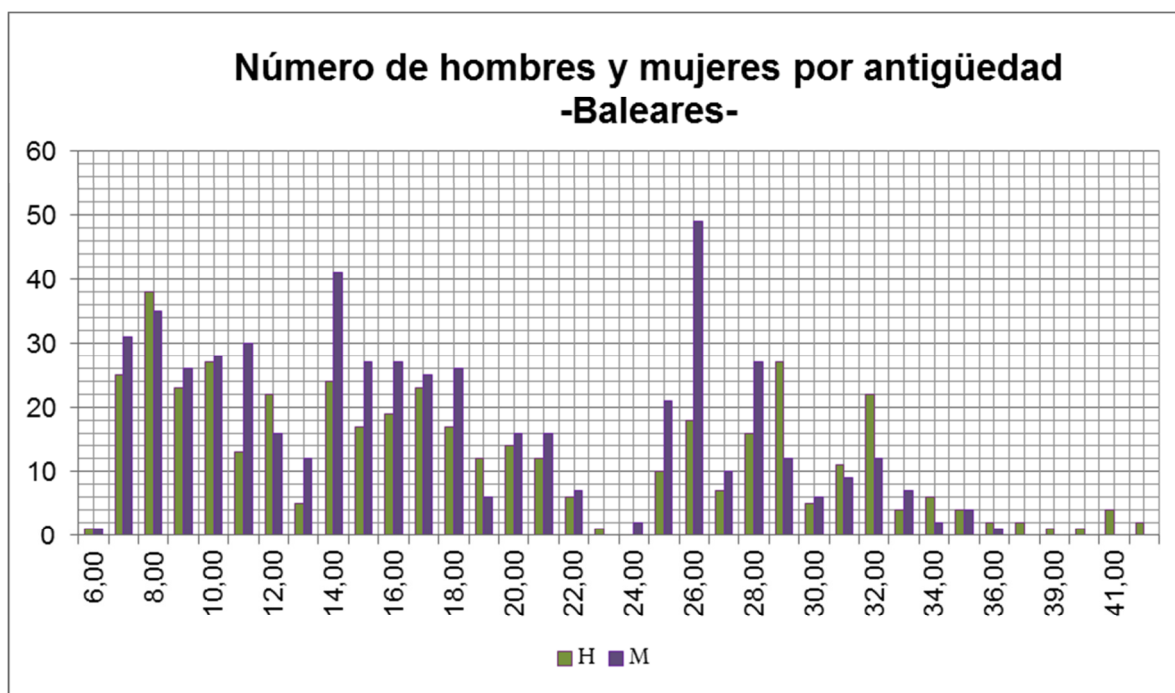
La antigüedad media de la plantilla es de 17,21 años; 15,92 años de antigüedad en mujeres y 18,57 años de antigüedad en hombres. La presencia de la mujer es mayor en el tramo de antigüedad hasta los 21 años, representado el 42,06% del total de la plantilla y el 81,56% del total de las mujeres; este tramo de antigüedad constituye el 68,32% del total de hombres (un 33,09% del total de la plantilla).

A partir de los 22 años de antigüedad, es mayoritaria la presencia del hombre -689 personas- en comparación a la presencia de la mujer -427 personas-, cantidades que suponen el 15,34% y el 9,51% de la plantilla respectivamente.



Número de hombres y mujeres por antigüedad y Territorio





- Antigüedad según sexo y clasificación profesional**

No se han facilitado datos que permitan relacionar antigüedad, nivel salarial y nivel jerárquico; por tal motivo, la información contenida en el Anexo I está referida a nivel salarial y antigüedad.

CONCLUSIONES

No existe la misma relación entre nivel salarial y antigüedad en la empresa para ambos sexos. Así nos encontramos con grandes diferencias entre los niveles salariales de hombres y mujeres a igual antigüedad.

En el caso de la mujer, sí se aprecia más una correspondencia entre su antigüedad y el nivel salarial establecido en Convenio Colectivo para la promoción por experiencia; sin embargo, el hombre suele tener un mayor nivel salarial.

Esta circunstancia nos hace pensar en una mayor proyección del hombre frente a la mujer no relacionada con la antigüedad en la empresa y sí con un desarrollo profesional desigual.

En el Anexo I se desglosa, para cada año de antigüedad, número de hombres y mujeres por nivel salarial.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Se solicitó una amplia información relativa a este apartado que no ha sido facilitada por la Dirección de BMN.

Por tal motivo, no podemos conocer ni analizar los siguientes extremos:

- Número y porcentaje de promociones realizadas por sexo y nivel salarial y nivel jerárquico. (según cargo promocionado)
- Número y porcentaje de mujeres con respecto a número y porcentaje de hombres que promocionan en función del sistema o tipo de promoción: promoción automática por experiencia, promoción por prueba objetiva, promoción por libre designación, promoción por consolidación, etc.
- Número y porcentaje de mujeres con respecto a número y porcentaje de hombres que promocionan en función del sistema o tipo de promoción y cambio de nivel (de nivel de origen a nivel promocionado) (tanto nivel salarial como nivel jerárquico).
- Número y porcentaje de promociones de mujeres y hombres que conlleven un aumento de retribución pero no un cambio efectivo de nivel profesional/jerárquico.
- Número y porcentaje de mujeres y hombres que promocionan por movilidad geográfica (aun cuando no conlleve un cambio efectivo de nivel profesional/jerárquico).

• Número de promociones realizadas por sexo y nivel salarial

La siguiente información se ha elaborado comparando el nivel salarial a 31/12/2014 con el nivel salarial a 31/12/2015.

De dicha comparativa se desprende que se ha promocionado a un total de 358 personas, de las que un 63,13% son mujeres.

	H	M	Total
Promociones	132	226	358
	36,87%	63,13%	100%

Este dato por sí solo no aporta indicación respecto al sistema de promoción o a la calidad de la promoción (entendida ésta como el nivel salarial promocionado respecto al nivel salarial de partida).

Nivel Promoción	Nº promociones	% Nivel	Hombres				Mujeres			
			Núm	%H s/Tot Nivel	%H s/Tot H	%H s/Tot prom	Núm	%M s/Tot Nivel	%M s/Tot M	%M s/Tot prom
NIVEL I	1	0,28%	1	100%	0,05%	0,28%				
NIVEL III	4	1,12%	2	50%	0,09%	0,56%	2	50,00%	0,09%	0,56%
NIVEL IV	15	4,19%	11	73%	0,51%	3,07%	4	26,67%	0,17%	1,12%
NIVEL V	41	11,45%	21	51%	0,97%	5,87%	20	48,78%	0,86%	5,59%
NIVEL VI	14	3,91%	8	57%	0,37%	2,23%	6	42,86%	0,26%	1,68%
NIVEL VII	29	8,10%	9	31%	0,41%	2,51%	20	68,97%	0,86%	5,59%
NIVEL VIII	53	14,80%	17	32%	0,78%	4,75%	36	67,92%	1,55%	10,06%
NIVEL IX	109	30,45%	35	32%	1,61%	9,78%	74	67,89%	3,20%	20,67%
NIVEL X	75	20,95%	19	25%	0,87%	5,31%	56	74,67%	2,42%	15,64%
NIVEL XI	9	2,51%	3	33%	0,14%	0,84%	6	66,67%	0,26%	1,68%
NIVEL XII	7	1,96%	5	71%	0,23%	1,40%	2	28,57%	0,09%	0,56%
NIVEL II Gr2	1	0,28%	1	100%	0,05%	0,28%				
TOTAL	358	100,00%	132		6,07%	36,87%	226		9,76%	63,13%



Observamos como la promoción de la mujer es mayor cuanto menor es el nivel salarial promocionado, a excepción del nivel salarial XII en el que la promoción mayoritaria corresponde al hombre, hecho que está relacionado con el mayor porcentaje de hombres en las nuevas incorporaciones.

El porcentaje de promociones de hombres para los niveles salariales I a VI representa el 12,01% del total de promociones, frente al 8,94% de las promociones aplicadas a la mujer en ese mismo rango de niveles salariales.

La falta de información respecto al sistema de promoción aplicado en cada una de estas promociones, nos priva de conocer la política de desarrollo profesional en BMN.

No se ha facilitado información sobre la definición de los diferentes puestos de trabajo existentes en toda la estructura de BMN.

ENCUESTA DE OPINIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN BMN

A la pregunta formulada “¿Crees que la promoción interna en la empresa se hace desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?”, mayoritariamente se ha respondido que no se realiza desde criterios de igualdad, un 44,45%. La percepción entre ambos sexos es muy diferente; el 56,31% de las mujeres considera que no se realiza desde criterios de igualdad, y el 51,77% de los hombres opina que sí.

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

* Fuente: Informe de resultados Encuesta de opinión sobre la igualdad de oportunidades en BMN

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.

A la pregunta formulada “¿Tener responsabilidades familiares puede condicionar el desarrollo profesional?”, mayoritariamente se ha respondido que tener responsabilidades familiares sí 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%	22,87%	97	45,97%	16,11%	4	211	19,18%
NS/NC	28	50,91%	5,82%	27	49,09%	4,49%		55	5,00%
Total	481			602			17	1.100	

* Fuente: Informe de resultados Encuesta de opinión sobre la igualdad de oportunidades en BMN

CONCLUSIONES

El actual convenio colectivo establece los siguientes sistemas de promoción: Libre designación, Mutuo acuerdo con la empresa, Por experiencia, Por capacitación, Por el sistema de clasificación de oficinas.

A través de la promoción por experiencia se avanza desde el nivel salarial XIII al nivel salarial VIII por el transcurso del tiempo. Mediante la promoción por capacitación se asciende a nivel salarial VIII y a nivel salarial X. Respecto a la promoción por el sistema de clasificación de oficinas, indicar que es el nivel salarial VII el nivel salarial mínimo asignado a las funciones de dirección de oficina, y el nivel salarial IX es nivel salarial mínimo asignado a las funciones de subdirección de oficina.

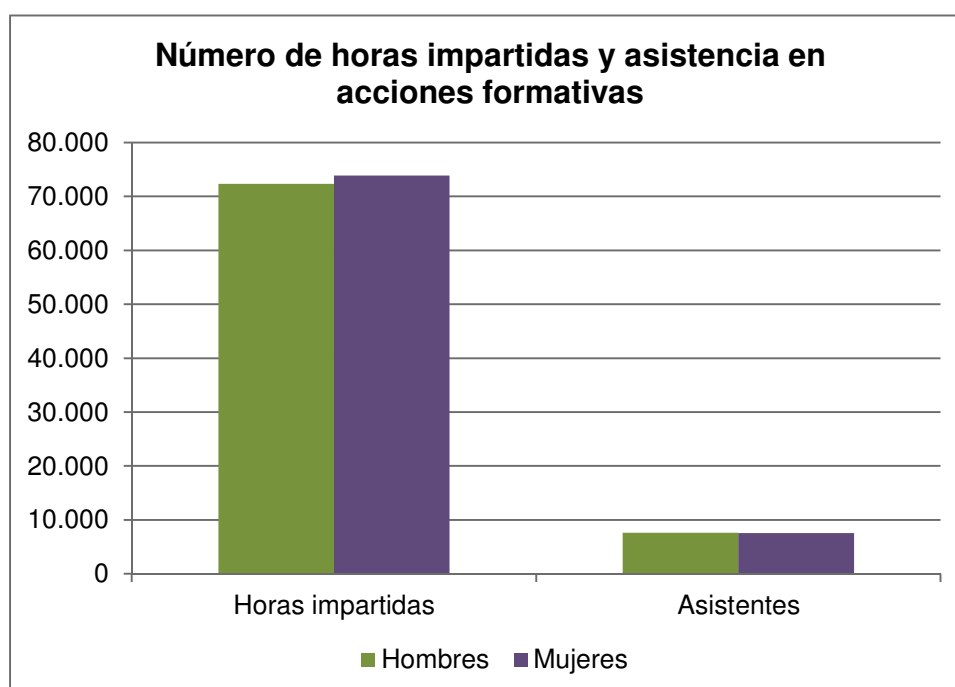
Es clara la relación entre el sistema de promoción y la mayor o menor presencia de mujeres en niveles salariales superiores (nivel salarial I a nivel salarial VI).

Podemos considerar que tanto el incumplimiento de BMN en materia de promoción por capacitación al no realizar la convocatoria de oposiciones establecida en el convenio colectivo, como la ausencia de mecanismos transparentes, objetivos y públicos para la cobertura de los puestos de responsabilidad ha perjudicado principalmente a las mujeres.

FORMACIÓN PROFESIONAL

Según información contenida en la Memoria del Plan de Formación de 2014, el porcentaje global de hombres y mujeres por horas impartidas y asistencia a acciones formativas es muy similar.

Acciones Formativas	Total	Hombres	%H s/Tot	Mujeres	%M s/Tot
Horas impartidas	146.235,00	72.339,00	49,47%	73.896,00	50,53%
Asistentes	15.181,00	7.618,00	50,18%	7.563,00	49,82%



ENCUESTA DE OPINIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN BMN

A la pregunta formulada “¿Se facilita el acceso a la formación interna en condiciones de igualdad?”, mayoritariamente se ha respondido que se facilita en condiciones de igualdad, un 69,64%. Resaltar que el 71,35% de las personas que considera que no se accede desde criterios de igualdad son mujeres.

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	69,64%
N	50	27,03%	10,40%	132	71,35%	21,93%	3	185	16,82%
NS/NC	63	42,28%	13,10%	85	57,05%	14,12%	1	149	13,55%
Total	481			602			17	1.100	

* Fuente: Informe de resultados Encuesta de opinión sobre la igualdad de oportunidades en BMN

CONCLUSIONES

Los datos contenidos en las memorias del plan de formación son muy pobres en cuanto a información desagregada por sexo.

No se facilita desglose de número de mujeres y hombres en los apartados relativos a distribución por ámbito organizacional (RED/SSCC), por territorio (Andalucía, Baleares, Cataluña, Levante, Madrid), por modalidad (institucional¹/catálogo), por áreas de conocimiento (Cumplimiento Normativo, Fiscalidad, Formación Técnica, Habilidades Comerciales, Habilidades Interpersonales, Idiomas, Ofimática, Productos Financieros, Riesgos).

Tampoco se muestran datos desagregados por sexo al presentar la distribución entre asistencias presenciales y asistencias a través de internet respecto a las acciones formativas realizadas.

Si bien en las diferentes memorias del plan de formación se habla de horas impartidas y asistencias, en ningún momento se tiene constancia del número global de acciones formativas realizadas.

Para realizar una correcta evaluación de este apartado se hace imprescindible disponer de una completa información desagregada por sexo de todos los parámetros anteriores, así como de aquellos relativos, entre otros, al horario de impartición de las acciones formativas (durante o fuera de la jornada laboral), la materia de formación (formación transversal, formación de carrera profesional, formación especialización técnica, formación obligatoria, formación voluntaria, formación de capacitación para el puesto).

Indicar que la Dirección de BMN omite facilitar estos datos aun cuando se han requerido por parte de CCOO, tanto en la Comisión de Igualdad como en la Comisión de Formación.

¹ Se considera formación institucional aquella cuya realización en el año el banco estima como estratégica.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

Los datos indicados a continuación fueron facilitados por la Dirección de BMN en julio 2014.

Relación	TOTAL	Hombres		Mujeres	
		Núm.	%H s/total	Núm.	%M s/total
<i>Descendientes sin discapacidad</i>	2.970	1.376	46,33%	1.594	53,67%
<i>Descendientes con discapacidad</i>	35	15	42,86%	20	57,14%
<i>Dependientes sin discapacidad</i>	2	0	0,00%	2	100,00%
<i>Dependientes con discapacidad</i>	0	0		0	
TOTAL	3.007	1.391	46,26%	1.616	53,74%

No se ha hecho entrega de información relativa a la cantidad anual de nacimientos o adopciones producidas, relación entre responsabilidades familiares y nivel jerárquico, personas acogidas a suspensiones temporales y permisos retribuidos (incapacidad temporal, maternidad, paternidad, cesión al otro progenitor de la suspensión por maternidad, riesgo durante el embarazo o incapacidad temporal previa a una maternidad, riesgo durante la lactancia, lactancia y acumulación del mismo, preparación al parto y exámenes prenatales, cuidado de familiares,...), personas acogidas a derechos no retribuidos (reducción de jornada por cuidado directo de un o una menor, reducciones de jornada por cuidado de otros familiares, excedencia por cuidado de un o una menor, excedencias por cuidado de otros familiares).

Según Informe de Responsabilidad Social Corporativa de 2014, el número de personas que se ha acogido a su derecho de baja por paternidad/maternidad es de 270. De este número, 145 son mujeres (un 53,70%), y 125 son hombres (un 46,30%). No se indica si ha habido personas que no han hecho uso de su derecho o si no lo han utilizado en su totalidad.

ENCUESTA DE OPINIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN BMN²

A la pregunta formulada “¿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?”, un 49,82% de las personas ha respondido que sí condicionaría su decisión. La mujer en mayor medida, 328 de ellas, son las que han contestado afirmativamente, representado un 59,85% del sí.

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%
Total	481			602			17	1.100	

* Fuente: Informe de resultados Encuesta de opinión sobre la igualdad de oportunidades en BMN

A la pregunta formulada “¿Consideras que el uso de los permisos existentes de maternidad, paternidad o lactancia pueden ocasionar un desajuste en la organización del trabajo?”, un 42,18% de las personas ha respondido que su uso sí puede 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%
Total	481			602			17	1.100	

* Fuente: Informe de resultados Encuesta de opinión sobre la igualdad de oportunidades en BMN

A la pregunta formulada “La formación interna recibida fuera del horario laboral, ¿colisiona con tu vida personal y familiar?”, un 69,91% de las personas ha respondido que sí colisiona con su 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%
Total	481			602			17	1.100	

* Fuente: Informe de resultados Encuesta de opinión sobre la igualdad de oportunidades en BMN

² En el presente documento no se incorporan la totalidad de preguntas formuladas. Consultar el Informe de resultados para obtener una visión completa de la Encuesta de opinión sobre la igualdad de oportunidades en BMN.

CONCLUSIONES

Respecto al uso de los permisos de paternidad, maternidad y lactancia, para CCOO es la falta de planificación y previsión de BMN ante los mismos lo que realmente ocasiona el desajuste en la organización del trabajo, dando lugar en ocasiones a una percepción negativa en su utilización.

Del análisis de los resultados de la Encuesta de opinión sobre la igualdad de oportunidades en BMN, se evidencia un gran desconocimiento sobre las medidas de conciliación existentes (un 62,91% manifiesta no conocerlas). Cabe resaltar que en la aplicación a través de la cual BMN tiene establecida la solicitud de ausencias y permisos no están disponibles todos los existentes y no se incluye información relativa al número de días o tiempo establecido para los mismos en la mayoría de los casos.

Más del 51% de las personas indican que tienen dificultades para compatibilizar su actual trabajo con sus responsabilidades familiares y personales; y el 71,45% opina que la flexibilidad horaria contribuiría a mejorar la conciliación de la vida familiar y personal.

Desde determinados estamentos jerárquicos se traslada una cultura de “presentismo laboral”; situación que ocasiona un empeoramiento en la salud del trabajador y trabajadora, y dificulta su capacidad para conciliar la vida laboral, personal y familiar.

La incertidumbre originada por la inestabilidad laboral y las presiones por la consecución de objetivos a cualquier precio, pueden ser la causa de que estos comportamientos sean aceptados por la plantilla.

La representación sindical ha denunciado reiteradamente las prolongaciones de jornada realizadas en BMN en fraude de ley (no reconocidas ni compensadas por BMN como horas extraordinarias). Las acciones inspectoras llevadas a cabo por la ITSS han determinado el incumplimiento de BMN en materia de control horario, habiendo sido sancionado por tal motivo.

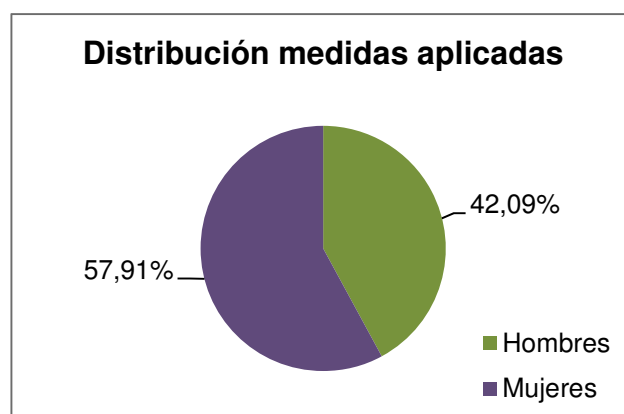
Las prolongaciones sistemáticas de jornada no se traducen en un aumento de la productividad, tal y como indican diversos estudios especializados.

ADSCRIPCIÓN MEDIDAS EN PROCESOS DE REESTRUCTURACIÓN

La información mostrada a continuación está referida a la aplicación a 31 de diciembre de 2015 de los diferentes programas o medidas contenidas en el Acuerdo Laboral de 28 de mayo de 2013; no se ha podido completar con datos relativos a la aplicación de los procesos de reestructuración llevados a cabo entre 2010 y 2012.

En total se han aplicado 1.592 medidas, evidenciando una clara incidencia sobre las mujeres.

Nº medidas aplicadas	Hombres	Mujeres	Total
	670	922	1.592
TOTAL	42,09%	57,91%	100%



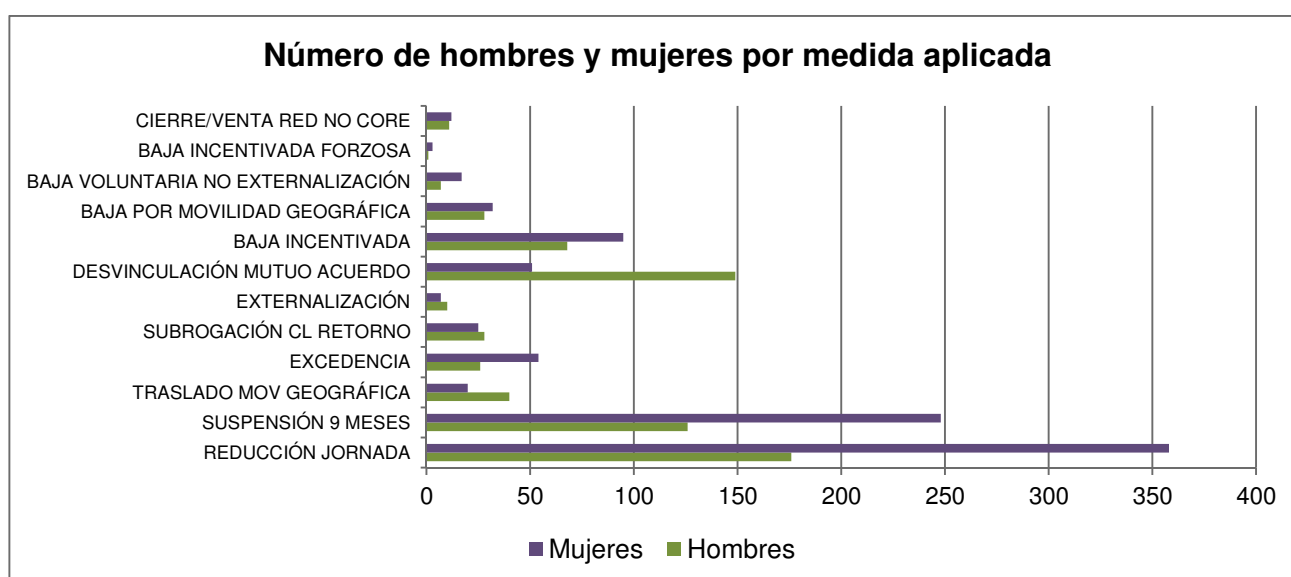
La siguiente tabla muestra el desglose por programa de las medidas aplicadas.

Programa	Total personas	% programa	Hombres				Mujeres			
			Núm	%H s/programa	%H s/TotH	%H s/total	Num	%M s/programa	%M s/TotM	%M s/total
REDUCCIÓN JORNADA	534	33,54%	176	32,96%	26,27%	11,06%	358	67,04%	38,83%	22,49%
SUSPENSIÓN 9 MESES	374	23,49%	126	33,69%	18,81%	7,91%	248	66,31%	26,90%	15,58%
TRASLADO MOV GEOGRÁFICA	60	3,77%	40	66,67%	5,97%	2,51%	20	33,33%	2,17%	1,26%
EXCEDENCIA	80	5,03%	26	32,50%	3,88%	1,63%	54	67,50%	5,86%	3,39%
SUBROGACIÓN CL RETORNO	53	3,33%	28	52,83%	4,18%	1,76%	25	47,17%	2,71%	1,57%
EXTERNALIZACIÓN	17	1,07%	10	58,82%	1,49%	0,63%	7	41,18%	0,76%	0,44%
DESVINCULACIÓN MUTUO ACUERDO	200	12,56%	149	74,50%	22,24%	9,36%	51	25,50%	5,53%	3,20%
BAJA INCENTIVADA	163	10,24%	68	41,72%	10,15%	4,27%	95	58,28%	10,30%	5,97%
BAJA POR MOVILIDAD GEOGRÁFICA	60	3,77%	28	46,67%	4,18%	1,76%	32	53,33%	3,47%	2,01%
BAJA VOLUNTARIA NO EXTERNALIZACIÓN	24	1,51%	7	29,17%	1,04%	0,44%	17	70,83%	1,84%	1,07%
BAJA INCENTIVADA FORZOSA	4	0,25%	1	25,00%	0,15%	0,06%	3	75,00%	0,33%	0,19%
CIERRE/VENTA RED NO CORE	23	1,44%	11	47,83%	1,64%	0,69%	12	52,17%	1,30%	0,75%
TOTAL	1.592	100%	670		100%	42,09%	922		100%	57,91%

La adscripción del hombre es muy superior en los casos de desvinculación por mutuo acuerdo y de traslados por movilidad geográfica, 74,50% y 66,67% respectivamente, siendo también mayoritaria en las subrogaciones con cláusula de retorno (52,83%) y las externalizaciones (58,82%).

Destacar la mayor adscripción la mujer a los programas de baja por rechazo a la aplicación movilidad geográfica (53,33%) y de baja voluntaria por rechazo a la externalización (70,83%).

La falta de información relativa a las condiciones individuales vinculadas a cada oferta de movilidad geográfica o de externalización – destino, condiciones salariales,...- no permite obtener conclusiones respecto a la preferencia del hombre por aceptar la misma frente a la mujer por rechazarla y solicitar su baja en la empresa.



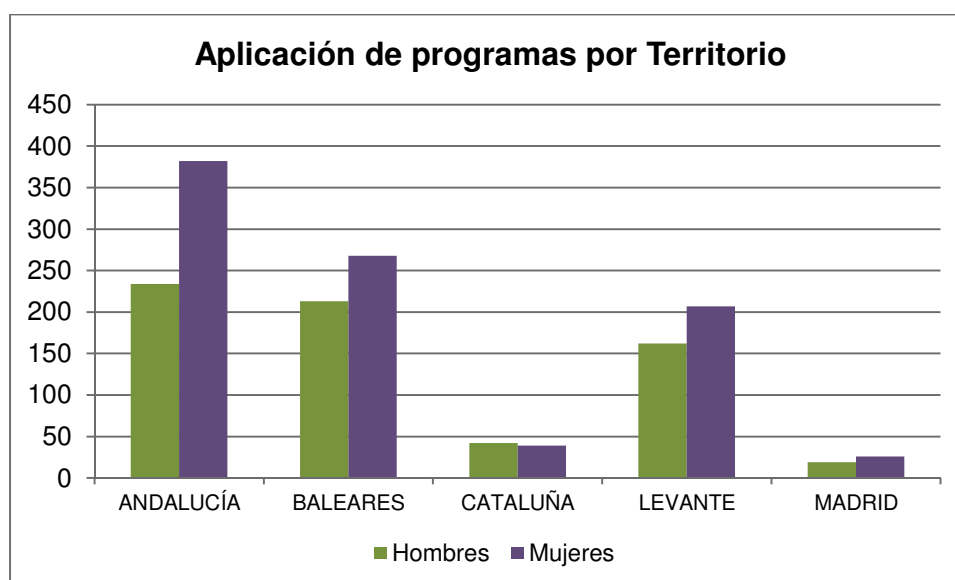
Respecto a la aplicación del programa de Baja Incentivada Forzosa, resaltar que se ha aplicado en un 75% sobre mujeres.

Aun conocida la práctica, no es fácilmente medible que porcentaje de bajas incentivadas (voluntarias) realmente han sido bajas incentivadas forzadas (que no forzosas). Señalar igualmente la mayor incidencia de este programa, Baja Incentivada, sobre la mujer (58,28%).

- Distribución de programas aplicados por Territorio

Visión general

Territorio	Total personas	% Territorio	Hombres				Mujeres			
			Núm	%H s/Territorio	%H s/TotH	%H s/total	Num	%M s/Territorio	%M s/TotM	%M s/total
ANDALUCÍA	616	38,69%	234	37,99%	34,93%	14,70%	382	62,01%	41,43%	23,99%
BALEARES	481	30,21%	213	44,28%	31,79%	13,38%	268	55,72%	29,07%	16,83%
CATALUÑA	81	5,09%	42	51,85%	6,27%	2,64%	39	48,15%	4,23%	2,45%
LEVANTE	369	23,18%	162	43,90%	24,18%	10,18%	207	56,10%	22,45%	13,00%
MADRID	45	2,83%	19	42,22%	2,84%	1,19%	26	57,78%	2,82%	1,63%
Total	1.592	100%	670		100%	42,09%	922		100%	57,91%

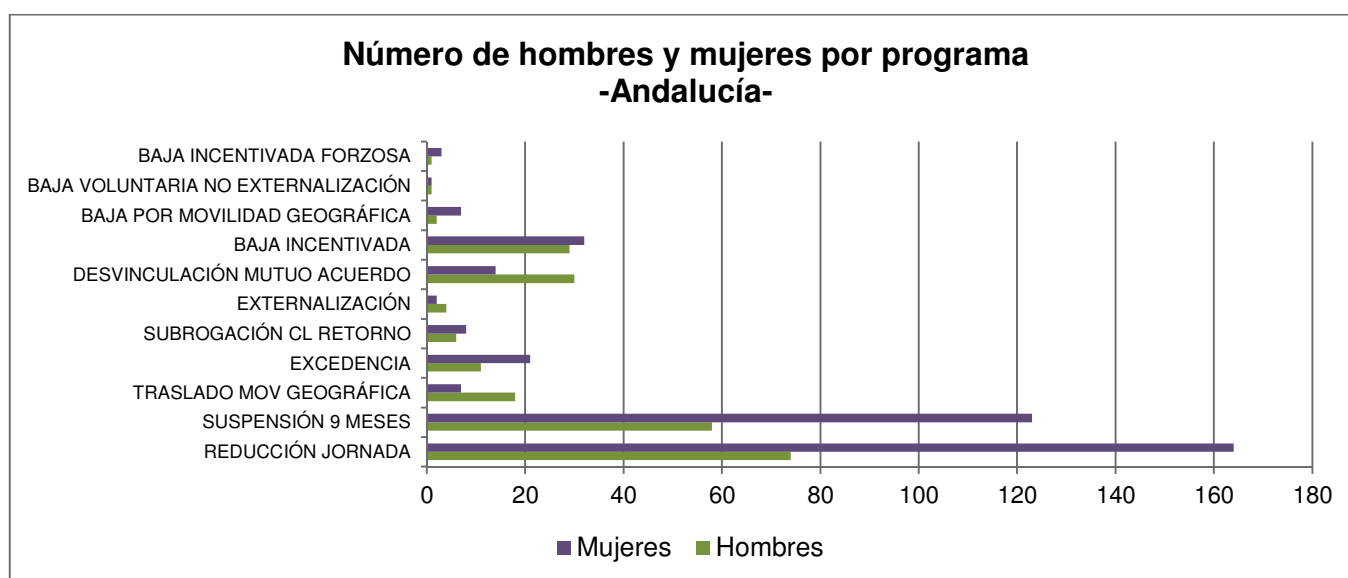


Destaca Andalucía como territorio con una mayor afectación en la aplicación de las medidas, representando un 38,69% del total, y seguido por Baleares con un 30,21%.

La adscripción de la mujer es mayoritaria en todos los territorios, salvo en Cataluña, incluso en aquellos territorios en los que la presencia de la mujer es menor.

Andalucía

Programa	Total personas	% Programa	Hombres				Mujeres			
			Núm	%H s/programa	%H s/TotH	%H s/total	Num	%M s/Programa	%M s/TotM	%M s/total
REDUCCIÓN JORNADA	238	38,64%	74	31,09%	31,62%	12,01%	164	68,91%	42,93%	26,62%
SUSPENSIÓN 9 MESES	181	29,38%	58	32,04%	24,79%	9,42%	123	67,96%	32,20%	19,97%
TRASLADO MOV GEOGRÁFICA	25	4,06%	18	72,00%	7,69%	2,92%	7	28,00%	1,83%	1,14%
EXCEDENCIA	32	5,19%	11	34,38%	4,70%	1,79%	21	65,63%	5,50%	3,41%
SUBROGACIÓN CL RETORNO	14	2,27%	6	42,86%	2,56%	0,97%	8	57,14%	2,09%	1,30%
EXTERNALIZACIÓN	6	0,97%	4	66,67%	1,71%	0,65%	2	33,33%	0,52%	0,32%
DESVINCULACIÓN MUTUO ACUERDO	44	7,14%	30	68,18%	12,82%	4,87%	14	31,82%	3,66%	2,27%
BAJA INCENTIVADA	61	9,90%	29	47,54%	12,39%	4,71%	32	52,46%	8,38%	5,19%
BAJA POR MOVILIDAD GEOGRÁFICA	9	1,46%	2	22,22%	0,85%	0,32%	7	77,78%	1,83%	1,14%
BAJA VOLUNTARIA NO EXTERNALIZACIÓN	2	0,32%	1	50,00%	0,43%	0,16%	1	50,00%	0,26%	0,16%
BAJA INCENTIVADA FORZOSA	4	0,65%	1	25,00%	0,43%	0,16%	3	75,00%	0,79%	0,49%
Total	616	100%	234		100%	37,99%	382		100%	62,01%

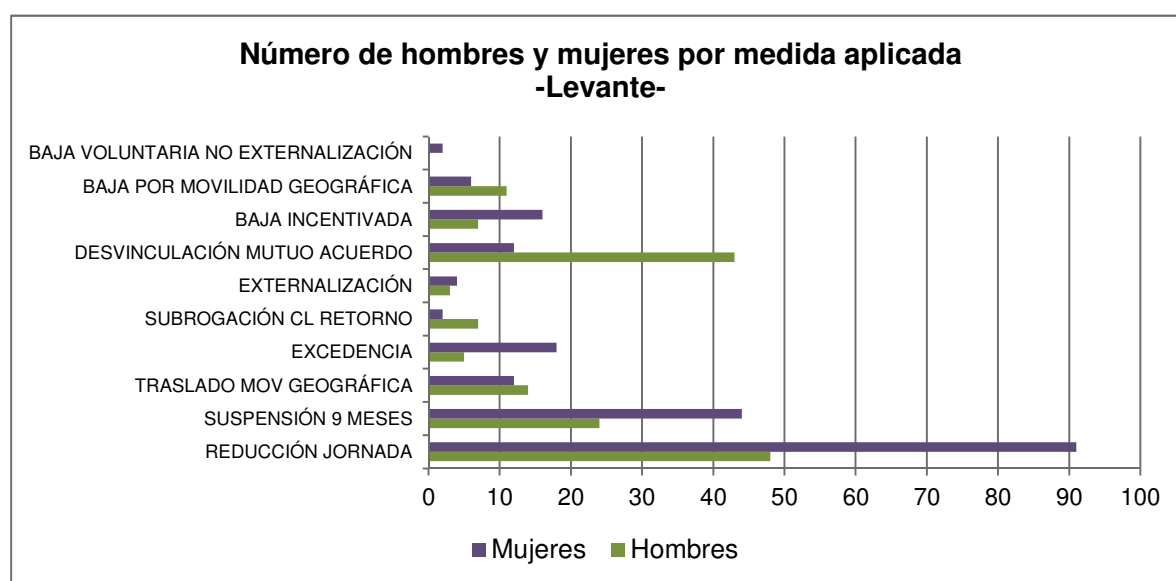


Resaltamos la mayor repercusión en la mujer de los programas aplicados, excepto en traslados por movilidad geográfica, externalizaciones y desvinculaciones por mutuo acuerdo. Programas que en su conjunto tan solo representan el 12,17% del total de medidas aplicadas.

Subrayamos por su volumen, la desproporción entre mujeres y hombres respecto a la aplicación de los programas de suspensión de nueve meses y reducciones de jornada. No podemos evaluar el grado de voluntariedad en las mismas al desconocer este dato.

Levante

Programa	Total personas	% Programa	Hombres				Mujeres			
			Núm	%H s/programa	%H s/TotH	%H s/total	Num	%M s/programa	%M s/TotM	%M s/total
REDUCCIÓN JORNADA	139	37,67%	48	34,53%	29,63%	13,01%	91	65,47%	43,96%	24,66%
SUSPENSIÓN 9 MESES	68	18,43%	24	35,29%	14,81%	6,50%	44	64,71%	21,26%	11,92%
TRASLADO MOV GEOGRÁFICA	26	7,05%	14	53,85%	8,64%	3,79%	12	46,15%	5,80%	3,25%
EXCEDENCIA	23	6,23%	5	21,74%	3,09%	1,36%	18	78,26%	8,70%	4,88%
SUBROGACIÓN CL RETORNO	9	2,44%	7	77,78%	4,32%	1,90%	2	22,22%	0,97%	0,54%
EXTERNALIZACIÓN	7	1,90%	3	42,86%	1,85%	0,81%	4	57,14%	1,93%	1,08%
DESVINCULACIÓN MUTUO ACUERDO	55	14,91%	43	78,18%	26,54%	11,65%	12	21,82%	5,80%	3,25%
BAJA INCENTIVADA	23	6,23%	7	30,43%	4,32%	1,90%	16	69,57%	7,73%	4,34%
BAJA POR MOVILIDAD GEOGRÁFICA	17	4,61%	11	64,71%	6,79%	2,98%	6	35,29%	2,90%	1,63%
BAJA VOLUNTARIA NO EXTERNALIZACIÓN	2	0,54%					2	100,00%	0,97%	0,54%
Total	369	100%	162		100%	43,90%	207		100%	56,10%

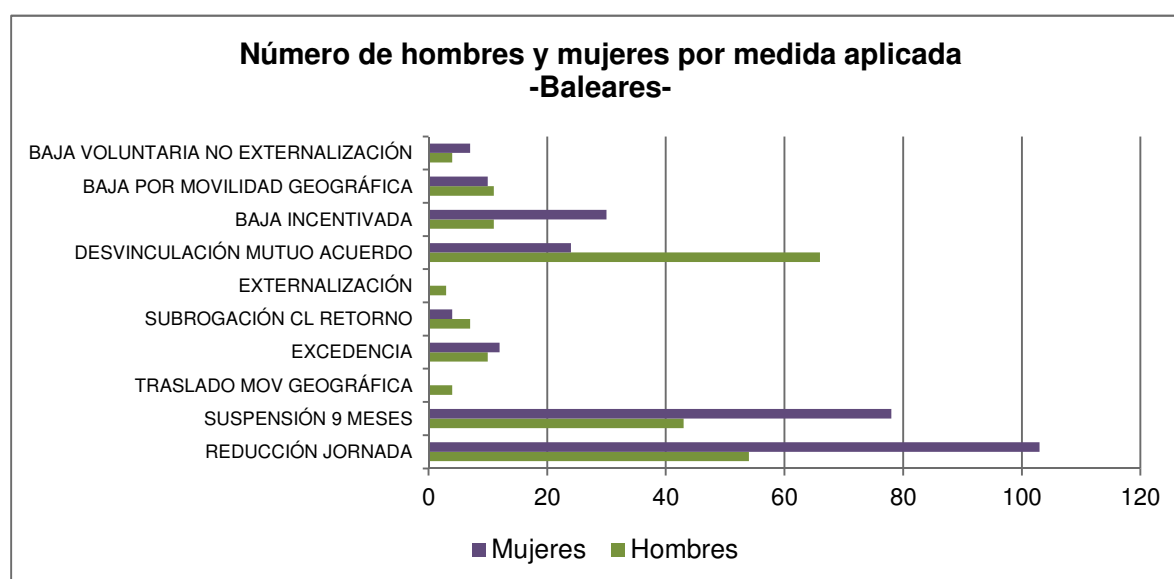


La repercusión en la mujer sigue siendo mayoritaria respecto al total (56,10%), quedando únicamente con una aplicación menor en traslados por movilidad geográfica, subrogaciones con cláusula de retorno, desvinculaciones por mutuo acuerdo y bajas por movilidad geográfica. Estos programas suponen un 29,01% del total de medidas aplicadas.

Como en el territorio de Andalucía, subrayamos por su volumen, la desproporción entre mujeres y hombres respecto a la aplicación de los programas de suspensión de nueve meses y reducciones de jornada. No podemos evaluar el grado de voluntariedad en las mismas al desconocer este dato.

Baleares

Programa	Total personas	% programa	Hombres				Mujeres			
			Núm	%H s/programa	%H s/TotH	%H s/total	Num	%M s/programa	%M s/TotM	%M s/total
REDUCCIÓN JORNADA	157	32,64%	54	34,39%	25,35%	11,23%	103	65,61%	38,43%	21,41%
SUSPENSIÓN 9 MESES	121	25,16%	43	35,54%	20,19%	8,94%	78	64,46%	29,10%	16,22%
TRASLADO MOV GEOGRÁFICA	4	0,83%	4	100,00%	1,88%	0,83%				
EXCEDENCIA	22	4,57%	10	45,45%	4,69%	2,08%	12	54,55%	4,48%	2,49%
SUBROGACIÓN CL RETORNO	11	2,29%	7	63,64%	3,29%	1,46%	4	36,36%	1,49%	0,83%
EXTERNALIZACIÓN	3	0,62%	3	100,00%	1,41%	0,62%				
DESVINCULACIÓN MUTUO ACUERDO	90	18,71%	66	73,33%	30,99%	13,72%	24	26,67%	8,96%	4,99%
BAJA INCENTIVADA	41	8,52%	11	26,83%	5,16%	2,29%	30	73,17%	11,19%	6,24%
BAJA POR MOVILIDAD GEOGRÁFICA	21	4,37%	11	52,38%	5,16%	2,29%	10	47,62%	3,73%	2,08%
BAJA VOLUNTARIA NO EXTERNALIZACIÓN	11	2,29%	4	36,36%	1,88%	0,83%	7	63,64%	2,61%	1,46%
Total	481	100%	213		100%	44,28%	268		100%	55,72%

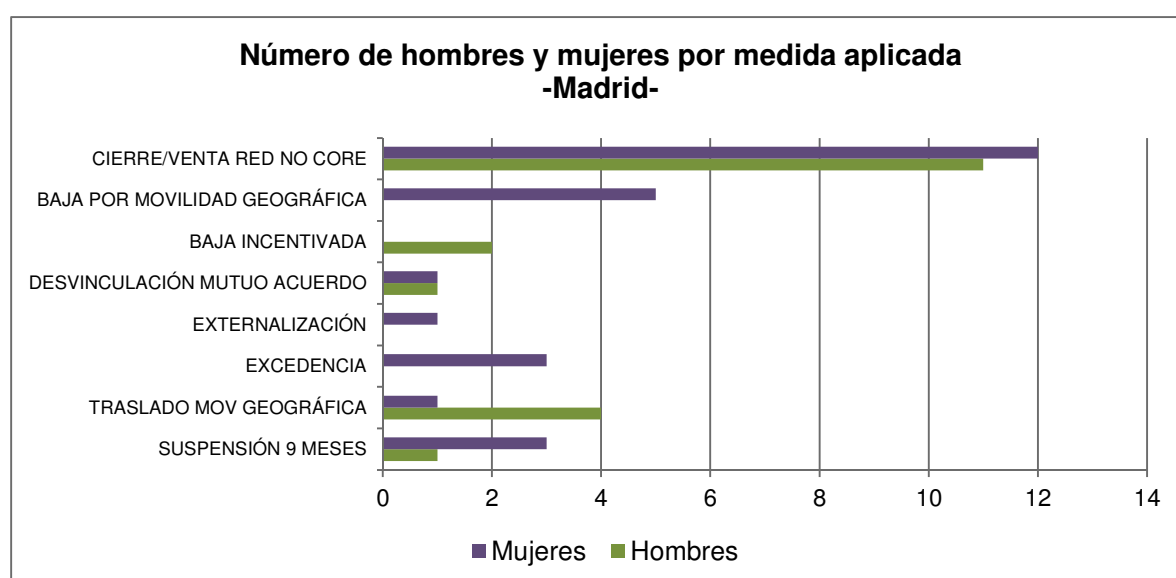


La reducción de jornada y la suspensión de nueve meses siguen siendo los programas con mayor volumen de adscripciones. La presencia de la mujer es mayoritaria en estos programas y los de baja voluntaria por rechazo de la externalización, la baja incentivada y la excedencia.

La falta de información no permite evaluar el grado de voluntariedad en la adscripción a los programas de reducción de jornada y suspensión de nueve meses.

Madrid

Programa	Total personas	% programa	Hombres				Mujeres			
			Núm	%H s/programa	%H s/TotH	%H s/total	Num	%M s/programa	%M s/TotM	%M s/total
SUSPENSIÓN 9 MESES	4	8,89%	1	25,00%	5,26%	2,22%	3	75,00%	11,54%	6,67%
TRASLADO MOV GEOGRÁFICA	5	11,11%	4	80,00%	21,05%	8,89%	1	20,00%	3,85%	2,22%
EXCEDENCIA	3	6,67%					3	100,00%	11,54%	6,67%
EXTERNALIZACIÓN	1	2,22%					1	100,00%	3,85%	2,22%
DESVINCULACIÓN MUTUO ACUERDO	2	4,44%	1	50,00%	5,26%	2,22%	1	50,00%	3,85%	2,22%
BAJA INCENTIVADA	2	4,44%	2	100,00%	10,53%	4,44%				
BAJA POR MOVILIDAD GEOGRÁFICA	5	11,11%					5	100,00%	19,23%	11,11%
CIERRE/VENTA RED NO CORE	23	51,11%	11	47,83%	57,89%	24,44%	12	52,17%	46,15%	26,67%
Total	45	100%	19		100%	42,22%	26		100%	57,78%

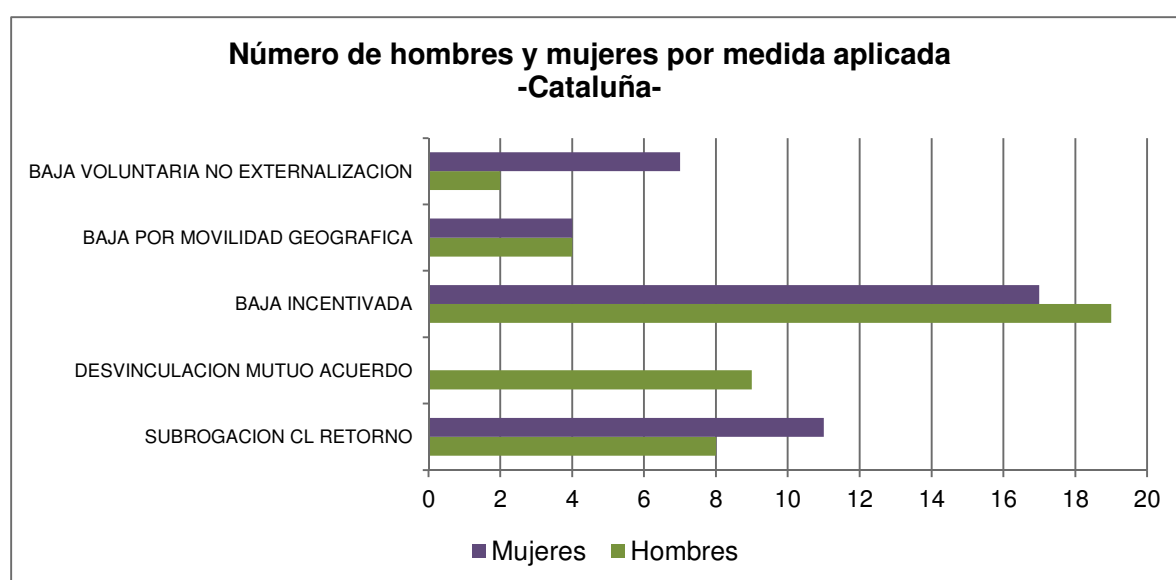


Resaltar la adscripción absoluta de la mujer en el caso de externalizaciones, excedencias, bajas por rechazo a una medida de movilidad geográfica.

La mujer también ha sido afectada en mayor medida por los programas de suspensión de nueve meses y bajas motivadas por el cierre de oficinas.

Cataluña

Programa	Total personas	% programa	Hombres				Mujeres			
			Núm	%H s/programa	%H s/TotH	%H s/total	Num	%M s/programa	%M s/TotM	%M s/total
SUBROGACION CL RETORNO	19	23,46%	8	42,11%	19,05%	9,88%	11	57,89%	28,21%	13,58%
DESVINCLACION MUTUO ACUERDO	9	11,11%	9	100,00%	21,43%	11,11%				
BAJA INCENTIVADA	36	44,44%	19	52,78%	45,24%	23,46%	17	47,22%	43,59%	20,99%
BAJA POR MOVILIDAD GEOGRAFICA	8	9,88%	4	50,00%	9,52%	4,94%	4	50,00%	10,26%	4,94%
BAJA VOLUNTARIA NO EXTERNALIZACION	9	11,11%	2	22,22%	4,76%	2,47%	7	77,78%	17,95%	8,64%
Total	81	100%	42		100%	51,85%	39		100%	48,15%



Único territorio en el que la adscripción de la mujer a los programas no es mayoritaria (un 48,15%).

Destaca la inexistencia de personas que hayan aceptado la externalización. La presencia de la mujer es mayoritaria en el programa de baja voluntaria por rechazo de la externalización (77,78%).

RETRIBUCIÓN Y POLÍTICA SALARIAL

No se ha facilitado información relativa a retribución y política salarial. Los siguientes datos se han obtenido del Informe de Responsabilidad Social Corporativa 2014 y, si bien no se han podido verificar determinados aspectos, muestran la existencia de una desigualdad salarial entre mujeres y hombres.

La mujer percibe siempre unas remuneraciones inferiores respecto al hombre en las distintas categorías establecidas, siendo mayor la diferencia en el bloque “resto de categorías”

Remuneraciones de empleados		2014
Remuneración media de Directivos (%)	Mujer vs Hombre	98,9
Remuneración media de Mandos intermedios (%)	Mujer vs Hombre	87,2
Remuneración media del resto de categorías (%)	Mujer vs Hombre	86,9
Relación entre el salario mínimo en la compañía y el salario mínimo en España (%)	Total	1,70
Relación entre la retribución de la persona mejor pagada de la compañía con la de media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada) (%)	Total	5,23

Informe RSC 2014

Desconocemos los niveles jerárquicos englobados en cada categoría laboral indicada (Directivos, Mandos Intermedios), así como los conceptos retributivos tomados en cuenta.

La guía GRI 4 para la elaboración de memorias de responsabilidad social corporativa, sobre la que BMN manifiesta haber basado su informe de RSC, establece el llamado indicador G4-LA 13 como la relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosada por categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad.

Para ello hay que indicar la relación entre el salario base y la remuneración o retribución de las mujeres en comparación con los hombres para cada categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad, y facilitar la definición empleada para establecer las ubicaciones significativas de actividad.

Esta guía establece las siguientes definiciones:

Categoría laboral: Desglose de los trabajadores por nivel (por ejemplo, altos directivos y directivos de nivel intermedio) y función (técnica, administrativa, producción). Esta información se basa en el sistema de recursos humanos de la organización.

Salario base: Importe fijo mínimo que se paga a un empleado por desempeñar sus tareas. No incluye ninguna clase de retribución adicional, tales como las horas extras o los bonos.

Retribución: Salario base más una serie de complementos tales como los basados en los años de servicio, los bono en forma de efectivo y patrimonio (por ejemplo, acciones), las prestaciones, las horas extra, las vacaciones y cualquier otra asignación como transporte, gastos de vivienda y atención infantil.

Entre la información solicitada, y no facilitada por la Dirección de BMN, se encuentra el desglose, indicando sexo, nivel salarial y nivel jerárquico, de la retribución anual en salario (sueldo base, antigüedad, pagas extraordinarias, conceptos pactados con la RLT), complementos funcionales (inherentes al desempeño del cargo), complementos personales (voluntarios –disponibilidad, libre discrecionalidad de la empresa, gratificaciones, etc.-), resto de complementos; el gasto total de personal indicando sexo, nivel salarial y nivel jerárquico; incentivos totales abonados indicando sexo, nivel salarial y nivel jerárquico.

ENCUESTA DE OPINIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN BMN

A la pregunta formulada “¿Crees que la política retributiva en la empresa atiende a criterios de igualdad de mujeres y hombres?”, mayoritariamente se ha respondido que sí atiende a criterios de igualdad de mujeres y hombres. Señalar que el 69,40% de las personas que consideran que no es así, son mujeres.

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	16,64%
NS/NC	74	40,44%	15,38%	104	56,83%	17,28%	5	183	16,64%
Total	481			602			17	1.100	

* Fuente: Informe de resultados Encuesta de opinión sobre la igualdad de oportunidades en BMN

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.).

A la pregunta formulada “¿Consideras que existen factores que pueden condicionar una retribución desigual en la empresa?”, mayoritariamente se ha respondido que no existen factores que puedan condicionar una retribución desigual; sin embargo es alto el porcentaje de personas que indican que sí (un 32,18%).

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	32,18%
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%
Total	481			602			17	1.100	

* Fuente: Informe de resultados Encuesta de opinión sobre la igualdad de oportunidades en BMN

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.

CONCLUSIONES

La falta de colaboración de la Dirección en BMN al no facilitar información que permita analizar este aspecto, nos hace dudar de su verdadero compromiso con la igualdad.

La igualdad retributiva es uno de los derechos laborales básicos y es totalmente necesario disponer de datos para abordar su estudio a la hora de realizar un diagnóstico de situación.

SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Desconocemos el grado de incorporación de la perspectiva de género a la hora de observar los riesgos objetivos a los que están sometidas las mujeres y los hombres, y de establecer las medidas para prevenirlos de forma ajustada a las características diferenciales de mujeres y de hombres (por ejemplo, la ergonomía del puesto, la adaptación del puesto a la situación de embarazo, los factores psicosociales riesgo).

Evaluar estos aspectos nos ayudaría a valorar si BMN tiene algún déficit en cuanto a seguridad e igualdad.

Señalar que no se recogen los riesgos psicosociales ni los asociados al estrés acumulado por la doble jornada (que afectan principalmente a las mujeres).

No existe ninguna mejora de aplicación general en todo el ámbito de BMN respecto a lo establecido en Convenio Colectivo en relación a medidas de apoyo a víctimas de violencia de género.

PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

No se ha dispuesto de información relativa a la existencia de casos de acoso sexual o de casos de acoso por razón de sexo.

ENCUESTA DE OPINIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN BMN

A la pregunta formulada “¿Has sufrido alguna vez acoso sexual o acoso por razón de sexo por parte de alguna persona de la empresa?”, han respondido afirmativamente 62 personas, un 5,64% de las personas que han cumplimentado la encuesta. Señalar estas situaciones, aunque en menor medida, afectan también al hombre.

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%
Total	481			602			17	1.100	

* Fuente: Informe de resultados Encuesta de opinión sobre la igualdad de oportunidades en BMN

A la pregunta formulada “¿Se ha resuelto satisfactoriamente?”, en aquellos casos en los que se ha sufrido alguna de estas situaciones, la respuesta ha sido mayoritariamente que no se ha resuelto satisfactoriamente (59,68%).

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%
Total	10			51			1	62	

* Fuente: Informe de resultados Encuesta de opinión sobre la igualdad de oportunidades en BMN

CONCLUSIONES

Es necesario establecer un protocolo de prevención eficaz para el acoso sexual y el acoso por razón de sexo que contenga el procedimiento de denuncia y sanción, las medidas preventivas y las personas designadas para actuar en caso de que se produzca.

ANEXO 1 – Antigüedad según sexo y nivel salarial

En las siguientes tablas y gráficos se muestra información detallada de la distribución de la plantilla en relación a tres parámetros: antigüedad, sexo y nivel salarial.

Inicialmente, el estudio debía haberse realizado estableciendo la relación entre antigüedad, sexo y clasificación profesional, entendida esta última como el nivel jerárquico de la persona dentro del organigrama de BMN.

La falta de entrega de esta información por parte de la Dirección de BMN limita por tanto el alcance del análisis.

Tabla 1 – Rango Antigüedad 0 – 2 años

Antigüedad	Plantilla Total	% Plantilla	Hombres				Mujeres			
			Núm	%H s/Tot Nivel	%H s/Tot H	%H s/Tot	Núm	%M s/Tot Nivel	%M s/Tot M	%M s/Tot
subtotal	60	1,34%	35		1,61%	0,78%	25		1,08%	0,56%
0		0,22%		70,00%	0,32%	0,16%		30,00%	0,13%	0,07%
NIVEL I	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL III	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL V	2	0,04%	2	100,00%	0,09%	0,04%				
NIVEL X	1	0,02%					1	100,00%	0,04%	0,02%
NIVEL XII	4	0,09%	3	75,00%	0,14%	0,07%	1	25,00%	0,04%	0,02%
NIVEL XIII	1	0,02%					1	100,00%	0,04%	0,02%
1		0,36%		50,00%	0,37%	0,18%		50,00%	0,35%	0,18%
NIVEL III	2	0,04%	2	100,00%	0,09%	0,04%				
NIVEL V	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL VIII	1	0,02%					1	100,00%	0,04%	0,02%
NIVEL X	3	0,07%					3	100,00%	0,13%	0,07%
NIVEL XI	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL XII	7	0,16%	3	42,86%	0,14%	0,07%	4	57,14%	0,17%	0,09%
NIVEL XIII	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
2		0,76%		58,82%	0,92%	0,45%		41,18%	0,60%	0,31%
NIVEL III	2	0,04%	2	100,00%	0,09%	0,04%				
NIVEL V	2	0,04%	2	100,00%	0,09%	0,04%				
NIVEL VII	1	0,02%					1	100,00%	0,04%	0,02%
NIVEL VIII	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL X	9	0,20%	7	77,78%	0,32%	0,16%	2	22,22%	0,09%	0,04%
NIVEL XI	1	0,02%					1	100,00%	0,04%	0,02%
NIVEL XII	9	0,20%	2	22,22%	0,09%	0,04%	7	77,78%	0,30%	0,16%
NIVEL XIII	9	0,20%	6	66,67%	0,28%	0,13%	3	33,33%	0,13%	0,07%

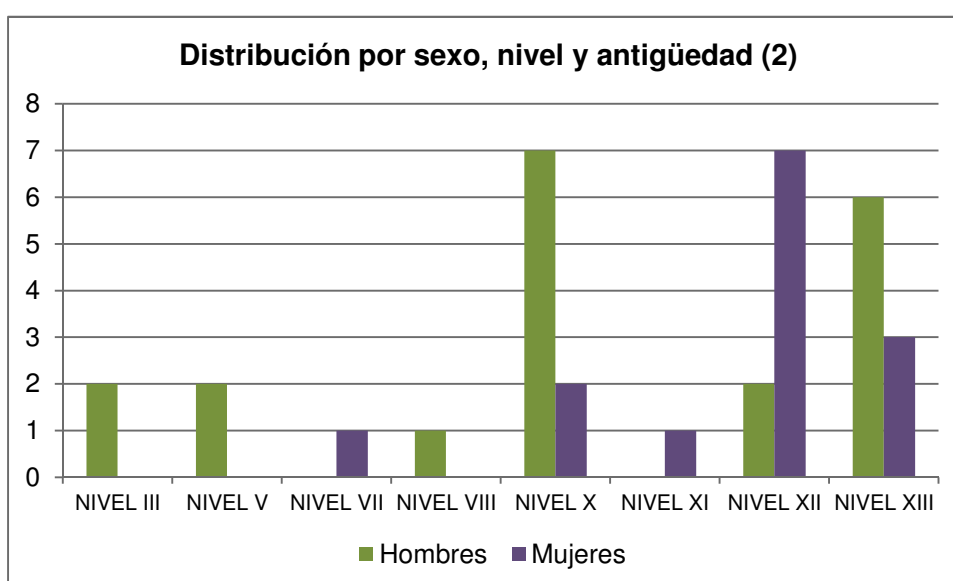
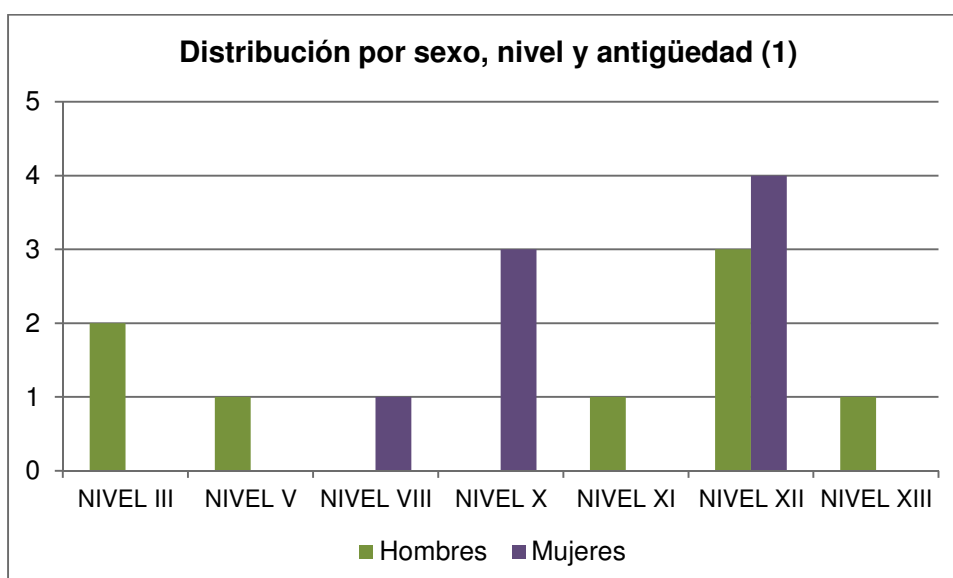
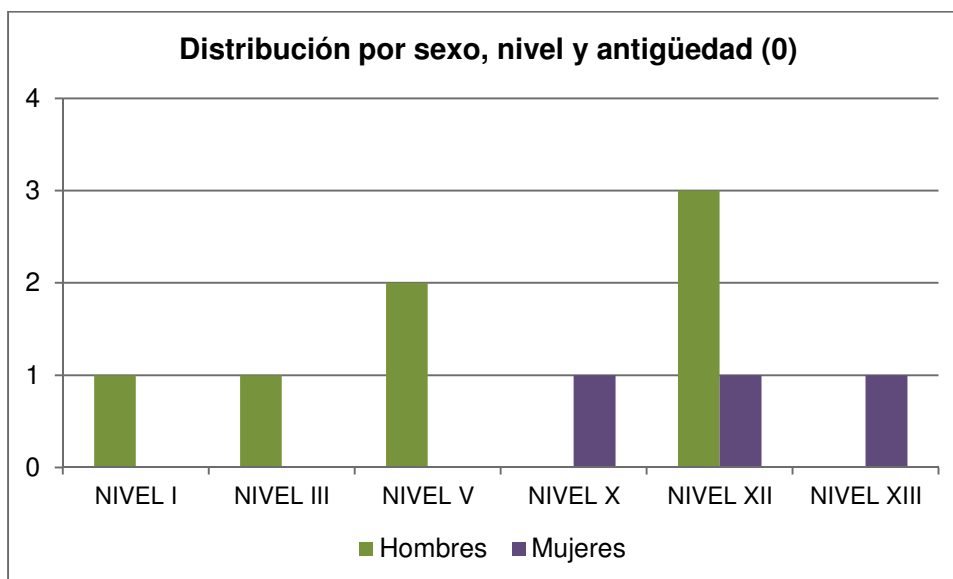
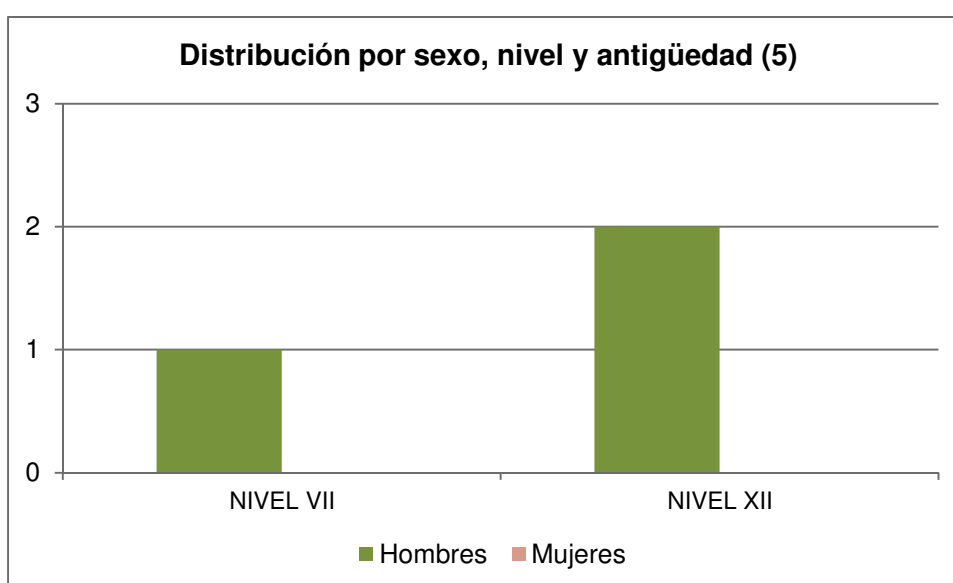
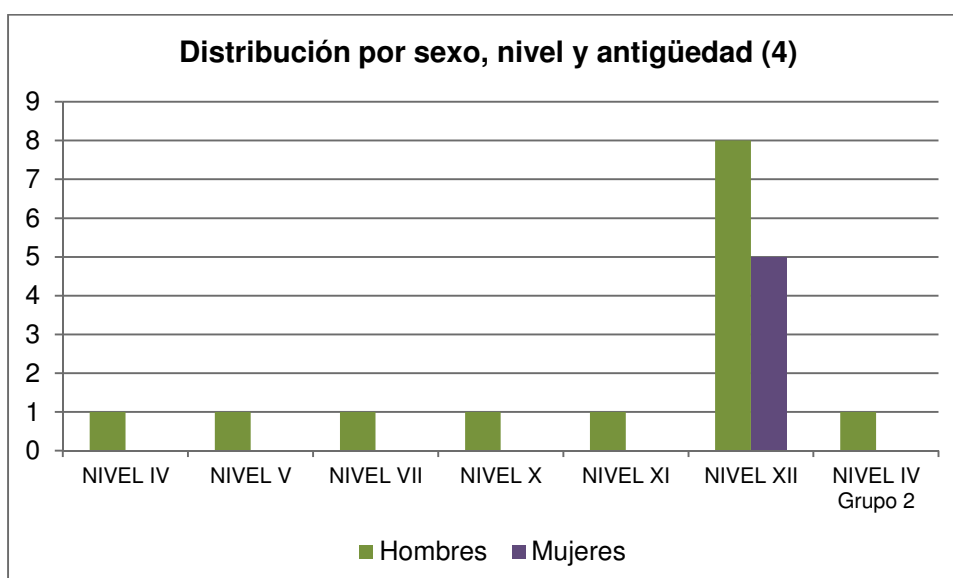
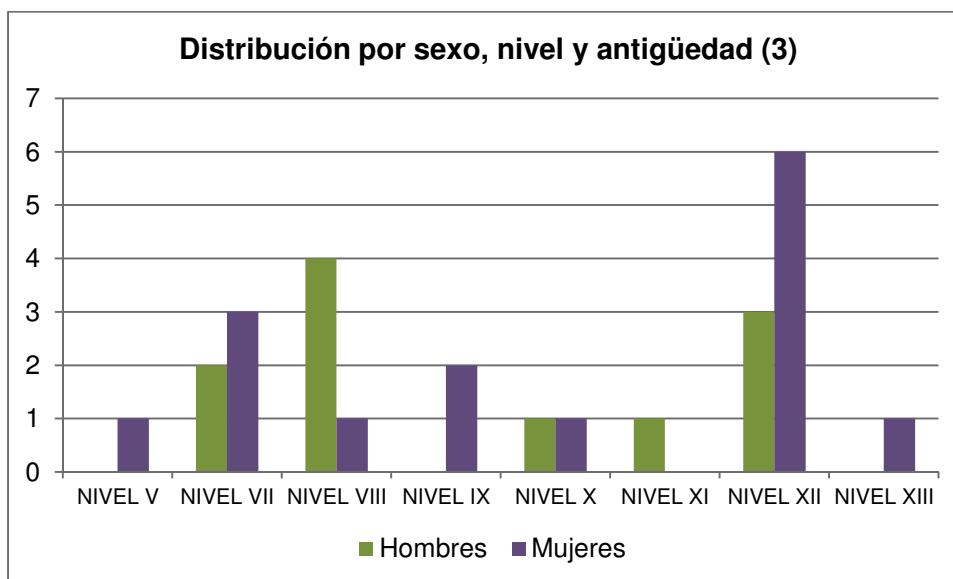


Tabla 2 – Rango Antigüedad 3 – 7 años

Antigüedad	Plantilla Total	% Plantilla	Hombres				Mujeres			
			Núm	%H s/Tot Nivel	%H s/Tot H	%H s/Tot	Núm	%M s/Tot Nivel	%M s/Tot M	%M s/Tot
subtotal	258	5,74%	129		5,93%	2,87%	129		5,57%	2,87%
3		0,58%		42,31%	0,51%	0,24%		57,69%	0,65%	0,33%
NIVEL V	1	0,02%					1	100,00%	0,04%	0,02%
NIVEL VII	5	0,11%	2	40,00%	0,09%	0,04%	3	60,00%	0,13%	0,07%
NIVEL VIII	5	0,11%	4	80,00%	0,18%	0,09%	1	20,00%	0,04%	0,02%
NIVEL IX	2	0,04%					2	100,00%	0,09%	0,04%
NIVEL X	2	0,04%	1	50,00%	0,05%	0,02%	1	50,00%	0,04%	0,02%
NIVEL XI	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL XII	9	0,20%	3	33,33%	0,14%	0,07%	6	66,67%	0,26%	0,13%
NIVEL XIII	1	0,02%					1	100,00%	0,04%	0,02%
4		0,42%		73,68%	0,64%	0,31%		26,32%	0,22%	0,11%
NIVEL IV	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL V	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL VII	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL X	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL XI	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL XII	13	0,29%	8	61,54%	0,37%	0,18%	5	38,46%	0,22%	0,11%
NIVEL IV Grupo 2	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
5		0,07%		100,00%	0,14%	0,07%		0,00%	0,00%	0,00%
NIVEL VII	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL XII	2	0,04%	2	100,00%	0,09%	0,04%				
6		0,67%		63,33%	0,87%	0,42%		36,67%	0,47%	0,24%
NIVEL II	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL IV	2	0,04%	2	100,00%	0,09%	0,04%				
NIVEL V	5	0,11%	4	80,00%	0,18%	0,09%	1	20,00%	0,04%	0,02%
NIVEL XI	18	0,40%	10	55,56%	0,46%	0,22%	8	44,44%	0,35%	0,18%
NIVEL XII	4	0,09%	2	50,00%	0,09%	0,04%	2	50,00%	0,09%	0,04%
7		4,01%		45,56%	3,77%	1,83%		54,44%	4,23%	2,18%
NIVEL III	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL V	11	0,24%	6	54,55%	0,28%	0,13%	5	45,45%	0,22%	0,11%
NIVEL VI	2	0,04%	2	100,00%	0,09%	0,04%				
NIVEL VII	7	0,16%	7	100,00%	0,32%	0,16%				
NIVEL VIII	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL IX	3	0,07%	3	100,00%	0,14%	0,07%				
NIVEL X	1	0,02%					1	100,00%	0,04%	0,02%
NIVEL XI	152	3,38%	61	40,13%	2,80%	1,36%	91	59,87%	3,93%	2,03%
NIVEL XII	2	0,04%	1	50,00%	0,05%	0,02%	1	50,00%	0,04%	0,02%



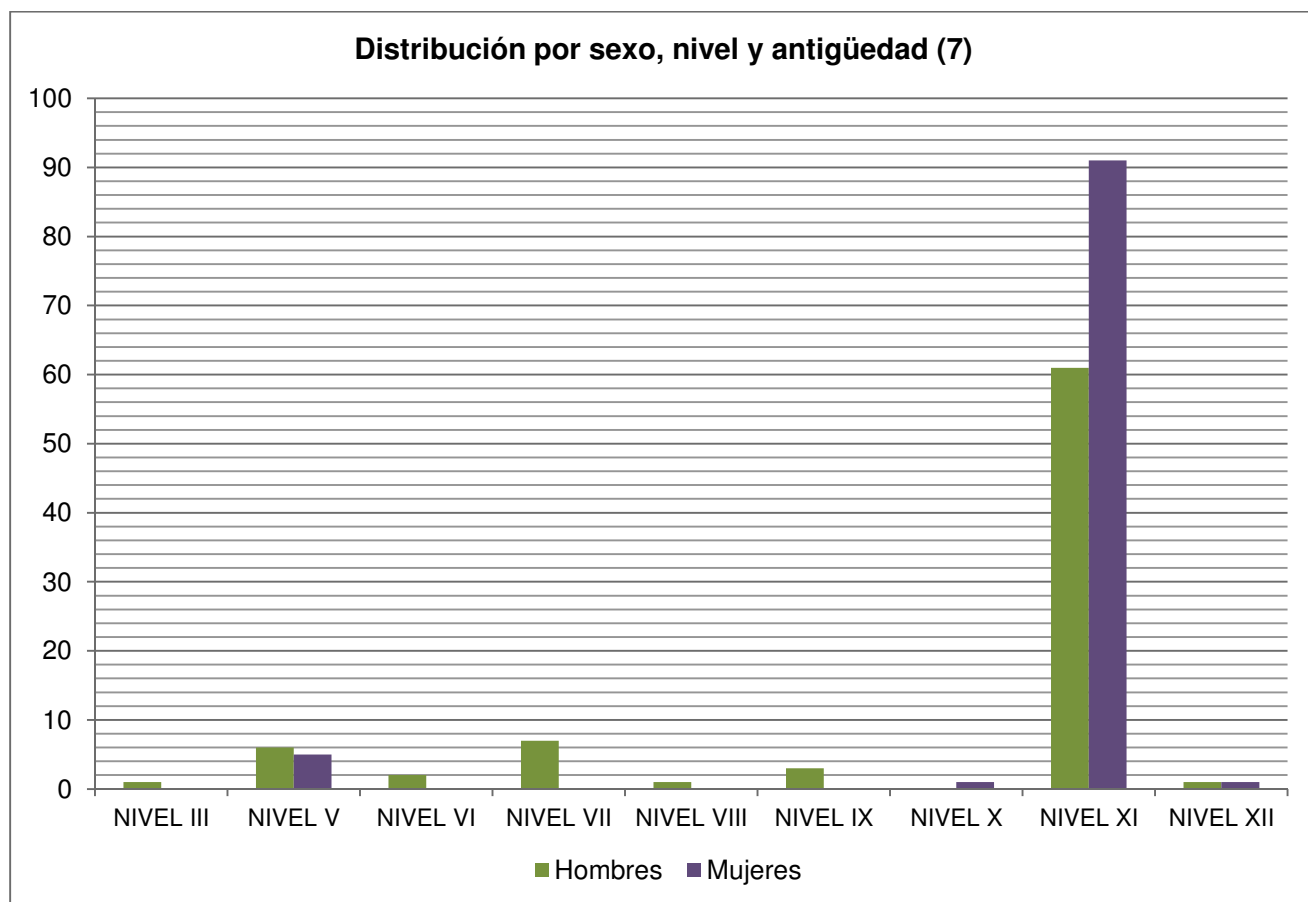
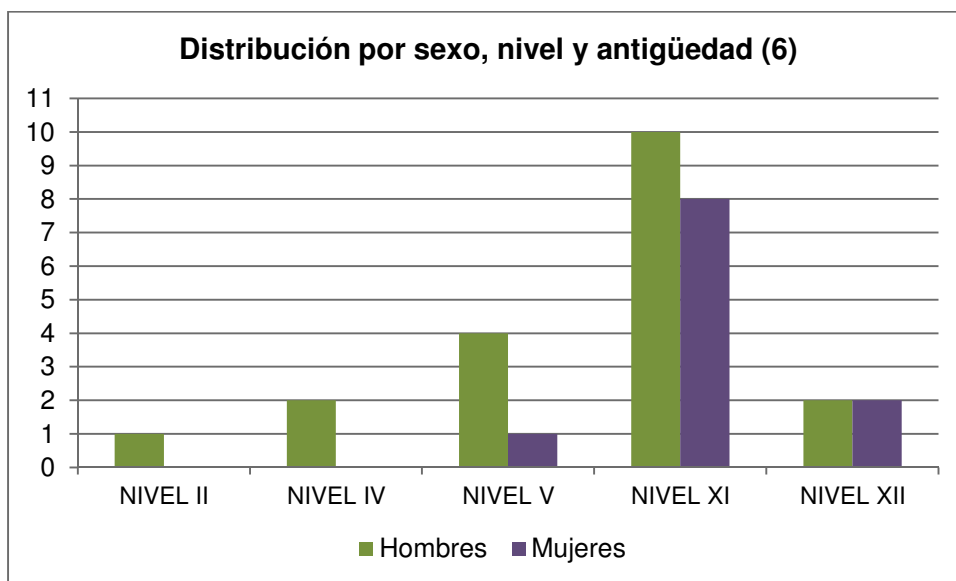
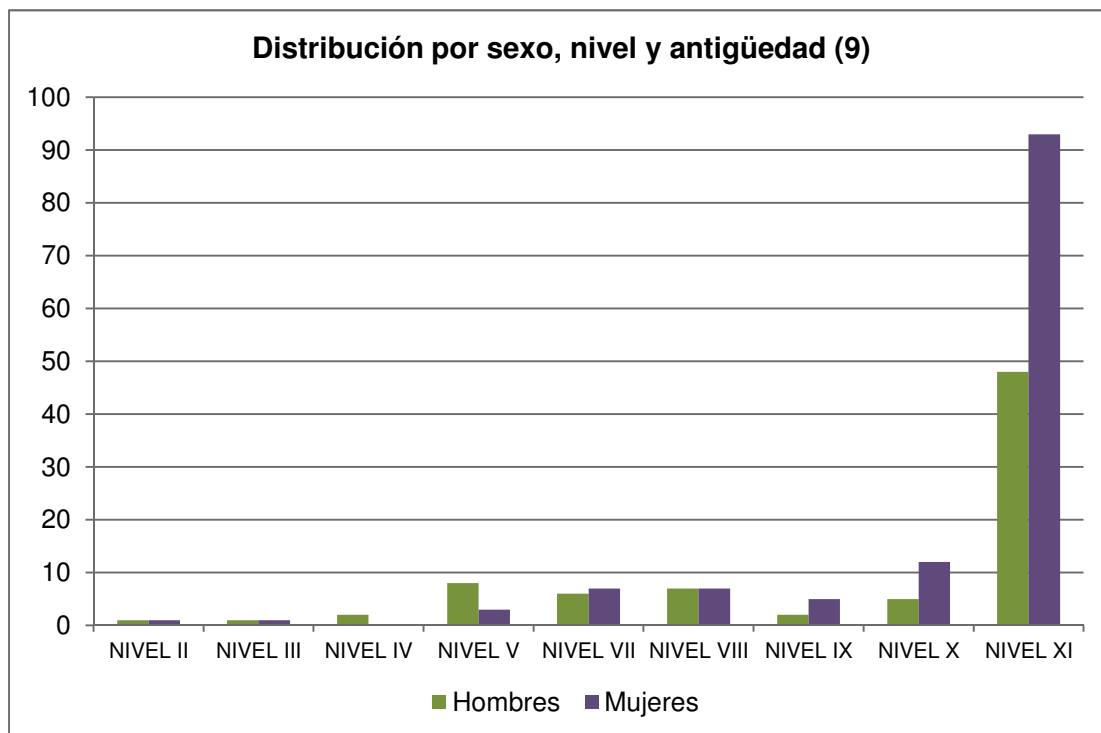
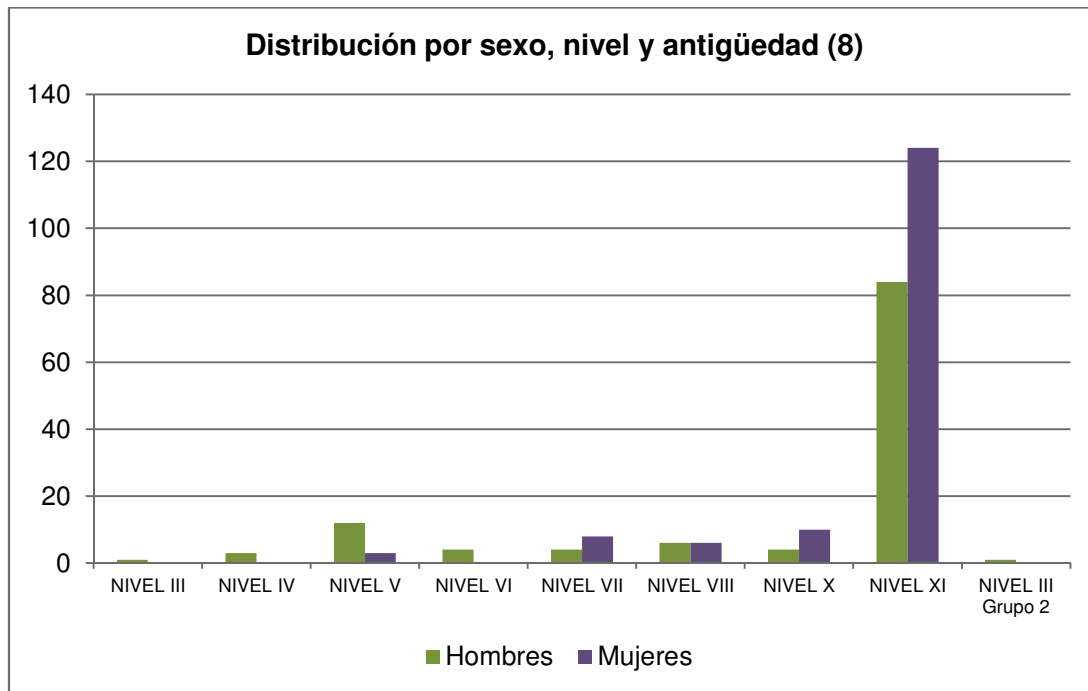


Tabla 3 – Rango Antigüedad 8 – 11 años

Antigüedad	Plantilla Total	% Plantilla	Hombres				Mujeres			
			Núm	%H s/Tot Nivel	%H s/Tot H	%H s/Tot	Núm	%M s/Tot Nivel	%M s/Tot M	%M s/Tot
subtotal	957	21,31%	394		18,11%	8,77%	563		24,31%	12,54%
8		6,01%		44,07%	5,47%	2,65%		55,93%	6,52%	3,36%
NIVEL III	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL IV	3	0,07%	3	100,00%	0,14%	0,07%				
NIVEL V	15	0,33%	12	80,00%	0,55%	0,27%	3	20,00%	0,13%	0,07%
NIVEL VI	4	0,09%	4	100,00%	0,18%	0,09%				
NIVEL VII	12	0,27%	4	33,33%	0,18%	0,09%	8	66,67%	0,35%	0,18%
NIVEL VIII	12	0,27%	6	50,00%	0,28%	0,13%	6	50,00%	0,26%	0,13%
NIVEL X	14	0,31%	4	28,57%	0,18%	0,09%	10	71,43%	0,43%	0,22%
NIVEL XI	208	4,63%	84	40,38%	3,86%	1,87%	124	59,62%	5,35%	2,76%
NIVEL III Gr 2	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
9		4,65%		38,28%	3,68%	1,78%		61,72%	5,57%	2,87%
NIVEL II	2	0,04%	1	50,00%	0,05%	0,02%	1	50,00%	0,04%	0,02%
NIVEL III	2	0,04%	1	50,00%	0,05%	0,02%	1	50,00%	0,04%	0,02%
NIVEL IV	2	0,04%	2	100,00%	0,09%	0,04%				
NIVEL V	11	0,24%	8	72,73%	0,37%	0,18%	3	27,27%	0,13%	0,07%
NIVEL VII	13	0,29%	6	46,15%	0,28%	0,13%	7	53,85%	0,30%	0,16%
NIVEL VIII	14	0,31%	7	50,00%	0,32%	0,16%	7	50,00%	0,30%	0,16%
NIVEL IX	7	0,16%	2	28,57%	0,09%	0,04%	5	71,43%	0,22%	0,11%
NIVEL X	17	0,38%	5	29,41%	0,23%	0,11%	12	70,59%	0,52%	0,27%
NIVEL XI	141	3,14%	48	34,04%	2,21%	1,07%	93	65,96%	4,02%	2,07%
10		4,54%		47,06%	4,41%	2,14%		52,94%	4,66%	2,40%
NIVEL II	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL III	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL IV	4	0,09%	3	75,00%	0,14%	0,07%	1	25,00%	0,04%	0,02%
NIVEL V	17	0,38%	11	64,71%	0,51%	0,24%	6	35,29%	0,26%	0,13%
NIVEL VI	2	0,04%	2	100,00%	0,09%	0,04%				
NIVEL VII	23	0,51%	18	78,26%	0,83%	0,40%	5	21,74%	0,22%	0,11%
NIVEL VIII	20	0,45%	11	55,00%	0,51%	0,24%	9	45,00%	0,39%	0,20%
NIVEL IX	8	0,18%	3	37,50%	0,14%	0,07%	5	62,50%	0,22%	0,11%
NIVEL X	8	0,18%	2	25,00%	0,09%	0,04%	6	75,00%	0,26%	0,13%
NIVEL XI	118	2,63%	42	35,59%	1,93%	0,94%	76	64,41%	3,28%	1,69%
NIVEL II Gr 2	2	0,04%	2	100,00%	0,09%	0,04%				
11		6,10%		36,13%	4,55%	2,20%		63,87%	7,56%	3,90%
NIVEL II	2	0,04%	2	100,00%	0,09%	0,04%				
NIVEL III	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL IV	8	0,18%	6	75,00%	0,28%	0,13%	2	25,00%	0,09%	0,04%
NIVEL V	27	0,60%	18	66,67%	0,83%	0,40%	9	33,33%	0,39%	0,20%
NIVEL VI	5	0,11%	4	80,00%	0,18%	0,09%	1	20,00%	0,04%	0,02%
NIVEL VII	36	0,80%	14	38,89%	0,64%	0,31%	22	61,11%	0,95%	0,49%
NIVEL VIII	15	0,33%	7	46,67%	0,32%	0,16%	8	53,33%	0,35%	0,18%
NIVEL IX	10	0,22%	2	20,00%	0,09%	0,04%	8	80,00%	0,35%	0,18%
NIVEL X	17	0,38%	5	29,41%	0,23%	0,11%	12	70,59%	0,52%	0,27%
NIVEL XI	153	3,41%	40	26,14%	1,84%	0,89%	113	73,86%	4,88%	2,52%



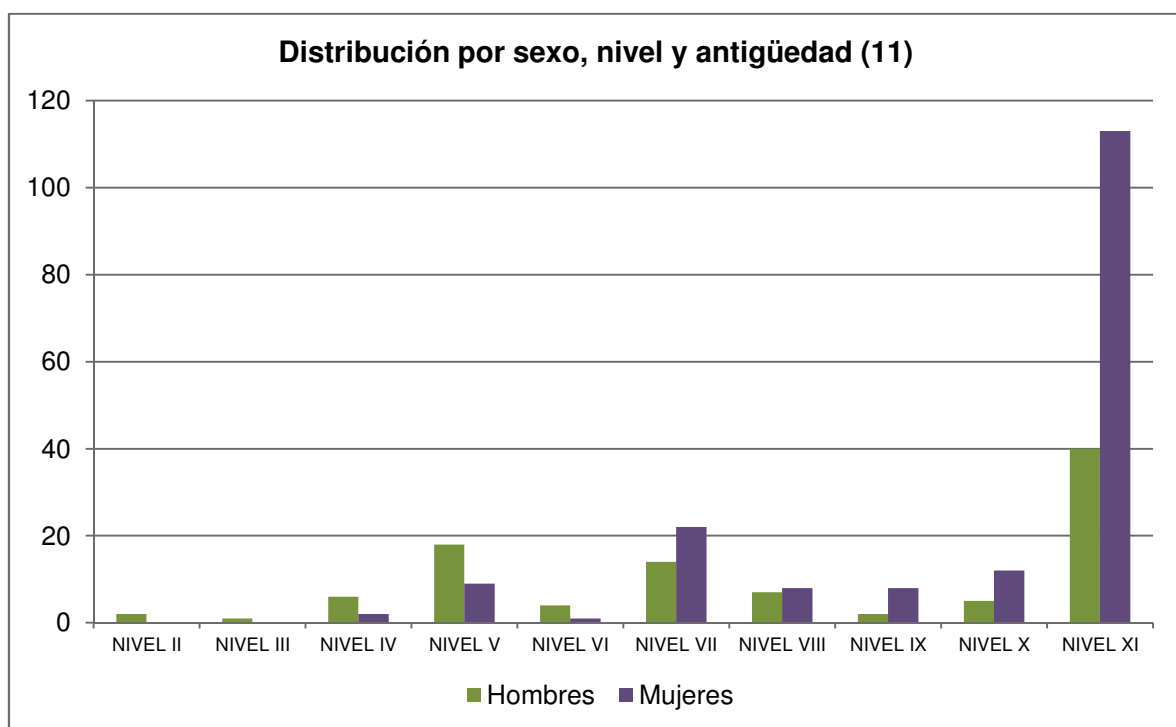
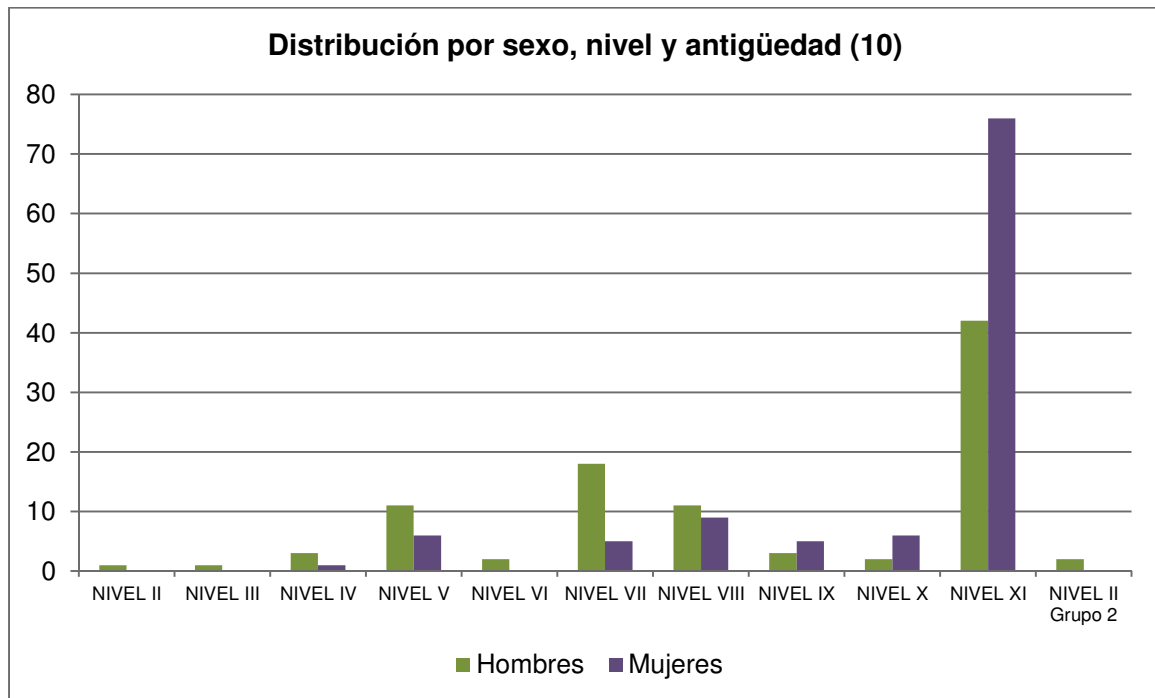
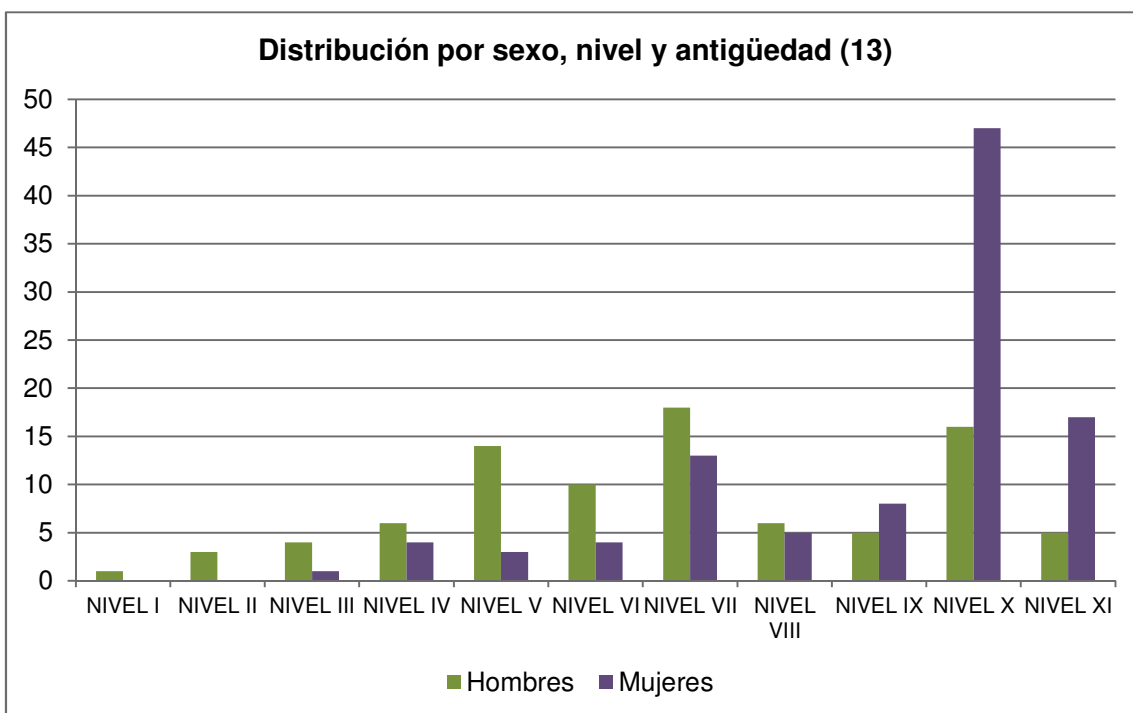
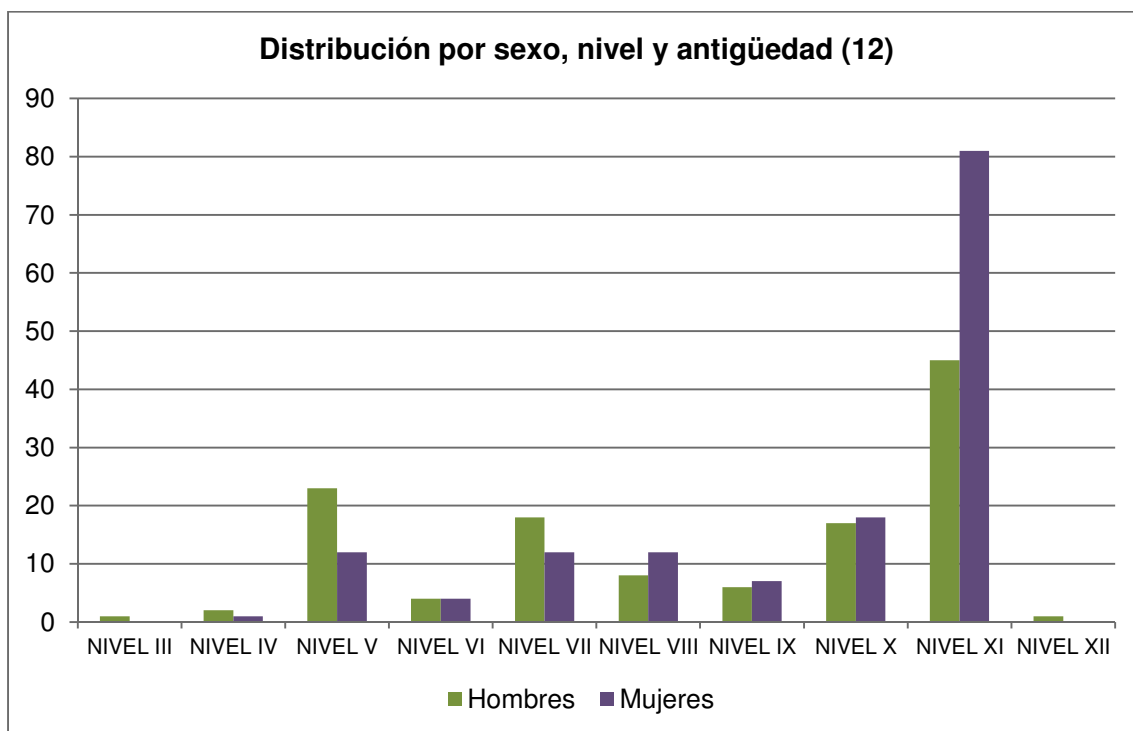


Tabla 4 – Rango Antigüedad 12 – 14 años

Antigüedad	Plantilla Total	% Plantilla	Hombres				Mujeres			
			Núm	%H s/Tot Nivel	%H s/Tot H	%H s/Tot	Núm	%M s/Tot Nivel	%M s/Tot M	%M s/Tot
subtotal	659	14,67%	292		13,43%	6,50%	367		15,85%	8,17%
12		6,06%		45,96%	5,75%	2,78%		54,04%	6,35%	3,27%
NIVEL III	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL IV	3	0,07%	2	66,67%	0,09%	0,04%	1	33,33%	0,04%	0,02%
NIVEL V	35	0,78%	23	65,71%	1,06%	0,51%	12	34,29%	0,52%	0,27%
NIVEL VI	8	0,18%	4	50,00%	0,18%	0,09%	4	50,00%	0,17%	0,09%
NIVEL VII	30	0,67%	18	60,00%	0,83%	0,40%	12	40,00%	0,52%	0,27%
NIVEL VIII	20	0,45%	8	40,00%	0,37%	0,18%	12	60,00%	0,52%	0,27%
NIVEL IX	13	0,29%	6	46,15%	0,28%	0,13%	7	53,85%	0,30%	0,16%
NIVEL X	35	0,78%	17	48,57%	0,78%	0,38%	18	51,43%	0,78%	0,40%
NIVEL XI	126	2,81%	45	35,71%	2,07%	1,00%	81	64,29%	3,50%	1,80%
NIVEL XII	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
13		4,23%		46,32%	4,05%	1,96%		53,68%	4,40%	2,27%
NIVEL I	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL II	3	0,07%	3	100,00%	0,14%	0,07%				
NIVEL III	5	0,11%	4	80,00%	0,18%	0,09%	1	20,00%	0,04%	0,02%
NIVEL IV	10	0,22%	6	60,00%	0,28%	0,13%	4	40,00%	0,17%	0,09%
NIVEL V	17	0,38%	14	82,35%	0,64%	0,31%	3	17,65%	0,13%	0,07%
NIVEL VI	14	0,31%	10	71,43%	0,46%	0,22%	4	28,57%	0,17%	0,09%
NIVEL VII	31	0,69%	18	58,06%	0,83%	0,40%	13	41,94%	0,56%	0,29%
NIVEL VIII	11	0,24%	6	54,55%	0,28%	0,13%	5	45,45%	0,22%	0,11%
NIVEL IX	13	0,29%	5	38,46%	0,23%	0,11%	8	61,54%	0,35%	0,18%
NIVEL X	63	1,40%	16	25,40%	0,74%	0,36%	47	74,60%	2,03%	1,05%
NIVEL XI	22	0,49%	5	22,73%	0,23%	0,11%	17	77,27%	0,73%	0,38%
14		4,39%		40,10%	3,63%	1,76%		59,90%	5,09%	2,63%
NIVEL II	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL III	4	0,09%	4	100,00%	0,18%	0,09%				
NIVEL IV	7	0,16%	4	57,14%	0,18%	0,09%	3	42,86%	0,13%	0,07%
NIVEL V	26	0,58%	15	57,69%	0,69%	0,33%	11	42,31%	0,47%	0,24%
NIVEL VI	16	0,36%	11	68,75%	0,51%	0,24%	5	31,25%	0,22%	0,11%
NIVEL VII	26	0,58%	14	53,85%	0,64%	0,31%	12	46,15%	0,52%	0,27%
NIVEL VIII	18	0,40%	9	50,00%	0,41%	0,20%	9	50,00%	0,39%	0,20%
NIVEL IX	14	0,31%	4	28,57%	0,18%	0,09%	10	71,43%	0,43%	0,22%
NIVEL X	84	1,87%	16	19,05%	0,74%	0,36%	68	80,95%	2,94%	1,51%
NIVEL II Gr 2	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				



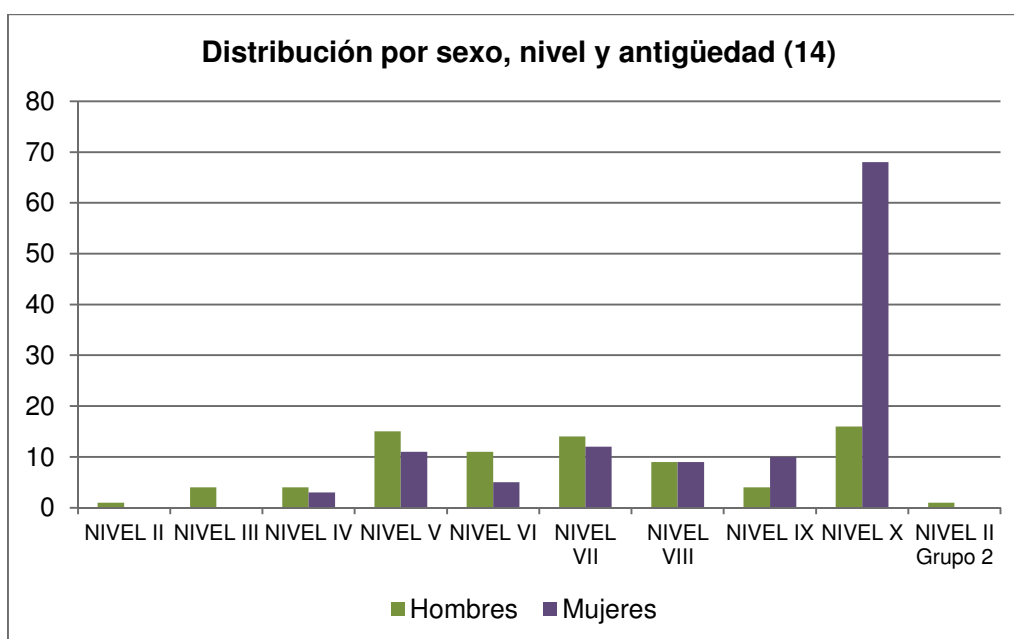


Tabla 5 – Rango Antigüedad 15 – 16 años

Antigüedad	Plantilla Total	% Plantilla	Hombres				Mujeres			
			Núm	%H s/Tot Nivel	%H s/Tot H	%H s/Tot	Núm	%M s/Tot Nivel	%M s/Tot M	%M s/Tot
subtotal	470	10,47%	220		10,11%	4,90%	250		10,79%	5,57%
15		5,25%		44,92%	4,87%	2,36%		55,08%	5,61%	2,89%
NIVEL I	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL II	2	0,04%	2	100,00%	0,09%	0,04%				
NIVEL III	7	0,16%	4	57,14%	0,18%	0,09%	3	42,86%	0,13%	0,07%
NIVEL IV	15	0,33%	11	73,33%	0,51%	0,24%	4	26,67%	0,17%	0,09%
NIVEL V	44	0,98%	28	63,64%	1,29%	0,62%	16	36,36%	0,69%	0,36%
NIVEL VI	9	0,20%	5	55,56%	0,23%	0,11%	4	44,44%	0,17%	0,09%
NIVEL VII	30	0,67%	13	43,33%	0,60%	0,29%	17	56,67%	0,73%	0,38%
NIVEL VIII	19	0,42%	7	36,84%	0,32%	0,16%	12	63,16%	0,52%	0,27%
NIVEL IX	44	0,98%	14	31,82%	0,64%	0,31%	30	68,18%	1,30%	0,67%
NIVEL X	62	1,38%	20	32,26%	0,92%	0,45%	42	67,74%	1,81%	0,94%
NIVEL XI	3	0,07%	1	33,33%	0,05%	0,02%	2	66,67%	0,09%	0,04%
16		5,21%		48,72%	5,24%	2,54%		51,28%	5,18%	2,67%
NIVEL I	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL II	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL III	10	0,22%	9	90,00%	0,41%	0,20%	1	10,00%	0,04%	0,02%
NIVEL IV	21	0,47%	17	80,95%	0,78%	0,38%	4	19,05%	0,17%	0,09%
NIVEL V	40	0,89%	26	65,00%	1,20%	0,58%	14	35,00%	0,60%	0,31%
NIVEL VI	12	0,27%	8	66,67%	0,37%	0,18%	4	33,33%	0,17%	0,09%
NIVEL VII	32	0,71%	19	59,38%	0,87%	0,42%	13	40,63%	0,56%	0,29%
NIVEL VIII	16	0,36%	7	43,75%	0,32%	0,16%	9	56,25%	0,39%	0,20%
NIVEL IX	66	1,47%	21	31,82%	0,97%	0,47%	45	68,18%	1,94%	1,00%
NIVEL X	35	0,78%	5	14,29%	0,23%	0,11%	30	85,71%	1,30%	0,67%

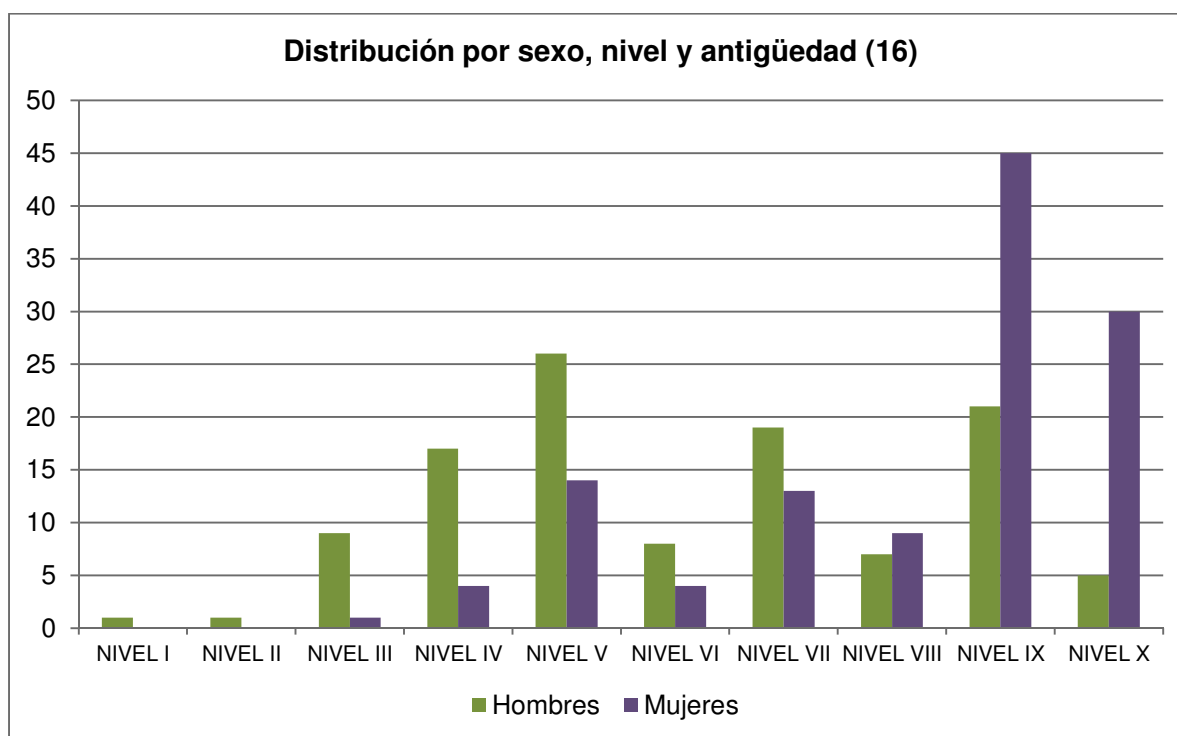
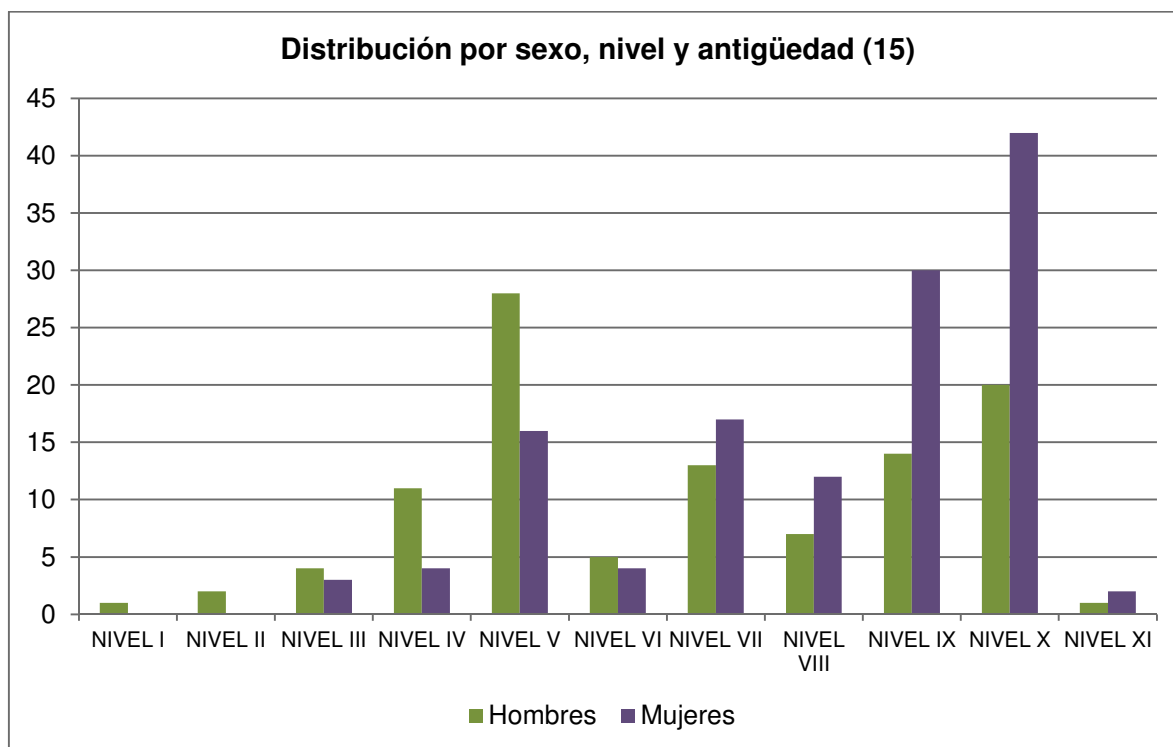


Tabla 6 – Rango Antigüedad 17 – 19 años

Antigüedad	Plantilla	%	Hombres				Mujeres			
	Total	Plantilla	Núm	%H s/Tot Nivel	%H s/Tot H	%H s/Tot	Núm	%M s/Tot Nivel	%M s/Tot M	%M s/Tot
subtotal	740	16,48%	316		14,53%	7,04%	424		18,31%	9,44%
17		6,35%		44,21%	5,79%	2,81%		55,79%	6,87%	3,54%
NIVEL I	3	0,07%	2	66,67%	0,09%	0,04%	1	33,33%	0,04%	0,02%
NIVEL II	4	0,09%	3	75,00%	0,14%	0,07%	1	25,00%	0,04%	0,02%
NIVEL III	14	0,31%	9	64,29%	0,41%	0,20%	5	35,71%	0,22%	0,11%
NIVEL IV	35	0,78%	24	68,57%	1,10%	0,53%	11	31,43%	0,47%	0,24%
NIVEL V	62	1,38%	37	59,68%	1,70%	0,82%	25	40,32%	1,08%	0,56%
NIVEL VI	11	0,24%	7	63,64%	0,32%	0,16%	4	36,36%	0,17%	0,09%
NIVEL VII	47	1,05%	21	44,68%	0,97%	0,47%	26	55,32%	1,12%	0,58%
NIVEL VIII	20	0,45%	7	35,00%	0,32%	0,16%	13	65,00%	0,56%	0,29%
NIVEL IX	84	1,87%	15	17,86%	0,69%	0,33%	69	82,14%	2,98%	1,54%
NIVEL X	5	0,11%	1	20,00%	0,05%	0,02%	4	80,00%	0,17%	0,09%
18		6,46%		40,69%	5,43%	2,63%		59,31%	7,43%	3,83%
NIVEL I	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL II	3	0,07%	1	33,33%	0,05%	0,02%	2	66,67%	0,09%	0,04%
NIVEL III	11	0,24%	10	90,91%	0,46%	0,22%	1	9,09%	0,04%	0,02%
NIVEL IV	38	0,85%	27	71,05%	1,24%	0,60%	11	28,95%	0,47%	0,24%
NIVEL V	57	1,27%	26	45,61%	1,20%	0,58%	31	54,39%	1,34%	0,69%
NIVEL VI	23	0,51%	12	52,17%	0,55%	0,27%	11	47,83%	0,47%	0,24%
NIVEL VII	50	1,11%	21	42,00%	0,97%	0,47%	29	58,00%	1,25%	0,65%
NIVEL VIII	23	0,51%	5	21,74%	0,23%	0,11%	18	78,26%	0,78%	0,40%
NIVEL IX	81	1,80%	14	17,28%	0,64%	0,31%	67	82,72%	2,89%	1,49%
NIVEL X	3	0,07%	1	33,33%	0,05%	0,02%	2	66,67%	0,09%	0,04%
19		3,67%		43,64%	3,31%	1,60%		56,36%	4,02%	2,07%
NIVEL I	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL II	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL III	8	0,18%	7	87,50%	0,32%	0,16%	1	12,50%	0,04%	0,02%
NIVEL IV	13	0,29%	12	92,31%	0,55%	0,27%	1	7,69%	0,04%	0,02%
NIVEL V	29	0,65%	15	51,72%	0,69%	0,33%	14	48,28%	0,60%	0,31%
NIVEL VI	8	0,18%	5	62,50%	0,23%	0,11%	3	37,50%	0,13%	0,07%
NIVEL VII	30	0,67%	13	43,33%	0,60%	0,29%	17	56,67%	0,73%	0,38%
NIVEL VIII	14	0,31%	6	42,86%	0,28%	0,13%	8	57,14%	0,35%	0,18%
NIVEL IX	58	1,29%	11	18,97%	0,51%	0,24%	47	81,03%	2,03%	1,05%
NIVEL X	3	0,07%	1	33,33%	0,05%	0,02%	2	66,67%	0,09%	0,04%

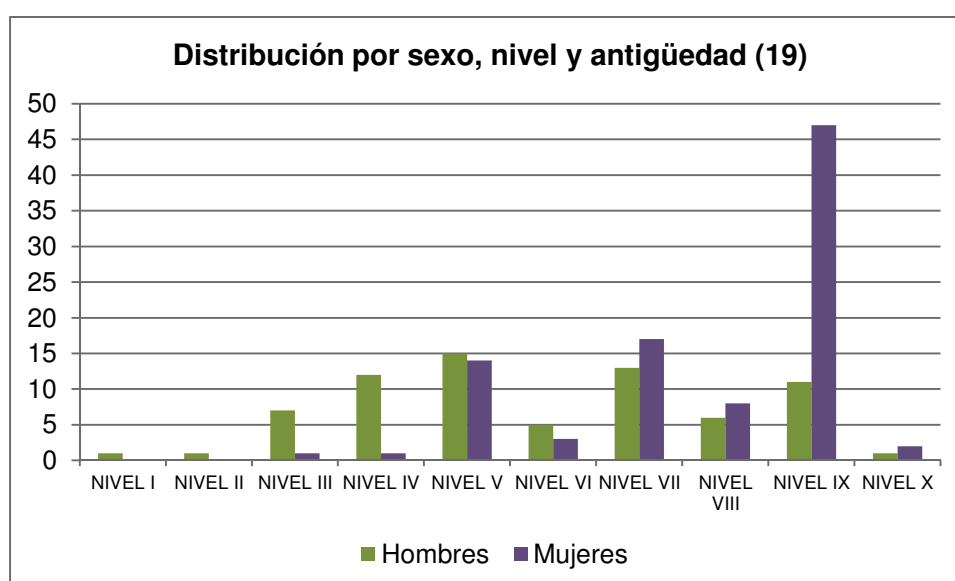
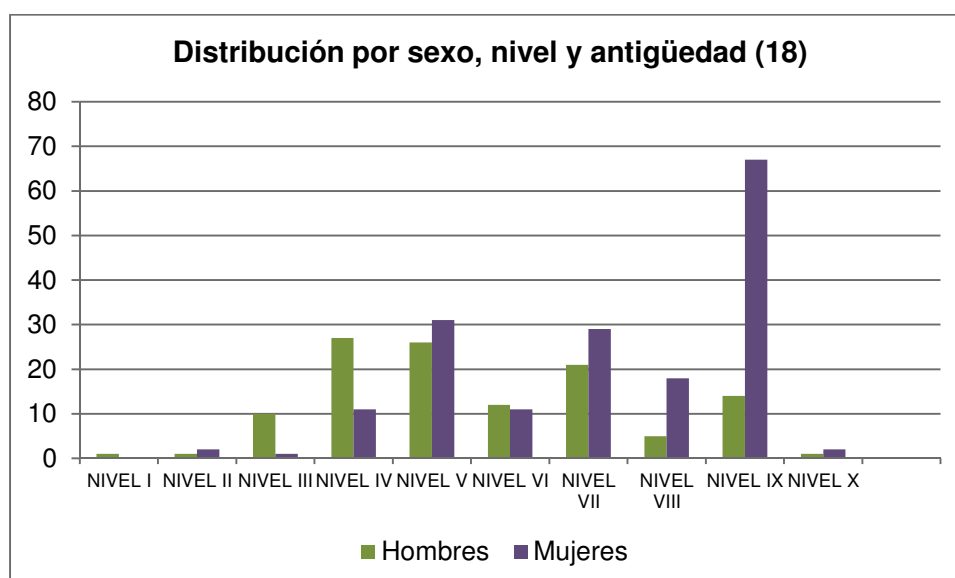
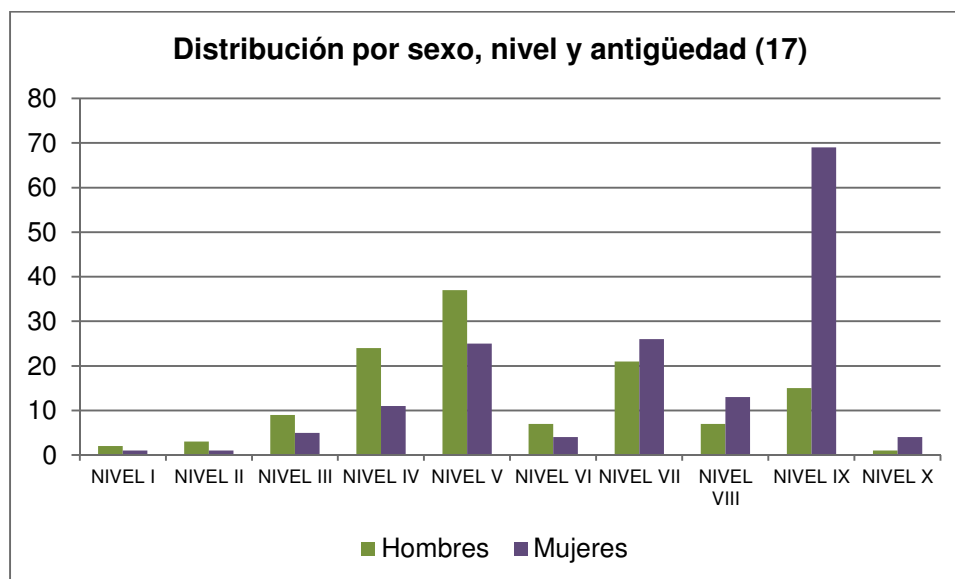
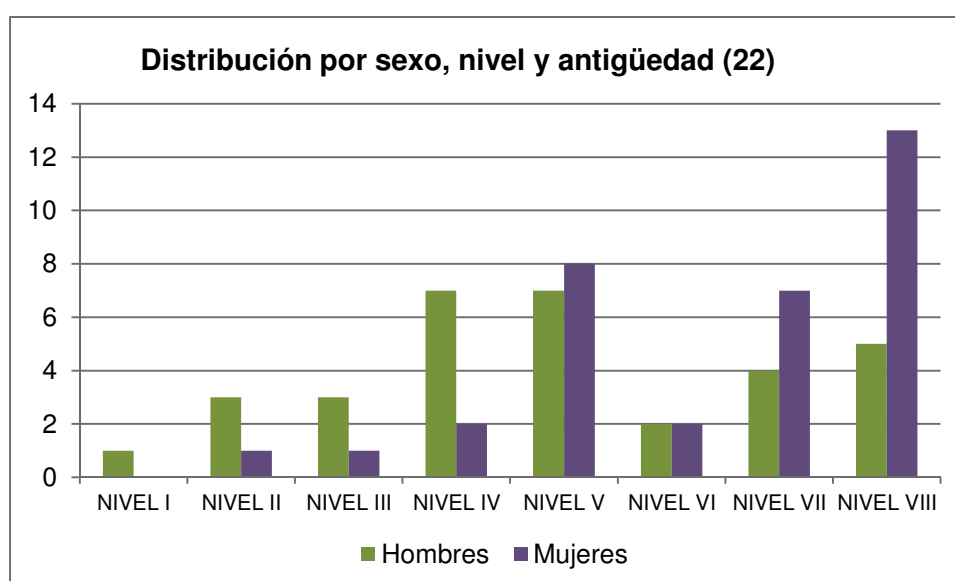
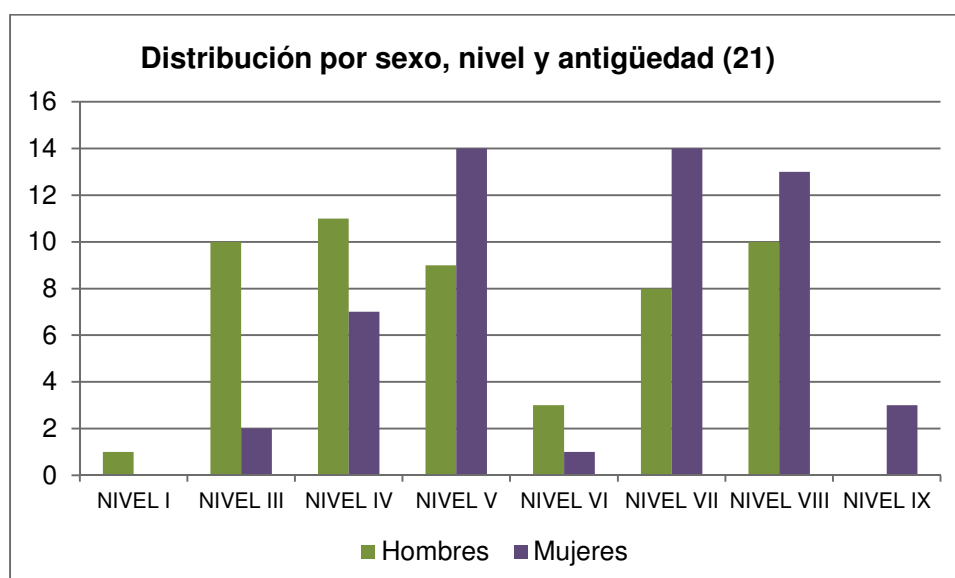
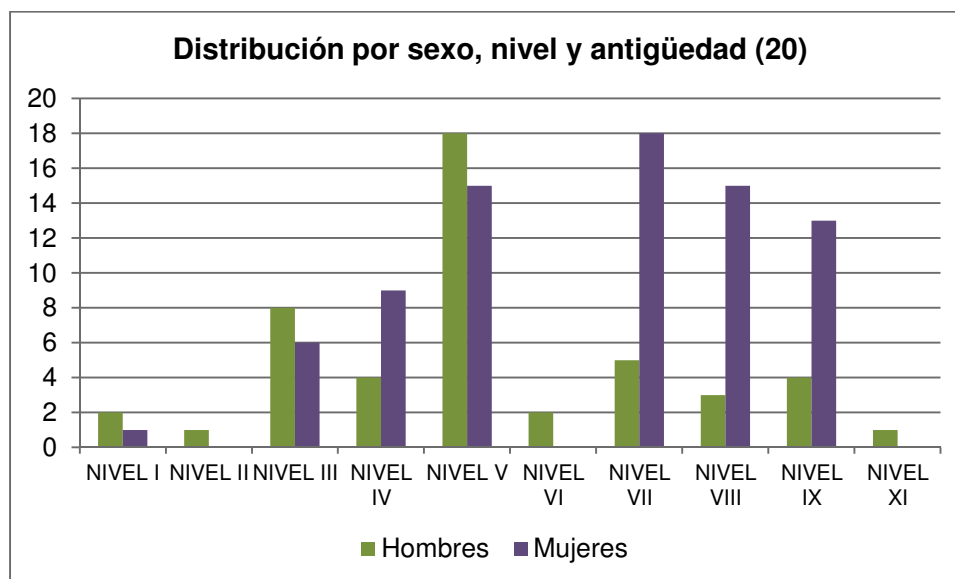


Tabla 7 – Rango Antigüedad 20 – 23 años

Antigüedad	Plantilla Total	% Plantilla	Hombres				Mujeres			
			Núm	%H s/Tot Nivel	%H s/Tot H	%H s/Tot	Núm	%M s/Tot Nivel	%M s/Tot M	%M s/Tot
subtotal	355	7,90%	165		7,59%	3,67%	190		8,20%	4,23%
20		2,78%		38,40%	2,21%	1,07%		61,60%	3,32%	1,71%
NIVEL I	3	0,07%	2	66,67%	0,09%	0,04%	1	33,33%	0,04%	0,02%
NIVEL II	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL III	14	0,31%	8	57,14%	0,37%	0,18%	6	42,86%	0,26%	0,13%
NIVEL IV	13	0,29%	4	30,77%	0,18%	0,09%	9	69,23%	0,39%	0,20%
NIVEL V	33	0,73%	18	54,55%	0,83%	0,40%	15	45,45%	0,65%	0,33%
NIVEL VI	2	0,04%	2	100,00%	0,09%	0,04%				
NIVEL VII	23	0,51%	5	21,74%	0,23%	0,11%	18	78,26%	0,78%	0,40%
NIVEL VIII	18	0,40%	3	16,67%	0,14%	0,07%	15	83,33%	0,65%	0,33%
NIVEL IX	17	0,38%	4	23,53%	0,18%	0,09%	13	76,47%	0,56%	0,29%
NIVEL XI	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
21		2,36%		49,06%	2,39%	1,16%		50,94%	2,33%	1,20%
NIVEL I	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL III	12	0,27%	10	83,33%	0,46%	0,22%	2	16,67%	0,09%	0,04%
NIVEL IV	18	0,40%	11	61,11%	0,51%	0,24%	7	38,89%	0,30%	0,16%
NIVEL V	23	0,51%	9	39,13%	0,41%	0,20%	14	60,87%	0,60%	0,31%
NIVEL VI	4	0,09%	3	75,00%	0,14%	0,07%	1	25,00%	0,04%	0,02%
NIVEL VII	22	0,49%	8	36,36%	0,37%	0,18%	14	63,64%	0,60%	0,31%
NIVEL VIII	23	0,51%	10	43,48%	0,46%	0,22%	13	56,52%	0,56%	0,29%
NIVEL IX	3	0,07%					3	100,00%	0,13%	0,07%
22		1,47%		48,48%	1,47%	0,71%		51,52%	1,47%	0,76%
NIVEL I	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL II	4	0,09%	3	75,00%	0,14%	0,07%	1	25,00%	0,04%	0,02%
NIVEL III	4	0,09%	3	75,00%	0,14%	0,07%	1	25,00%	0,04%	0,02%
NIVEL IV	9	0,20%	7	77,78%	0,32%	0,16%	2	22,22%	0,09%	0,04%
NIVEL V	15	0,33%	7	46,67%	0,32%	0,16%	8	53,33%	0,35%	0,18%
NIVEL VI	4	0,09%	2	50,00%	0,09%	0,04%	2	50,00%	0,09%	0,04%
NIVEL VII	11	0,24%	4	36,36%	0,18%	0,09%	7	63,64%	0,30%	0,16%
NIVEL VIII	18	0,40%	5	27,78%	0,23%	0,11%	13	72,22%	0,56%	0,29%
23		1,29%		56,90%	1,52%	0,73%		43,10%	1,08%	0,56%
NIVEL II	2	0,04%	2	100,00%	0,09%	0,04%				
NIVEL III	9	0,20%	7	77,78%	0,32%	0,16%	2	22,22%	0,09%	0,04%
NIVEL IV	14	0,31%	9	64,29%	0,41%	0,20%	5	35,71%	0,22%	0,11%
NIVEL V	14	0,31%	9	64,29%	0,41%	0,20%	5	35,71%	0,22%	0,11%
NIVEL VI	2	0,04%	2	100,00%	0,09%	0,04%				
NIVEL VII	8	0,18%	1	12,50%	0,05%	0,02%	7	87,50%	0,30%	0,16%
NIVEL VIII	8	0,18%	2	25,00%	0,09%	0,04%	6	75,00%	0,26%	0,13%
NIVEL X	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				



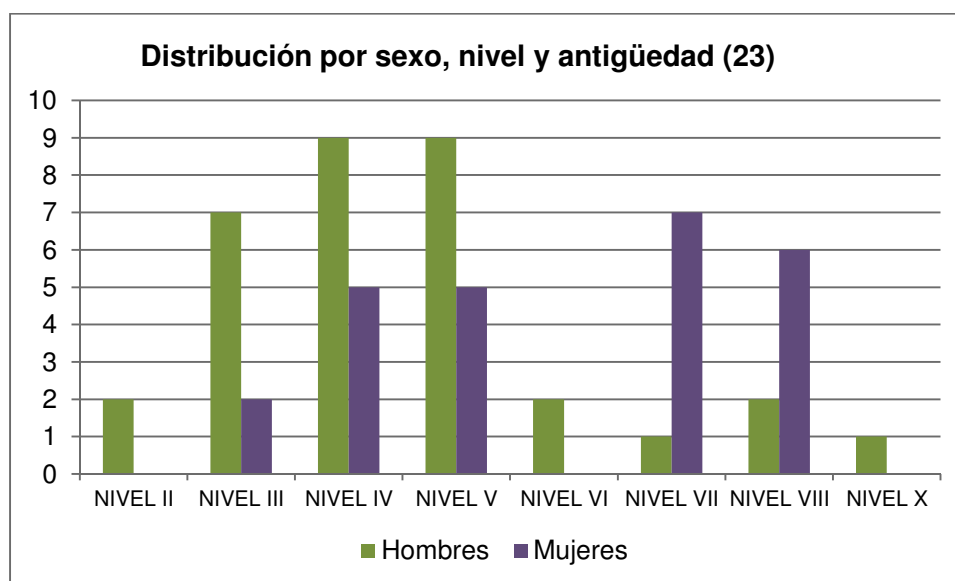


Tabla 8 – Rango Antigüedad 24 – 25 años

Antigüedad	Plantilla Total	% Plantilla	Hombres			Mujeres			
			Núm	%H s/Tot Nivel	%H s/Tot H	Núm	%M s/Tot Nivel	%M s/Tot M	%M s/Tot
subtotal	143	3,18%	68		3,13%	75		3,24%	1,67%
24		1,18%		43,40%	1,06%		56,60%	1,30%	0,67%
NIVEL II	2	0,04%	1	50,00%	0,05%	1	50,00%	0,04%	0,02%
NIVEL III	5	0,11%	3	60,00%	0,14%	2	40,00%	0,09%	0,04%
NIVEL IV	12	0,27%	7	58,33%	0,32%	5	41,67%	0,22%	0,11%
NIVEL V	8	0,18%	4	50,00%	0,18%	4	50,00%	0,17%	0,09%
NIVEL VI	2	0,04%	2	100,00%	0,09%				
NIVEL VII	7	0,16%	2	28,57%	0,09%	5	71,43%	0,22%	0,11%
NIVEL VIII	14	0,31%	2	14,29%	0,09%	12	85,71%	0,52%	0,27%
NIVEL X	2	0,04%	1	50,00%	0,05%	1	50,00%	0,04%	0,02%
NIVEL II Gr2	1	0,02%	1	100,00%	0,05%				
25		2,00%		50,00%	2,07%		50,00%	1,94%	1,00%
NIVEL II	4	0,09%	2	50,00%	0,09%	2	50,00%	0,09%	0,04%
NIVEL III	10	0,22%	8	80,00%	0,37%	2	20,00%	0,09%	0,04%
NIVEL IV	16	0,36%	11	68,75%	0,51%	5	31,25%	0,22%	0,11%
NIVEL V	20	0,45%	10	50,00%	0,46%	10	50,00%	0,43%	0,22%
NIVEL VI	4	0,09%	3	75,00%	0,14%	1	25,00%	0,04%	0,02%
NIVEL VII	12	0,27%	7	58,33%	0,32%	5	41,67%	0,22%	0,11%
NIVEL VIII	23	0,51%	4	17,39%	0,18%	19	82,61%	0,82%	0,42%
NIVEL IX	1	0,02%				1	100,00%	0,04%	0,02%

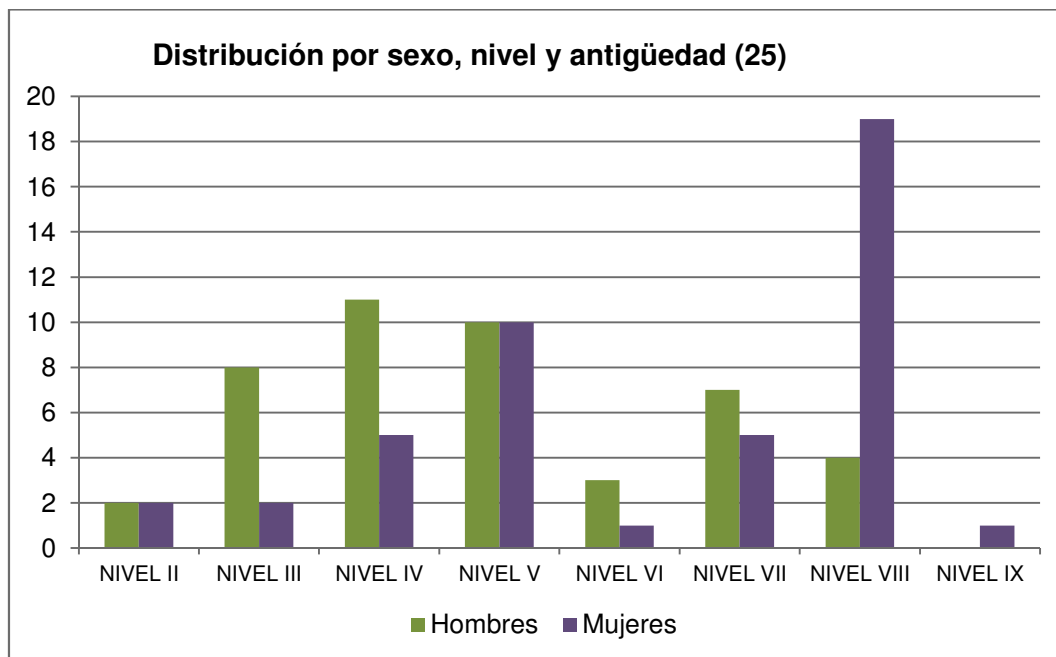
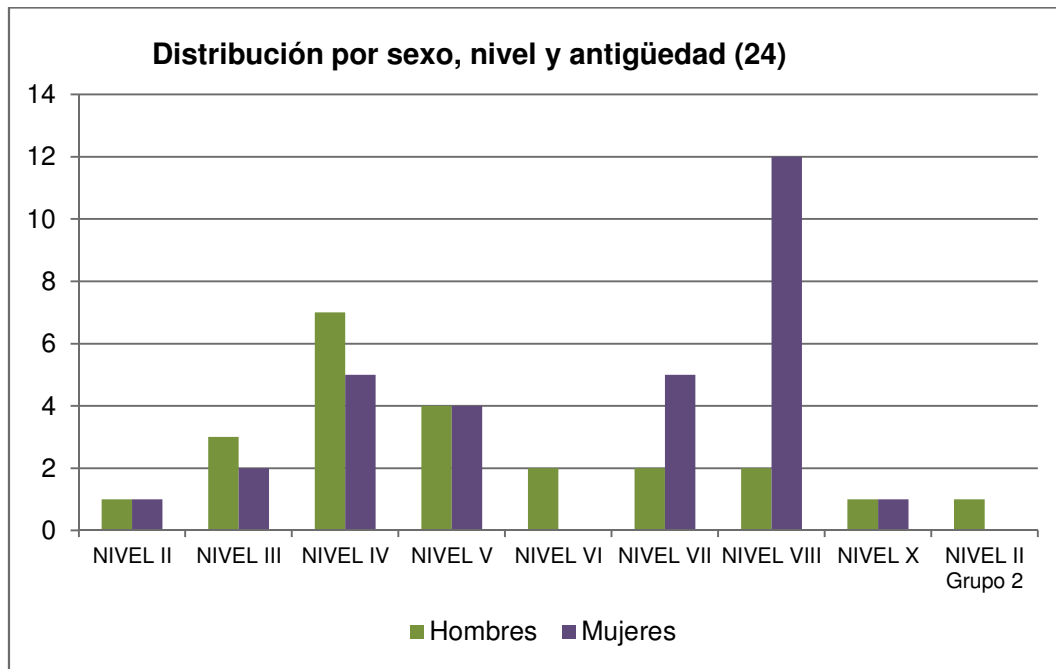


Tabla 9 – Rango Antigüedad 26 – 28 años

Antigüedad	Plantilla Total	% Plantilla	Hombres				Mujeres			
			Núm	%H s/Tot Nivel	%H s/Tot H	%H s/Tot	Núm	%M s/Tot Nivel	%M s/Tot M	%M s/Tot
subtotal	282	6,28%	141		6,48%	3,14%	141		6,09%	3,14%
26		2,83%		43,31%	2,53%	1,22%		56,69%	3,11%	1,60%
NIVEL I	2	0,04%	2	100,00%	0,09%	0,04%				
NIVEL II	5	0,11%	4	80,00%	0,18%	0,09%	1	20,00%	0,04%	0,02%
NIVEL III	11	0,24%	7	63,64%	0,32%	0,16%	4	36,36%	0,17%	0,09%
NIVEL IV	21	0,47%	10	47,62%	0,46%	0,22%	11	52,38%	0,47%	0,24%
NIVEL V	16	0,36%	4	25,00%	0,18%	0,09%	12	75,00%	0,52%	0,27%
NIVEL VI	5	0,11%	2	40,00%	0,09%	0,04%	3	60,00%	0,13%	0,07%
NIVEL VII	16	0,36%	10	62,50%	0,46%	0,22%	6	37,50%	0,26%	0,13%
NIVEL VIII	48	1,07%	13	27,08%	0,60%	0,29%	35	72,92%	1,51%	0,78%
NIVEL IX	2	0,04%	2	100,00%	0,09%	0,04%				
NIVEL X	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
27		1,74%		60,26%	2,16%	1,05%		39,74%	1,34%	0,69%
NIVEL I	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL II	3	0,07%	3	100,00%	0,14%	0,07%				
NIVEL III	4	0,09%	4	100,00%	0,18%	0,09%				
NIVEL IV	15	0,33%	10	66,67%	0,46%	0,22%	5	33,33%	0,22%	0,11%
NIVEL V	14	0,31%	8	57,14%	0,37%	0,18%	6	42,86%	0,26%	0,13%
NIVEL VI	2	0,04%	1	50,00%	0,05%	0,02%	1	50,00%	0,04%	0,02%
NIVEL VII	13	0,29%	10	76,92%	0,46%	0,22%	3	23,08%	0,13%	0,07%
NIVEL VIII	25	0,56%	9	36,00%	0,41%	0,20%	16	64,00%	0,69%	0,36%
NIVEL II Gr2	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
28		1,71%		50,65%	1,79%	0,87%		49,35%	1,64%	0,85%
NIVEL II	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL III	5	0,11%	4	80,00%	0,18%	0,09%	1	20,00%	0,04%	0,02%
NIVEL IV	9	0,20%	8	88,89%	0,37%	0,18%	1	11,11%	0,04%	0,02%
NIVEL V	18	0,40%	10	55,56%	0,46%	0,22%	8	44,44%	0,35%	0,18%
NIVEL VI	5	0,11%	4	80,00%	0,18%	0,09%	1	20,00%	0,04%	0,02%
NIVEL VII	10	0,22%	3	30,00%	0,14%	0,07%	7	70,00%	0,30%	0,16%
NIVEL VIII	27	0,60%	7	25,93%	0,32%	0,16%	20	74,07%	0,86%	0,45%
NIVEL II Gr2	2	0,04%	2	100,00%	0,09%	0,04%				

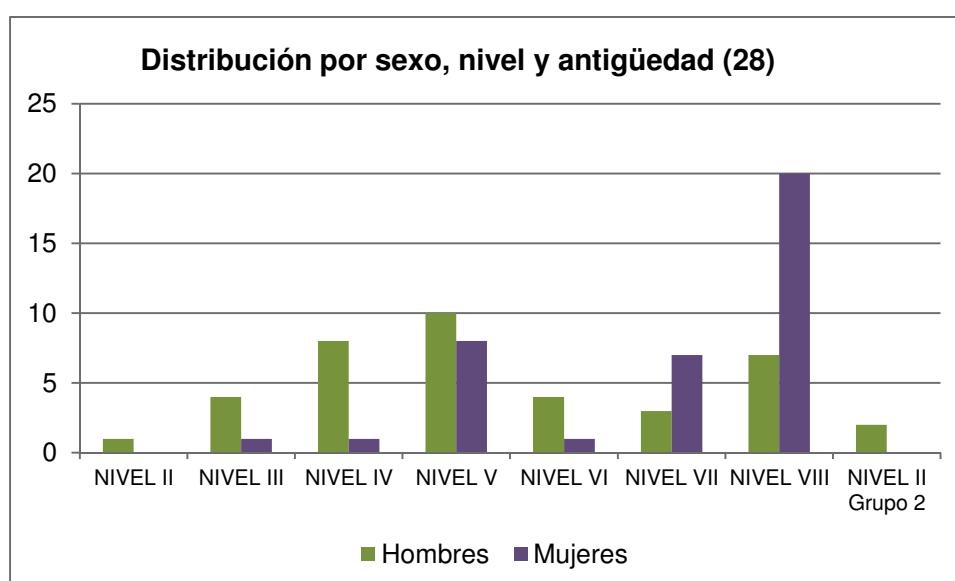
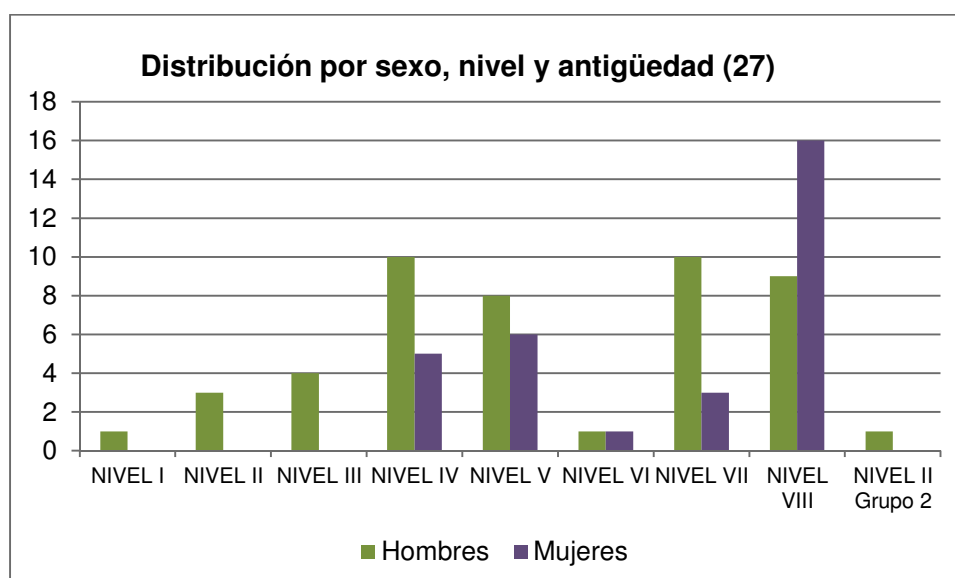
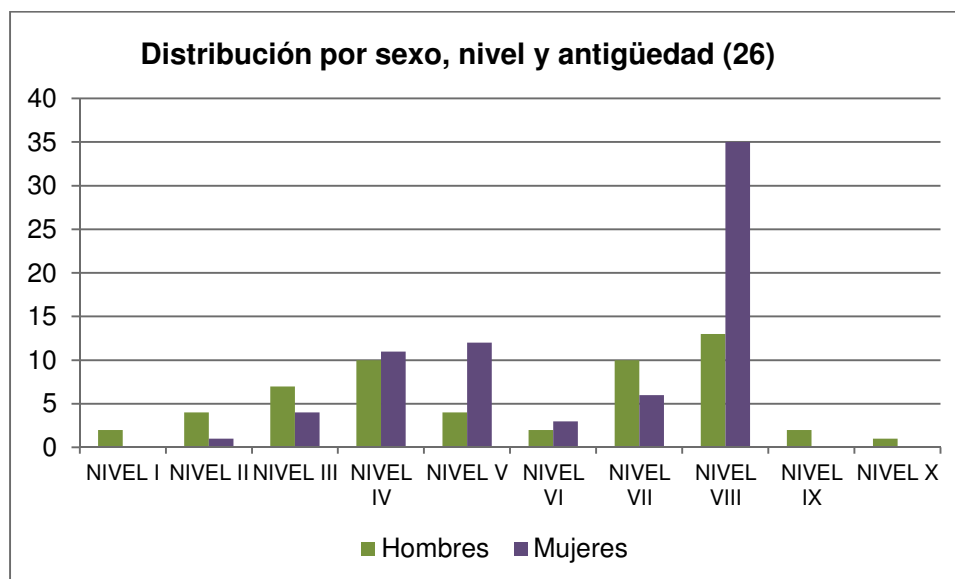
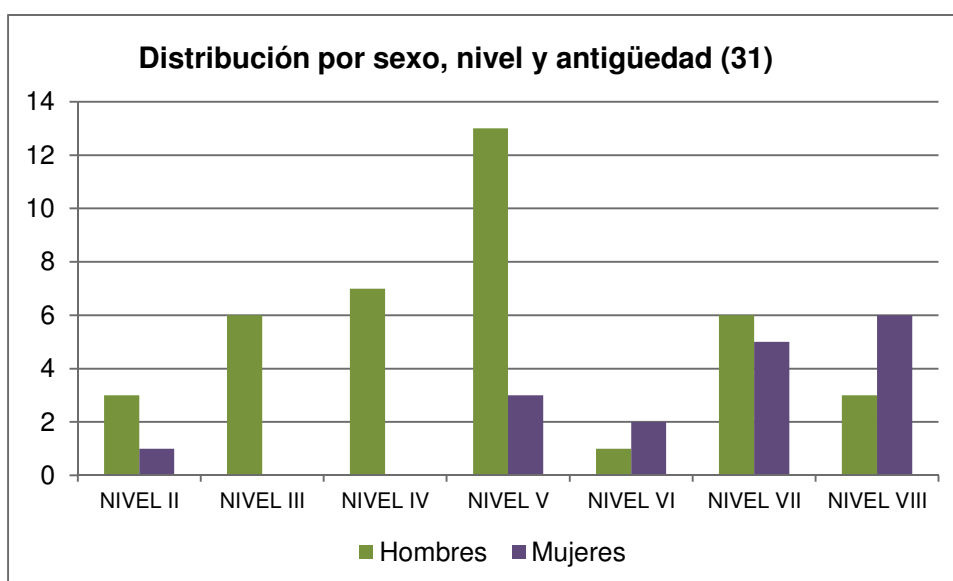
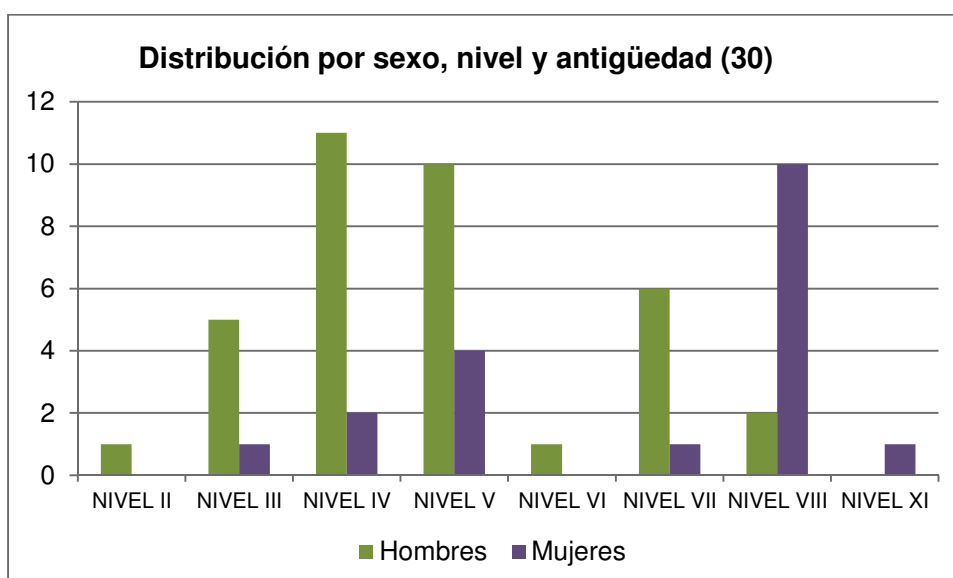
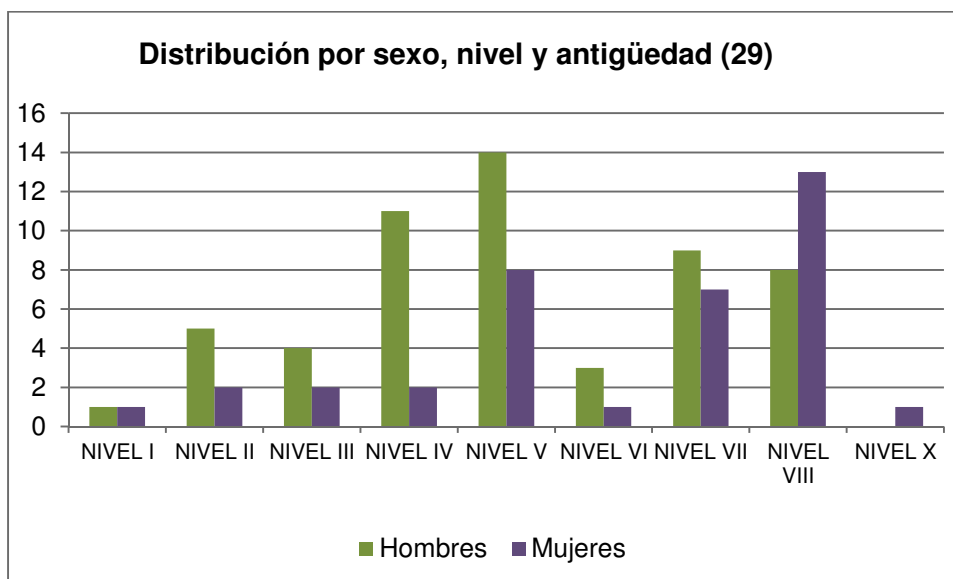


Tabla 10 – Rango Antigüedad 29 – 32 años

Antigüedad	Plantilla Total	% Plantilla	Hombres				Mujeres			
			Núm	%H s/Tot Nivel	%H s/Tot H	%H s/Tot	Núm	%M s/Tot Nivel	%M s/Tot M	%M s/Tot
subtotal	289	6,44%	187		8,60%	4,16%	102		4,40%	2,27%
29		2,05%		59,78%	2,53%	1,22%		40,22%	1,60%	0,82%
NIVEL I	2	0,04%	1	50,00%	0,05%	0,02%	1	50,00%	0,04%	0,02%
NIVEL II	7	0,16%	5	71,43%	0,23%	0,11%	2	28,57%	0,09%	0,04%
NIVEL III	6	0,13%	4	66,67%	0,18%	0,09%	2	33,33%	0,09%	0,04%
NIVEL IV	13	0,29%	11	84,62%	0,51%	0,24%	2	15,38%	0,09%	0,04%
NIVEL V	22	0,49%	14	63,64%	0,64%	0,31%	8	36,36%	0,35%	0,18%
NIVEL VI	4	0,09%	3	75,00%	0,14%	0,07%	1	25,00%	0,04%	0,02%
NIVEL VII	16	0,36%	9	56,25%	0,41%	0,20%	7	43,75%	0,30%	0,16%
NIVEL VIII	21	0,47%	8	38,10%	0,37%	0,18%	13	61,90%	0,56%	0,29%
NIVEL X	1	0,02%					1	100,00%	0,04%	0,02%
30		1,22%		65,45%	1,66%	0,80%		34,55%	0,82%	0,42%
NIVEL II	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL III	6	0,13%	5	83,33%	0,23%	0,11%	1	16,67%	0,04%	0,02%
NIVEL IV	13	0,29%	11	84,62%	0,51%	0,24%	2	15,38%	0,09%	0,04%
NIVEL V	14	0,31%	10	71,43%	0,46%	0,22%	4	28,57%	0,17%	0,09%
NIVEL VI	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL VII	7	0,16%	6	85,71%	0,28%	0,13%	1	14,29%	0,04%	0,02%
NIVEL VIII	12	0,27%	2	16,67%	0,09%	0,04%	10	83,33%	0,43%	0,22%
NIVEL XI	1	0,02%					1	100,00%	0,04%	0,02%
31		1,25%		69,64%	1,79%	0,87%		30,36%	0,73%	0,38%
NIVEL II	4	0,09%	3	75,00%	0,14%	0,07%	1	25,00%	0,04%	0,02%
NIVEL III	6	0,13%	6	100,00%	0,28%	0,13%				
NIVEL IV	7	0,16%	7	100,00%	0,32%	0,16%				
NIVEL V	16	0,36%	13	81,25%	0,60%	0,29%	3	18,75%	0,13%	0,07%
NIVEL VI	3	0,07%	1	33,33%	0,05%	0,02%	2	66,67%	0,09%	0,04%
NIVEL VII	11	0,24%	6	54,55%	0,28%	0,13%	5	45,45%	0,22%	0,11%
NIVEL VIII	9	0,20%	3	33,33%	0,14%	0,07%	6	66,67%	0,26%	0,13%
32		1,91%		66,28%	2,62%	1,27%		33,72%	1,25%	0,65%
NIVEL I	2	0,04%	2	100,00%	0,09%	0,04%				
NIVEL II	6	0,13%	4	66,67%	0,18%	0,09%	2	33,33%	0,09%	0,04%
NIVEL III	8	0,18%	8	100,00%	0,37%	0,18%				
NIVEL IV	9	0,20%	7	77,78%	0,32%	0,16%	2	22,22%	0,09%	0,04%
NIVEL V	17	0,38%	14	82,35%	0,64%	0,31%	3	17,65%	0,13%	0,07%
NIVEL VI	4	0,09%	2	50,00%	0,09%	0,04%	2	50,00%	0,09%	0,04%
NIVEL VII	14	0,31%	8	57,14%	0,37%	0,18%	6	42,86%	0,26%	0,13%
NIVEL VIII	26	0,58%	12	46,15%	0,55%	0,27%	14	53,85%	0,60%	0,31%



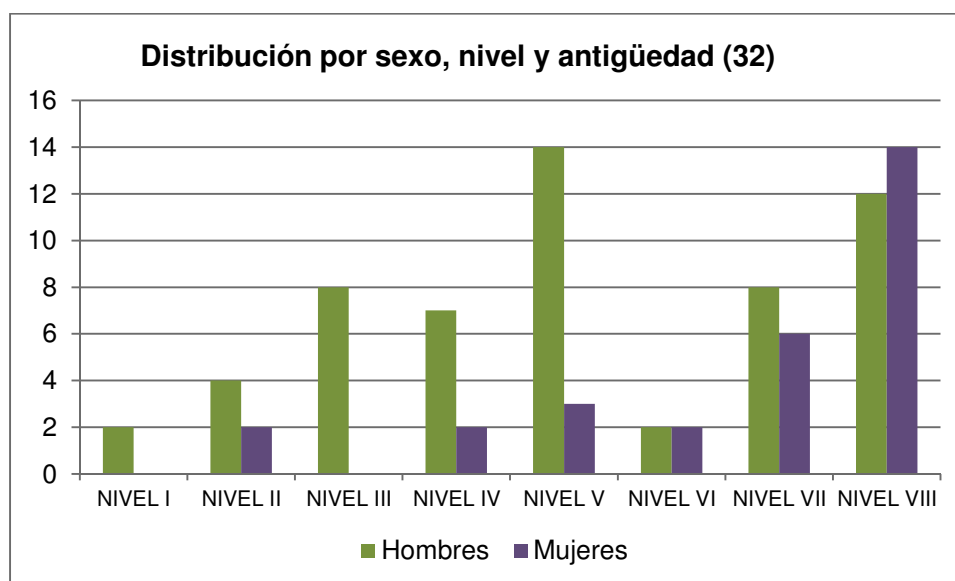


Tabla 11 – Rango Antigüedad 33 – 35 años

Antigüedad	Plantilla Total	%	Hombres				Mujeres			
			Núm	%H s/Tot Nivel	%H s/Tot H	%H s/Tot	Núm	%M s/Tot Nivel	%M s/Tot M	%M s/Tot
subtotal	140	3,12%	108		4,97%	2,40%	32		1,38%	0,71%
33		1,25%		69,64%	1,79%	0,87%		30,36%	0,73%	0,38%
NIVEL II	2	0,04%	1	50,00%	0,05%	0,02%	1	50,00%	0,04%	0,02%
NIVEL III	3	0,07%	3	100,00%	0,14%	0,07%				
NIVEL IV	12	0,27%	10	83,33%	0,46%	0,22%	2	16,67%	0,09%	0,04%
NIVEL V	9	0,20%	6	66,67%	0,28%	0,13%	3	33,33%	0,13%	0,07%
NIVEL VI	9	0,20%	6	66,67%	0,28%	0,13%	3	33,33%	0,13%	0,07%
NIVEL VII	8	0,18%	5	62,50%	0,23%	0,11%	3	37,50%	0,13%	0,07%
NIVEL VIII	12	0,27%	7	58,33%	0,32%	0,16%	5	41,67%	0,22%	0,11%
NIVEL X	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
34		1,18%		83,02%	2,02%	0,98%		16,98%	0,39%	0,20%
NIVEL I	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL II	2	0,04%	2	100,00%	0,09%	0,04%				
NIVEL III	5	0,11%	5	100,00%	0,23%	0,11%				
NIVEL IV	9	0,20%	9	100,00%	0,41%	0,20%				
NIVEL V	16	0,36%	15	93,75%	0,69%	0,33%	1	6,25%	0,04%	0,02%
NIVEL VI	12	0,27%	8	66,67%	0,37%	0,18%	4	33,33%	0,17%	0,09%
NIVEL VII	4	0,09%	2	50,00%	0,09%	0,04%	2	50,00%	0,09%	0,04%
NIVEL VIII	4	0,09%	2	50,00%	0,09%	0,04%	2	50,00%	0,09%	0,04%
35		0,69%		80,65%	1,15%	0,56%		19,35%	0,26%	0,13%
NIVEL II	3	0,07%	3	100,00%	0,14%	0,07%				
NIVEL III	3	0,07%	2	66,67%	0,09%	0,04%	1	33,33%	0,04%	0,02%
NIVEL IV	8	0,18%	8	100,00%	0,37%	0,18%				
NIVEL V	8	0,18%	7	87,50%	0,32%	0,16%	1	12,50%	0,04%	0,02%
NIVEL VI	7	0,16%	4	57,14%	0,18%	0,09%	3	42,86%	0,13%	0,07%
NIVEL VIII	2	0,04%	1	50,00%	0,05%	0,02%	1	50,00%	0,04%	0,02%

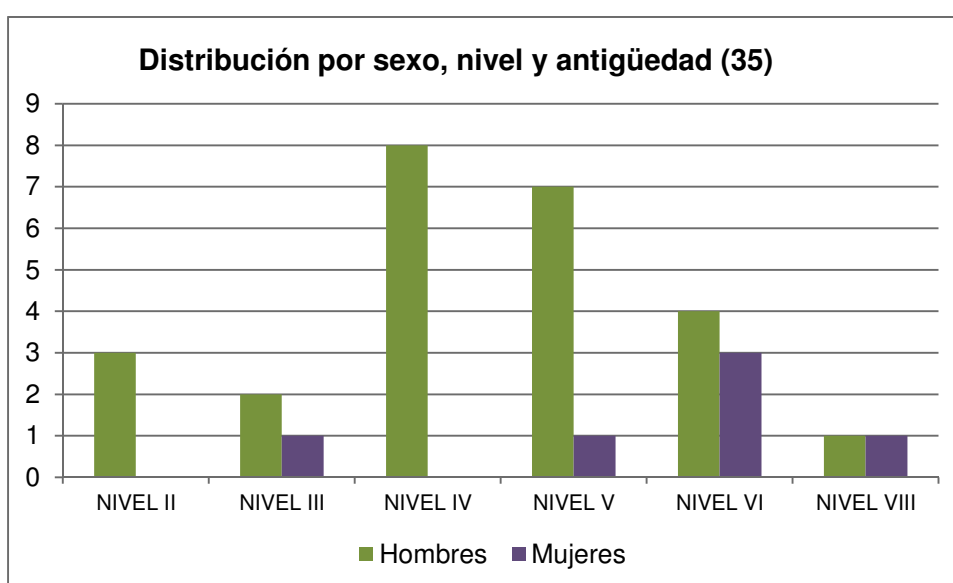
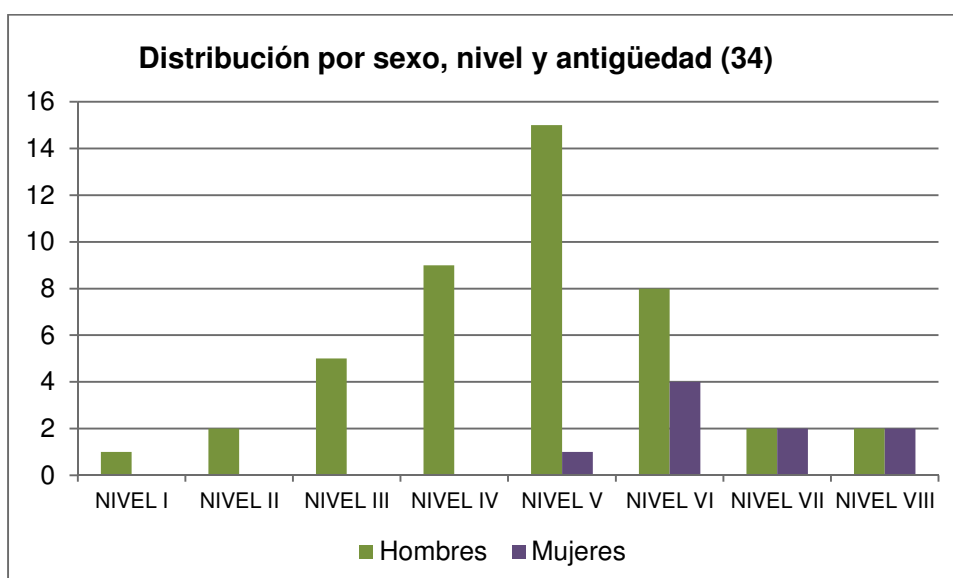
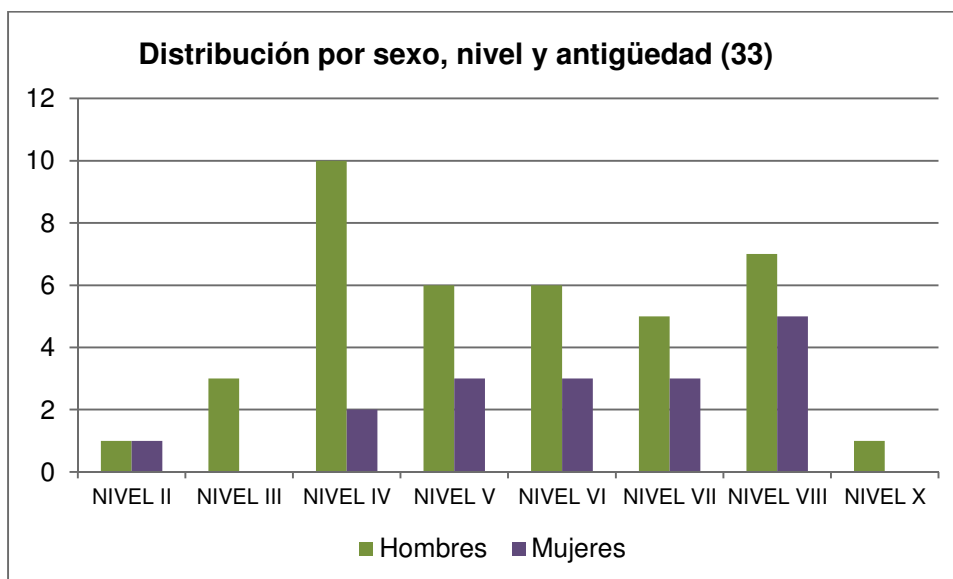
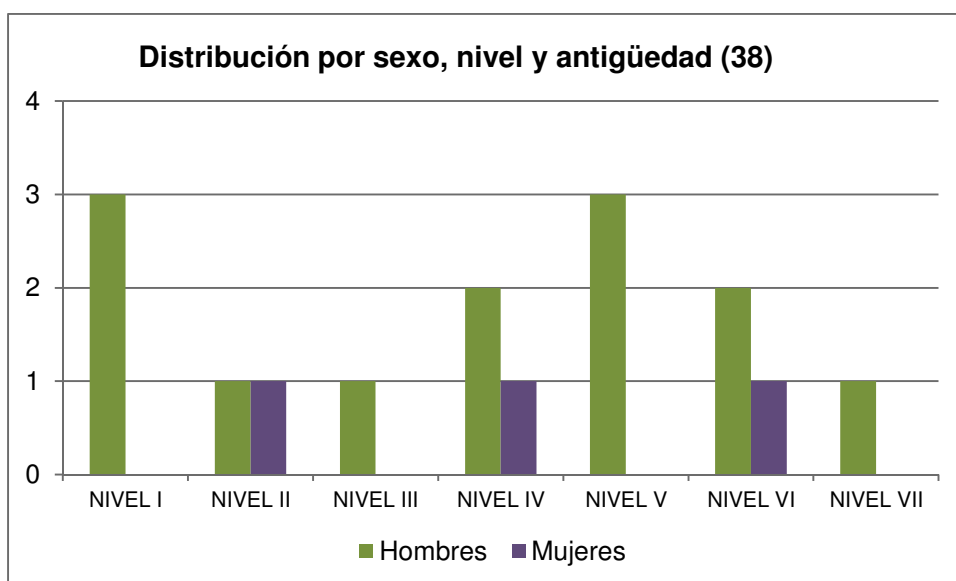
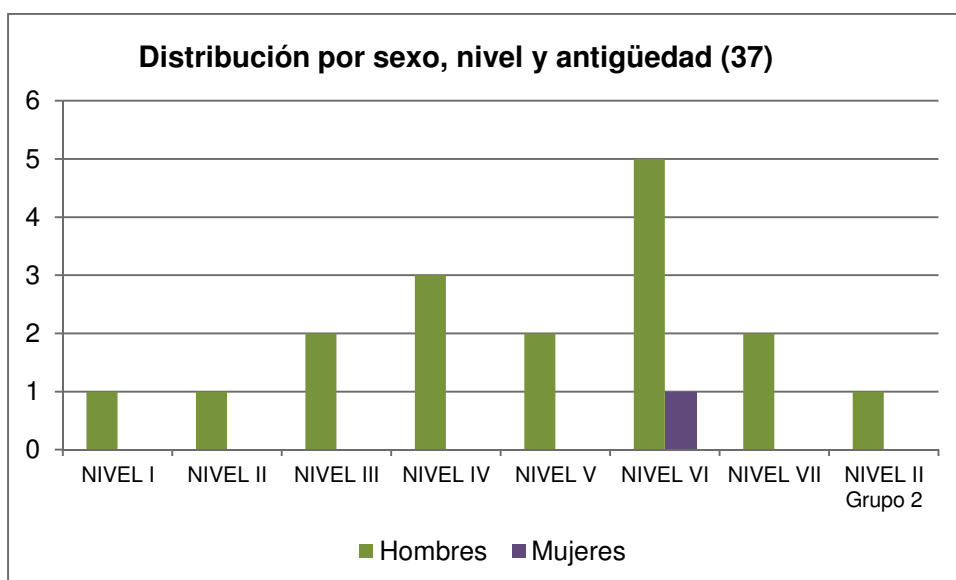
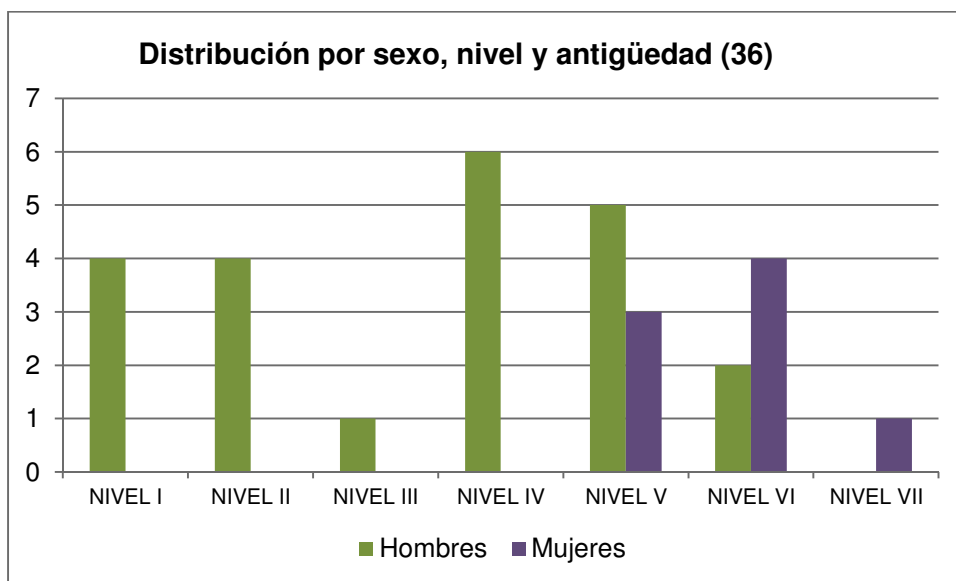


Tabla 12 – Rango Antigüedad 36 – 39 años

Antigüedad	Plantilla Total	% Plantilla	Hombres				Mujeres			
			Núm	%H s/Tot Nivel	%H s/Tot H	%H s/Tot	Núm	%M s/Tot Nivel	%M s/Tot M	%M s/Tot
subtotal	76	1,69%	62		2,85%	1,38%	14		0,60%	0,31%
36		0,67%		73,33%	1,01%	0,49%		26,67%	0,35%	0,18%
NIVEL I	4	0,09%	4	100,00%	0,18%	0,09%				
NIVEL II	4	0,09%	4	100,00%	0,18%	0,09%				
NIVEL III	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL IV	6	0,13%	6	100,00%	0,28%	0,13%				
NIVEL V	8	0,18%	5	62,50%	0,23%	0,11%	3	37,50%	0,13%	0,07%
NIVEL VI	6	0,13%	2	33,33%	0,09%	0,04%	4	66,67%	0,17%	0,09%
NIVEL VII	1	0,02%					1	100,00%	0,04%	0,02%
37		0,40%		94,44%	0,78%	0,38%		5,56%	0,04%	0,02%
NIVEL I	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL II	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL III	2	0,04%	2	100,00%	0,09%	0,04%				
NIVEL IV	3	0,07%	3	100,00%	0,14%	0,07%				
NIVEL V	2	0,04%	2	100,00%	0,09%	0,04%				
NIVEL VI	6	0,13%	5	83,33%	0,23%	0,11%	1	16,67%	0,04%	0,02%
NIVEL VII	2	0,04%	2	100,00%	0,09%	0,04%				
NIVEL II Gr2	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
38		0,36%		81,25%	0,60%	0,29%		18,75%	0,13%	0,07%
NIVEL I	3	0,07%	3	100,00%	0,14%	0,07%				
NIVEL II	2	0,04%	1	50,00%	0,05%	0,02%	1	50,00%	0,04%	0,02%
NIVEL III	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL IV	3	0,07%	2	66,67%	0,09%	0,04%	1	33,33%	0,04%	0,02%
NIVEL V	3	0,07%	3	100,00%	0,14%	0,07%				
NIVEL VI	3	0,07%	2	66,67%	0,09%	0,04%	1	33,33%	0,04%	0,02%
NIVEL VII	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
39		0,27%		83,33%	0,46%	0,22%		16,67%	0,09%	0,04%
NIVEL III	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				
NIVEL V	4	0,09%	4	100,00%	0,18%	0,09%				
NIVEL VI	6	0,13%	4	66,67%	0,18%	0,09%	2	33,33%	0,09%	0,04%
NIVEL VII	1	0,02%	1	100,00%	0,05%	0,02%				



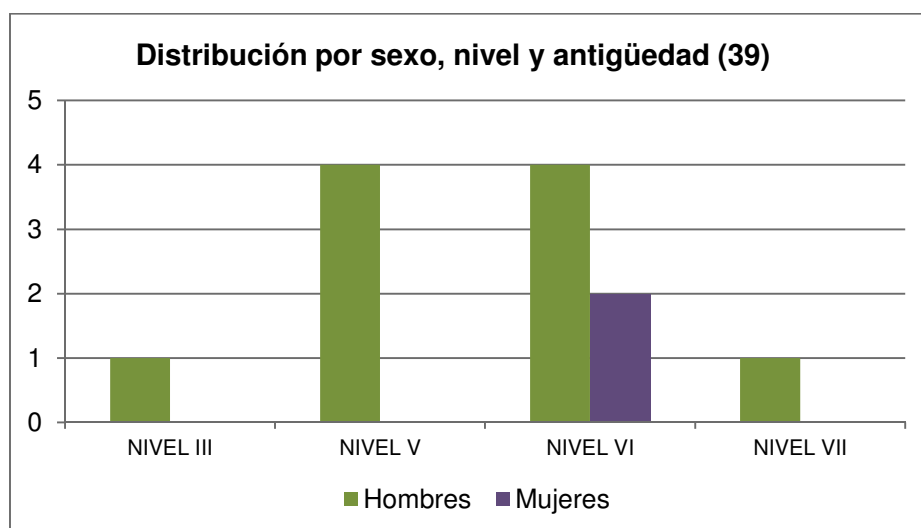


Tabla 13 – Rango Antigüedad 40 – 46 años

Antigüedad	Plantilla Total	% Plantilla	Hombres			Mujeres		
			Núm	%H s/Tot Nivel	%H s/Tot H	Núm	%M s/Tot Nivel	%M s/Tot M
subtotal	62	1,38%	58		2,67%	4		0,17%
40		0,65%		93,10%	1,24%		6,90%	0,09%
NIVEL I	1	0,02%	1	100,00%	0,05%			0,04%
NIVEL II	2	0,04%	2	100,00%	0,09%			
NIVEL III	5	0,11%	5	100,00%	0,23%			
NIVEL IV	5	0,11%	5	100,00%	0,23%			
NIVEL V	9	0,20%	9	100,00%	0,41%			
NIVEL VI	7	0,16%	5	71,43%	0,23%	2	28,57%	0,09%
41		0,27%		100,00%	0,55%		0,00%	0,00%
NIVEL III	2	0,04%	2	100,00%	0,09%			
NIVEL IV	4	0,09%	4	100,00%	0,18%			
NIVEL V	2	0,04%	2	100,00%	0,09%			
NIVEL VI	4	0,09%	4	100,00%	0,18%			
42		0,29%		92,31%	0,55%		7,69%	0,04%
NIVEL I	2	0,04%	2	100,00%	0,09%			
NIVEL II	1	0,02%	1	100,00%	0,05%			
NIVEL III	2	0,04%	2	100,00%	0,09%			
NIVEL IV	1	0,02%	1	100,00%	0,05%			
NIVEL V	2	0,04%	2	100,00%	0,09%			
NIVEL VI	4	0,09%	4	100,00%	0,18%			
NIVEL VII	1	0,02%				1	100,00%	0,04%
43		0,07%		66,67%	0,09%		33,33%	0,04%
NIVEL III	1	0,02%	1	100,00%	0,05%			
NIVEL VI	2	0,04%	1	50,00%	0,05%	1	50,00%	0,04%
44		0,09%		100,00%	0,18%		0,00%	0,00%
NIVEL I	1	0,02%	1	100,00%	0,05%			
NIVEL II	2	0,04%	2	100,00%	0,09%			
NIVEL VI	1	0,02%	1	100,00%	0,05%			
46		0,02%		100,00%	0,05%		0,00%	0,00%
NIVEL II	1	0,02%	1	100,00%	0,05%			

