



Publicamos en una serie de 5 informativos el INFORME DE CC.OO. sobre la política de Recursos Humanos en 2004, en relación con el Código de Conducta y Responsabilidad Social. El informe es preceptivo según el Código para incluirlo en la MEMORIA SOCIAL de El Monte.

El informe, que publicamos íntegramente, se incorpora a la Memoria Social de El Monte

El Código de Conducta y el ACT apuestan por la Igualdad

El Monte ha obtenido el reconocimiento "ÓPTIMA" en 2004...

... pero queda mucho camino por recorrer hasta llegar a la igualdad real

En cumplimiento del capítulo VI del Código de Conducta y Responsabilidad Social de El Monte, que establece una serie de pautas y obligaciones en materia de relaciones laborales con su plantilla, considerada ésta como el grupo de interés más importante, junto con los clientes, con los que la Entidad define las premisas sobre las que debe basar sus relaciones. No en vano, el propio Código define al personal como "el activo más importante de la Entidad".

Por otro lado, el citado Código de Conducta establece, en su capítulo IX, la obligación de incorporar en la Memoria Social, entre otros, informe de los representantes de los trabajadores. En ese sentido, este informe pretende hacer una valoración sobre si la gestión y política de Recursos Humanos de El Monte a lo largo del ejercicio 2004 se ha llevado a cabo conforme a los principios, exigencias y cultura corporativa definidos en este manual de conducta.

## Igualdad de Oportunidades

En el capítulo VI del Código de Conducta, dedicado a las relaciones de la entidad con sus trabajadores se establece: *"Se promoverán políticas de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de las relaciones laborales, sobre todo en lo relativo a selección, promoción, formación y retribuciones de la plantilla, mediante el mantenimiento de una Comisión de Igualdad de Oportunidades, un Protocolo de Igualdad, la figura del Agente por la Igualdad y, cuando sea necesario, el establecimiento de acciones positivas. Estas políticas estarán dirigidas, principalmente, aunque sin carácter exclusivo, a conseguir una igualdad real entre hombres y mujeres en la Entidad, más allá de las obligaciones formales establecidas"*.

Por otro lado, el Acuerdo de Condiciones de Trabajo, de fecha 5 de febrero de 2002, que supone una completa regulación de las condiciones de trabajo de la plantilla de El Monte, desarrolla, en su Anexo I, un Plan de Igualdad de Oportunidades donde se establecen criterios y políticas activas destinadas a eliminar las desigualdades y discriminaciones directas o indirectas entre sus trabajadoras y trabajadores.

En los últimos años El Monte ha mostrado su voluntad de dar cumplimiento al Código de Conducta y Responsabilidad Social y al Acuerdo de Condiciones de Trabajo vigente en la Entidad. **Esto se ha visto reflejado en una serie de actuaciones concretas:**

- ✓ Constitución de la **Comisión de Igualdad de Oportunidades**, formada paritariamente por representantes de la Entidad y de los trabajadores.
- ✓ Nombramiento de las **Defensoras de la Igualdad**.

- ✓ Realización de  **cursos específicos** dirigidos al personal directivo y los representantes laborales y participación en jornadas sobre Igualdad por parte de la Comisión.
- ✓ Participación de responsables de Recursos Humanos, Dep. de Comunicación, representantes de los trabajadores y otras unidades organizativas en un Taller sobre **"Usos no sexistas del lenguaje** para una comunicación democrática".
- ✓ **Firma de adhesión al Plan Optima (17 enero 2003)** impulsado por el Instituto Andaluz de la Mujer y presentado por CC.OO. a la Entidad.
- ✓ Realización de un **Diagnóstico sobre la situación de la plantilla** a cargo de la empresa especializada Fundación Mujeres.
- ✓ Aprobación de un **Plan de Acciones Positivas** por los Órganos de Gobierno.

Todo ello ha llevado al reconocimiento de El Monte en 2004 como una Empresa "OPTIMA", es decir una Empresa que apuesta por la Igualdad.

**No obstante**, la realidad de la plantilla a final del ejercicio 2004, tal y como muestran las estadísticas, no dejan lugar a dudas de que **el trabajo para llegar a la igualdad real se presenta largo y difícil:**

AÑO	2004	2003	2002
Total Plantilla	2.096	2.017	1.885
Hombres	1.344 64,1%	1.327 65,8%	1.298 68,9%
Mujeres	752 35,9%	690 34,2%	587 31,1%

Los porcentajes son similares a los del resto del sector financiero donde las cifras de ocupación se mueven en porcentajes del 66,6% - 33,4% (Hombres - Mujeres). En los tres últimos años la variación en porcentajes es inapreciable a pesar de que en números absolutos se incrementa el



Las mujeres suponen un 36% de la plantilla fija, pero un 63% de la eventual.

Solo un 13% de los puestos de mayor responsabilidad son ocupados por mujeres

La situación mejora, pero lentamente, y el esfuerzo debe ser mayor.

Protocolo contra Acoso Sexual.

**PRÓXIMAS ENTREGAS:**

PROMOCIÓN  
EMPLEO  
SELECCIÓN  
FORMACIÓN  
SALUD LABORAL  
DIALOGO SOCIAL  
GRUPO EMPRESA



número de mujeres casi 3,5 veces más que el de hombres, esto se justifica debido a que el número de jubilaciones que se han producido en su mayoría corresponde a hombres. Sin embargo en 2002 había en la Entidad 4 mujeres por cada diez hombres y en 2004 había 5 mujeres por cada 10 hombres.

AÑO	2004	2003	2002
Total Contratación temporal	533	241	244
Hombres	196 36,8%	81 33,6%	89 36,5%
Mujeres	337 63,2%	160 66,4%	155 63,5%

En cuanto a la contratación temporal sigue pautas inversas al empleo fijo, los porcentajes se invierten y si en empleo fijo el año pasado el porcentaje de mujeres ascendía casi al 36%, en contratos temporales el porcentaje es del 63% y con los hombres se da la tendencia contraria. En concreto en 2004 tuvieron contrato temporal 6 hombres por cada 10 mujeres.

AÑO	2004	2003	2002
Total Técnicos	569	579	585
Hombres	495 87%	521 90%	529 90,4%
Mujeres	74 13%	58 10%	56 9,6%

Si pasamos a analizar los puestos técnicos o de responsabilidad nos encontramos más o menos las mismas pautas que en el empleo fijo, sólo que aquí el número absoluto de mujeres crece a un ritmo más pausado debido a que el ascenso del número de mujeres pasa por un descenso en el número de hombres. En cualquier caso la tendencia es al alza: en 2002 había 1 mujer por cada 10 hombres en puestos de responsabilidad y en 2004 había 1,3 mujeres por cada diez hombres.

Visto desde el punto de vista del desempeño de funciones la realidad no varía mucho: en puestos de responsabilidad, incluidas direcciones de oficina, las mujeres sólo representan un 12,7% del total de plantilla destinada a estas funciones, tan sólo un 9,8% de los puestos de alta dirección está ocupado por mujeres y, con excepción de la Directora General, incorporada en 2004, no existe representación femenina en el Comité de Dirección de la Entidad. No obstante, estas cifras son considerablemente mejores a las de ejercicios anteriores al haberse incorporado 3 mujeres a las funciones de Gerencia de Zona y una mujer a la Dirección General de la Entidad.

En puestos intermedios, en cambio, las cifras se equilibran, ocupando la mujer el 35% de los puestos de subdirección de oficina, cifra muy similar a su porcentaje de representación global en plantilla. En los puestos menos cualificados, en cambio, las estadísticas se invierten con un porcentaje de ocupación de la mujer en puestos administrativos de departamento o de caja/atención al público cercano al 49%.

En resumen, en materia de Igualdad de Oportunidades durante el 2004 la cifras reflejan que la evolución en la superación del llamado "techo de cristal" ha sido muy leve pero se han incrementado el número de mujeres en puestos de responsabilidad aunque los porcentajes y los números absolutos todavía marquen diferencias profundas.

Todo ello nos hace pensar que el esfuerzo debe ser mayor para conseguir en el menor plazo de tiempo posible, compensar los efectos que la discriminación histórica ha producido al colectivo de mujeres trabajadoras de El Monte fomentando la participación de las mujeres en ámbitos en los que hasta ahora han tenido una presencia limitada y en ocasiones nula. En este sentido el Plan de Acciones Positivas de reciente aprobación por los órganos de gobierno de la Entidad, establece una serie de compromisos y acciones concretas, que implican a toda la organización, y que deben materializarse a lo largo de los ejercicios 2005 y 2006, comprendiendo actuaciones en materia de promoción, selección, comunicación, formación, apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género y conciliación de la vida familiar y laboral. Confiamos en que el compromiso real de la dirección con los contenidos de este Plan permita un correcto desarrollo del mismo y contribuya a la igualdad real entre hombres y mujeres en el seno de la empresa.

En otro sentido, el Código de Conducta, aprobado por los órganos de gobierno de la Entidad en mayo de 2003, establece el mandato de publicación de un Protocolo contra el Acoso Sexual y el establecimiento de los necesarios canales de información y denuncia que garanticen el anonimato y la protección a la persona denunciante de este tipo de prácticas, como mejor manera de prevenir y evitar conductas de acoso sexual o moral o cualquier tipo de comportamiento abusivo, que quedan expresamente prohibidas en el citado Código.

No obstante, y a pesar de que en el seno de la Comisión de Igualdad de oportunidades está abierta la negociación desde febrero de 2004, a la fecha de realización de este informe aún no ha sido posible alcanzar un acuerdo entre la dirección de la Entidad y la representación laboral para elevar al Consejo de Administración un Protocolo que cumpla con los objetivos previstos y dé participación a la representación social en los procedimientos a seguir, aunque las negociaciones están bastante avanzadas y confiamos en la publicación del mismo en el primer semestre de este ejercicio.

En cuanto al cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en selección y promoción de plantillas, se analizan en sus correspondientes capítulos.