



COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

CCOO EXIGE LA ADECUACIÓN DE LOS OBJETIVOS A LA JORNADA EFECTIVA

CCOO ha llevado al **Banco Santander** ante los tribunales para que explique en sede judicial **las razones para no implementar aquellas medidas acordadas y firmadas**, como la **adecuación de los objetivos** a la jornada real efectiva de las personas con reducción de jornada o al establecimiento de **objetivos numéricos para incorporar a mujeres en todos los niveles** para acabar con la brecha de género. Fruto de la presión de **CCOO** ante los tribunales, **el Banco ha anunciado que esta medida se pondrá en marcha en el año 2019**.

Banco Santander sigue **empeñado en incumplir** aquellos compromisos que firma, a pesar de que **los datos** presentados hoy por el banco en la **Comisión de Igualdad refuerzan y confirman** los planteamientos de **CCOO** que sólo a través de la **negociación colectiva** se podrá avanzar en la conquista de la igualdad real.

Como demuestran los datos de la plantilla (sólo de Banco Santander, sin incorporar aún a Popular y Pastor) a 30 de septiembre, el porcentaje de **mujeres es de un 46'28%**, dato que no deja de ser **engañoso** porque cuando entramos en el detalle de la presencia de mujeres **por niveles**, podemos comprobar que hay sólo un **7,14 % de mujeres en el nivel de Alta dirección** en Santander España (sin centro corporativo) o un **18,20% de mujeres en el Nivel 1**.

Así, mientras en los **niveles 7 y 8** hay mayor presencia de mujeres que de hombres (**62,04%**) esta relación se invierte en aquellos niveles donde la exigencia de permanencia comienza a ser mayor (nivel 6 y superiores) y **va disminuyendo conforme se asciende en los niveles hacia el 1**, lo que viene de nuevo a demostrar que en Banco Santander siguen presentes aquellos **valores anticuados y arcaicos que consideran la maternidad un lastre para la carrera profesional**, incluso en una empresa que presume de ser presidida por una mujer.

Resulta evidente que, a pesar de las recomendaciones del Ministerio de Igualdad, **en Banco Santander sigue existiendo una gran brecha de género en la distribución de la plantilla por niveles** y sigue siendo muy necesaria la implementación de **medidas de acción positiva** que sitúe a las mujeres en la alta dirección **rompiendo el techo de cristal que en la actualidad se encuentra en el nivel 6**. Este nivel, es el de acceso a puestos de dirección y que está negociado en convenio colectivo, lo que demuestra que **la negociación colectiva sí es efectiva y el Banco debe dar un paso adelante cumpliendo con las obligaciones negociadas en el Convenio** y que **CCOO** está exigiendo en sede judicial.

Sólo con medidas de acción positiva a través de la implementación de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad (**objetivos en función de la jornada real y efectiva**) y el Convenio Colectivo, (**objetivos numéricos ciertos para avanzar hacia la paridad real**) podremos revertir esta situación. Porque todo el alarde propagandístico del

que hace gala nuestra empresa se reduce a medidas que implementa sólo en el ámbito de la Corporación, dejando fuera de ese banco que presume de igualdad a toda la Red Comercial.

La futura **reordenación** que el Banco anuncia con la integración de las estructuras de **Banco Popular y Pastor** se presenta así como una **excelente oportunidad para incorporar en los distintos staff mayor número de mujeres**.

Pese a que Banco Santander interpreta que esta Comisión es una reunión meramente informativa, **CCOO** ha planteado, junto a todo lo anterior, una **batería de propuestas** para avanzar en la consecución de la igualdad real y efectiva, entre las que está la **disponibilidad durante todo el año del Plan Flexible** (para contemplar altas a mitad de curso en guarderías), una **política real, activa y transparente de permutas**, la **ampliación del número de contrataciones ETT** para cubrir adecuadamente las vacaciones de verano, la **evaluación de riesgos laborales** relacionada con el puesto de trabajo en **caso de embarazo** con vigilancia de la salud con visión de género y el **cumplimiento efectivo del Anexo IV del Acuerdo de Homologación** en aquellas materias relacionadas con el fomento de una ordenación racional del tiempo de trabajo que contribuya a una

adecuada conciliación de la vida profesional con la familiar y personal. También hemos planteado que en los supuestos de **suspensión del contrato por maternidad o paternidad, no se realicen cargos en la nómina por cuenta de las pagas extraordinarias**, lo que provoca nóminas negativas durante cinco o más días por el desfase entre la nómina del banco y el abono de la seguridad social.

Desde **CCOO** esperamos y confiamos en que Banco Santander entienda que **sólo hay un camino hacia la igualdad**, y es a través de **medidas de conciliación y acciones positivas** que acaben de una vez con las brechas de género que penalizan a las mujeres en el ámbito laboral.



CCOO, TU MEJOR GARANTÍA

27 de noviembre de 2018

CON COMISIONES, TÚ ERES MÁS FUERTE

federación de servicios • agrupación sectorial sector financiero
banco santander sección sindical