

POR LA IGUALDAD REAL EN BANCO SANTANDER

La Igualdad de Oportunidades y las acciones positivas derivadas de la legislación están íntimamente relacionadas con la negociación colectiva por lo que mientras la empresa vaya orientando sus acciones de manera individual obviando a la RLT estas políticas estarán condenadas al fracaso colectivo o como mucho sólo afectarán a una parte de la plantilla. Estas medidas de paternalismo empresarial nada tienen que ver con las obligaciones que se recogen en la Ley en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres como demuestran los datos presentados en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, celebrada ayer, 20 de febrero.

Así podemos comprobar cómo a 31 de diciembre de 2019 el porcentaje total de mujeres se sitúa en el 47,42%, si bien este dato es debido a la salida (incluyendo el ERE) de 1000 mujeres frente a 2000 hombres, a lo largo de 2019

	TOTAL EMPLEADOS	%
MUJERES	12.709	47,42
HOMBRES	14.092	52,58
Total general	26.801	

Como se puede comprobar en el siguiente cuadro, el techo de cristal sigue existiendo, volviendo, a pesar del dato anterior, a retroceder en el porcentaje de mujeres en los niveles 1 a 6.

Niveles agrupados	2018	2019
01-06	40,50%	39,99%
07-08	62,04%	63,84%
09-10	48,88%	51,32%

CCOO no deja de valorar las actividades que la empresa realiza en el ámbito de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, pero exige que las políticas dejen de utilizarse de manera mediática y propagandista para pasar a implementarse de manera real y efectiva para todas las mujeres de la empresa, no a un grupo privilegiado de mujeres encaminada a la alta dirección.

CCOO en la Comisión de Igualdad expresó que las políticas de Igualdad de las que el Banco presume están **alejadas de la realidad del día a día y de los problemas cotidianos** de las mujeres que trabajamos en Banco Santander.

Las medidas que nos presentan **no remueven de manera efectiva los obstáculos que sufren las mujeres en la empresa**, como son los horarios que impiden la conciliación, la discriminación retributiva en el abono de la variable a pesar de haber cumplido sus objetivos en los supuestos de reducción de jornada o los supuestos de cambios de funciones como consecuencia de su maternidad que imposibilitan un desarrollo profesional pleno.

ACCIONES POSITIVAS

Garantizar la **promoción de mujeres en los niveles donde están subrepresentadas**, y **remover los obstáculos** que siguen encontrando cada día, **acabar con la opacidad de la retribución variable** que no está sujeta a negociación colectiva suponen un trabajo que abarca mucho más que las meras políticas de mentoring o la creación de clubs sociales, que distan mucho de las demandas de las mujeres reales de banco Santander.



BRECHA SALARIAL

Mañana, 22 de febrero es el **Día Internacional contra la brecha salarial**, y podemos afirmar que **una mujer en el sector financiero debería incrementar en un 30% su salario medio (unos 12.000 €) para equipararlo al de un hombre**. En Banco Santander la brecha se produce en el **injusto sistema de objetivos y de retribución variable que penaliza de manera clara a las mujeres** como **ha quedado acreditado en la Sentencia de la Audiencia Nacional que ha estimado sólo en parte la demanda presentada por CCOO**. Por este motivo **CCOO va a recurrir este fallo ante el Tribunal Supremo**.

Todas tenéis que saber que tanto los **complementos personales** fuera de la Negociación Colectiva como el **no abono de la totalidad de los objetivos** una vez cumplidos al descontar de este importe la reducción de jornada **son el origen de la brecha salarial en Banco Santander**.

La única fórmula para acabar con la brecha salarial de género en Banco Santander es a través de la Negociación Colectiva dejando a un lado los planes paternalistas y la propaganda mediática.

21 de febrero de 2020

TRABAJANDO CADA DÍA PARA MEJORAR TUS CONDICIONES DE TRABAJO

federación de servicios CCOO Banco Santander



• banco santander sección sindical

www.ccoo-servicios.es/santander/

• bancosantander@servicios.ccoo.es

