CCOO servicios santander

25 de Julio de 2025

COMISIÓN DE IGUALDAD

CCOO hemos analizado la evolución de la brecha salarial así como la efectividad de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad.

CONCLUSIONES AL ESTUDIO DE LA BRECHA SALARIAL - 2024

- Existe una brecha salarial del **26,47% en Banco Santander**, fruto de la distribución irregular de la plantilla, al estar las mujeres encasilladas en niveles más bajos de responsabilidad así como de convenio.
- Sólo el **31%** de la plantilla de los niveles 1 a 3 de convenio, son mujeres.
- Durante el 2024, han habido **más promociones masculinas que femeninas.**
- Las oficinas están dirigidas **por hombres en un 62,65%.**
- El importe de CVP que percibieron, de media, los hombres en 2024, **duplica al que recibieron las mujeres.**
- La proporción de mujeres en puestos de responsabilidad, es de **1 a 3 (**En las tres categorías más altas, se reduce a **1 de cada 5)**
- A medida que las mujeres alcanzan puestos de más responsabilidad, **aumenta la brecha salarial hasta duplicarse.**

Con el objetivo de poder alcanzar los objetivos marcados en nuestro Plan de Igualdad, y reducir la brecha de género, desde **CCOO** hemos pedido a la empresa:

- Incorporar medidas **efectivas para reducir las diferencias salariales** entre hombres y mujeres, sobre todo, en lo que se refiere a los complementos otorgados a discreción de la empresa, como los **CVP, CPT, incentivos o bonos.**
- Datos de las **promociones** realizadas a las mujeres que han participado en los programas específicos de desarrollo del liderazgo.
- Adecuar el permiso del lactante a la actual legislación en los supuestos de **parto múltiple.**
- Equiparar la adecuación de los objetivos e incentivos a la **incorporación progresiva**, por entenderla análoga a la reducción de jornada.
- Analizar la **Evaluación de desempeño** y cómo influyen las cargas familiares en el cobro de incentivos y, en consecuencia, en el 60% de la evaluación.
- Determinar las condiciones de uso y disfrute del **permiso parental.**