

MEDIDAS PLAN DE IGUALDAD EN BANCO SANTANDER

AREA:	1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
OBJETIVO:	Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, evitando la discriminación directa e indirecta, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso a todos los niveles y establecer medidas que favorezcan la presencia de mujeres en puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas.

Nº	1.1
Medida	Las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características técnicas y objetivas del puesto, exigencias y condiciones del mismo. Se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y se utilizará un lenguaje inclusivo sin sesgos de género

Nº	1.2
Medida	La Empresa formará y sensibilizará a las personas que participan en los procesos de selección y contratación en materia de Igualdad de Oportunidades, con el objetivo de que no se produzcan sesgos inconscientes que puedan favorecer la desigualdad o discriminación en dichos procesos y se facilitará el contenido de dicha formación a la Comisión de Seguimiento.

Nº	1.3
Medida	En el equipo de RR.HH. y responsables de los procesos de selección y contratación, se procurará una representación equilibrada entre hombres y mujeres.

Nº	1.4
Medida	A igualdad de perfil competencial, experiencia mínima requerida, etc., se dará prioridad a la contratación de la persona del sexo menos representado, cuando no exista representación equilibrada, con el objetivo, entre otros, de mejorar la representación de mujeres y hombres en todos los niveles de VPT.

Nº	1.5
Medida	En los procesos de selección externa e interna (Job Posting), incluyendo procesos de selección de personal directivo, se incluirá al menos una mujer en las candidaturas presentadas por RR.HH, siempre que existan mujeres candidatas que cumplan un perfil mínimo requerido.

Nº	1.6
Medida	En las posiciones de Job Posting que se publiquen y resto de ofertas de empleo, se utilizará un lenguaje inclusivo sin sesgos de género, incluyendo la denominación del puesto, con el fin de fomentar que se postulen más mujeres.

Nº	1.7
Medida	Informar a las ETT's y empresas de selección sobre los principios de igualdad de oportunidades en Banco Santander, incorporando una cláusula en los contratos suscritos con dichas entidades.

Nº	1.8
Medida	Se incorporará una frase en las ofertas de selección que incluya el compromiso de la empresa con la igualdad.

Nº	1.9
Medida	En las entrevistas de selección no se tratarán temas relativos a edad, sexo, hábitos, orientación sexual o cualquier detalle personal que no se relacione exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo.

Nº	1.10
Medida	Se pondrá a disposición de la plantilla el Plan de Igualdad, habilitando un espacio en la Intranet donde permanecerá publicado con carácter indefinido.

Nº	1.11
Medida	En las entrevistas de salida que se realicen, se incluirán cuestiones relacionadas con la conciliación, la flexibilidad o la igualdad.

Nº	1.12
Medida	Se facilitará a la Comisión de Seguimiento información estadística desglosada por sexo sobre número de currículums recibidos, participantes en procesos de selección externa e interna, número de candidaturas presentadas por RR.HH. y candidaturas seleccionadas.

Nº	1.13
Medida	Establecer o mantener convenios o colaboraciones con universidades, escuelas de negocio u otros organismos que impartan formación especializada para favorecer la promoción de mujeres a puestos de mayor responsabilidad

AREA:	2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
OBJETIVO:	Promover la composición equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles profesionales de la empresa.

Nº	2.1
Medida	Incorporar al menos un número de 200 mujeres que actualmente se encuentren encuadradas en niveles 5 o inferior en los niveles retributivos 1 a 4 del Convenio Colectivo de Banca, en los que no existe representación equilibrada

Nº	2.2
Medida	Incrementar en 2 puntos porcentuales el porcentaje de mujeres en puestos de dirección de oficina.

Nº	2.3
Medida	Informar a la Comisión de Seguimiento, con periodicidad anual, de la evolución de los datos de representación de mujeres y hombres en la VPT y la clasificación de convenio colectivo.

Nº	2.4
Medida	Se utilizará un lenguaje neutro sin sesgos de género en la nomenclatura de puestos de trabajo.

Nº	2.5
Medida	Seguimiento en la Comisión de Seguimiento de los datos estadísticos desagregados por sexo de los distintos puestos de trabajo (VPT)

AREA:	3. FORMACIÓN
OBJETIVO:	Promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género. Realizar actividades formativas dirigidas a mujeres para reforzar habilidades directivas y potenciar el acceso de mujeres a puestos de mayor responsabilidad. Sensibilizar a la plantilla sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, incluyendo módulos específicos sobre los mismos y en especial para quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos.

Nº	3.1
Medida	Fomentar el uso de canales virtuales como herramienta útil para llevar a cabo la formación.

Nº	3.2
Medida	Desarrollar y promover la realización de acciones formativas y procesos de mentoring que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias.

Nº	3.3
Medida	Programar y realizar actividades formativas específicamente dirigidas a mujeres para potenciar su acceso a puestos de mayor responsabilidad especialmente donde se encuentren infrarrepresentadas.

Nº	3.4
Medida	Se promocionará la plataforma de formación Dojo con el objetivo de que la plantilla la conozca, facilitando su libre acceso para que toda persona trabajadora que quiera mejorar su carrera pueda realizar cursos de formación.

Nº	3.5
Medida	Reforzar la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, con contenidos específicos y en especial para responsables de equipos.

Nº	3.6
Medida	Facilitar la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares cuya duración sea de al menos 12 meses y que lo soliciten, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

Nº	3.7
Medida	Promover las posibilidades de formación y el reciclaje profesional de las personas que han dejado de trabajar un tiempo, a causa de responsabilidades familiares con especial foco en las modificaciones legales e informáticas que les afecten.

Nº	3.8
Medida	Incorporar nuevos contenidos sobre igualdad, prevención del acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género al catálogo de formación.

Nº	3.9
Medida	Continuar con la realización de acciones formativas en sesgos de género dirigida a personas con responsabilidades directivas y de gestión de equipos.

Nº	3.10
Medida	Fomentar la participación de mujeres como formadoras internas con el fin de seguir acercándose a una representación equilibrada.

Nº	3.11
Medida	La implantación de las medidas formativas contenidas en este apartado se pondrá en marcha dentro de los dos primeros años desde la firma del Plan de Igualdad.

Nº	3.12
Medida	Se formará a las personas que participan en los procesos de formación en materia de igualdad de oportunidades y se facilitará el contenido de dicha formación a la Comisión de Seguimiento.

Nº	3.13
Medida	Se realizarán acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad a las personas con responsabilidad en la comunicación y cultura de RRHH de la entidad. Se facilitará el contenido de dicha formación a la Comisión de Seguimiento.

Nº	3.14
Medida	Establecer un sistema de información para recoger los datos de formación de la plantilla con el fin de favorecer una información actualizada de su currículum formativo.

Nº	3.15
Medida	Se facilitará a la Comisión de Seguimiento información estadística sobre la formación impartida en la empresa, en número de participantes, número de asistencias, horas de formación, especialidad formativa y en particular la formación destinada específicamente al desarrollo del talento femenino.

AREA:	4. PROMOCIÓN PROFESIONAL
OBJETIVO:	Facilitar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Organización, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres garantizando en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Nº	4.1
Medida	Compromiso de mantener en los procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

Nº	4.2
Medida	En condiciones equivalente de idoneidad y competencia se dará preferencia a mujeres para la promoción profesional en niveles de VPT en los que no exista representación equilibrada

Nº	4.3
Medida	Siempre que existan mujeres candidatas que cumplan un perfil mínimo requerido, asegurar la presencia de al menos una mujer en las candidaturas presentadas por RRHH en procesos de selección de puestos directivos.

Nº	4.4
Medida	Las situaciones de permisos por nacimiento, lactancia, reducción de jornada por motivos familiares, reincorporación progresiva o utilización de cualquier medida de conciliación, incluido el teletrabajo, no podrán ser un obstáculo para la carrera profesional.

Nº	4.5
Medida	Realizar un seguimiento de la carrera profesional de mujeres que participen en programas específicos dirigidos al desarrollo del talento femenino.

Nº	4.6
Medida	Para la cobertura de vacantes se priorizarán las candidaturas internas antes de acudir a un proceso de selección externa.

Nº	4.7
Medida	En las candidaturas presentadas por RR.HH., cuando sean rechazadas, se informará a la persona candidata sobre el rechazo de su candidatura.

Nº	4.8
Medida	Facilitar a la Comisión de Seguimiento información estadística sobre porcentajes de mujeres y hombres en los distintos niveles profesionales de convenio colectivo y de VPT.

Nº	4.9
Medida	Facilitar a la Comisión de Seguimiento información estadística desagregada por sexo sobre promociones de nivel profesional.

CCOO

AREA:	5. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
OBJETIVO:	Promover la presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres en los niveles profesionales de la Empresa y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.

Nº	5.1
Medida	Establecer convenios o colaboraciones para favorecer la formación en STEM.

Nº	5.2
Medida	Realizar un seguimiento de las promociones realizadas desagregadas por sexo.

Nº	5.3
Medida	Presencia de al menos una mujer en las candidaturas presentadas por RR.HH. en los procesos de selección internos y externos cuando se trate de posiciones en las que no exista representación equilibrada, siempre y cuando existan candidatas que cumplan los requisitos.

Nº	5.4
Medida	Incorporar al menos un número de 200 mujeres que actualmente se encuentren encuadradas en niveles 5 o inferior en los niveles retributivos 1 a 4 del Convenio Colectivo de Banca, en los que no existe representación equilibrada

Nº	5.5
Medida	Incrementar en 2 puntos porcentuales el porcentaje de mujeres en puestos de dirección de oficina.

AREA:	6. CONDICIONES DE TRABAJO Y AUDITORÍA SALARIAL
OBJETIVO:	Promover la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en puestos de igual trabajos de igual valor

Nº	6.1
Medida	Con carácter excepcional, en aquellas unidades donde exista implantación de trabajo en remoto en cualquiera de sus modalidades, inferior al 30% de la jornada o igual o superior al 30% de la misma, se facilitará el teletrabajo a las trabajadoras embarazadas que lo soliciten en los últimos dos meses de embarazo, salvadas las necesidades del servicio debidamente justificadas.

Nº	6.2
Medida	Realizar una acción de comunicación sobre la Guía de Derechos Digitales.

Nº	6.3
Medida	El conjunto de prácticas retributivas promoverá una gestión salarial no discriminatoria en cuanto a género e igualdad de oportunidades, promoviendo la eliminación de las desigualdades que no estén justificadas.

Nº	6.4
Medida	Facilitar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad información estadística sobre las personas que han suscrito acuerdo de trabajo a distancia, desglosada por sexo y % de teletrabajo

Nº	6.5
Medida	Facilitar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad información estadística sobre el uso de medidas de flexibilidad espacial (sin acuerdo de trabajo a distancia) desglosada por sexo.

Nº	6.6
Medida	La Comisión de Seguimiento analizará anualmente los datos del registro retributivo, desagregado por sexo, nivel profesional de convenio, nivel de valoración de puestos de trabajo de igual valor y conceptos salariales tanto fijos como variables, con el fin de proponer las medidas correctoras que procedan con el fin de reducir la brecha salarial de género.

Nº	6.7
Medida	Elaborar guías de apoyo para las personas en situación de teletrabajo, orientadas a ayudar a gestionar el tiempo de forma eficiente.

Nº	6.8
Medida	Diseñar y difundir un documento que recopile permisos, derechos y medidas de conciliación existentes tanto en la normativa general como en el convenio colectivo o el plan de igualdad.

Nº	6.9
Medida	Facilitar a la Comisión de Seguimiento información estadística sobre el uso de medidas de conciliación (reducciones de jornada, excedencias, permisos por maternidad y paternidad, reincorporación progresiva, etc.) desagregada por sexo y perímetro (HQ, Santander España, Red Comercial)

CCOO

AREA:	7. VALORACIÓN DE PUESTOS Y DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS
OBJETIVO:	Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor, justificando aquellas diferencias retributivas =>25%

Nº	7.1
Medida	En los supuestos de suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo por nacimiento y cuidado de un/a menor de doce meses (artículo 48.4 ET), el periodo de ausencia no podrá suponer un obstáculo a efectos del devengo de la retribución variable que en su caso pudiera corresponder.

Nº	7.2
Medida	Seguimiento de diferencias salariales en registro retributivo por valoración de puestos de igual valor y por niveles profesionales de convenio colectivo. Esta información se facilitará con carácter anual a la Comisión de Seguimiento a través del registro retributivo.

AREA:	8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
OBJETIVO:	Garantizar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso sexual y elaborar un nuevo protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Nº	8.1
Medida	Revisión del actual protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo mediante un nuevo protocolo para la prevención y erradicación de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo en los términos del artículo 48 de la Ley Orgánica de Igualdad.

Nº	8.2
Medida	Difundir acciones de sensibilización, información y formación en materia de prevención frente a situaciones de violencia sexual, incluyendo información sobre el protocolo de denuncias de acoso sexual.

Nº	8.3
Medida	Mantener de manera permanente en un espacio específico para Igualdad en la intranet corporativa información sobre el protocolo.

Nº	8.4
Medida	Informar a la comisión de seguimiento del número de casos tramitados a través del protocolo y de las medidas adoptadas como resultado de la investigación realizada.

AREA:	9. SALUD LABORAL DESDE PERSPECTIVA DE GÉNERO
OBJETIVO:	Tener en cuenta la variable de género en la salud laboral

Nº	9.1
Medida	Considerar en las evaluaciones de riesgos variables relacionadas con el sexo

Nº	9.2
Medida	Formar en materia de igualdad a los/as integrantes del servicio de prevención para que incorporen la perspectiva de género en sus procedimientos.

Nº	9.3
Medida	En las reuniones de la comisión de seguimiento del Plan se facilitará información de siniestralidad laboral y bajas por incapacidad temporal desagregada por sexo.

Nº	9.4
Medida	En las sedes corporativas principales (Ciudad Grupo Santander y Juan Ignacio Luca de Tena 11-13) las trabajadoras embarazadas podrán solicitar una plaza de aparcamiento, teniendo prioridad sobre el resto de la plantilla.

Nº	9.5
Medida	En la metodología de evaluación de riesgos psicosociales utilizada por la empresa, se incluirá como unidad de análisis el Género.

AREA:	10. VIOLENCIA DE GÉNERO
OBJETIVO:	Luchar contra la violencia de género, garantizando los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género y facilitando medidas a las mujeres empleadas que acrediten dicha condición de acuerdo a la normativa aplicable.

Nº	10.1
Medida	La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, a ser posible con el mismo o similar Nivel de responsabilidad, que la Empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la Empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de doce meses, durante los cuales la Empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Nº	10.2
Medida	Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la Empresa a la mayor brevedad.

Nº	10.3
Medida	En el supuesto de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de doce meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez o la jueza podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Nº	10.4
Medida	La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, con ocasión de la declaración de la misma y para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo sin que por ello vea mermado su salario, durante un periodo máximo de seis meses, o a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos establecidos en el Convenio Colectivo o conforme al acuerdo entre la Empresa y la trabajadora afectada.

Nº	10.5
Medida	Se garantizará la privacidad de la trabajadora víctima de violencia de género en las bases de datos internas de la entidad para garantizar su seguridad efectiva

Nº	10.6
Medida	Las trabajadoras víctimas de violencia de género, que tengan préstamos en vigor podrán suspender durante un año los pagos de las cuotas mensuales correspondientes, en los términos y condiciones que se regulen en cada Empresa.

Nº	10.7
Medida	Bolsa única de 16 horas retribuidas para trámites administrativos relacionados con la situación de violencia de género.

Nº	10.8
Medida	Suscribir protocolos de colaboración con entidades que trabajen por la sensibilización e integración de mujeres VVG.

Nº	10.9
Medida	Campaña especial el 25N

Nº	10.10
Medida	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos en la legislación general, el convenio colectivo o el Plan de Igualdad a las víctimas de violencia de género que se publicará en el espacio sobre Igualdad que se habilite en la intranet corporativa.

Nº	10.11
Medida	Licencias retribuidas para acompañamiento a la asistencia sanitaria, psicológica y jurídica de hijos o hijas de personas trabajadoras que sean víctimas de violencia vicaria debidamente acreditada. Igualmente, se concederán estas licencias por hijos/as de mujeres empleadas víctimas de violencia de género, en relación con la situación psicológica y jurídica derivada de la situación de víctima de violencia de género de su progenitora.

Nº	10.12
Medida	Ayuda para gastos de traslado de 1.500 euros brutos para la mujer víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, para incorporarse en otro puesto de trabajo que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus centros de trabajo siempre y cuando ello le exija un cambio de residencia.

AREA:	11. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL
OBJETIVO:	Facilitar la corresponsabilidad y el equilibrio entre la vida profesional y la familiar

Nº	11.1
Medida	Se acuerda la posibilidad de disfrutar el permiso de lactancia mediante un permiso retribuido de 15 días hábiles a continuación de cualquiera de los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento. En caso de parto múltiple este permiso tendrá una duración de 10 días laborales adicionales. Este periodo no se verá reducido o eliminado en caso de excedencia por cuidado de un menor solicitada sin solución de continuidad tras el periodo de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento.

Nº	11.2
Medida	Cobertura de descansos por maternidad: En oficinas de la Red Comercial, con plantilla inferior a cinco personas, siempre que las necesidades del servicio no puedan ser atendidas de otro modo, se cubrirán las bajas por maternidad del personal encuadrado en los niveles retributivos 9 a 11 del grupo de Técnicos de Banca.

Nº	11.3
Medida	Traslados: La previsión incluida en el artículo 38 del convenio colectivo de banca relativa a que no podrán ser trasladados en los términos establecidos en dicho artículo, sin mediar su consentimiento, las personas en situación de embarazo, lactancia o reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas o de familiares dependientes de primer grado, se amplía en el caso de la situación de lactancia hasta el cumplimiento de los 12 meses por parte del/la menor.

Nº	11.4
Medida	Excedencias: El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada descendiente, tanto lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También se tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a y no desempeñe actividad retribuida. El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la Empresa, especialmente con ocasión de la reincorporación. Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que

	tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 si se trata de categoría especial. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional considerando, a estos efectos, las funciones en las que se encuadre su Nivel retributivo, según la clasificación que para ello se establece en los apartados 2.1 y 2.2 del artículo 14.2 del convenio colectivo de Banca, dentro de la misma plaza o, en cualquier caso, de conformidad con lo establecido en el artículo 40 del Convenio Colectivo, dentro de un radio de 25 Km. desde el centro del municipio donde la persona prestaba sus servicios. En las excedencias solicitadas por motivos familiares, se mantendrá durante la vigencia de las mismas la percepción de la compensación económica por hijo o hija a cargo, establecida en el Acuerdo de Mejoras Sociales Extra-Convenio. De igual manera, se mantendrán las condiciones especiales AMSEC en aquellos productos y servicios bancarios que se tuvieran contratados durante la situación en activo.
--	---

Nº	11.5
Medida	Se concederá permiso para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos o hijas menores de dieciocho años y de familiares mayores de primer grado de consanguinidad y afinidad que no puedan valerse por sí mismos/as. En estos supuestos, por tratarse de permisos no retribuidos, podrán establecerse mecanismos de compensación horaria.

Nº	11.6
Medida	Promover un uso eficiente y racional del mail, mediante la difusión por la Dirección de Guías y/o Recomendaciones que eviten su uso excesivo o innecesario, o el envío de mails fuera del horario laboral, salvo situaciones justificadas o de urgencia que no admitan demora.

Nº	11.7
Medida	Hipoteca cero: Durante el primer año de excedencia por cuidado de un menor de tres años, en el que legalmente se tiene reservado el puesto de trabajo, las personas empleadas que tengan préstamos hipotecarios o préstamos personales regulados en el AMSEC podrán suspender los pagos de las cuotas mensuales correspondientes.

Nº	11.8
Medida	Reducción de jornada. En los supuestos de reducción de jornada previstos en los apartados 2, 3 y 4 del artículo 35 del Convenio Colectivo, los límites de los préstamos por adquisición de vivienda o consumo del AMSEC no se verán afectados en sus límites de concesión por la disminución salarial que suponga la reducción de jornada.

Nº	11.9
Medida	Cheque Guardería: El Banco concederá a las personas de su plantilla, cheques guardería con un valor de 100 Euros por cada hijo o hija menor de 3 años, por cada mes del curso escolar en que éstos

	asistan a un Centro denominado de Educación Infantil, Escuela Infantil o Guardería, que cuente con la preceptiva licencia de apertura expedida por la Administración competente. A estos efectos, se entenderá curso escolar el periodo comprendido entre el 1 de septiembre y el 31 de julio del año siguiente, de modo que se entregarán cheques guardería hasta el 31 de julio del año en que el niño o la niña cumpla los 3 años. Para acceder a esta medida, bastará con remitir la correspondiente solicitud, así como adjuntar certificado de asistencia al Centro de Educación Infantil correspondiente, que deberá estar afiliado a la entidad emisora del Cheque Guardería. Asimismo, la entidad emisora del cheque-guardería será la encargada de gestionar la afiliación de aquellos Centros que pudieran no estar afiliados. En ningún caso los cheques guardería serán canjeables por dinero en efectivo o sustituidos por cualquier otro tipo de ayuda. Las personas adscritas a centros de trabajo que dispongan del servicio de Centro de Educación Infantil en el propio centro de trabajo, sólo accederán a este beneficio en el supuesto en que, habiendo solicitado plaza, no hubieran obtenido la misma y, en todo caso, hasta el momento en que le pudiera ser concedida. En el supuesto de inexistencia de guarderías adheridas a la red de la empresa proveedora de los cheques en un radio de 25 Km. del domicilio personal, siempre y cuando el niño o la niña esté matriculado/a en un centro de educación infantil, la propia empresa proveedora estudiará la viabilidad de otras alternativas de acuerdo con el centro de educación infantil.
--	---

Nº	11.10
Medida	Reincorporación progresiva: Se establece, una vez agotado el descanso legal disfrutado por nacimiento y cuidado de un menor, el periodo de acumulación de horas de lactancia o las vacaciones que se disfruten sin solución de continuidad, un proceso de reincorporación progresivo, sin merma de las percepciones económicas que le correspondan. Así, durante el primer mes de reincorporación tendrá derecho, previa petición, a la reducción del tiempo de trabajo de la mitad de la jornada, y durante el segundo mes a una reducción de $\frac{1}{4}$ de la misma, y todo ello sin merma económica. Esta medida sólo se podrá solicitar en el caso de que el periodo de descanso por nacimiento o cuidado de un/a menor a que tenga derecho se disfrute de manera completa y continuada en su duración establecida en la legislación vigente.

Nº	11.11
Medida	Excedencia solidaria: Las personas trabajadoras con más de un año de servicio efectivo en la empresa podrán solicitar hasta un año de excedencia con fines solidarios, siempre y cuando no hubieran disfrutado ningún otro periodo de excedencia en los siete años anteriores. Durante el tiempo de duración de la medida, se mantendrán las condiciones especiales AMSEC en los productos y servicios bancarios.

	La solicitud, que deberá cursarse con al menos un mes de antelación a la fecha de inicio, deberá acompañarse de la documentación que justifique las circunstancias alegadas, debiendo la empresa responder a la misma en plazo de un mes desde su recepción.
--	--

Nº	11.12
Medida	Publicación de un catálogo de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar y creación de un espacio sobre Igualdad y Conciliación en la Intranet Corporativa.

Nº	11.13
Medida	Acciones de sensibilización para fomentar la corresponsabilidad.

Nº	11.14
Medida	Incorporar a las entrevistas de salida de las personas que causen baja voluntaria preguntas relacionadas con la conciliación, la flexibilidad y la igualdad, con el fin de conocer si el cese puede haberse producido por aspectos relacionados.

Nº	11.15
Medida	Flexibilidad horaria durante la primera semana de inicio del curso escolar. La persona trabajadora con hijos/as de hasta tres años de edad, podrá disfrutar de una flexibilidad de una hora y media de entrada o salida al trabajo, siempre que queden salvadas las necesidades del servicio, para que, durante la primera semana del inicio del curso escolar del primer ciclo de educación infantil, pueda acompañarlos al centro escolar. Alternativamente, a petición de la persona trabajadora, previo acuerdo con el/la manager, esta flexibilidad se podrá disfrutar de manera fraccionada, utilizando 45 minutos a la entrada y 45 minutos a la salida del trabajo. El tiempo utilizado en dicha flexibilidad se deberá recuperar mediante acuerdo con el/la manager dentro de las dos semanas posteriores a su disfrute.

Nº	11.16
Medida	Facilitar a la comisión de seguimiento indicadores sobre el uso de las distintas medidas de conciliación por la plantilla.

Nº	11.17
Medida	En los supuestos de suspensión de contrato por nacimiento, adopción o acogimiento, el periodo de ausencia no podrá suponer un obstáculo a efectos del devengo de la retribución variable que en su caso pudiera corresponder.

Nº	11.18
Medida	Flexibilidad horaria: La Dirección de Grupo Santander ayudará a las personas de su equipo a conseguir un equilibrio adecuado entre la vida laboral y la vida personal y familiar.

	En este sentido, además de la flexibilidad horaria prevista en las disposiciones legales o convencionales o en acuerdos de empresa, y de la que tengan atribuida las personas directivas para organizar flexiblemente su jornada de trabajo, de forma que queden cubiertas las necesidades del servicio, podrán autorizarse otras medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo, siempre que igualmente queden debidamente cubiertas las necesidades del servicio, a quienes tengan a su cargo hijos o hijas menores o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de 65 años. Igualmente, en destinos en la Red Comercial en casos de maternidad, durante el año siguiente a la finalización de la suspensión por maternidad y a opción de la empleada, podrán solicitar la prestación de servicios en régimen de jornada continuada, quienes tuviesen jornada distinta. Salvadas las necesidades de servicio se favorecerá por la Dirección la resolución favorable del mayor número de solicitudes recibidas.
--	---

Nº	11.19
Medida	Reducción de jornada: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un/a familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a y no desempeñe actividad retribuida Los préstamos para adquisición de vivienda y los de consumo solicitados al amparo del AMSEC, no se verán afectados en sus límites de concesión por la disminución salarial proporcional que suponga la reducción de jornada.

Nº	11.20
Medida	Supuestos de reducción de jornada: En los supuestos de reducción de jornada, se vinculará la fijación de objetivos a la proporción de tiempo de trabajo efectivamente prestado.

Nº	11.21
Medida	Licencia por fallecimiento de familiares: El computo de la licencia por fallecimiento de familiares que se contempla en los apartados c) y d) del artículo 31 del vigente convenio colectivo, se iniciará el primer día laborable siguiente al del hecho causante en los supuestos en que este tenga lugar en un día no laborable.

Nº	11.22
Medida	Licencias no retribuidas: Podrán autorizarse licencias no retribuidas de hasta 1 mes de duración dentro del año natural, en los casos siguientes:

	• Adopción en el extranjero. • Sometimiento a técnicas de reproducción asistida. • Hospitalización prolongada por enfermedad grave del/de la cónyuge o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. • Acompañamiento en la asistencia médica de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad crónica o discapacidades graves. En supuestos excepcionales, por razones de orden familiar debidamente acreditadas, podrá estudiarse la ampliación del citado mes de licencia.
--	---

Nº	11.23
Medida	Horario especial en el último mes de embarazo: Esta medida podrá ser solicitada por aquellas empleadas embarazadas que quieran disfrutar de un horario especial durante el mes inmediatamente anterior a la fecha prevista para el parto, sin que se vea afectada su retribución. El horario que pueden disfrutar las empleadas que lo soliciten será de lunes a viernes de 9 a 14 horas. La solicitud deberá realizarse como mínimo un mes antes de la fecha estimada del parto, y deberá acompañarse de informe médico en que se indique la fecha prevista de parto, disponiendo la empresa de 15 días para responder.

Nº	11.24
Medida	Horario continuado para profesionales con hijos o hijas con discapacidad igual o superior al 45%: Esta medida, podrá ser solicitada por los y las profesionales con jornada partida que tengan un hijo o hija a su cargo con una discapacidad igual o superior al 45% y se acredite la circunstancia de que el/la cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida trabaje por cuenta propia o ajena. Igualmente podrán utilizar esta medida las familias monoparentales, siendo esta la formada por una única persona progenitora y los hijos o hijas a su cargo, siempre que disponga de documento legal que le acredite como familia monoparental. El disfrute de esta medida tendrá una duración indefinida, siempre y cuando se mantengan las condiciones para su concesión. La duración de la jornada continuada será igual, en cómputo diario, a la establecida en el Convenio Colectivo que resulte de aplicación. El inicio podrá flexibilizarse entre las 8:00 y las 9:30. Para acceder a esta medida se deberá cursar la solicitud mediante carta debidamente firmada, junto con la documentación que acredite las circunstancias alegadas. La petición deberá cursarse un mes antes de la fecha en la que se quiera empezar a disfrutar de la medida, salvadas las necesidades del servicio. La empresa contestará a cada solicitud en el plazo máximo de 15 días desde la fecha en que se curse, con el compromiso de resolver favorablemente el mayor número posible de solicitudes.

AREA:	12. COMUNICACIÓN Y CULTURA DE EMPRESA
OBJETIVO:	Seguir avanzando en consolidar una cultura en la Empresa que asegure la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, facilitando criterios para orientar la comunicación interna y externa para favorecer la igualdad de oportunidades.

Nº	12.1
Medida	Nombramiento de una persona responsable de los temas de igualdad.

Nº	12.2
Medida	Mantenimiento de los compromisos con el Distintivo igualdad en la Empresa, Certificado EFR y fomento de la obtención de acreditaciones en materia de igualdad y conciliación

Nº	12.3
Medida	Continuar realizando campañas divulgativas el día Internacional de la Mujer (08 de Marzo).

Nº	12.4
Medida	Medir la mejora de la percepción de la plantilla reflejada en los resultados de la encuesta Your Voice a través de las preguntas relacionadas.

Nº	12.5
Medida	Lanzamiento de retos / iniciativas en igualdad con el fin de que a través de ellos se promueva una cultura de igualdad de oportunidades

Nº	12.6
Medida	Elaboración y difusión de una guía de lenguaje no sexista.

Nº	12.7
Medida	Elaborar un espacio específico en la intranet destinado a Igualdad y Conciliación que se alimentará de contenidos relacionados, entre ellos, el Plan de Igualdad, el protocolo contra el acoso sexual, la guía de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, las recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje, las medidas destinadas a las víctimas de violencia de género, entre otros.

Nº	12.8
Medida	Evitar el uso de imágenes estereotipadas en todas las comunicaciones internas y externas.

Nº	12.9
Medida	Informar a proveedores sobre el compromiso con la Igualdad