

RESUMEN PLAN DE IGUALDAD EN BANCO SANTANDER

Índice

1. **ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL**
2. **INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA BANCO SANTANDER**
3. **RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.**
4. **OBJETIVOS GENERALES, CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS.**
5. **MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.**
6. **SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE IGUALDAD.**

CCOO

1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

a) Ámbito personal

El Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas que integren la plantilla de BANCO SANTANDER, S.A. indistintamente de su relación o tipo de contrato, e incluyendo al personal cedido por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios, de acuerdo con los artículos 10.2 del RD 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y 11.1 de la Ley 14/1994 de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

b) Ámbito territorial

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a todos los centros de trabajo de BANCO SANTANDER, S.A., que se encuentren ubicadas en cualquier parte del territorio del Estado español.

c) Ámbito temporal

Para alcanzar los objetivos establecidos en el Plan se establece un periodo de vigencia de cuatro años, desde el 31 de enero de 2023 y hasta el 31 de enero de 2027.

Tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan de Igualdad se iniciarán los trámites para llevar a cabo un nuevo proceso de negociación, en base a los informes de seguimiento anuales y evaluación final del presente Plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación.

Excepcionalmente, el presente Plan de Igualdad se mantendrá vigente en tanto en cuanto no resulte de aplicación un nuevo Plan de Igualdad.

2.- INFORME DE DIAGNÓSTICO: CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados de este análisis se han obtenido una serie de conclusiones, así como la identificación de áreas que requieren de la puesta en marcha de acciones correctoras y/o impulsoras.

En este sentido, la fase de diagnóstico toma como punto de partida la información, resultados y conclusiones de la situación en Banco Santander SA, incorporando los nuevos requerimientos de los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 en lo relativo al informe de registro retributivo, auditoría e infrarrepresentación femenina.

Las principales conclusiones del mismo teniendo en cuenta las características del Banco, se pueden resumir de la siguiente manera:

Principales conclusiones por área:

1. Proceso de selección y contratación:

El porcentaje de incorporaciones de mujeres es menor que el de hombres:

- Del total de la plantilla, con antigüedad inferior a un año hay un 54% hombres y 46% mujeres. Existe una representación equilibrada (al menos 40%-60%) en todos los tramos de edad, si bien el número de mujeres es inferior en todos los tramos de edad al de los hombres. Las incorporaciones a partir de los 45 años, mayoritariamente son de hombres.
- En el último año ha habido un 45% de mujeres en nuevas incorporaciones, aunque en un periodo de 5 años el porcentaje desciende ligeramente hasta el 42%. Cabe destacar que de los datos de currículums recibidos en 2021, sólo el 37% correspondían a mujeres.

Los hombres se incorporan en Niveles de convenio superiores a los de las mujeres, excepto en niveles más bajos 7, 9,10 y 11. No obstante, se observa una representación equilibrada (40%-60%) en las incorporaciones en niveles 4 a 11.

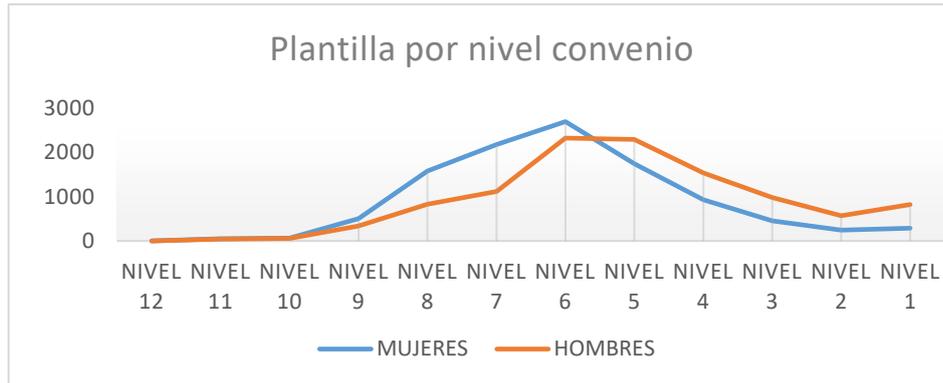
Las personas que realizan las tareas de selección y contratación no han recibido formación específica en materia de igualdad, aunque han realizado la formación general sobre sesgos inconscientes y diversidad e inclusión a disposición de la plantilla.

Se ha detectado que en el último expediente de despido colectivo, en la

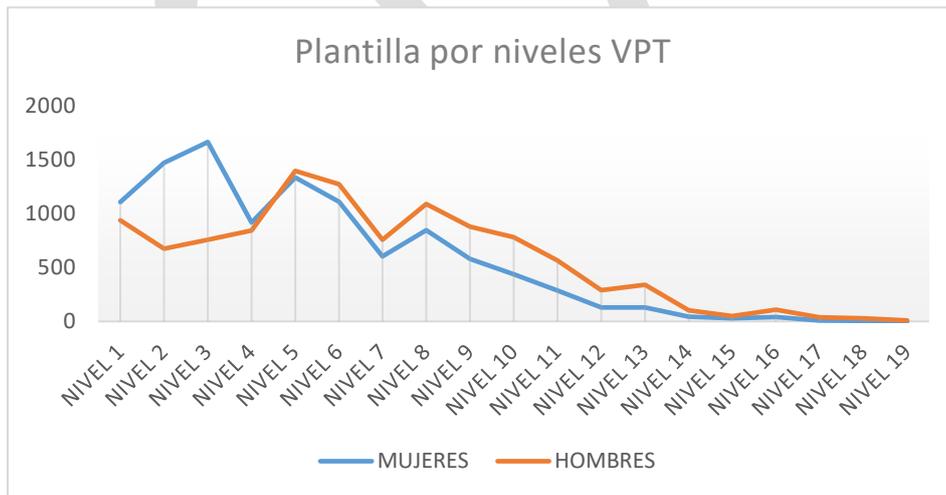
horquilla de personas menores de 50 años, el porcentaje de mujeres es superior.

2. Clasificación profesional

Las mujeres están infrarrepresentadas en los niveles de responsabilidad, tanto en Convenio colectivo, como VPT:



Nivel 12 = Nivel Acceso Convenio Colectivo



- La proporción de mujeres en los niveles 1 y 2 es inferior al 31% de los profesionales incluidos en dichos niveles, aunque se trata de un colectivo que representa el 8% de la plantilla total.
- Desde nivel 11 hasta el 5 incluido de convenio hay representación equilibrada (40%-60%) excepto en niveles 8 y 7. En alta dirección, donde solo hay un colectivo de 22 personas, el 13,64% son mujeres.
- La edad y antigüedad media de hombres y mujeres es muy similar en

todos los niveles de convenio.

En clasificación de Convenio de Banca, las mujeres se concentran hasta el nivel 6, a partir del cual, se reduce su presencia. Además, se encuentran concentradas dos niveles por debajo de los hombres.

En clasificación por VPT el 60% de las mujeres se concentran en los niveles 1 a 5 que corresponden a funciones de menor autonomía y responsabilidad.

3. Formación

La realización de formación está equilibrada entre hombres y mujeres.

Existe infrarrepresentación de formadoras (actualmente el 38%).

Las personas que realizan tareas de formación no han recibido formación específica en materia de Igualdad, si bien ha realizado la formación general sobre sesgos inconscientes y diversidad e inclusión a disposición de la plantilla.

Las personas en excedencia por cuidado de menores o familiares no tienen acceso para realizar actividades formativas, si bien pueden solicitarlo.

4. Promoción profesional

En 2020 ascendieron más hombres que mujeres (53% frente al 47%). En 2021 también, (55% frente al 45%). Aunque las mujeres siguen ocupando puestos de responsabilidad y de nivel de convenio más bajos que los hombres, se produce en dicho ejercicio un mayor porcentaje de promociones de hombres respecto a mujeres, que se incrementa con respecto a años anteriores (en todos los niveles excepto en 6). No obstante, destaca el dato de que solo el 35% de las candidaturas presentadas a procesos de Job Posting son de mujeres, si bien este proceso solo aplica en Centro Corporativo y Servicios Centrales de Santander España.

Se ha ascendido, sumando los años 2020 y 2021, a un 7,34% de la plantilla femenina, mientras que se ha promocionado a un 8,58% de los hombres, un 16,89% más de hombres que de mujeres.

Las promociones de nivel 7 a 1 se realizan por meritocracia.

Los hombres promocionan en general a edades más tempranas que la mujer.

5. Condiciones de trabajo y auditoría salarial

La plantilla está equilibrada. La proporción entre mujeres y hombres es correcta, la gran mayoría es indefinida y las coberturas mediante ETT y contratos temporales son mínimas.

Las nuevas incorporaciones son mayoritariamente indefinidas.

Se hace poco uso de las reducciones de jornada, así como de las excedencias, situación que pudiera deberse al amplio abanico de posibilidades de conciliación y medidas de flexibilidad establecidas en la organización, si bien no enteramente extendidas al personal de la red comercial con funciones y horarios de atención al público.

No obstante, la regulación existente en el XXIV Convenio Colectivo de Banca, no podemos realizar diagnóstico del teletrabajo al carecer de datos en la actualidad.

La plantilla desconoce el contenido de la Guía de Derechos digitales, que fue comunicada en 2021 a la plantilla.

6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

En Banco Santander tenemos un amplio abanico de medidas para la corresponsabilidad, si bien es necesario actualizarlas a las modificaciones normativas que ha habido.

No se dispone a día de hoy de datos fiables sobre uso de las medidas existentes, alguna de las cuales en materia espacial y temporal sólo son de aplicación en Servicios Centrales.

Se observa que la gran mayoría de las medidas de conciliación son utilizadas por mujeres. Con carácter general se detecta que los niveles más elevados no acceden a medidas de conciliación, independientemente del género.

7. Infrarrepresentación femenina

Se observa que las posiciones más altas, tanto en retribución como en VPT están masculinizadas mientras que las más bajas están feminizadas, por lo

que se requiere un plan de medidas que reduzcan esta desigualdad.

8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Aunque el banco tiene un protocolo contra el acoso sexual, se detecta su desconocimiento por parte de la plantilla. El protocolo se encuentra publicado en la intranet corporativa.

9. Salud laboral desde la perspectiva de género

No se aprecia una diferenciación de género en salud laboral, aparte de la especial protección al embarazo y lactancia, dada la actividad que se desarrolla en la empresa, si bien es cierto que al aportar los datos de siniestralidad laboral se producen más accidentes de trabajo en el caso de las mujeres aunque la mayor parte de los accidentes son in itinere. Por otra parte se observa igualmente un mayor número de bajas médicas IT derivada de contingencias comunes, de corta duración, en mujeres que en hombres.

10. Comunicación y cultura de empresa

Todas las comunicaciones realizadas por el Banco guardan un especial cuidado en su contenido en cuanto a la diversidad e inclusión.

No existe desarrollada en la organización una guía de lenguaje no sexista, utilizando el sexo masculino en las comunicaciones internas y externas, así como en la denominación de los puestos.

11. Violencia de género

No existe en el banco un registro ni un protocolo de actuación en caso de situaciones de violencia de género, remitiéndose directamente a los derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género en el convenio colectivo, que se encuentran incluidos en anteriores planes de igualdad.

3.- RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Nos remitimos en este punto a las conclusiones expresadas en el Informe de Auditoría Retributiva, en Págs. 42 y s.s., resaltando simplemente en este informe de conclusiones los siguientes puntos:

a) Valoración de puestos de trabajo

Banco Santander, con la finalidad de cumplir con lo establecido en los artículos 4 y 8 del RD 902/2020, con la participación de una consultora externa especializada, ha realizado una valoración de puestos de trabajo que ha dado lugar a 19 niveles de comparación, conforme al valor relativo de los puestos de trabajo y en base a unos factores de contribución definidos y ponderados.

Dicho sistema de valoración de puestos se ajusta al sistema de puntos por factor que recoge el propio RD 902/2020 en su artículo 8, cumpliendo con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

b) Diferencias retributivas

Según INE, la brecha salarial en España en 2020 para trabajos a tiempo completo se sitúa en el 8,20%. Para personas trabajadoras con contrato indefinido es del 20,46% y para actividades financieras se sitúa en el 24,1%.

Se observa que las mujeres perciben en general menos salario que los hombres, tanto con datos VPT como en niveles de Convenio Colectivo, si bien en ningún caso las diferencias en retribución total en niveles VPT y Convenio Colectivo son =>25% y en general las diferencias se reducen en mediana.

Las diferencias retributivas son consecuencia, entre otras cuestiones, de la existencia de cierta segregación vertical, identificándose que a mayor nivel de responsabilidad existe mayor porcentaje de hombres, así como que las mujeres están más concentradas en puestos administrativos y en unidades de apoyo y soporte y menos en áreas de negocio y de responsabilidad, donde se suelen tener mayores salarios.

c) Vigencia

El Banco asume el compromiso de mantener el seguimiento en materia de igualdad retributiva durante la vigencia del Plan de Igualdad. La Auditoría Salarial tendrá la vigencia del plan de igualdad.

4.- OBJETIVOS GENERALES, CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS.

Los objetivos generales del presente Plan de igualdad son los siguientes:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.
- Integrar la perspectiva de género transversal en la cultura de la empresa y especialmente en la gestión de los recursos humanos.
- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
- Fomentar una presencia equilibrada de mujeres y de los hombres en todos los ámbitos y niveles profesionales.
- Fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.
- Promover los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género y facilitar medidas adicionales que contribuyan a su protección y a mejorar su situación.

Tras la elaboración del Diagnóstico de Situación se han establecido como objetivos específicos del presente Plan de Igualdad los siguientes:

a) Objetivos cualitativos:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, 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.
- 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.
- Tener en cuenta la variable de género en la salud laboral
- Garantizar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso sexual y elaborar un nuevo protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

- 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.
- Facilitar la corresponsabilidad y el equilibrio entre la vida profesional y la familiar
- 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.

b) Objetivos cuantitativos:

- Promover la composición equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles profesionales de la empresa, de acuerdo con el sistema de valoración de puestos de trabajo vigente en la empresa.
- 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.
- 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.
- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor, justificando aquellas diferencias retributivas =>25%
- Incrementar el número de mujeres en los niveles 1 a 4 del convenio colectivo.
- Incrementar el porcentaje de mujeres en puestos de dirección de oficina.

5.- MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Teniendo en cuenta los objetivos específicos del Plan de Igualdad, se han desarrollado una serie de medidas concretas en las siguientes áreas de actuación:

- 1.- Selección y Contratación.
- 2.- Clasificación profesional.
- 3.- Formación.
- 4.- Promoción profesional
- 5.- Infrarrepresentación femenina.
- 6.- Condiciones de trabajo y auditoría salarial.
- 7.- Valoración de puestos y diferencias retributivas.
- 8.- Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo.
- 9.- Salud laboral
- 10.- Violencia de Género.
- 11.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- 12.- Comunicación y sensibilización.

El desarrollo de dichas medidas se recoge en el documento **Anexo**, donde se han incluido tanto los objetivos de las mismas como las acciones, plazo de ejecución y responsable de llevarlas a cabo.

6.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE IGUALDAD.

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será realizado por la Comisión de Evaluación y Seguimiento, que se creará para evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos marcados y de las medidas incluidas en el Plan.

Para ello, el Área de Relaciones Laborales realizará un informe con los datos correspondientes a los indicadores establecidos en el Plan de Igualdad y conclusiones que anticipará a las representaciones sindicales 15 días antes de la reunión de la Comisión de Evaluación y Seguimiento. El registro retributivo se llevará a cabo con carácter anual, con datos a 31 de diciembre de cada año y se remitirá a la Comisión de Seguimiento antes del 28 de febrero del año siguiente.

Independientemente de lo anterior, la Comisión de Evaluación y Seguimiento elaborará un informe de evaluación del Plan de Igualdad transcurridos dos años de su vigencia y un informe de evaluación final con motivo de la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad, con datos a 31 de diciembre de 2026, en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como las repercusiones de las mismas en la organización.