

Nos negamos de nuevo a firmar la renovación del Distintivo de Igualdad

## La igualdad que no llega

El día 3 de julio se reunió la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, tras más de año y medio sin celebrarse. En ella, recibimos información sobre plantilla con datos desglosados por género tras el proceso de fusión y reorganización de personal y Oficinas.

Aunque a simple vista pueda parecer que las mujeres incrementan su presencia, esto es consecuencia directa de las salidas por prejubilación, mayoritariamente de hombres, no por la puesta en marcha de políticas encaminadas a aumentar la representación femenina.

Esta representación va disminuyendo según vamos subiendo en la pirámide hasta llegar a **una** Directora Territorial y **ninguna** mujer en el colectivo de Alta Dirección de Santander España (compuesto por 19 hombres). Los grandes proyectos del Banco para la detección del talento femenino y su lanzamiento hacia el liderazgo se quedan en eso: teoría que no se aplica.

Otros datos destacables: las mujeres suponen ya el 42,76% de la plantilla. Si lo desglosamos vemos que en Santander España la cifra se incrementa hasta el 43,58%. Sorprende aún más que en la Red ocupen funciones operativas en un 44,70%, por encima de su representación.

Estas cifras, que poco se diferencian de otras recibidas con anterioridad, vienen a darnos la razón: **No puede existir igualdad real sin establecer medidas de acción positiva** en materia de RRHH dirigidas a que las mujeres alcancen los puestos en los que su representación no es proporcional a la de su presencia en la plantilla y sin un verdadero cambio de cultura.

Porque nos esperábamos este resultado y por otros hechos que agreden directamente a la conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres y hombres de Banco Santander, porque la maternidad y la cultura presentista tienen una repercusión negativa directa en la promoción y carrera profesional de las mujeres, por

segundo año consecutivo desde **CCOO no hemos firmado el apoyo a la renovación del Distintivo de Igualdad** otorgado por el Ministerio.

No alcanzaremos la igualdad dejando la conciliación de lado y ésta no se puede producir si no se realizan políticas dirigidas a motivar a la plantilla, acercándola a su domicilio y así conciliar su vida personal con la laboral.

Un 73% de la plantilla está en la Red. Una plantilla que se siente desbordada por el exceso de burocracia y los controles redundantes, que además se encuentra con una plataforma tecnológica inadecuada e ineficiente. Desmotivada por un sistema de objetivos e incentivos arbitrario e irracional, donde las reducciones de jornada por cuidado de hijos o hijas o personas dependientes siguen penalizando a aquellas personas (mujeres en su mayoría) en funciones comerciales.

Por ello, desde **CCOO** hemos vuelto a pedir la inmediata puesta en marcha de las medidas adoptadas en el Acuerdo de fusión para que no vean lastrada su retribución variable ni su evaluación del desempeño, y así no sean consideradas una carga para alcanzar los objetivos en sus Oficinas.

Desde **CCOO** siempre hemos considerado que la mejor oportunidad para avanzar es el diálogo. Aportamos soluciones e Ideas en todos los ámbitos y canales (como las aportadas en el segundo reto de Santander Ideas), pero no vamos a consentir que se vulneren los acuerdos firmados. Ya hemos judicializado algunos casos donde se nos ha negado la posibilidad de negociar y los resultados han sido positivos, como la reciente sentencia de Galicia donde se determina que Banco Santander ha vulnerado derechos fundamentales y ha discriminado por razón de sexo, obligando a incorporar a su puesto a una compañera, madre con reducción de jornada a la que trasladaron alejándola aún más del domicilio familiar.

7 de julio de 2014

*(fiesta san fermin)*



# EXIGE

MÁS EMPLEO,  
MÁS IGUALDAD,  
MÁS CORRESPONSABILIDAD



**mujeres**