Comisión de seguimiento del plan de igualdad de la mujer

El pasado 18 de febrero, tuvo lugar la comisión de seguimiento del plan de igualdad, donde la representación empresarial ofrecía el diagnóstico sobre los aspectos más relevantes de la situación de la mujer durante el ejercicio 2020 en Banco Santander. Para realizar una comparativa en la evolución de ésta, se hace necesario exponer los resultados correspondientes al año 2019 y 2020, donde se puede observar que actualmente casi contamos con una plantilla equiparada en género.

El banco nos informa…

A tenor de los datos facilitados por la empresa, hemos podido comprobar que existe cierta mejora en los índices de promoción dentro de los 6 primeros niveles, si bien aún queda camino por recorrer para alcanzar el objetivo propuesto, de cara a 2025, de conseguir que un 30% de mujeres ocupen puestos directivos. Así mismo , se mantiene el compromiso de acabar con la brecha salarial.

Durante la exposición de los datos, se retomaron en unos casos y se añadieron en otros, distintas

	2019	2020
HOMBRES	52,58	51,91
MUJERES	47,42	48,09

herramientas para la captación, selección, desarrollo y formación del talento. La empresa ha destacado como causa de la ralentización en la implantación de las mismas, la supresión de talleres formativos presenciales (que estaban previstos y fueron cancelados por el COVID), además de la ejecución del actual expediente de regulación de empleo.
La empresa confirma que durante el año pasado tuvo lugar la auditoría externa por parte de la Empresa EFR, de la cual se obtuvo la recertificación para los próximos 3 años, ampliando el distintivo de Igualdad al ponerse en valor el compromiso recogido en el plan de igualdad del 2018. El banco ha dado un paso más, y se ha adherido al programa de igualdad de género del Pacto Mundial de Naciones Unidas (TARGET GENDER EQUALITY).

Nos traslada temas relativos a…

- Las Becas Talento Mujer a través de formaciones post-grados o Máster en carreras STEM.
- Programa de Mujer a Mujer, para mujeres con situación de violencia de género
- Becas Santander Women, para que mujeres que tengan entre 5 y 12 años de experiencia puedan optar por planes de desarrollo de carrera y optar a puestos directivos.
- Programa Explorer (1 Edición), donde se trabaja el desarrollo sostenible para la igualdad de género.
- Networking, Women in Tech (para aumentar el número de mujeres en este sector de la Tecnología)
- El Programa Reencuentra, con el fin de facilitar la integración de las mujeres que han estado alejadas del mercado laboral.

El programa próximo a lanzar en estos días con motivo del Día de la Mujer, será el de **LIDERAZGO INCLUSIVO Y RESPONSABLE**, que pretende incorporarse paulatinamente a la **CULTURA EMPRESARIAL DE NUESTRA ENTIDAD.**

La Empresa indica que será a mediados del mes de enero de 2.022, cuando tendrá lugar la revisión del Plan de Igualdad con las diferentes representaciones sindicales con el objeto de recoger una presencia igualitaria en todos los niveles de la organización y obtener así, un acuerdo a nivel grupo.

19 de enero de 2021
C 1 - 2021

Fitc propone…

Desde FITC se reconoce el esfuerzo que la entidad realizó durante el confinamiento, en dotación de equipos móviles, tanto de telefonía como informáticos, que facilitaron la conciliación a todos los empleados/as.

El banco acepta nuestra petición y nos comunica que en breve podremos acceder a una GUIA que explicará todo el proceso de la maternidad/paternidad desde el inicio de la solicitud por parte del empleado/a, plazos y resto de trámites administrativos necesarios para que se pueda acceder de una forma más directa, sencilla y completa.

FITC ha trasladado la preocupación actual en la que nos encontramos, demandando soluciones al problema que existe en las diferentes territoriales a la hora de solicitar la REDUCCION DE JORNADA, señalando que sería conveniente aportar mayor claridad y rapidez en su respuesta, a fin de que la conciliación no pueda verse en ningún caso comprometida. La Empresa argumenta que actualmente se están analizando todas las situaciones de Reducción de Jornada en consonancia y buscando equilibrio con las necesidades de servicio de cada segmento y evitar así, problemas organizativos. FITC seguirá fielmente el propósito puesto de manifiesto por parte de la empresa de conciliar y estudiar caso a caso, en los términos expuestos en la propia reunión.

Una vez más, FITC solicita a la Empres MAYOR DENSIDAD DE LA CAPILARIDAD en las acciones formativas y de desarrollo del talento a través de las distintas Territoriales, con el fin de que la CULTURA EMPRESARIAL DE LIDERAZGO INCLUSIVO cale al máximo en todas las unidades de negocio.

Desde FITC queremos trasmitiros NUESTRA INQUIETUD Y CONTINUO COMPROMISO para acceder a una IGUALDAD CON UN AUTENTICO PLAN con el que afrontar nuestra labor diaria como MADRES Y COMO TRABAJADORAS.