

**Adecuación de objetivos a la jornada real: CONSEGUIDO!**

La Igualdad por Convenio

El 25 de octubre se reunió la **Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad**, de la que **CCOO** forma parte como firmantes del Acuerdo.

En ella, se nos presentó el diagnóstico de la situación de la mujer en Banco Santander a fecha 30 de septiembre. Asimismo, nos entregaron los datos solicitados por **CCOO** en la anterior reunión de noviembre de 2015, con los que realizar un estudio sobre la existencia o no de brecha salarial.

Observamos que la situación de la mujer en Banco Santander se acerca a la paridad, pero esta proporción de mujeres en plantilla no se debe a su mayor presencia gracias a las políticas activas de igualdad desarrolladas por la Empresa, sino más bien a una mayor salida de los hombres (por prejubilación o jubilación).

Esta inacción viene a darnos la razón: **sólo se conseguirá la Igualdad Real en todos los grupos, funciones, niveles y salarios cuando se lleven a cabo políticas activas dirigidas a eliminar las diferencias, por ello, y en cumplimiento del art. 54.4 del XXIII Convenio Colectivo hemos exigido a la Empresa una nueva reunión en la que establecer "objetivos numéricos y temporales, adecuados a nuestra realidad y circunstancias concretas en aras a lograr la paridad de género en aquellos niveles donde existen desequilibrios"**.

Nos entristece que a estas alturas tengamos que exigir la igualdad en Banco Santander, Empresa pionera en el sector en la firma de un Plan de Igualdad, por imposición legal y no por una apuesta real, firme y decidida.

A pesar de ello, nos congratulamos de que **a través de la negociación colectiva seguimos avanzando** en equiparación de derechos y permisos a las parejas de hecho con las casadas (15 días de licencia al registrarse, derecho al seguro colectivo del cónyuge superviviente, permisos por acompañamiento, límites para préstamos,...) e incluso mejorando en la protección y la atención de los derechos de las compañeras víctimas de

violencia de género por encima de las establecidas en la Ley de 2004.

Por tanto, **CCOO no dejaremos de seguir reclamando el valor de la Comisión de Seguimiento y aportando propuestas a la misma, a las que exigimos respuestas:**

- Apertura del Plan Flexible para guardería durante todo el año.
- Fomento del cambio de cultura real, eliminando campañas publicitarias tendentes a mantener los roles.
- Modificación de criterios en la incorporación progresiva tras la maternidad donde las vacaciones pendientes no penalicen.

Pedimos aclaración en mesa sobre los efectos en la nómina (negativa) durante la baja por maternidad en el cambio de pagas establecido por Convenio para 2017, a lo que nos indicaron que ya no deberían sufrir esas regularizaciones o en todo caso serían mínimas.

También, manifestamos nuestra queja sobre la problemática generada con **las reducciones de jornada cuando el horario de la Oficina es más amplio que en la Red** (como es el caso de las Oficinas de Grandes Superficies o Select) o en las ocasiones donde se realizan comisiones de servicios sin tener en cuenta este hecho, diciendo que estas actuaciones nada tienen que ver con las políticas de igualdad que el Banco difunde.

Finalmente, y tras tres años de insistencia, negociación, reclamaciones de las compañeras siguiendo nuestras indicaciones y tras nuestra **última advertencia de judicializar el problema** tenemos que congratularnos porque, según nos comunicaron ayer, **durante el primer trimestre de 2017 entrará en funcionamiento la herramienta fijada en el Plan de Igualdad que vinculará la fijación de objetivos a la proporción de tiempo de trabajo efectivamente prestado**, eliminando así la doble penalización de estas compañeras: por objetivos trimestrales y en la evaluación del desempeño.