PLAN DE IGUALDAD

Índice

1.- INTRODUCCIÓN

2.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

4.- INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA BANCO SANTANDER

5.- RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

6.- OBJETIVOS GENERALES, CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS.

7.- MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

8.- MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

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

10.- COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

11.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

12.- CLAUSULA FINAL

1.- INTRODUCCIÓN: *DECLARACIÓN INSTITUCIONAL SOBRE LA IGUALDAD Y EL PLAN DE IGUALDAD Y COMPROMISO DEL BANCO Y LAS REPRESENTACIONES SINDICALES FIRMANTES.*

1.- La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se promulgó en nuestro país la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2.- Banco Santander y las Representaciones Sindicales firmantes han venido expresando reiteradamente su decidido y firme compromiso en la defensa del principio de igualdad de oportunidades, promoviendo al propio tiempo en su ámbito laboral distintas iniciativas y acciones de diversa naturaleza para favorecer su efectiva vigencia.

3.- Por su parte las Representaciones Sindicales firmantes han venido transmitiendo a la empresa su preocupación por el efectivo desarrollo de este principio, así como su interés por impulsar medidas dirigidas a remover los obstáculos para el acceso al empleo, facilitar las posibilidades de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal, y garantizar el tratamiento equitativo en el desarrollo, promoción profesional, y condiciones de trabajo en general.

4.- Tras la entrada en vigor de la ley 3/2007, y en orden a configurar un marco más favorable para su desarrollo, el Banco y las Representaciones Sindicales mantuvieron diversas reuniones y conversaciones tendentes a concretar nuevas iniciativas y líneas de actuación que contribuyeran a la consecución de los objetivos y finalidades previstos en la referida Ley, a la vez que a revisar los contenidos del Acuerdo suscrito en 27 de abril de 2005, sobre medidas de conciliación y para la igualdad de oportunidades, mediante la incorporación de otros actualizados y más innovadores. Fruto de ello, se acordó un Plan de Igualdad en Banco Santander en octubre de 2007, el primero del sector financiero en suscribirse y uno de los primeros a nivel general, que ha sido revisado con posterioridad hasta en dos ocasiones, siendo por tanto el presente el segundo Plan de Igualdad de Banco Santander SA.

5.- Asimismo, debe destacarse que la suscripción por parte de España del C190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, publicada en el BOE de 16 de julio de 2022 o normas recientes que han venido a modificar la Ley 3/2007, en particular el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y más recientemente la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual, hacen precisa una actualización del plan de igualdad vigente desde 2018, ocasión que las partes consideran una oportunidad para actualizar y mejorar las medidas actuales para diseñar un instrumento más efectivo para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

2.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado por la Comisión negociadora**,** constituida al efecto por las siguientes partes: la Dirección de Empresa y por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, representadas por:

- Representación de la empresa BANCO SANTANDER, S.A.

  Ana I. Benavides Pizarro
  Eugenio Temes Fuertes
  Francisco M. Crego Rivas
  Rosa Mª Sánchez Repiso
  Fulgencio Romera Sánchez
  Ana Irusta Olondo
  Belén Cano Polo
  Manuel Jiménez Sillero
  Carmen Golvano De Miguel
  Beatriz Lopez-Rioboo Pérez-Cepeda
  Montserrat Cantó Pérez
  José Manuel Fernández de Trocóniz Fernández
  Marta Merino Brigidano

- Representación legal de las personas trabajadoras:

  CCOO, con una representación en la empresa del 38,51%:
  Noemí Trabado Gago
  Susana Bermúdez Matute
  Javier De Dios Bernal
  Esther Gómez Balta
  Mª Isabel Cámara Parra

  UGT, con una representación en la empresa del 22,69%:
  María Luisa Franco Lozano
  Yolanda Reche Pérez
  Julia Pugachova Alba

  FITC, con una representación en la empresa del 17,46%:
  Diego Castañeda Peña
  Vanessa De la Fuente Salvago

  CGT, con una representación en la empresa del 11,94%:
  Vanesa Casado Rozalén
  Noelia Romero Grados

  STS, con una representación en la empresa del 4,33%:
  Alejandra Rendueles Valdés

En su conjunto ostentan el 94,93% de la representación sindical existente en Banco Santander.

Ambas partes cuentan con la legitimidad necesaria a tenor de art. 5 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

3.- 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, las condiciones recogidas en el presente plan de igualdad seguirán siendo de aplicación en tanto en cuanto no resulte de aplicación un nuevo plan de igualdad.

4.- 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.

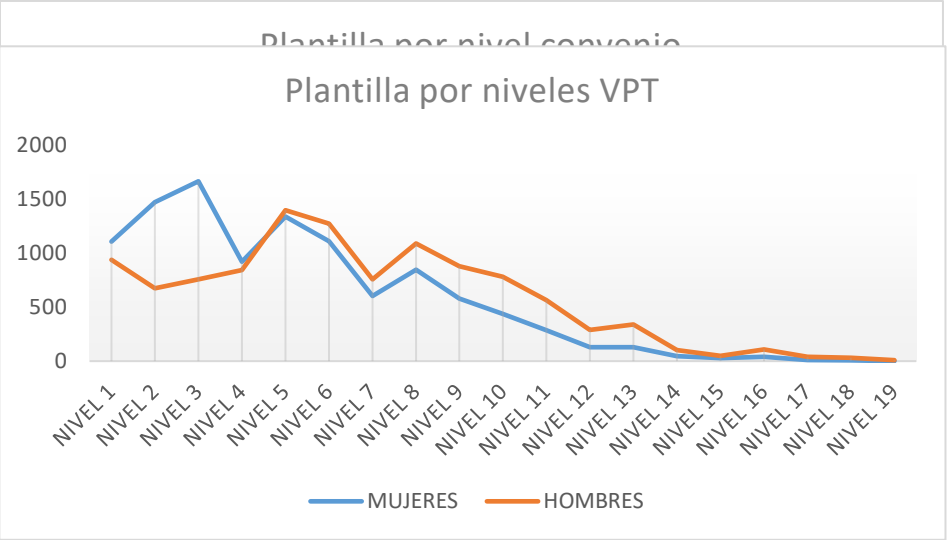
Las personas que realizan las tareas de selección y contratación no han recibido formación específica en materia de igualdad, aunque han realizado la formación general sobre sesgos inconscientes y diversidad e inclusión a disposición de la plantilla.

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

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. Retribuciones y Auditoría salarial.

La información referida a las conclusiones de retribución y auditoría salarial se encuentran recogidas en el apartado correspondiente a los resultados de la Auditoría Retributiva del presente Plan.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

11. 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.

12. 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.

5.- 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.

d) Plan de Actuación

Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor, justificando aquellas diferencias retributivas => 25%

6.- 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.

7.- 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.

8.- MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Para el cumplimiento de las funciones de evaluación y seguimiento del presente Plan de Igualdad, BANCO SANTANDER se compromete a facilitar los recursos materiales y humanos necesarios, en especial, aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados, con una antelación de al menos 15 días, de forma que facilite su análisis previo.

La dirección del BANCO SANTANDER será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la comisión de evaluación y seguimiento de Plan de Igualdad.

9.- 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, de acuerdo con el siguiente calendario:

MEDIDA	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN
1.1.	31/12/2023	30/06/2024
1.2	31/12/ 2024	30/06/2025
1.3	31/12/2024	30/06/2025
1.4	31/3/2023	31/12/2023
1.5	31/3/2023	31/12/2023
1.6	31/3/2023	31/12/2023
1.7	31/12/2023	30/06/2024
1.8	31/3/2023	31/12/2023
1.9	31/03/2023	31/12/2023
1.10	31/03/2023	31/12/2023
1.11	31/06/2023	31/12/2023
1.12	31/12/2023	30/06/2024
1.13	30/06/2023	31/12/2023
2.1	31/12/2026	30/06/2027
2.2	31/12/2026	30/06/2027
2.3	30/06/2024	31/12/2024
2.4	31/12/2023	30/06/2024
2.5	31/12/2024	30/06/2025
3.1	31/12/2023	30/06/2024

3.2	31/12/2024	30/06/2025
3.3	31/12/2024	30/06/2025
3.4	31/12/2023	30/06/2024
3.5	31/12/2024	30/06/2025
3.6	31/12/2024	30/06/2025
3.7	31/3/2023	31/12/2023
3.8	31/12/2024	30/06/2025
3.9	31/12/2024	30/06/2025
3.10	31/12/2024	30/06/2025
3.11	31/12/2024	30/06/2025
3.12	31/12/2024	30/06/2025
3.13	31/12/2024	30/06/2025
3.14	30/06/2023	31/12/2023
3.15	30/06/2023	31/12/2023
4.1	31/03/2023	31/12/2023
4.2	31/03/2023	31/12/2023
4.3	31/03/2023	31/12/2023
4.4	30/06/2023	31/12/2023
4.5	31/12/2023	30/06/2024
4.6	31/03/2023	31/12/2023
4.7	31/03/2023	31/12/2023
4.8	31/12/2023	30/06/2024
4.9	31/12/2023	30/06/2024
5.1	30/06/2023	31/12/2023
5.2	31/12/2023	30/06/2024
5.3	31/03/2023	31/12/2023
5.4	31/12/2026	30/06/2027
5.5	31/12/2026	30/06/2027

6.1	31/03/2023	31/12/2023
6.2	31/12/2023	30/06/2024
6.3	30/06/2023	31/12/2023
6.4	31/12/2023	30/06/2024
6.5	31/12/2023	30/06/2024
6.6	30/06/2023	31/12/2023
6.7	31/12/2024	30/06/2025
6.8	31/12/2023	30/06/2024
6.9	31/12/2023	30/06/2024
7.1	30/06/2023	31/12/2023
7.2	30/06/2023	31/12/2023
8.1	30/06/2023	31/12/2023
8.2	31/12/2024	30/06/2025
8.3	31/12/2023	30/06/2024
8.4	30/06/2023	31/12/2023
9.1	31/12/2023	30/06/2024
9.2	31/12/2024	30/06/2025
9.3	31/12/2023	30/06/2024
9.4	31/03/2023	31/12/2023
9.5	31/03/2023	31/12/2023
10.1	30/06/2023	31/12/2023
10.2	30/06/2023	31/12/2023
10.3	30/06/2023	31/12/2023
10.4	30/06/2023	31/12/2023
10.5	30/06/2023	31/12/2023
10.6	30/06/2023	31/12/2023
10.7	30/06/2023	31/12/2023
10.8	30/06/2023	31/12/2023

10.9	31/12/2023	30/06/2024
10.10	31/12/2023	30/06/2024
10.11	31/03/2023	31/12/2023
10.12	31/03/2023	31/12/2023
11.1	31/03/2023	31/12/2023
11.2	31/03/2023	31/12/2023
11.3	31/03/2023	31/12/2023
11.4	30/06/2023	31/12/2023
11.5	31/03/2023	31/12/2023
11.6	31/12/2023	30/06/2024
11.7	31/03/2023	31/12/2023
11.8	31/03/2023	31/12/2023
11.9	30/04/2023	31/12/2023
11.10	31/03/2023	31/12/2023
11.11	30/06/2023	31/12/2023
11.12	31/12/2023	30/06/2024
11.13	31/12/2024	30/06/2025
11.14	31/03/2023	31/12/2023
11.15	31/03/2023	31/12/2023
11.16	31/12/2023	30/06/2024
11.17	30/06/2023	31/12/2023
11.18	30/06/2023	31/12/2023
11.19	30/06/2023	31/12/2023
11.20	30/06/2023	31/12/2023
11.21	30/06/2023	31/12/2023
11.22	30/06/2023	31/12/2023
11.23	30/06/2023	31/12/2023
11.24	30/06/2023	31/12/2023

12.1	30/06/2023	31/12/2023
12.2	30/06/2023	31/12/2023
12.3	30/06/2023	31/12/2023
12.4	30/6/2023	31/12/2023
12.5	31/12/2024	30/06/2025
12.6	30/06/2023	31/12/2023
12.7	31/12/2024	30/06/2025
12.8	31/03/2023	31/12/2023
12.9	31/12/2023	30/06/2024

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.

10.- COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Comisión de evaluación y seguimiento tendrá la responsabilidad de realizar la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad, y está compuesta por 12 personas integrantes de la representación de la empresa y 12 personas integrantes de la parte social, una por cada representación sindical firmante de CCOO, FITC, UGT, CGT y STS, completándose hasta las 12 personas integrantes estipuladas en función del porcentaje de representación del sindicato en la empresa:

3	CCOO
3	FITC
3	UGT
2	CGT
1	STS
12	

En cualquier caso, sus votos serán ponderados en función de la proporcionalidad derivada de la representación real de cada organización sindical según los resultados obtenidos en las últimas Elecciones Sindicales realizadas.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Igualdad se dejará constancia mediante la elaboración de la correspondiente Acta de la reunión en la que deberá recogerse los contenidos tratados en las mismas.

Funciones:

- Seguimiento y análisis de los diferentes indicadores negociados y acordados en todas y cada una de las medidas del presente Plan de Igualdad.
- Mantener reuniones semestrales, debiendo facilitarse información sobre el seguimiento de las medidas establecidas en el presente plan de igualdad.
- Elaboración y aprobación de los informes de evaluación intermedia y final del Plan de Igualdad.
- Para el ejercicio de sus funciones la Comisión de Igualdad se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquier de las partes.
- Revisión, adaptación y modificación del Plan de igualdad cuando sea necesario al concurrir las circunstancias previstas en la normativa legal o convencional de aplicación.

11.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN CONFLICTOS

El Plan mantendrá su aplicación y vigencia siempre que no se produzcan alteraciones sustanciales en las circunstancias en que el mismo ha sido objeto de negociación, y que su contenido resultara de difícil aplicación a criterio razonado de las partes. En tal caso, las partes podrán comunicar dicha circunstancia en el ámbito de la Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad, pudiéndose abrir un nuevo proceso negociador con toda la RLPT para lograr la adecuación del Plan al nuevo contexto, realizando las modificaciones oportunas y manteniendo su vigencia y aplicación hasta alcanzar un acuerdo.

En caso de discrepancia o desacuerdo que pudieran surgir en la aplicación de seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad, las partes acuerdan intentar resolverlas previamente en el seno de la propia Comisión de Evaluación y Seguimiento, sin perjuicio de las vías legales que las Partes tienen a su disposición en caso de que se mantenga la discrepancia o el desacuerdo.

12.- CLAUSULA FINAL

El presente Plan de Igualdad sustituye, en cuanto a las materias que en él se contienen, a la regulación que de las mismas pudieran existir en otros acuerdos o normas internas de la empresa, y en concreto sustituye al primer Plan de Igualdad, que quedará sin efecto desde la entrada en vigor del presente Plan de Igualdad.

Anexo cuadro medidas

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
Indicadores de evolución	Evidencia documental de las ofertas de empleo
Responsable Implantación	RRHH / Selección
Calendario Implantación	31/12/2023

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.
Indicadores de evolución	Porcentaje de personas formadas/total personas del equipo de Selección
Responsable Implantación	RRHH / Formación y Desarrollo
Calendario Implantación	31/12/ 2024

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.
Indicadores de evolución	Porcentaje de mujeres y hombres / total personas del equipo de Selección
Responsable Implantación	RRHH
Calendario Implantación	31/12/2024

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.
Indicadores de evolución	Nº candidatas mujeres / total candidaturas presentadas a puestos en los que la mujer se encuentren infrarrepresentadas Nº de mujeres incorporadas / total incorporaciones en puestos en los que la mujer se encuentre infrarrepresentada % mujeres en puestos VPT
Responsable Implantación	RRHH/ Selección
Calendario Implantación	31/3/2023

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.
Indicadores de evolución	Nº candidatas mujeres / total candidaturas presentadas a puestos de Dirección Nº de mujeres incorporadas / total incorporaciones en puestos de Dirección
Responsable Implantación	RRHH/ Selección
Calendario Implantación	31/3/2023

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.
Indicadores de evolución	Evidencia documental
Responsable Implantación	RRHH / Selección
Calendario Implantación	31/3/2023

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.
Indicadores de evolución	Evidencia documental
Responsable Implantación	RRHH / Operaciones

Calendario Implantación	31/12/2023

Nº	1.8
Medida	Se incorporará una frase en las ofertas de selección que incluya el compromiso de la empresa con la igualdad.
Indicadores de evolución	Evidencia documental
Responsable Implantación	RRHH / Selección
Calendario Implantación	31/3/2023

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.
Indicadores de evolución	Evidencia documental a través de muestreo de resultados de entrevistas
Responsable Implantación	RRHH / Selección
Calendario Implantación	31/03/2023

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.
Indicadores de evolución	Evidencia documental
Responsable Implantación	RRHH / Relaciones Laborales
Calendario Implantación	31/03/2023

Nº	1.11
Medida	En las entrevistas de salida que se realicen, se incluirán cuestiones relacionadas con la conciliación, la flexibilidad o la igualdad.
Indicadores de evolución	Evidencia documental a través de muestreo de los resultados de entrevistas
Responsable Implantación	RRHH / Gestión RR.HH.

Calendario Implantación	31/06/2023

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.
Indicadores de evolución	Nº de currículums recibidos M/H Nº de candidaturas preentadas M/H Nº de candidaturas seleccionadas M/H
Responsable Implantación	RRHH / Selección
Calendario Implantación	31/12/2023

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
Indicadores de evolución	Evidencia documental
Responsable Implantación	RRHH
Calendario Implantación	Vigencia del Plan

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
Indicadores de evolución	Nº de mujeres en los niveles retributivos 1 a 4 del Convenio Colectivo de Banca
Responsable Implantación	RRHH
Calendario Implantación	31/12/2026

Nº	2.2
Medida	Incrementar en 2 puntos porcentuales el porcentaje de mujeres en puestos de dirección de oficina.
Indicadores de evolución	Porcentaje de mujeres directoras de oficina Porcentaje de mujeres directoras de oficina desagregado por territoriales
Responsable Implantación	RRHH
Calendario Implantación	31/12/2026

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.
Indicadores de evolución	Porcentaje de mujeres y hombres en los diferentes puestos de valoración de puestos de igual valor (VPT)
Responsable Implantación	RRHH / Relaciones Laborales
Calendario Implantación	30/06/2024

Nº	2.4
Medida	Se utilizará un lenguaje neutro sin sesgos de género en la nomenclatura de puestos de trabajo.
Indicadores de evolución	Evidencia documental
Responsable Implantación	RRHH

Calendario Implantación	31/12/2023

Nº	2.5
Medida	Seguimiento en la Comisión de Seguimiento de los datos estadísticos desagregados por sexo de los distintos puestos de trabajo (VPT)
Indicadores de evolución	Evolución de los porcentajes de mujeres y hombres en los puestos de igual valor /VPT)
Responsable Implantación	RRHH / Relaciones Laborales
Calendario Implantación	31/12/2024

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.
Indicadores de evolución	Evidencia documental
Responsable Implantación	RRHH / Formación
Calendario Implantación	31/12/2023

Nº	3.2
Medida	Desarrollar y promover la realización de acciones formativas y procesos de mentoring que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias.
Indicadores de evolución	Nº de acciones realizadas Porcentaje de mujeres y hombres participantes
Responsable Implantación	RRHH / Formación
Calendario Implantación	31/12/2024

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.
Indicadores de evolución	Nº de acciones realizadas
Responsable Implantación	RRHH / Formación
Calendario Implantación	31/12/2024

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.
Indicadores de evolución	Evidencia documental
Responsable Implantación	RRHH / Formación
Calendario Implantación	31/12/2023

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.
Indicadores de evolución	Número de acciones formativas realizadas Número de participantes Porcentaje de mujeres y hombres participantes
Responsable Implantación	RRHH / Formación
Calendario Implantación	31/12/2024

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.
Indicadores de evolución	Nº de excedencias por motivos familiares de duración igual o superior a 12 meses y desglose M/H Nº de peticiones realizadas y desglose M/H Nº de acciones de formación realizadas Porcentaje de mujeres y hombres participantes
Responsable Implantación	RRHH / Formación
Calendario Implantación	31/12/2024

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.
Indicadores de evolución	Nº de excedencias por motivos familiares y desglose M/H Nº de acciones formativas realizadas en los 6 meses posteriores a la finalización de la excedencia Porcentaje de mujeres y hombres participantes

Responsable Implantación	RRHH/ Formación
Calendario Implantación	31/3/2023

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.
Indicadores de evolución	Evidencia documental
Responsable Implantación	RRHH / Formación
Calendario Implantación	31/12/2024

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.
Indicadores de evolución	Nº de acciones formativas realizadas Nº de participantes % de mujeres y hombres participantes
Responsable Implantación	RRHH / Formación
Calendario Implantación	31/12/2024

Nº	3.10
Medida	Fomentar la participación de mujeres como formadoras internas con el fin de seguir acercándose a una representación equilibrada.
Indicadores de evolución	Nº de formadoras internas mujeres sobre el total de personas formadoras internas
Responsable Implantación	RRHH/ Formación
Calendario Implantación	31/12/2024

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.
Indicadores de evolución	Medidas de Formación implantadas en los dos primeros años de vigencia del Plan

Responsable Implantación	RRHH / Formación
Calendario Implantación	31/12/2024

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.
Indicadores de evolución	Nº de participantes / plantilla departamento Formación Evidencia documental del contenido y su entrega a la Comisión de Igualdad (acta de la reunión)
Responsable Implantación	RRHH / Formación / Relaciones Laborales
Calendario Implantación	31/12/2024

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.
Indicadores de evolución	Nº de participantes / plantilla departamento Comunicación y Cultura de RRHH Evidencia documental del contenido y su entrega a la Comisión de Igualdad (acta de la reunión)
Responsable Implantación	RRHH / Formación / Relaciones Laborales
Calendario Implantación	31/12/2024

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.
Indicadores de evolución	Evidencia documental del sistema Nº de currículums introducidos
Responsable Implantación	RRHH/ Formación / Operaciones / Tecnología
Calendario Implantación	Vigencia del Plan

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.

Indicadores de evolución	Nº de acciones formativas realizadas Nº de horas de formación Nº de asistentes y asistencias Esta información se facilitará desglosada M/H y por especialidad formativa
Responsable Implantación	RRHH / Formación
Calendario Implantación	Vigencia del Plan

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.
Indicadores de evolución	Evidencia documental del compromiso en materiales públicos
Responsable Implantación	RRHH
Calendario Implantación	31/03/2023

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
Indicadores de evolución	Porcentaje de mujeres y hombres en puestos según VPT Promociones de nivel profesional % de mujeres promocionadas en niveles en los que se encuentre infrarrepresentada sobre el total
Responsable Implantación	RRHH
Calendario Implantación	31/03/2023

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.
Indicadores de evolución	Nº de candidaturas presentadas a puestos de dirección desglosada M y H % de mujeres seleccionadas
Responsable Implantación	RRHH / Selección
Calendario Implantación	31/03/2023

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.
Indicadores de evolución	% de mujeres y hombres promocionados % de mujeres y hombres promocionados con hijos e hijas menores
Responsable Implantación	RRHH
Calendario Implantación	Inmediato

Nº	4.5
Medida	Realizar un seguimiento de la carrera profesional de mujeres que participen en programas específicos dirigidos al desarrollo del talento femenino.
Indicadores de evolución	Nº de mujeres participantes en programas de desarrollo del talento femenino Nº de mujeres participantes promocionadas
Responsable Implantación	RRHH
Calendario Implantación	31/12/2023

Nº	4.6
Medida	Para la cobertura de vacantes se priorizarán las candidaturas internas antes de acudir a un proceso de selección externa.
Indicadores de evolución	Nº de procesos de selección % de procesos cubiertos com candidaturas externas % de procesos cubiertos com candidaturas internas
Responsable Implantación	RRHH /Selección
Calendario Implantación	31/03/2023

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.
Indicadores de evolución	Nº de candidaturas presentadas por RRHH Evidencia documental
Responsable Implantación	RRHH / Selección
Calendario Implantación	31/03/2023

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.
Indicadores de evolución	Porcentaje de mujeres y hombres en los niveles profesionales de convenio colectivo Porcentaje de mujeres y hombres en los niveles VPT
Responsable Implantación	RRHH / Relaciones Laborales
Calendario Implantación	31/12/2023

Nº	4.9
Medida	Facilitar a la Comisión de Seguimiento información estadística desagregada por sexo sobre promociones de nivel profesional.
Indicadores de evolución	Número de promociones de nivel profesional Nº de mujeres promocionadas Nº de hombres promocionados
Responsable Implantación	RRHH / Relaciones Laborales
Calendario Implantación	31/12/2023

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.
Indicadores de evolución	Nº de colaboraciones o convenios suscritos
Responsable Implantación	RRHH / Formación / Selección
Calendario Implantación	Vigencia del Plan

Nº	5.2
Medida	Realizar un seguimiento de las promociones realizadas desagregadas por sexo.
Indicadores de evolución	Nº de promociones realizadas desagregadas por sexo Nº de promociones realizadas desagregadas por sexo, dentro de los 6 primeros niveles del Convenio Colectivo de Banca. Nº de promociones realizadas desagregadas por sexo, dentro de los 8 primeros niveles del Convenio Colectivo de Banca. Nº de promociones realizadas desagregadas por sexo, desde los niveles 9, 10, 11 a los 8 primeros niveles del Convenio Colectivo de Banca.
Responsable Implantación	RRHH / Relaciones Laborales
Calendario Implantación	31/12/2023

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.
Indicadores de evolución	Nº de candidaturas recibidas Nº de mujeres candidatas a puestos en los que no exista representación equilibrada % de candidatas sobre el total de candidaturas presentadas
Responsable Implantación	RRHH / Selección
Calendario Implantación	31/03/2023

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
Indicadores de evolución	Nº de mujeres en los niveles retributivos 1 a 4 del Convenio Colectivo de Banca
Responsable Implantación	RRHH
Calendario Implantación	31/12/2026

Nº	5.5
Medida	Incrementar en 2 puntos porcentuales el porcentaje de mujeres en puestos de dirección de oficina.
Indicadores de evolución	Porcentaje de mujeres directoras de oficina
Responsable Implantación	RRHH
Calendario Implantación	31/12/2026

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.
Indicadores de evolución	Porcentaje de peticiones autorizadas sobre el total de peticiones
Responsable Implantación	RRHH
Calendario Implantación	31/03/2023

Nº	6.2
Medida	Realizar una acción de comunicación sobre la Guía de Derechos Digitales.
Indicadores de evolución	Evidencia documental
Responsable Implantación	RRHH / Comunicación / Relaciones Laborales
Calendario Implantación	31/12/2023

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.
Indicadores de evolución	Evolución de la brecha salarial
Responsable Implantación	RRHH / Compensación
Calendario Implantación	Inmediato
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
Indicadores de evolución	Nº de personas que han suscrito un acuerdo de teletrabajo Distribución por porcentajes de teletrabajo suscrito
Responsable Implantación	RRHH / Operaciones

Calendario Implantación	31/12/2023

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.
Indicadores de evolución	Nº de personas que hacen uso de medidas de flexibilidad espacial (no teletrabajo) y distribución por sexo
Responsable Implantación	RRHH / Operaciones
Calendario Implantación	31/12/2023

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.
Indicadores de evolución	Registro Retributivo por VPT y por Niveles Profesionales de Convenio Colectivo
Responsable Implantación	RRHH / Compensación
Calendario Implantación	Anualmente durante la vigencia del Plan

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.
Indicadores de evolución	Evidencia documental
Responsable Implantación	RRHH / Comunicación
Calendario Implantación	31/12/2024

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.
Indicadores de evolución	Evidencia documental

Responsable Implantación	RRHH / Comunicación
Calendario Implantación	31/12/2023

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)
Indicadores de evolución	Número, distribución por sexo y perímetro (HQ, Santander España, Red Comercial) de medidas de conciliación: reducciones de jornada, excedencias, permisos por maternidad y paternidad, reincorporación progresiva, etc.
Responsable Implantación	RRHH / Operaciones
Calendario Implantación	31/12/2023

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.
Indicadores de evolución	Nº de incidencias contrastadas en relación con esta medida
Responsable Implantación	RRHH / Compensación
Calendario Implantación	Inmediato

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.
Indicadores de evolución	Registro retributivo anual por VPT y niveles profesionales de convenio colectivo
Responsable Implantación	RRHH / Compensación
Calendario Implantación	Anualmente durante la vigencia del Plan

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.
Indicadores de evolución	Evidencia documental
Responsable Implantación	RRHH / Relaciones Laborales
Calendario Implantación	Inmediato. Documento anexo al presente Plan

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.
Indicadores de evolución	Evidencia documental
Responsable Implantación	RRHH / Formación
Calendario Implantación	31/12/2024

Nº	8.3
Medida	Mantener de manera permanente en un espacio específico para Igualdad en la intranet corporativa información sobre el protocolo.
Indicadores de evolución	Evidencia documental
Responsable Implantación	RRHH / Operaciones / Tecnología
Calendario Implantación	31/12/2023

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.
Indicadores de evolución	Nº de casos tramitados Nº de casos que han solicitado activación del protocolo

	Desglose de medidas adoptadas
Responsable Implantación	RRHH / Relaciones Laborales
Calendario Implantación	Inmediato

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
Indicadores de evolución	Evidencia documental
Responsable Implantación	RRHH / Servicio Mancomunado PRL
Calendario Implantación	31/12/2023

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.
Indicadores de evolución	Nº de personas integrantes del SMPRL formadas / Nº personas integrantes del SMPRL
Responsable Implantación	RRHH / Formación
Calendario Implantación	31/12/2024

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.
Indicadores de evolución	Nº bajas por IT por contingencias comunes desagregadas por sexo Nº de bajas por IT contingencias profesionales desagregadas por sexo
Responsable Implantación	RRHH / SMPRL
Calendario Implantación	31/12/2023

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.
Indicadores de evolución	Nº peticiones tramitadas

Responsable Implantación	Servicios Generales
Calendario Implantación	31/03/2023

Nº	9.5
Medida	En la metodología de evaluación de riesgos psicosociales utilizada por la empresa, se incluirá como unidad de análisis el Género.
Indicadores de evolución	Evidencia documental
Responsable Implantación	RRHH / SMPRL
Calendario Implantación	31/03/2023

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.
Indicadores de evolución	Nº de peticiones de cambio de centro de trabajo atendidas / nº peticiones realizadas Duración de las peticiones atendidas Nº de peticiones de reingreso atendidas / nº peticiones realizadas
Responsable Implantación	RRHH / Gestión RRHH
Calendario Implantación	Inmediato

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.
Indicadores de evolución	Nº de situaciones comunicadas
Responsable Implantación	RRHH / Gestión RRHH
Calendario Implantación	Inmediato

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.
Indicadores de evolución	Nº de peticiones atendidas
Responsable Implantación	RRHH / Gestión RRHH
Calendario Implantación	Inmediato

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.
Indicadores de evolución	Nº de peticiones atendidas
Responsable Implantación	RRHH / Gestión RRHH
Calendario Implantación	Inmediato

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
Indicadores de evolución	Nº de peticiones tramitadas
Responsable Implantación	RRHH / Gestión RRHH
Calendario Implantación	Inmediato

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.
Indicadores de evolución	Nº de peticiones tramitadas
Responsable Implantación	RRHH / Gestión RRHH

Calendario Implantación	Inmediato

Nº	10.7
Medida	Bolsa única de 16 horas retribuidas para trámites administrativos relacionados con la situación de violencia de género.
Indicadores de evolución	Nº de peticiones atendidas
Responsable Implantación	RRHH / Gestión RRHH
Calendario Implantación	Inmediato

Nº	10.8
Medida	Suscribir protocolos de colaboración con entidades que trabajen por la sensibilización e integración de mujeres VVG.
Indicadores de evolución	Nº de protocolos suscritos
Responsable Implantación	RRHH
Calendario Implantación	Vigencia del Plan

Nº	10.9
Medida	Campaña especial el 25N
Indicadores de evolución	Evidencia documental
Responsable Implantación	RRHH / Comunicación
Calendario Implantación	31/12/2023

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.
Indicadores de evolución	Evidencia documental
Responsable Implantación	RRHH / Comunicación / RRLL
Calendario Implantación	31/12/2023

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.
Indicadores de evolución	Nº de peticiones atendidas
Responsable Implantación	RRHH / Gestión RR.HH.
Calendario Implantación	31/03/2023

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.
Indicadores de evolución	Nº de peticiones atendidas
Responsable Implantación	RRHH / Gestión RR.HH
Calendario Implantación	31/03/2023

AREA:	**11. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA FAMIILIAR 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.
Indicadores de evolución	Nº de permisos por lactancia disfrutados, desagregado por sexo Nº de permisos por lactancia disfrutados inmediatamente antes de una excedencia por cuidado de un menor, desagregado por sexo
Responsable Implantación	RRHH
Calendario Implantación	31/03/2023

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.
Indicadores de evolución	Nº de contratos de puesta a disposición formalizados
Responsable Implantación	RRHH / Gestión RRHH
Calendario Implantación	31/03/2023

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.
Indicadores de evolución	Nº de incidencias detectadas transmitidas
Responsable Implantación	RRHH

Calendario Implantación	31/03/2023

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.
Indicadores de evolución	Nº de excedencias solicitadas desagregadas por sexo y por tipo de excedencia
Responsable Implantación	RRHH
Calendario Implantación	Inmediato

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.
Indicadores de evolución	Nº de licencias solicitadas desagregadas por sexo
Responsable Implantación	RRHH
Calendario Implantación	31/03/2023

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.
Indicadores de evolución	Evidencia documental
Responsable Implantación	RRHH
Calendario Implantación	31/12/2023

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.
Indicadores de evolución	Nº de peticiones tramitadas desagregadas por sexo
Responsable Implantación	RRHH
Calendario Implantación	31/03/2023

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.
Indicadores de evolución	Nº de peticiones tramitadas desagregadas por sexo

Responsable Implantación	RRHH / Familia Santander
Calendario Implantación	31/03/2023

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.
Indicadores de evolución	Nº de beneficiarios/as del cheque guardería desagregados por sexo
Responsable Implantación	RRHH / Operaciones RH
Calendario Implantación	Abril 2023

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 ¼ 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.
Indicadores de evolución	Nº de personas que disfruten la reincorporación progresiva / nº de personas que han disfrutado el permiso por nacimiento y cuidado de un menor
Responsable Implantación	RRHH
Calendario Implantación	31/03/2023

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.
Indicadores de evolución	Nº de peticiones tramitadas desagregadas por sexo
Responsable Implantación	RRHH
Calendario Implantación	Inmediata

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.
Indicadores de evolución	Evidencia documental
Responsable Implantación	RRHH / Comunicación / Tecnología / Relaciones Laborales
Calendario Implantación	31/12/2023

Nº	11.13

Medida	Acciones de sensibilización para fomentar la corresponsabilidad.
Indicadores de evolución	Evidencia documental
Responsable Implantación	RRHH / Comunicación
Calendario Implantación	31/12/2024

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.
Indicadores de evolución	Nº de situaciones detectadas
Responsable Implantación	RRHH / Gestión RRHH
Calendario Implantación	31/03/2023

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.
Indicadores de evolución	Nº de solicitudes realizadas y atendidas desagregadas por sexo
Responsable Implantación	RRHH / Gestión RR.HH.
Calendario Implantación	31/03/2023

Nº	11.16
Medida	Facilitar a la comisión de seguimiento indicadores sobre el uso de las distintas medidas de conciliación por la plantilla.
Indicadores de evolución	Datos desagregados por sexo del uso de las distintas medidas

Responsable Implantación	RRHH / Operaciones / Relaciones Laborales
Calendario Implantación	31/12/2023

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.
Indicadores de evolución	
Responsable Implantación	RRHH / Compensación
Calendario Implantación	Inmediato

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.
Indicadores de evolución	Nº de mujeres que hacen uso de la medida
Responsable Implantación	RRHH / Gestión RRHH
Calendario Implantación	Inmediato

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.
Indicadores de evolución	Nº de personas que disfrutan de la medida, desagregada por sexo
Responsable Implantación	RRHH
Calendario Implantación	Inmediato

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.
Indicadores de evolución	Evidencia documental
Responsable Implantación	RRHH / Compensación
Calendario Implantación	Inmediato

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.
Indicadores de evolución	Nº de personas que hacen uso de la medida, desagregado por sexo
Responsable Implantación	RRHH
Calendario Implantación	Inmediato

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.
Indicadores de evolución	Nº de personas que hacen uso de la medida, desagregado por sexo
Responsable Implantación	RRHH
Calendario Implantación	Inmediato

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.
Indicadores de evolución	Nº de mujeres que hacen uso de la medida
Responsable Implantación	RRHH
Calendario Implantación	Inmediato

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.
Indicadores de evolución	Nº de personas que hacen uso de esta medida, desagregada por sexo
Responsable Implantación	RRHH
Calendario Implantación	Inmediato

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.
Indicadores de evolución	Persona designada
Responsable Implantación	RRHH
Calendario Implantación	Inmediato

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
Indicadores de evolución	Certificados obtenidos
Responsable Implantación	RRHH
Calendario Implantación	Inmediato

Nº	12.3
Medida	Continuar realizando campañas divulgativas el día Internacional de la Mujer (08 de Marzo).
Indicadores de evolución	Evidencia documental
Responsable Implantación	RRHH / Comunicación
Calendario Implantación	Inmediato

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.
Indicadores de evolución	Resultados agregados obtenidos
Responsable Implantación	RRHH / Cultura

Calendario Implantación	30/6/2023

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
Indicadores de evolución	Nº de retos/iniciativas lanzadas Evidencia documental
Responsable Implantación	RRHH
Calendario Implantación	31/12/2024

Nº	12.6
Medida	Elaboración y difusión de una guía de lenguaje no sexista.
Indicadores de evolución	Evidencia documental
Responsable Implantación	RRHH / Comunicación / Relaciones Laborales
Calendario Implantación	Inmediato. Se adjunta documento como anexo al Plan

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.
Indicadores de evolución	Evidencia documental
Responsable Implantación	RRHH / Comunicación / Relaciones Laborales
Calendario Implantación	31/12/2024

Nº	12.8
Medida	Evitar el uso de imágenes estereotipadas en todas las comunicaciones internas y externas.
Indicadores de evolución	Evidencia documental
Responsable Implantación	RRHH / Comunicación

Calendario Implantación	31/03/2023

Nº	12.9
Medida	Informar a proveedores sobre el compromiso con la Igualdad
Indicadores de evolución	Evidencia documental
Responsable Implantación	RRHH / Asesoría Jurídica / Compras
Calendario Implantación	31/12/2023