CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
Sección Sindical Estatal Banco Santander
Plaza de Legazpi 1 , 1º A 28045 Madrid 91 289 61 38 615 26 11 39 WhatsApp
cgt@cgtbancosantander.com www.cgtbancosantander.com

VIII REUNIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

Desde CGT estamos empleándonos a fondo en estas negociaciones ya que, además de ser necesaria una igualdad real entre hombres y mujeres en el Banco Santander, las medidas que resulten del plan de igualdad pueden mejorar la calidad de vida de la plantilla, así como la conciliación entre sus vidas familiares, personales y laborales.

Conseguir unas buenas medidas es parte de nuestra labor, pero consideramos prioritario establecer los indicadores de cumplimiento de estas medidas por la información que nos van a proporcionar. De nada nos sirve tener un **Plan de Igualdad** que el Banco Santander utilice para conseguir medallas y distintivos sobre esta materia, si después esas medidas no son disfrutadas por la plantilla por miedo o por presiones a quedar mal vist@s.

Una vez realizado el diagnóstico y análisis de la situación actual, hemos comenzado con la confección de medidas de las siguientes áreas: Proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, e infrarrepresentación femenina.

Desde CGT hemos llevado muchas propuestas de las que destacamos las siguientes:

-**Procesos de contratación estandarizados** en todos los territorios.

-**Garantizar que todas las vacantes,** independientemente del puesto y grupo profesional, **se publicarán** en los medios de comunicación internos, **garantizando que todo el personal tenga acceso a esta información.**

-Adoptar **medidas de acción positiva** para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en las que estén infrarrepresentadas, tanto vertical como horizontalmente.

-Revisión de las **buenas prácticas para las entrevistas** de selección, para que no se hagan preguntas que pudieran suponer discriminación, eliminando las relacionadas con la vida personal y familiar y potenciando la objetividad, la transparencia y la perspectiva de igualdad.

-Impartir **formación en materia de igualdad** a las personas responsables de procesos de selección de personal.

-Crear y mantener un **registro promociones único,** que registre el puesto de origen y al que se promociona, las pruebas que se han realizado para la promoción, así como otras cuestiones que permitan mejorar el sistema.

-**Garantizar** que las personas que estén disfrutando el uso de las medidas de conciliación, tengan **las mismas oportunidades de promoción**. Fomentar e **incrementar** el número de **formadoras**.

-La persona que lo solicite será informada sobre los **motivos de rechazo para promocionar**, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.

-Realización de **acciones de formación y sensibilización especificas** en materia de igualdad, dirigidas a las personas con responsabilidad en la gestión de equipos.

-Impartir **acciones formativas de reciclaje profesional para las personas que se reincorporen** tras un período de baja o excedencia de al menos 12 meses, garantizando la igualdad en el desarrollo profesional.

-**Revisar el lenguaje y contenidos** de los materiales formativos de los diferentes cursos ya existentes.

-La **formación y/o competencia acreditada**, será obligatoriamente uno de los factores que definan el desempeño y el acceso a un puesto de trabajo.

-A igualdad de perfil competencial, experiencia, etc., **se dará prioridad a la contratación de la persona del sexo menos representado.**

Desde CGT os seguiremos informando.