



#8M

# Los principales retos de paridad en la empresa

Con una decidida apuesta por la igualdad de género como una de sus principales prioridades, Banco Santander se ha comprometido a incrementar el porcentaje de mujeres en cargos directivos hasta un 30% y conseguir la equidad salarial de género en 2025

**U**n 45% de las mujeres no vuelve a su puesto laboral tras ser madre. Así de contundente es el cálculo de la Organización Internacional del Trabajo. El porcentaje incrementa si hablamos de las que deben reducir la jornada laboral para atender a sus responsabilidades personales. Las compañías, aquí, tienen mucho que decir y, sobre todo, mucho que aportar para reducir estas alarmantes cifras. De ahí

que el apoyo empresarial a la maternidad se torna vital en los debates sociales y se representa, a su vez, mediante nuevas propuestas por parte de gobiernos y administraciones.

En este sentido, se lucha contra la desproporción salarial entre hombres y mujeres, la mayor temporalidad en los contratos de ellas o las dificultades para ascender de las profesionales, entre otros aspectos. Y es que, según datos del INE, la brecha salarial entre hombres y mujeres es de un 23%. Un porcentaje que no ha experimentado cambios desde 2009 (los últimos datos oficiales son de 2016).

Pero esta diferencia no solamente es visible en cuanto a las condiciones económicas, sino que también existe un evidente desequilibrio en la responsabilidad: "El problema es avanzar dentro de la profesión. No hay un techo de cristal, hay un techo de hormigón", denuncia una de las participantes en el estudio sociológico cualitativo "Las mujeres profesionales en Cataluña. Situación actual y perspectivas de futuro", elaborado por la socióloga Anna Parés e impulsado por la Comisión de Mujeres e Igualdad de La Intercolegial de Colegios Profesionales de Catalunya.

Recién estrenada la obligatoriedad de que las empresas de más de 150 trabajadores dispongan de un plan de igualdad de género registrado, en España aún sigue existiendo mucho camino por recorrer. En su lucha por promover la paridad de género, el Gobierno impulsó este real decreto que hará que, este año, cerca de 5.500 empresas negocien su nuevo plan de igualdad y que se rebaje, en 2021, a empresas de entre 100 y 150 trabajadores (en 2022 las de más de 50 trabajadores y, a partir de 2023, todas las compañías). Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Economía Social ha empezado estas semanas a estudiar cómo elaborar una nueva ley de trabajo correspondiente. Es decir, cómo ampliar las medidas actuales de la ley de igualdad laboral y facilitar a los trabajadores ordenar su tiempo de trabajo según sus propias necesidades. Y es que la igualdad irrumpe en el escenario económico y político como uno de los grandes desafíos sociales actuales.

**Las empresas impulsan entornos de igualdad real**  
Tanta es su importancia que la igualdad de género se ha convertido en el objetivo ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) que más implementan las empresas, según concluye el IV

Barómetro DCH sobre la Gestión del Talento en España. Se observa, entonces, cómo las empresas españolas son conscientes de su importante papel a la hora de romper las barreras de género. Ellas deben levantarse como auténticas *best places to work* en un entorno inclusivo e igualitario. Una parte significativa de las grandes y pequeñas empresas ha declarado su apoyo a la maternidad y su lucha por conseguir entornos de igualdad real. Una de éstas es, sin duda, Banco Santander. Su presidenta, Ana Botín, es una abanderada del feminismo y potencia la presencia de mujeres tanto en su empresa como en la sociedad, empoderándolas mediante diversas acciones.

La entidad bancaria trabaja cada día para lograr la igualdad real entre sus profesionales y ese trabajo se ve reflejado en sus cifras. Y es que además de ser la única entidad financiera española que tiene una presidenta al frente, es una de las compañías del Ibex 35 con mayor presencia femenina en el consejo de administración (un 40% de mujeres). Ese empeño por conseguir una igualdad de género real no se detiene en el mundo *offline*, también está presente en el *online*.

Por eso, Openbank, el banco 100% digital de Banco Santander, cuenta con un 54% de mujeres en el equipo directivo, un 62% en la plantilla y un 46% en la base de *managers* contratados en el último año. "La diversidad no solo es buena para las mujeres, es buena para los hombres. También lo es para la sociedad, para Santander y para el mundo. Lograr la diversidad en género es clave para tener éxito en el mundo de hoy", afirma la presidenta del banco, Ana Botín.

Ese reto, que más que desafío se entiende como la propia esencia cultural de la entidad, se materializa en diversas acciones, tanto en España como en los países en los que tiene presencia. Santander cuenta con una guardería de 500 plazas en su Ciudad Financiera de Madrid; pero, además, está implantando los bonos guardería como parte de los beneficios sociales para los empleados o el salario completo durante la reincorporación progresiva tras la maternidad. El año pasado, el banco definió principios de diversidad e inclusión que están incorporados en la política de cultura aprobada por su Consejo de Administración.

La aspiración de la compañía es conseguir procesos, sistemas, herramientas y políticas imparciales e inclusivas, y mejorar, aún más, su gestión del talento e igualdad salarial. Muestra de ello es, sin duda, el compromiso público de incrementar el porcentaje de mujeres en cargos directivos hasta un 30% y conseguir la equidad salarial de género en 2025.

Una de las últimas iniciativas para empoderar a las mujeres por parte de esta entidad bancaria es el lanzamiento del programa Santander Reencuentra, dirigido a mujeres con estudios que, en

**Santander es la única entidad financiera española presidida por una #mujer y una de las compañías del Ibex 35 con mayor presencia femenina en el Consejo de Administración**





DÍA DE LA MUJER

Gettyimages

su día, decidieron dejar de trabajar para dedicarse al cuidado de sus hijos y que ahora quieren reincorporarse al mercado laboral. A lo largo del año, recibirán ayuda para dar, sobre todo, ese primer paso. Las profesionales tendrán acceso a un paquete formativo, que incluye un MBA *online* y un reciclaje en herramientas ofimáticas a través de formación específica. Además, se incluye una acción de *mentoring* mediante la cual se reforzará la red de contactos profesionales de cada mujer y se le acompañará, a través de sesiones de *coaching*, en su crecimiento personal. En resumen, Santander Reencuentra pretende potenciar las habilidades imprescindibles en el mercado actual que mejorarán la empleabilidad de las mujeres participantes.

La realidad es que, hoy en día, las mujeres están altamente preparadas y formadas para conseguir aquello que se propongan. Ayudarlas a seguir ese desarrollo de capacidades ya muestra el camino que quieren seguir entidades como Santander. Por eso, el banco ha lanzado, también, un programa de *mentoring* para

todas aquellas mujeres que quieren crecer personal y profesionalmente. Este programa, llamado "Mujeres con S", está enfocado a incrementar el poder personal de las participantes para lograr un equilibrio entre el poder personal y el profesional y tiene como fin impulsar el talento femenino, reforzar el liderazgo de las mujeres e incrementar su participación en las esferas de decisión.

Esta iniciativa se enmarca dentro de un proyecto mucho más ambicioso llamado Generación 81, una propuesta global que pretende acabar con el sesgo masculino y cuyos objetivos son romper los estereotipos de género, impulsar el talento femenino y promover la carrera profesional de las mujeres.

Banco Santander tiene, además, otras iniciativas en marcha para respaldar la diversidad en las empresas, entre las que se incluyen fondos para apoyar a las pymes dirigidas por mujeres, oportunidades de formación y de *networking*, campañas de marketing y apoyo a los emprendedores. Su apuesta por las mujeres es real y rentable. Las cifras no mientan.

HACIA UN ENTORNO INCLUSIVO

**Banco Santander encabeza el Bloomberg 2020**

Banco Santander está de enhorabuena y es que lidera nuevamente el Bloomberg Gender-Equality Index (GEI) de este año. Considerado como el gran referente mundial en diversidad, este índice ha contrastado, además, que las empresas cuyo primer ejecutivo es una mujer cuentan con más empleadas en puestos de alta dirección. Es el caso de la entidad presidida por Ana Botín. Cerca de un 40% de las compañías del GEI (en 2020, 15 grupos españoles, nueve más que el año pasado) tiene entre sus objetivos incrementar el liderazgo femenino, mientras que un 16% ya ha hecho públicos planes para eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres. Ana Botín, presidenta de Banco Santander, señala que para la entidad, publicar sus datos por medio del Bloomberg Gender-Equality Index es "un ejercicio importante porque nos permite evaluar las prácticas internas y nos ayuda a entender cómo estamos situados en comparación con nuestros comparables". En Bloomberg 2020 Santander ha conseguido una puntuación de 429 de un máximo posible de 500. Estar de nuevo encabezando este índice pone de relieve el compromiso constante de Santander por facilitar un entorno inclusivo a todos sus empleados y favorecer la igualdad de género en la sociedad. Y es que, sin duda, fomentar un lugar de trabajo inclusivo y diverso es un elemento fundamental de la cultura y los valores de Santander.

