



FEDERACION DE SERVICIOS

UGT EN EL GRUPO BANCO POPULAR

BANCO POPULAR – BANCO DE ANDALUCIA - BANCO DE CASTILLA –
BANCO DE CREDITO BALEAR - BANCO DE GALICIA – BANCO DE VASCONIA

Por un Plan de Igualdad real **Propuestas de UGT (1)**

SISTEMA DE RETRIBUCIÓN

La aplicación de la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género en materia de política retributiva implica la eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres. Es decir, un mismo trabajo o un trabajo de igual valor debe tener la misma retribución para hombres y mujeres.

El concepto “trabajo de igual valor” indica aquel tipo de trabajo que aún no siendo idéntico a otro, requiere capacidades y esfuerzo equivalentes, supone iguales responsabilidades y está sometido a similares condiciones de trabajo. Cuando dos personas, en función de su sexo, realizan trabajos iguales o de igual valor y perciben una retribución distinta, encontramos discriminación salarial; en la actualidad esta situación afecta más al colectivo de las mujeres.

En el Grupo Banco Popular, como en todo el sector de Banca, los salarios vienen regulados por los niveles profesionales establecidos en el Convenio Colectivo. Sin embargo **la creciente importancia de los complementos extra convenio (Complementos por puesto de trabajo, por movilidad geográfica, etc.) requieren una revisión en su aplicación para establecer criterios objetivos y que de esta forma se elimine todo atisbo de discriminación.** Asimismo se deberán analizar aspectos como la disponibilidad horaria, la prolongación de jornada y otros aspectos similares que discriminan a las mujeres por el diferente grado de compromiso que pueden asumir hombres y mujeres con el cuidado de hijos y personas dependientes.

ACCESO AL EMPLEO

A juicio de UGT, en el Grupo Banco Popular todavía queda trabajo por hacer en cuanto al proceso de selección del personal. Los cuestionarios o entrevistas utilizadas pueden contener preguntas que filtran o penalizan determinadas situaciones relacionadas con el sexo, el estado civil o las responsabilidades familiares. Por tanto, en el GBP **deben existir garantías de que los procesos de selección serán no discriminatorios por razón de sexo, razones familiares, edad, etnia, ideología, etc. y que dichos procesos sean transparentes y la evaluación derivada de los mismos objetiva.**

Ni que decir tiene que, obviamente, el embarazo no puede ser causa de exclusión en el acceso.

27 de Noviembre de 2007