

NEGOCIACIÓN PLAN DE IGUALDAD 2026

LA TRANSPARENCIA SALARIAL ES VITAL



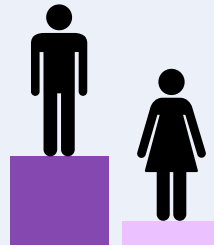
REUNIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA: 7 de ABRIL

Hemos abordado un punto clave del nuevo Plan de Igualdad:
la auditoría retributiva

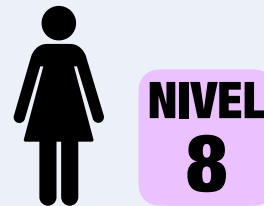


¿QUÉ HEMOS DETECTADO?

Los datos facilitados en la **auditoría retributiva** son todavía **insuficientes y poco detallados**. Aún así, con esta información ya se aprecia que:



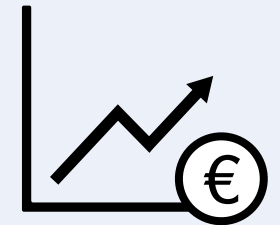
En los niveles superiores **predominan los hombres**



Muchas mujeres siguen estancadas en el **Nivel 8**, ocupado mayoritariamente por funciones comerciales administrativas.



Existen **diferencias salariales** en puestos con funciones equivalentes



Se detecta **brecha salarial** vinculada a complementos personales, de mayor cuantía recibidos por hombres.

¿QUÉ EXIGIMOS CCOO?



INFORMACIÓN COMPLETA Y DESGLOSADA por funciones y niveles.



CRITERIOS VERIFICABLES sobre los complementos salariales



MEDIDAS PARA ELIMINAR DESIGUALDADES, por mínimas que sean



TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA REAL: igual trabajo, igual salario



QUE LA CONCILIACIÓN NO PENALICE LA CARRERA PROFESIONAL



¿QUÉ ES UNA AUDITORÍA RETRIBUTIVA?

Es un análisis que permite comprobar si existen diferencias salariales injustificadas entre hombres y mujeres en el Banco, incluyendo salario base, complementos y condiciones de cada puesto.

CCOO trabajamos para que la **igualdad** sea un **derecho real**, no un discurso.

SEGUIREMOS INFORMANDO