

Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE)

Nombre de la entidad **BANCO POPULAR**

Descripción de la entidad	<p>Banco Popular es el sexto mayor grupo bancario en España por volumen de activos (158.123 mn €incluyendo Banco Pastor) y depósitos de clientes.</p> <p>Contamos con más de 2.475 sucursales así como con un equipo demás de 13.000 personas, altamente cualificadas y motivadas.</p> <p>La estrategia corporativa de Banco Popular descansa sobre los pilares de rentabilidad, solvencia y eficiencia.</p>		
Nº de personas empleadas (31.12.2017)	Total	Mujeres	Hombres
	9.066	3.943	5.123
Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Reafirmar el firme compromiso con el principio de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito del Grupo Banco Popular y por tanto de todas las entidades que lo integran, y conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres como un principio fundamental irrenunciable para el Grupo Banco Popular. - Asegurar en el ámbito laboral, la plena igualdad de oportunidades de acceso y carrera profesional, entre los hombres y mujeres que conforman la plantilla. - Promover el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, colaborando activamente en la corrección de aquellos desequilibrios, con independencia de cuál sea su origen, que puedan darse en la empresa. - Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para evitarla y combatirla. - Desarrollar medidas que favorezcan la deseable conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de todas las empleadas y empleados del Grupo. 		
Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad	<p><i>Promoción:</i> promover la información, formación y motivación del sexo menos representado, mediante su participación en acciones formativas de desarrollo profesional, lo que culmina en unos porcentajes de promoción de las mujeres, muy superiores a la presencia en plantilla.</p> <p><i>Retribución:</i> la alineación de la política retributiva con la estrategia de negocio, unido a la implantación del Sistema de evaluación del desempeño, permiten que la</p>		

retribución de cada empleado y empleada esté ligada a valoraciones objetivas, que sumadas a los logros de negocio desencadenan una retribución equitativa y competitiva.

Selección: asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa desde la incorporación, de forma que progresivamente se alcance una presencia equilibrada en los distintos puestos o niveles que conforman la organización. Los resultados alcanzados, evidencian una reducción de la brecha en plantilla de más de un 21% en los últimos seis años.

Formación: oferta formativa a toda la plantilla, de modo que ésta cuente con una mayor formación específica que permita mayores responsabilidades de promoción. El acceso a la formación se está haciendo siempre en porcentajes superiores a la cuota de plantilla, lo que favorece la promoción.