

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**1404** *Resolución de 19 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad del Grupo Asegurador Reale.*

Visto el texto del Plan de Igualdad del grupo de empresas Grupo Asegurador Reale (Reale Seguros Generales, S.A., Reale Vida y Pensiones, S.A. de Seguros, Inmobiliaria Grupo Asegurador Reale, S.A. (IGARSA) y Reale ITES GEIE, Sucursal en España) (Código de convenio n.º 90100462112014), que da cumplimiento a lo establecido en el Convenio colectivo de dicho grupo de empresas y que fue suscrito, con fecha 19 de diciembre de 2017, de una parte por los designados por la Dirección de dicho grupo de empresas, en representación de las mismas, y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión de Igualdad.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de enero de 2018.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

### III PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL GRUPO ASEGURADOR REALE

#### ÍNDICE

1. Introducción.
2. Estructura.
3. Definiciones.
4. Ámbito de aplicación.
5. Vigencia.
6. Objetivos generales.
7. Objetivos específicos y medidas.
8. Seguimiento y evaluación.
9. Comisión de seguimiento y evaluación.

## PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1. *Introducción*

- Marco Legal.
- Presentación de la empresa.
- Compromiso de la empresa con la igualdad.
- Características generales del plan.

2. *Estructura*

- Diagnóstico.
- Programa de actuaciones, seguimiento y evaluación.
- Comisión de Seguimiento.
- Finalidad del programa de actuaciones:
  - Doble estrategia: medidas de igualdad transversales-acciones positivas.
- Estructura del Plan:
  - Objetivos generales, específicos, medidas, calendario y responsable).
- Áreas de intervención:
  - Definición de las áreas en las que interviene el plan.

3. *Definiciones*

- Definición de conceptos.

4. *Ámbitos de aplicación*

- Definición del ámbito de competencia del Plan.

5. *Vigencia*

- Definición de la temporalidad del Plan.

6. *Objetivos generales*

- Definición de los objetivos generales.

7. *Objetivos específicos y medidas*

- Definición de los objetivos específicos, medidas y/o acciones positivas a adoptar, plazo de ejecución y departamento o persona responsable de su aplicación.

8. *Seguimiento y evaluación*

- Conceptos.

9. *Comisión de seguimiento y evaluación*

- Composición.
- Funciones.

### 1. Introducción

#### – Marco Legal.

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Grupo Asegurador Reale tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de las personas trabajadoras (RLT).

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

El 14 de abril de 2010, previo acuerdo entre la empresa y los sindicatos implantados en la misma, el Grupo Asegurador Reale aprobó su I Plan de Igualdad.

El 12 de diciembre de 2013, la Dirección de la empresa y nuevamente alcanzo acuerdo con la mayoría de la representación social en la empresa para la firma del II Plan de Igualdad, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» con fecha 12 de marzo de 2014.

#### – Presentación de la Empresa.

Reale Mutua Assicurazione, fue fundada en Turín en el año 1828, y es una de las compañías líderes del sector seguros y la mayor aseguradora italiana en forma de mutua.

Reale Seguros, su filial española, es una de las aseguradoras con más experiencia del territorio nacional. Desde sus inicios ha mantenido un ritmo de crecimiento sostenido, consolidando su presencia en el mercado español, y continuando su expansión en más de 50 capitales de provincia, con más de 300 agencias y trabajando con más de 3.000 mediadores/as.

Esta estrategia de desarrollo, se ha basado en una adecuada planificación de adquisiciones junto a una valoración ajustada del riesgo, lo que ha permitido a Reale crecer sin perder fortaleza. En la actualidad, Reale ha consolidado su posición en el mercado español, donde ocupa el 11.º puesto en el ranking de No Vida, el 7.º puesto en el ramo de Autos, y el 9.º puesto en el ranking de los Multirriesgos.

La centralidad del Socio/Asegurado-Cliente representa la misión del Grupo Reale Mutua y constituye la base de las políticas, de las conductas y de la actuación de todas las empresas con el fin de garantizar la calidad y la certidumbre de los servicios y de mantener a largo plazo su continuidad e independencia.

Por consiguiente, la cultura empresarial del Grupo, que tiene en cuenta las particularidades de cada empresa, se basa en el cumplimiento y en el respeto de valores y principios comunes, tanto en las relaciones con y entre las personas empleadas, como en las relaciones con el Socio/a/Asegurado/a-Cliente, con los mediadores/as y con los grupos de interés externos del Grupo.

Todo ello en base a unos Valores que integran el Grupo, y congregado entorno a:

- Integridad.
- Responsabilidad.
- Cohesión.
- Innovación.
- Centralidad de la Persona.

El espíritu de mutualidad que está detrás de la compañía marca y define la forma de relación con los grupos de interés. La vocación social y la preocupación por la sociedad donde se desarrolla la actividad están puestas de manifiesto en nuestro Código Ético, el cual marca las líneas de actuación. Y los cinco valores básicos, referenciados, sobre los que basar la relación con cada grupo están especificados en pautas concretas que aseguran el cumplimiento de la responsabilidad social.

Responsabilidad Social que desde Reale se trata de impulsar en la gestión de todos los grupos de interés, mediante la participación de todos ellos en los valores internos.

La Responsabilidad Social Empresarial forma parte del ADN de la compañía y de su manera de hacer las cosas.

La idea principal que subyace debajo de este objetivo es garantizar que el modelo de negocio y de gestión está alineado con la estrategia de RSE de Reale. Para ello, se marcan tres objetivos clave para los próximos tres años:

- Cumplir objetivos de los Grupos de Interés considerados estratégicos para la Compañía.
- Integrar la RSE en la gestión de la Compañía, de manera que la RSE se contemple como un factor a la hora de tomar decisiones de determinados procesos.
- Cumplir objetivos de la Fundación, mediante la puesta en marcha del plan anual de acciones aprobados por el Patronato.

Al integrar la RSE en el Plan Estratégico de la Compañía, ahora más que nunca, el área de Responsabilidad Social está encargada de velar para que se cumplan los objetivos que se marcan para cada grupo de interés, mediante el seguimiento de los indicadores de cada plan de acción. Dichos planes se revisan periódicamente en el Comité de Dirección.

Fruto de esta sensibilización, Reale ostenta el Distintivo de Igualdad en la empresa desde el año 2009 siendo una de las primeras empresas de España en obtenerlo.

Los distintos Planes de Igualdad, han sido el instrumento básico por el que Reale gestiona un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Actualmente, Reale se encuentra entre las 127 empresas que están especialmente distinguidas dentro de la Red de Empresas con distintivo «Igualdad en la Empresa» (RED DIE), participando activamente en el espacio de trabajo «Igualdad en la Empresa», junto con otras empresas para de esa forma continuar trabajando conjuntamente en recibir e intercambiar buenas prácticas.

**REALE OBTIENE EL DISTINTIVO DE IGUALDAD**

Estimado amigo,

Como ya sabes, Reale siempre ha destacado por la puesta en marcha de diferentes medidas tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como en materia de igualdad. Fruto de estas políticas, la Compañía fue galardonada en marzo de 2011 con el "Distintivo de Igualdad" concedido por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.



El "Distintivo de Igualdad", que fue concedido únicamente a 39 empresas de diferentes sectores de actividad, de entre las más de 600 que inicialmente presentaron la candidatura para su concesión, fue otorgado a Reale como empresa que *"destaca de forma relevante y especialmente significativa en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades"*.

Nos complace anunciaros que nuestra Compañía ha renovado el Distintivo de Igualdad. Los criterios que el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad ha tenido en cuenta para la renovación del mismo han sido, entre otros, las actuaciones y medidas tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, las medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección y en la promoción profesional, la adopción de planes de igualdad o la implantación de medidas de acción positiva.

La renovación del Distintivo de Igualdad se suma a la obtención en noviembre de 2009 del Certificado Empresa Familiarmente Responsable, y al recientemente otorgado premio internacional "FamigliaLavoro", reconocimientos del más alto nivel que valoran la importancia que se otorga en la Compañía a las personas que trabajan en ella.

¡Enhorabuena a todos!

Un cordial saludo,

**Alfredo Núñez**  
Director de Recursos Humanos



SEGUROS PARA LA VIDA REAL

Dentro de este compromiso, que se desarrolló en los anteriores Planes de Igualdad, desde Reale se alcanzó el compromiso de poder efectuar una gestión y un seguimiento continuo en materia de Igualdad, habiéndose promovido distintas acciones orientadas a este fin.

Por ello, para la elaboración de este III Plan de Igualdad se ha realizado previamente una evaluación del grado de cumplimiento del II Plan de Igualdad, así como se ha realizado un Diagnóstico de Situación claro y real de la situación actual (análisis años 2013-2016), que ha permitido plantear unos objetivos de mejora.

A tenor de los objetivos marcados en las diferentes áreas de actuación se han establecido una serie de acciones encaminadas a mejorar los mismos y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres del Grupo Asegurador Reale.

Este III Plan de Igualdad continúa con vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres, por lo que servirá de guía para que la Comisión para la Igualdad, pueda hacer un seguimiento de las acciones incorporadas a dicho plan.

– Compromiso de la Empresa con la Igualdad.

Como parte integrante de las políticas estratégicas del Grupo Asegurador Reale, la Dirección de la Compañía tiene una apuesta decidida por el Proyecto de Responsabilidad Social Corporativa, en cuyas líneas de actuación se encuentra seguir trabajando en las medidas y/o acciones positivas desarrolladas en el presente Plan de Igualdad.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad.

En este sentido cabe destacar, que desde Reale se ha procedido a integrar la igualdad y conciliación dentro del Plan Estratégico de la Compañía, habiendo logrado pasos importantes en esta materia.

Promover las medidas de conciliación entre la vida familiar y laboral es una tarea que iniciamos en 2008 con la obtención del certificado de las Empresas Familiarmente Responsables, en adelante EFR.

Apuesta por la Igualdad que se ha desarrollado internamente mediante una constante evolución en la oferta de medidas y la gestión de la conciliación, mediante la constitución de un Comité de Diversidad, buzón de sugerencias, y un equipo directivo proactivo en materia de conciliación.

Destacar que desde Reale hemos dado el paso de «estar comprometidos» a «ser proactivos», lo que significa que la mayoría de las políticas que se han puesto en marcha están implantadas en la organización con un amplio grado de aceptación.

Reale, además se caracteriza por su compromiso formal con las «Personas» y la «Ética Empresarial», constituyendo dos de los cinco valores que forman parte de la cultura de Reale. Estos valores, si bien no hacen alusión de forma directa a la igualdad de oportunidades, constituyen características intrínsecas a la igualdad de oportunidades, al estar relacionados con generar una cultura de igualdad entre los profesionales pues hacen referencia a actuaciones siguiendo criterios de honestidad, transparencia, rigor... así como al reconocimiento de la aportación de las personas al éxito del negocio, promoviendo espacios de confianza basados en el compromiso y fidelidad mutua.

En esta labor de implantación de los principios rectores de la igualdad de oportunidades, el convenio colectivo de Reale constituye el cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo de las personas empleadas Reale, y a este respecto recoge expresamente en el capítulo I, artículo 10, *Comportamiento ético y Corporate Compliance*, donde se dispone:

«Respetar, en las relaciones con los clientes y con las personas que trabajan en nuestro entorno, a la persona y a su dignidad y para ello se pondrá especial cuidado en no ejercer ningún tipo de discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, discapacidad, opinión, convicción ideológica, política o religiosa, afiliación sindical, orientación sexual, educación, estado civil o cualquier otra condición o circunstancia social o personal.»



Igualmente, es de obligada mención el Capítulo II, denominado Organización del Trabajo, del Convenio Colectivo de Reale, en cuyo artículo 11 se dispone:

«Reale, como se recoge en su Código Ético, promoverá las actuaciones necesarias para que dentro de su organización, y con carácter permanente, rijan el respeto a los legítimos derechos de todas las personas empleadas y el cumplimiento estricto de las leyes y de las obligaciones que se derivan de ellas. En especial, Reale seguirá fomentando y apoyando la observancia de los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, formación profesional continua, capacitación directiva, conciliación de la vida laboral y familiar en su condición de empresa familiarmente responsable, y protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.»

En este sentido y alineados con los objetivos, durante el año 2016, la Fundación Reale ha mantenido, el apoyo a los proyectos identificados como prioritarios y ha iniciado nuevas colaboraciones con grupos que necesitan apoyo e inserción en la vida y en el mundo laboral.

Destacar entre los proyectos últimos llevados a cabo desde la Fundación Reale, la participación en la elaboración del Documental Mujer (es) Mujer, producido por la Asociación de Promoción Social Palestra y SocialDocs.

El documental dibuja, a través de las historias personales de sus protagonistas, la reciente historia de la condición femenina en nuestro país: los grandes cambios que han vivido las mujeres españolas en las últimas décadas y también los retos a los que todavía se enfrentan en su lucha cotidiana por alcanzar la igualdad. La incorporación al mundo laboral, la independencia económica, la sexualidad, el maltrato o la participación en la vida pública, son algunos de los aspectos.

De entre las diferentes iniciativas llevadas a cabo por Reale en materia de Responsabilidad Social vinculadas con «ser proactivos» en materia de conciliación e igualdad, caben destacar los siguientes proyectos y reconocimientos:

- Distintivo de Igualdad. Reale ostenta el Distintivo de Igualdad en la empresa desde el año 2009 siendo una de las primeras empresas de España en obtenerlo.
- Octubre de 2014, Reale celebra los Talleres «Impulso del Liderazgo femenino en el ámbito empresarial» organizado por la Comunidad de Madrid.
- Reale cerró el año 2015 con un importante reconocimiento a su Modelo de Conciliación e Igualdad; la obtención de la calificación A+, en la certificación como empresa familiarmente responsable (efr) una certificación única que nos acredita como empresa de referencia en conciliación e igualdad a nivel mundial:

- La calificación A+ en la Certificación como empresa familiarmente responsable es el más alto reconocimiento en materia de políticas de conciliación e igualdad que se otorga en España. Ninguna otra sociedad (de entre las más de 470 sociedades certificadas en 22 países en los que se encuentra presente la certificación), lo ha alcanzado con anterioridad.

- Este certificado es otorgado por un organismo independiente (Fundación Másfamilia), que cuenta con el apoyo del Ministerio de Servicios Sociales e Igualdad del Gobierno de España y con el reconocimiento de buenas prácticas por parte de Naciones Unidas.

- Foro EFR, presento en marzo de 2016 como caso práctico sobre el Liderazgo Pro-Conciliación a Reale.

- Madrid Woman's Week (MWW) 2016: Reale ha participado en varios eventos de Madrid Woman's Week (MWW) 2016, como son las jornadas celebradas en Madrid y Barcelona o la participación de Premios Internacionales:

- Reale recoge la reunión del jurado de los Premios Internacionales con el objetivo de reconocer el esfuerzo personal de aquellas mujeres líderes en algún ámbito de la vida pública (social, política, económica, cultural, solidaria, etc.) que pudiera servir de inspiración y estímulo al cambio de otras muchas mujeres en el mundo.

- Participación en la VI Semana de la Igualdad de Oportunidades de la Mujer, Sensibilización para todos y todas!, dentro del II Congreso de Buenas Prácticas de Igualdad, Jornada de RSC que se celebró el 10 de marzo de 2017:

- Se presentó el Catálogo de Buenas Prácticas, de la mano de la Presidenta de la Fundación Woman's Week, en el que se incluyen las experiencias de las empresas comprometidas con la Igualdad y Responsabilidad Social, entre ellas Reale Seguros, y que se recogen en un documento el cual se ha colgado en la INTRANET para que toda la plantilla pueda descargarlo.

- La Cámara de Comercio de EE.UU. en España, a través de su «Women in Leadership Comité», ha organizado en colaboración con nuestra subdirección general, una jornada sobre el distintivo «Igualdad en la Empresa» el 1 de octubre de 2017.

- Foro de la Red DIE y participación en el concurso de «Medidas más innovadoras en materia de igualdad» organizado por la Red Die del MSSI, marzo de 2016. Reale es premiada en 2 de las 9 categorías:

- Grupo de Trabajo I «Medidas implantadas en mi empresa que han resultado más eficaces para alcanzar mayores niveles de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres» Práctica Acceso al Empleo.

- Grupo de Trabajo III «La igualdad de oportunidades en los planes de formación de la empresa» Práctica Proyecto de Liderazgo y Taller de Liderazgo Femenino.

- Reale Seguros ha sido el principal patrocinador de la X Edición de los Premios para Racionalizar los Horarios Españoles, Noviembre de 2017.

- Reale ha sido nuevamente galardonada por ser un referente en Conciliación e Igualdad, en esta ocasión en la II Edición de los Premios Supercuidadores, mayo de 2016. Nuestra Compañía ha obtenido el galardón en la categoría de «Empresas del Sector Asegurador», entre más de 170 candidaturas:

- Los premios Supercuidadores reconocen las mejores prácticas de las empresas, entidades u organizaciones que hayan desarrollado servicios, acciones o políticas dirigidas a facilitar a las personas empleadas, clientes o asociados/as el cuidado de sus familiares, así como la mejora de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Super Cuidadores es una empresa de referencia en la formación socio-sanitaria, acreditada por el Ministerio de Empleo e impulsada por la Universidad Internacional de la Rioja (UNIR).

- Reale recibe el premio «Emocionalmente Responsables en Organizaciones de la Comunidad de Madrid» 2016, otorgado por el Colegio de Psicólogos:

- Reale dispone de un Modelo de Gestión que fomenta el equilibrio entre Empresa, Trabajo y Familia, y con el objetivo de permitir a nuestro equipo humano asumir de una manera plenamente satisfactoria sus responsabilidades laborales, personales y familiares, Reale cuenta con el abanico de medidas de conciliación más extenso del sector, para atender las necesidades de los diferentes colectivos que forman la organización.

- Great Place to Work 2017: Reale vuelve a ser una de las 50 mejores empresas para trabajar en España de acuerdo a Great Place to Work®, referente internacional en consultoría de investigación y gestión de RRHH.

- «Las mejores empresas para trabajar en España», de acuerdo al ranking que elabora y publica la revista Actualidad Económica con carácter anual.

- Características generales del Plan.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.



Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Diseño para todas las personas que trabajan en Reale, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa, adoptando una serie de medidas focalizadas en aquellas áreas de actuación donde las partes integrantes de la Comisión de Igualdad han visto la posibilidad de conseguir un avance real en la medida o acción positiva a desarrollar, haciendo para ello una apuesta decidida y prioritaria sobre aquellas áreas concretas, mediante la potenciación de la calidad de las medidas a implantar.

## 2. Estructura

El Plan de Igualdad del Grupo Asegurador Reale se estructura en los siguientes apartados:

- Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

- Programa de Actuación.

Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de los aspectos de mejora detectados en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

- Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan.

A través de las personas que integran la Comisión de Seguimiento que recibirán información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

- Finalidad del programa de actuaciones.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir las medidas que contribuyan a reducir las posibles desigualdades en su caso, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en las políticas de la empresa, en sus procesos y en sus niveles.

- Estructura del Plan.

Metodológicamente, la estructura del Plan de Igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la posible discriminación por razón de sexo.

- Áreas de intervención.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- Objetivos generales.
- Objetivos específicos.
- Indicadores y/o criterios de seguimiento.
- Medidas.
- Personas responsables.
- Plazos de ejecución.

### 3. Definiciones

- Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.

Con respecto a lo establecido en el artículo 5 de la Ley 3/2007 el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

- Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (art. 43 Ley 3/2007).

- Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (art. 6.1 Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (art. 6.2 Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (art. 6.3 Ley 3/2007).

- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1 Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2 Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (art. 7.3 Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (art. 7.4 Ley 3/2007).

- Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella (art. 28 Estatuto Trabajadores).

- Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (art. 8 Ley 3/2007).

- Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (art. 9 Ley 3/2007).

- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias (art. 10 Ley 3/2007).

- Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (art. 11 Ley 3/2007).

- Tutela jurídica efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (art. 12.1 Ley 3/2007).

- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a las personas trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (art. 44.1 Ley 3/2007).

#### 4. *Ámbito de aplicación*

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para Reale Seguros Generales, S.A., Reale Vida y Pensiones, S.A. de Seguros e Inmobiliaria Grupo Asegurador Reale, S.A. (IGARSA) y Reale ITES GEIE, y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que el Grupo pueda abrir y/o comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

- Fase de diagnóstico.

El diagnóstico realizado por parte de la Compañía y por una consultora externa, ha recabado y analizado información acerca de las siguientes áreas:

1. Cultura de Empresa.
2. Responsabilidad Social Corporativa.
3. Características de la plantilla:
  - I. Datos generales.
  - II. Contratación.
  - III. Antigüedad.
  - IV. Niveles jerárquicos.
  - V. Tiempo de Trabajo/Jornada.
  - VI. Movimientos de Personal.
4. Selección.
5. Formación.
6. Promoción.
7. Política Salarial.
8. Ordenación del tiempo de trabajo.
9. Conciliación de la Vida laboral y familiar.
10. Comunicación.
11. Política Social.
12. Prevención del Acoso Sexual.
13. Riegos Laborales y Salud Laboral.

También se realizaron entrevistas con distintos responsables de las áreas de selección, formación y política retributiva.

Una copia del informe fue entregada a la representación sindical para su lectura y análisis.

El Informe de diagnóstico finaliza con el capítulo de Propuestas de Mejora, cuyas líneas generales se reproducen a continuación:

#### Selección:

- Establecer una política de RRHH con perspectiva de género regulando el sistema de selección, la tipología de contratos y el sistema de promoción.

Promoción:

- Continuar potenciando el desarrollo de la carrera profesional de la mujer y la promoción interna a puesto de responsabilidad, así como a aquellos departamentos, categorías o puestos en los que aún está subrepresentada.

Comunicación:

- Publicaciones de empresa: incluir temas que hagan referencia a la igualdad de oportunidades en la empresa.

Formación:

- Continuar avanzando en la sensibilización en materia de clave de género.

Seguimiento:

- Creación de una Comisión de Seguimiento para el Plan de Igualdad.

### 5. Vigencia

La duración de este Plan de Igualdad se extenderá desde la fecha de su firma (con efectos del 1 de enero de 2017) hasta el 31 de diciembre de 2020.

Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

El presente Plan, como su conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia de 4 años, hasta el 31 de diciembre de 2020. Las partes comenzarán la negociación tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente plan.

### 6. Objetivos generales

Mantener nuestro compromiso con los objetivos alcanzados en el I y II Plan de Igualdad y las políticas de igualdad de género para que Grupo Asegurador Reale se consolide como Compañía de referencia (Employer Branding), contribuyendo así a la mejora de unas condiciones laborales de calidad que incrementen la satisfacción y el compromiso de todos los que formamos parte de la Compañía. Se establecen como objetivos generales los siguientes:

- Avanzar en la integración de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en Reale.
- Integrar aún más la perspectiva de género en la gestión de la empresa (integración en todas las áreas, políticas y decisiones de la Compañía).
- Continuar apostando por facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.
- Continuar avanzando en la corresponsabilidad y en el compromiso de igualdad retributiva objetiva entre géneros.

### 7. Objetivos específicos

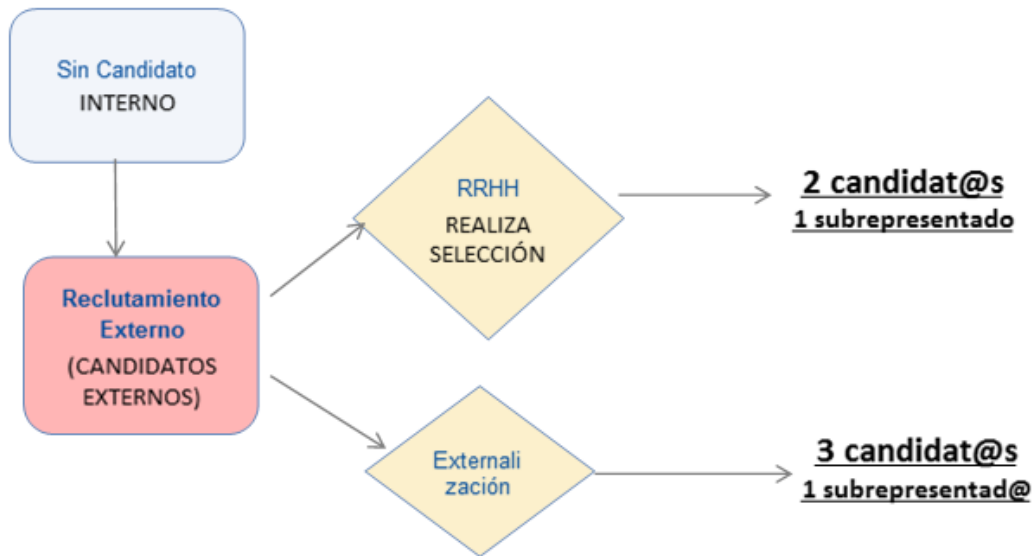
Para seguir avanzando en la consecución de los objetivos generales se establecerán los siguientes objetivos específicos y medidas, para las materias, que figuran a continuación:

#### Medida a implantar

En los procesos de selección externa, se garantizará siempre que sea posible, en igualdad de condiciones, que en la última prueba del proceso de selección, esté entre las candidatas/as finalistas una persona del género subrepresentado.

A estos efectos, cuando el proceso de selección se realice:

- Por parte de Departamento de RR.HH de la Compañía, de los dos candidatos/as finalistas, uno de ellos/as será del género subrepresentado.
- Por parte de Empresas de reclutamiento externo, de los tres candidatos/as finalistas, uno de ellos/as será del género subrepresentado.



Objetivo específico: Incrementar la incorporación de mujeres, y/o personas del género subrepresentado.

Área de actuación: Contratación. Selección y Reclutamiento.

Indicador: N.º de mujeres incorporadas/N.º total de incorporaciones.

Responsable y plazo: Departamento de Selección/6 meses desde la firma.

#### Medida a implantar

Modificar nuestra actual descripción en las páginas webs que habitualmente utilizamos como fuentes de selección y reclutamiento (Infojobs /LinkedIn) mediante un diseño más visual y sistemático, destacando los aspectos que queremos transmitir: Cuidado a las personas, empresa sólida e internacional y apuesta por el desarrollo, reconocimientos, especial mención a Efr, SHR, así como el Distintivo de Igualdad.

Actualizar el apartado de noticias de LinkedIn informando sobre el proceso de selección externa de manera periódica.

Objetivo específico: Conseguir aumentar el número de candidatas inscritas en nuestras fuentes de reclutamiento externo.

Área de actuación: Contratación. Selección y Reclutamiento.

Indicador: Incremento Curricula Vitae de mujeres con carácter anual.

Responsable: Departamento de Selección.

Plazo: Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

#### Medida a implantar

Ampliar las fuentes de reclutamiento externo de nuestra Compañía, mediante la colaboración con Asociaciones y Fundaciones de mujeres en riesgo de exclusión.

Objetivo específico: Favorecer la inserción de mujeres de aquellos colectivos de mayor dificultad a la inserción laboral.



Área de actuación: Contratación. Selección y Reclutamiento.  
Indicador: Incremento Curricula Vitae de las Asociaciones con carácter anual.  
Responsable: Departamento de Selección.  
Plazo: Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

#### Medida a implantar

Mediante el aprovechamiento del desarrollo tecnológico de la Compañía (Webinars) se realizarán formaciones motivacionales dirigidas a aquellos colectivos de trabajadoras identificadas como personas con posible talento a promocionar en otros puestos en los que están subrepresentadas. Dichas formaciones motivacionales se realizarán, entre otros, contando con testimonios de compañeras que ocupen dichas posiciones, al suponer una figura referente y motivacional.

Objetivo específico: Incrementar el número de candidaturas femeninas a puestos de responsabilidad o puestos donde estén subrepresentadas.

Área de actuación: Promoción y Desarrollo.  
Indicador: Número de personas sensibilizadas.  
Responsable: Departamento de desarrollo.  
Plazo: Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

#### Medida a implantar

En caso de vacante contacto personal con las mujeres identificadas para animarlas a que se inscriban al correspondiente Proceso de Promoción.

Objetivo específico: Impulsar el desarrollo y la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad, a través de una acción positiva a favor de la promoción de las mujeres en el ascenso a puestos y colectivos de Responsabilidad donde están subrepresentadas.

Área de actuación: Promoción y Desarrollo.  
Indicador: N.º Promociones A Grupo 1-Nivel 2/N.º Promociones Grupo 1-Nivel 2.  
Responsable: Departamento de Desarrollo.  
Plazo: Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

#### Medida a implantar

Desarrollo de mensajes de sensibilización en clave de género:

- Crear un nuevo espacio en la herramienta principal de comunicación interna de la Compañía (Newsletter), como manera de potenciar la información de las nuevas vacantes que se produzca, y atraer la inscripción de las personas trabajadoras.
- Incorporar el siguiente texto en vacantes internas: «Si ocupas los puestos de ....., crees que cumples el perfil, y te interesa dar un cambio ..... te animamos a que te inscribas en las oferta XXX».
- Vídeos de mujeres en puestos donde estén subrepresentadas.

Objetivo específico: Acompañar la publicación de vacantes internas con mensajes de sensibilización dirigido al colectivo femenino.

Área de actuación: Promoción y Desarrollo.  
Indicador: N.º de procesos publicados en los que la menos ha optado una mujer que se ha cerrado en interno/N.º total de procesos publicados que se han cerrado en interno.  
Responsable: Departamento de Talento/Comunicación Interna.  
Plazo: Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

## Medida a implantar

Facilitar la comunicación del proceso de promoción interna a toda la plantilla.

Objetivo específico: Dar visibilidad de las fases, requisitos, para dotarlo de una mayor transparencia y objetividad a la vez que sirve como palanca para motivar la presentación de candidaturas femeninas.

Área de actuación: Promoción y Desarrollo.

Indicador: Comunicación efectuada.

Responsable: Departamento de Talento.

Plazo: 1 año desde la firma del Plan de Igualdad.

## Medida a implantar

Sensibilización a los mandos como impulsores del desarrollo y promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad y participes de lograr mayores porcentajes de equidad.

Objetivo específico: Continuar avanzando en la sensibilización en materia de clave de género.

Área de actuación: Liderazgo.

Indicador: Personas sensibilizadas.

Responsable: Departamento de Talento.

Plazo: Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

## Medida a implantar

Modificar el reglamento interno de retribución variable para garantizar que se tienen en cuenta como trabajados los períodos de las licencias de maternidad, paternidad y lactancia.

Objetivo específico: Eliminar la desincentivación económica asociada al disfrute de medidas de conciliación.

Área de actuación: Retribución.

Indicador: Reglamento actualizado.

Responsable: Departamento de Compensación y Beneficios.

Plazo: 1 año desde la firma del Plan de Igualdad.

## Medida a implantar

– Inclusión de un análisis previo de la denuncia, a través de la Comisión Investigadora, para dotar de una mayor diligencia y proporcionalidad la activación del Protocolo Antimobbing.

– Composición de la Comisión Investigadora: regular la participación del técnico PRL externo.

– Inclusión de interrupción de los plazos previstos para resolución por parte de la Comisión Investigadora, para situaciones de IT.

Objetivo específico: Modificación del Protocolo Antimobbing.

Área de actuación: Salud Laboral.

Indicador: Protocolo actualizado.

Responsable: Departamento de Satisfacción y Compromiso.

Plazo: 1 año desde la firma del Plan de Igualdad.

#### Medida a implantar

Reconocer a las mujeres víctimas de violencia de género los justificantes por ausencia al trabajo emitidos por los Servicios Sociales.

Objetivo específico: Informar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género, contribuyendo, así, en mayor medida a su protección.

Área de actuación: Violencia de Género.

Indicador: En su caso, permisos reconocidos.

Responsable: Departamento de Satisfacción y Compromiso.

Plazo: Durante la vigencia del Plan de Igualdad

#### Medida a implantar

Puesta en contacto directa con las personas que en los resultados de la Conversación de Desarrollo mostraron interés de movilidad interna con el fin de garantizar su conocimiento de la publicación de la vacante.

Objetivo específico: Facilitar la movilidad geográfica de las personas trabajadoras en aras de contribuir al reagrupamiento familiar en situación de dispersión geográfica.

Área de actuación: Conciliación.

Indicador: Inclusión en la Conversación de Desarrollo.

Responsable: Departamento de Desarrollo.

Plazo: Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

#### Indicadores o criterios de seguimiento

La figura del indicador o criterios de seguimiento recogidos en las fichas de objetivos específicos y medidas analiza la situación de partida de las mujeres y hombres en el Grupo Asegurador Reale (diagnóstico de situación elaborado para la negociación del presente Plan de Igualdad) comparándola con los cambios que se vayan produciendo a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad, siendo en consecuencia, una herramienta eficiente para hacer visible ante la Comisión de Seguimiento los efectos que se vayan produciendo.

Por tanto, dicho indicador es a los solos efectos de seguimiento y valoración de la evolución de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad.

#### 8. Seguimiento y evaluación

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad del Grupo Asegurador Reale, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

## 9. Comisión de seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad del Grupo Asegurador Reale. Dicha Comisión se constituirá a los 2 meses siguientes de la firma del mismo.

### – Composición.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del Grupo Asegurador Reale será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de 2 representantes de la empresa y 2 de la parte sindical, que serán designados/as por dichas partes firmantes con la siguiente composición:

Por la parte empresarial:

- 2 representantes.

Por la parte sindical:

- CCOO: 1 representante.
- UGT: 1 representante.

Cada uno de los sindicatos mencionados tendrá derecho a nombrar a una persona adicional que podrá participar en las reuniones en calidad de asesor/a con voz pero sin voto.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará con anterioridad a la constitución de la comisión de seguimiento, y en cada una de las reuniones que de la misma se determinen.

### – Funciones.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Recibir información acerca del cumplimiento de las iniciativas propuestas que hayan sido aprobadas y aplicadas.
  - Gestión y seguimiento en relación con el protocolo para la prevención de conductas derivadas del acoso moral, sexual y por razón de sexo.

### – Funcionamiento.

La Comisión se reunirá cada 6 meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por al menos dos de

las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.