

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

3306 *Resolución de 12 de marzo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica del Plan de igualdad del Grupo Asegurador Reale.*

Visto el texto del Plan de igualdad (código n.º 90100462112014) de la empresa Grupo Asegurador Reale que viene a dar cumplimiento a lo establecido en su Convenio Colectivo, Plan de Igualdad que fue suscrito con fecha 12 de diciembre de 2013 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el sindicato UGT que cuenta con la mayoría de los miembros de los Comités de empresa y Delegados de personal de los distintos centros de trabajo en representación de los trabajadores, 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 1/1995, de 24 de marzo, 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 Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 12 de marzo de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

GRUPO ASEGURADOR REALE

Plan de Igualdad entre mujeres y hombres

1. Introducción

Reale Mutua Assicurazione es la primera aseguradora en forma de mutua de Italia, fundada en el año 1828, siendo el único accionista de Reale Seguros en España y cabecera del Grupo Reale en Europa.

Reale Seguros llegó a España en 1988, iniciando una estrategia de expansión y desarrollo que le ha permitido mantener, hasta la actualidad, un ritmo de crecimiento sostenido, superior al de la media del mercado.

A lo largo de la historia, Reale ha ido incorporando aseguradoras mediante adquisiciones, fusiones por absorción, alianzas que han aportado profesionalidad y experiencia de las plantillas que las integraban así como calidad en los productos y servicios que ofrecían las compañías. Estas empresas no tenían un bagaje en igualdad, estaban masculinizadas, lo que explica razonablemente el punto de partida en desequilibrio mujer-hombre con el que comenzó el primer Plan de Igualdad en Reale Seguros.

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 14º puesto en el ranking de No Vida, el 9º puesto en el ramo de Autos, y el 11º puesto en el ranking de los Multirriesgos.

La estrategia de desarrollo ha tenido sustento en el mantenimiento de nuestros valores, que nos definen y diferencian, siendo los principios que regulan cómo nos comportamos y nos relacionamos:

- Con nuestros empleados y mediadores.
- Con nuestros clientes.
- Con la sociedad.

Reale ha experimentado un cambio cultural en los últimos años, lo que conllevó la puesta en marcha de proyectos como «Cambiamos la marcha», con el cual se pidió a toda la plantilla un esfuerzo y ser parte activa en el camino que se tenía que recorrer para lograr el Desafío Reale 2010.

Este proyecto, se puso en marcha para afrontar los nuevos retos que se presentan en el Sector Asegurador con el fin de satisfacer la exigencia y necesidades de sus clientes.

Toda la plantilla de Reale está implicada con los nuevos valores siendo conocedores de la nueva cultura corporativa. Juntos descubren las vías por las que tiene que discurrir su trabajo, a través de planes concretos que ya se están poniendo en marcha.

Los valores y la nueva Cultura Reale constituyen la base sobre la que tomemos nuestras decisiones profesionales y serán los que determinen nuestra forma de actuar en la Compañía. Es cuestión de voluntad y de tiempo.

Se han definido una serie de valores basados en el Código Ético de Reale Mutua que define la forma en que tanto la Empresa como los profesionales deben desenvolverse y dirigirse para alcanzar las cinco metas que integran el «Desafío Reale».

- Ética: Todas las actuaciones de la empresa, tanto hacia el interior como hacia el exterior, siguen criterios de honestidad, transparencia y rigor en la gestión.
- Personas: Reconocemos el valor, la contribución y el desarrollo de las personas —tanto en el orden personal y familiar como en el profesional—, por lo que promovemos relaciones y espacios de confianza basados en el compromiso y la fidelidad recíprocos.
- Clientes: Sostenemos una relación cercana, personalizada y flexible con nuestros clientes, que encuentran en la oferta de productos y servicios de Reale y en el trato y la respuesta de sus profesionales, la mejor solución para la satisfacción de sus expectativas y necesidades.
- Resultados: Aseguramos la estabilidad y continuidad de la empresa. Los resultados sostenibles constituyen la medida de nuestra eficiencia y por eso son para nosotros una exigencia permanente.
- Innovación: Adoptamos una actitud de innovación y creatividad para anticiparnos, como profesionales y como organización, a los cambios y a las nuevas necesidades y requerimientos del mercado y del negocio asegurador.

A lo largo de la existencia de Reale Seguros hemos intentado exponer un abanico muy completo de medidas destinadas a conciliar la vida familiar y la vida laboral de nuestros empleados. Estas medidas se concretan en distintos ámbitos que son: calidad en el empleo, flexibilidad temporal y espacial, apoyo a la familia, formación y desarrollo profesional e igualdad de oportunidades.

Además de las medidas, Reale ha definido, a través de su Comité de Responsabilidad Social, unos compromisos concretos con todas las personas que componen su equipo. Todos ellos son prioridad de la compañía en el desarrollo del Modelo de Responsabilidad Social de Reale, para conseguir «Un equipo humano motivado, alineado y comprometido»:

1. Conciliación y condiciones laborales y sociales avanzadas.
2. Formación y desarrollo profesional.
3. Participación, reconocimiento e igualdad de oportunidades.
4. Comunicación interna.

Con este espíritu y alineando los compromisos con las medidas, hemos logrado conseguir pasos muy importantes en materia de conciliación.

Fundación Másfamilia ha concebido un Modelo propio para diseñar e implantar estrategias de Conciliación e Igualdad en organizaciones empresariales.

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 (EFR). Posteriormente evolucionamos la oferta de medidas y la gestión de la conciliación. Contamos con un Comité efr, buzón de sugerencias, y un equipo directivo proactivo en materia de conciliación. Todo ello nos convirtió en 2012 en empresa con sello efr en categoría B+ siendo un éxito del que estamos orgullosos al suponer un gran salto desde la categoría C.

Este importante ascenso en la calificación representa el paso de Reale de ser una compañía «comprometida» a una «proactiva», 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. Los resultados de la realizada muestran que las organizaciones que, como Reale, han alcanzado este nivel, no contemplan la vuelta atrás en este tipo de políticas empresariales y la percepción generalizada es que los beneficios superan con creces la inversión realizada.

Con estos resultados, Reale se encuentra en estos momentos entre las cuatro empresas nacionales punteras en esta materia, ya que sólo otra empresa más posee la calificación B+, el grado que más se aproxima a la excelencia del A, una calificación que hasta el momento tan sólo han conseguido otras dos compañías.

efr

certificado en conciliación e igualdad

Certificamos que el modelo de gestión efr implantado en

Reale Seguros Generales

ha sido aprobado por

Det Norske Veritas

de acuerdo con el documento normativo
entidad familiarmente responsable

efr 1000-1 edición 3

desarrollado por Fundación Másfamilia.

El modelo de gestión efr es aplicable a

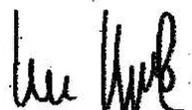
estrategia y prácticas familiarmente responsables y su aplicación en el desarrollo de las
actividades llevadas a cabo en Reale Seguros Generales

Aprobación de certificado nº	082 / 01-2009 / DNV
------------------------------	---------------------

Aprobación original	04 Noviembre 2009
---------------------	-------------------

Certificado en vigor	04 Noviembre 2012
----------------------	-------------------

Caducidad del certificado	04 Noviembre 2015
---------------------------	-------------------



por la entidad certificadora




por Fundación Másfamilia

fundación
másfamilia
www.mastamilia.org

Esta aprobación está condicionada a que la compañía mantenga el modelo de acuerdo con las normas establecidas, lo que será monitorizado por la entidad de certificación correspondiente.

En este contexto y continuando con la política de igualdad desarrollada en la Compañía, Reale, elaboró un Plan de Igualdad, como en virtud del compromiso adoptado en el art. 35 (Igualdad) de su Convenio Colectivo de aplicación para los años 2008 a 2011, y que oportunamente se ha venido manteniendo y acordado en el nuevo Convenio Colectivo de aplicación en la empresa para los años 2012, 2013 y 2014.

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.

Por ello, y objeto del progreso y cambio acaecido, el compromiso de Reale con la igualdad de oportunidades ha seguido evolucionado en los últimos años.

Fruto del cambio cultural en el que Reale se ha visto inmerso, la Dirección decidió emprender como una de las líneas de actuación del proyecto de Responsabilidad Social Corporativa, la elaboración de un Plan de Igualdad como signo del compromiso de Reale con la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres que conforman su plantilla.

Todo ello, llevo a la implantación de políticas de empresa las cuales tras la firma del Plan de Igualdad, recogen de forma expresa el concepto de igualdad de género, llevándose acciones que fomentan directamente dicho aspecto. El objetivo del Plan de Igualdad fue, por ello, identificar aquellos colectivos o ámbitos donde se tenga que incidir con el fin de conseguir una cultura de igualdad de oportunidades, que en la presente procedemos a analizar.

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 los empleados de Reale, y a este respecto recoge expresamente en el capítulo II, Organización del trabajo, artículo 9.º, los Principios Generales por el que deben de regir las relaciones laborales, con especial hincapié:

«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 concreto en el artículo 39 referido, de dicho capítulo se refleja la creación de una comisión de igualdad de oportunidades que a fecha de cierre de este informe ya se ha constituido con dos representantes de la compañía y cuatro representantes sindicales.

Dicha comisión será responsable de:

- Promover iniciativas en materia de igualdad de oportunidades, conciliación de la vida laboral y personal y protección de la dignidad de los empleados.
- 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 de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, como hemos referido, no se recogen de forma expresa en las políticas analizadas, tal y como en el Plan de Igualdad se determinó, sin embargo, las políticas de Recursos Humanos se basan en criterios objetivos:

- Sistema de gestión de competencias específico por nivel profesional.
- Sistema de valoración de puestos basados en factores objetivos.
- Sistema de evaluación del desempeño basado en objetivos cuantitativos que parten de la misión de la empresa desagregados en objetivos individuales y factores cualitativos que partiendo también de la misión y cultura de la compañía, se concretan en perfiles de comportamientos vinculados a los valores de la compañía.

Las políticas incluidas en el manual de RRHH del área de Desarrollo, vinculadas a los procesos de selección y desarrollo no demuestran indicios de discriminación en su redacción.

El análisis de estas políticas se recoge de forma detallada en el capítulo «Procesos de gestión de políticas de RRHH».

La Responsabilidad Social Corporativa

La Responsabilidad Social forma parte de la identidad de Reale Seguros y está profundamente arraigada en la cultura corporativa.

En el año 2007, Reale experimentó un cambio cultural para adecuar el día a día de Reale a los nuevos requerimientos del sector. Bajo la denominación de «Desafío Reale», se definieron la misión, visión y valores de la compañía que ayudarían a gestionar los nuevos retos y oportunidades del sector asegurador y el entorno en el que desarrolla su actividad.

El compromiso con la responsabilidad social se configuró como la extensión lógica de la misión y valores definidos.

Hasta el año 2008, Reale gestionó su negocio de la manera más responsable estableciendo compromisos, no necesariamente escritos, con sus diferentes grupos de interés (entre ellos los empleados de Reale, instituciones públicas, sociedad...)

En 2009, se elaboró la primera Memoria de Responsabilidad Social donde se formalizó el compromiso y espíritu de la compañía en esta materia, integrándose en su gestión diaria para alcanzar la estrategia marcada por la compañía.

Adicionalmente, a través de la Fundación Reale, colabora en diversos proyectos con fines de interés de carácter cultural, de defensa del medioambiente, deportivo y social.

Los proyectos no están relacionados en un sentido estricto con la igualdad de oportunidades, sin embargo, demuestran y confirman la sensibilidad de Reale y el compromiso con las necesidades sociales.

La Responsabilidad Social de Reale se materializa en:

- Sus valores; destacan la Ética y la importancia del desarrollo de las Personas tanto en el orden personal y familiar como profesional.
- La colaboración con el Centro Especial de Empleo para hacer frente a la Ley de Integración Social de Minusválidos.
- En el ámbito de los proyectos destinados a colectivos desfavorecidos; cabe destacar el patrocinio de Reale de la primera escuela de golf para personas discapacitadas y la colaboración en un Proyecto educativo en uno de los países más pobres del mundo.

La Ley Orgánica 3/2007 otorgó a estas acciones de Responsabilidad Social un carácter voluntario, sin embargo, se establece como uno de los elementos a valorar en caso de la concesión de una subvención o la adjudicación de un concurso.

Reale podría emprender proyectos de Responsabilidad Social en relación a la igualdad de oportunidades en función del género, y comunicarlos externamente tal y como se define en el artículo 74 de la Ley de Igualdad « las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad» siempre que su política corporativa en comunicación lo permita.

En términos generales, Reale se sitúa en una posición favorable en términos de Responsabilidad Social Corporativa, concibiéndose como la integración voluntaria de la misma en la estrategia y en las operaciones de la compañía, a través de los compromisos sociales y medioambientales con la comunidad y sus grupos de interés.

Cabe destacar la formalización de los siguientes ámbitos:

- a) Medidas de conciliación y beneficios sociales.
- b) Igualdad de Oportunidades.
- c) Integración de discapacitados.

- Reale cuenta actualmente con nueve personas con discapacidad. El porcentaje establecido del 2% de la Ley de Integración Social de Minusválidos dista del existente en Reale, sin embargo, sí cumple con las exigencias legales mediante la suscripción de contratos de colaboración con Centros Especiales de Empleo.

- Reale colabora entre otros con:

Ibergrupo/ B79069621.

Reciclado de Inyectores y Toner S.L/B80872054.

Diswork/ B-63225254.

Fundación Reale

Reale demuestra un alto compromiso por la Responsabilidad Social, desarrollando acciones en beneficio de la comunidad y de los diferentes grupos de interés definidos como parte de la Responsabilidad Social de la Empresa.

Como parte de la Responsabilidad Social de la Empresa se constituye la Fundación Reale como entidad sin ánimo de lucro cuya actividad está centrada en la realización de actividades con fines de interés general de carácter cultural, de defensa del medioambiente, deportivo y social.

Los proyectos no están relacionados en un sentido estricto con la igualdad de oportunidades, sin embargo, demuestran y confirman la sensibilidad de Reale por proyectos relacionados con la Sociedad.

En concreto, los objetivos perseguidos en cada uno de los ámbitos que constituyen el objeto de Fundación Reale son:

- **Ámbito Cultural:** Promoción de actividades para el desarrollo y divulgación de las Bellas Artes. Protección del patrimonio cultural, histórico y artístico así como promoción de las relaciones culturales entre España e Italia.

- Las acciones culturales llevadas a cabo en 2012 son:

- **Ámbito Medioambiental:** Defensa y conservación de la naturaleza, especialmente la flora y la fauna, el fomento de la participación en proyectos en defensa del medioambiente y en actividades al aire libre.

- Las acciones medioambientales desarrolladas en 2012 son:

Kilos de papel reciclado por empleado 8,36 kilos.

Renovación flota vehículo reducción CO₂, 18 T.

- **Ámbito Social y deportivo:** Fomento del deporte juvenil y amateur.

- Las acciones desarrolladas en 2012 en el ámbito social son:

Proyecto Mucho Mejor.

Acuerdo con Cáritas, para paliar efecto de la crisis.

El apoyo a los diferentes ámbitos se lleva a cabo de diversas formas: mediante la concesión de premios, becas y ayudas financieras; organización de jornadas, edición y distribución de publicaciones periódicas, establecimiento de acuerdos de colaboración con Entidades públicas o privadas.

Colaboración con otros proyectos.

De entre las diferentes iniciativas llevadas a cabo por Reale en materia de Responsabilidad Social, caben destacar los siguientes proyectos:

- a) Patrocinio de Escuelas de Golf adaptado para discapacitados.
- b) Gasto de 173.787,71 euros para cumplimiento de LISMI.
- c) El objetivo es fomentar la formación y práctica deportiva de jóvenes con algún tipo de discapacidad y así favorecer la integración real de este colectivo en la sociedad.

- d) Este patrocinio favorece tanto a niños como adultos que tengan una discapacidad física o sensorial.
- e) Aproximadamente 10 escuelas distribuidas por todo el territorio español ya han empezado a funcionar.

Premios obtenidos

En materia de conciliación, nuestra Compañía recibió dos Premios que reflejan seguramente la eficacia de nuestras medidas.

Como resultado del profundo compromiso que Reale mantiene con la conciliación, la flexibilidad y, sobre todo, por su decidida apuesta por las personas que la forman, la compañía ha recibido este mes de octubre el VII Premio para Racionalizar los Horarios Españoles en la categoría de empresa, por todas las iniciativas puestas en marcha en esta materia a lo largo de 2012.

El Premio para Racionalizar los Horarios Españoles es una iniciativa promovida por la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles y su Normalización con los demás países de la UE y la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE) que tiene como objetivos prioritarios conciliar la vida personal, familiar y laboral, favorecer la igualdad, mejorar la calidad de vida, dormir el tiempo suficiente, favorecer la salud, mejorar la productividad, disminuir la siniestralidad, apoyar el rendimiento escolar, facilitar la globalización y, en definitiva, dar mayor valor al tiempo.

En 2012, Reale Seguros recibió el Premio FamiliaLavoro en la Categoría Europa cuyo objetivo de este galardón era destacar las mejores experiencias de conciliación entre la vida laboral y la vida familiar tanto dentro de las empresas como dentro de las administraciones públicas y ONG. Para insistir en la importancia de este Premio es necesario subrayar que en 2012, por primera vez se aceptaron proyectos de todo el mundo.

La Cuarta Edición de los Premios FamiliaLavoro, convocados por Regione Lombardia y la escuela de negocios Altis (Universidad Católica del Sacro Cuore). Estos premios, únicos a nivel mundial, tienen como objeto destacar las mejores experiencias de conciliación entre la vida familiar y el trabajo, tanto en empresas como en administraciones públicas y en las ONG.

El jurado ha resaltado las políticas de equilibrio entre vida familiar y laboral que afectan al lado organizativo (flexibilidad de horario), a los beneficios sociales (remuneración integrativa, incentivos, tickets restaurante, bolsa de estudio, plan de pensiones, seguro de asistencia sanitaria, etc.), a los servicios al empleado (permisos, soporte al cuidado de niños) y a la cultura empresarial (formación y sensibilización).

En 2013 Reale ha entrado por primera vez en la lista, en la posición número 7 del tramo de 500 a 1000 empleados, convirtiéndose en una de las 50 empresas españolas que, según la opinión de sus empleados, son los Mejores Lugares para Trabajar en nuestro país (datos encuesta Great place to work).

Por otro lado Reale ha sido desde su origen una compañía comprometida con unos valores entre los que se encuentran, de manera destacada, las «personas». Como respetar a las personas no sólo significa actuar con el máximo respeto ante nuestros grupos de interés externo, nuestro compromiso con la Responsabilidad Social, nos lleva a preocuparnos especialmente por las personas que forman parte de REALE. Respeto y compromiso que, debe ser recíproco para que sea sostenible.

Por todo esto, tras la auditoría para la renovación de la certificación efr en la que obtuvimos el sello B+ por ser una empresa, no sólo «comprometida» con la conciliación, sino también «proactiva» y que nos posiciona como una de las cuatro principales empresas españolas en este ámbito, nuestra compañía decidió constituir el pasado mes de diciembre el Comité efr, con el objetivo de implicar activamente a todos los empleados en el desarrollo de este modelo efr y reforzar la cultura de conciliación que caracteriza a Reale.

Este Comité, órgano de representación de todos los empleados ante la Dirección de la empresa en materia de conciliación y que se reunirá de manera periódica, está formado por personas implicadas, personal y profesionalmente, con la necesidad de conciliar la vida laboral con la familiar.

Distintivo de Igualdad

Obtención:

El Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad ha concedido a Reale el distintivo de «Igualdad en la empresa». Se trata de un reconocimiento a las empresas «que destacan de forma relevante y especialmente significativa en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades».

El Distintivo «Igualdad en la Empresa» ha sido concedido únicamente a 39 empresas de diferentes sectores de actividad, de entre las más de 600 que inicialmente presentaron la candidatura para su concesión. Los criterios que se han tenido en cuenta 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.

Casi veinte años después del establecimiento de Reale en España, todo su equipo humano formó parte del Proyecto Cambiamos la Marcha, donde se definía el futuro que entre todos queríamos para la Compañía, con una Visión y una Cultura Corporativas compartidas por todos los profesionales de la organización.

En las Jornadas de Despliegue Estratégico se definió el valor Personas como uno de los comportamientos diferenciales comprendido y compartido por todos, coherente con la entidad, la historia y el código Ético de la Compañía, y pauta de las conductas que se espera de los trabajadores y colaboradores de Reale.

Desde entonces y fruto de reconocer a las Personas como un valor clave en la Compañía, han sido constantes los logros de la Compañía. El último de ellos, en noviembre de 2009 con la obtención del Certificado EFR que acredita a Reale como Empresa Familiarmente Responsable.

La concesión de este Distintivo «Igualdad en la empresa», supone un nuevo motivo de orgullo para todos los que trabajamos en Reale al tratarse de un reconocimiento del más alto nivel, que valora la importancia que se otorga en la Compañía a la gestión de Recursos Humanos en todos sus ámbitos, así como al compromiso con todas las personas que trabajan en ella.

RENOVACIÓN 2012

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



Dentro de este compromiso, que se desarrolló en el referido Primer Plan de Igualdad, desde REALE se alcanzó el compromiso de poder a 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 II Plan de Igualdad se ha realizado previamente una evaluación del grado de cumplimiento del I Plan de Igualdad, así como se ha realizado un Diagnóstico de Situación claro y real de la situación actual, que ha permitido plantear unos objetivos de mejora.

Alcance:

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 II 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

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.

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 en las diferentes áreas de actuación.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

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:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla.
- 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.

2. Estructura

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

I. 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.

II. 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.

III. 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.

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.

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.

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.

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

1. Acceso a la empresa.
2. Contratación.
3. Comunicación, imagen y lenguaje.
4. Formación, desarrollo y promoción profesional.
5. Conciliación de la vida familiar y laboral.

6. Política y estructura retributiva.
7. Situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
8. Prevención de riesgos laborales.

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 respeto 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 los trabajadores y las 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. Ámbitos de aplicación

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para el Grupo Asegurador Reale y por consiguiente engloba a la totalidad del 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.

5. Vigencia

La duración de este Plan de Igualdad se extenderá desde la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre de 2016.

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.

6. Objetivos generales

1.1 Continuar en la integración de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

1.2 Continuar integrando la perspectiva de género en la gestión de la empresa. Designar la figura de la persona responsable de igualdad como garante de dicha integración.

1.3 Continuar facilitando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

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:

Objetivo específico: Crear o nombrar la figura de Agente de Igualdad en la empresa como persona responsable de la igualdad de trato y oportunidades.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo
Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que participe en la implementación del Plan de Igualdad, desarrolle y supervise los contenidos.	Agente de Igualdad nombrado.	Dirección de RRHH, previa información a la Comisión de Seguimiento.	Seis meses desde la firma del Plan de Igualdad.

Acceso

Objetivo específico: Continuar potenciando el acceso de la mujer en Reale y continuar fomentando su incorporación a todas las profesiones, categorías y funciones.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo
En las pruebas de Selección, entre ellas las entrevistas, se seguirá atendiendo únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido personal.	Modelo de entrevista compartido con la Comisión de Seguimiento.	Departamento de Selección.	Seis meses desde la firma del Plan de Igualdad.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo
Impulsar la incorporación de mujeres/hombres a puestos y otros colectivos donde se encuentren subrepresentados/os, dando preferencia a la contratación de los candidatos de género menos representado en el grupo y nivel de que se trate, a igualdad de condiciones y competencias.	N.º de incorporaciones mujer/hombres realizadas por grupo y nivel.	Departamento de Selección.	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
Publicitar en los soportes web de empleo el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Publicación realizada.	Departamento de Selección.	Un año desde la vigencia del Plan de Igualdad.
Realizar evaluaciones periódicas sobre la situación de Reale en materia de igualdad y observar el desarrollo de las contrataciones de mujeres, gestionando la información corporativa en clave de género.	Evaluaciones realizadas por la Comisión de Seguimiento.	Departamento de RRHH.	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
Informar a las empresas colaboradoras en los procesos de selección de personal nuestro compromiso con la Igualdad de Oportunidades.	Información realizada sobre total de empresas colaboradoras.	Departamento de Selección.	Seis meses desde la firma del Plan de Igualdad.
Formar a la persona de selección en técnicas de entrevistas desde la perspectiva de igualdad de oportunidades.	Formación realizada.	Departamento de Formación.	Seis meses desde la firma del Plan de Igualdad.

Contratación

Objetivo específico: Continuar avanzando en la incorporación de la mujer a todas las profesiones, categorías y funciones.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo
Continuar garantizando la igualdad de trato en las modalidades de contratación existentes y en las nuevas que puedan aprobarse a lo largo de la vigencia del Plan.	Garantía realizada con supervisión por parte de la Comisión de Seguimiento.	Departamento de RRHH.	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
Utilización sólo de las ETT que garanticen que no tienen medidas discriminatorias.	N.º de ETT utilizadas con garantía de que no tienen medidas discriminatorias.	Departamento de RRHH.	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
Realizar análisis periódicos de la contratación (tanto eventual como indefinida).	Análisis realizado por la Comisión de Seguimiento.	Departamento de RRHH.	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Comunicación, Imagen y Lenguaje

Objetivo específico: Continuar transmitiendo la importancia del principio de igualdad y no discriminación y comunicar a la Comisión de Igualdad las medidas que se vayan estableciendo para fomentar la igualdad.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo
El lenguaje de los documentos y comunicaciones de Reale será neutro, evitándose cualquier situación discriminatoria u ofensiva por razón de sexo.	N.º de documentos y comunicaciones en lenguaje neutro/N.º de comunicaciones realizadas	Departamento de comunicación interna	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Se mantendrá actualizado el espacio "REALE CONCILIA" en la Intranet de la Compañía.	Espacio REALE CONCILIA actualizado	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del Plan de Igualdad

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo
En el referido espacio "REALE CONCILIA" se incluirá una Guía sobre igualdad y conciliación.	Guía incluida en el espacio REALE CONCILIA	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Se continuará revisando sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones a fin de eliminar los sexismos.	N.º de comunicaciones realizadas	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Actualizar la información y comunicación en Reale de los principios y políticas en materia de igualdad.	Información y comunicación realizada	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Participar en campañas y eventos relacionados con la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres.	N.º de campañas y eventos	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Participar en foros externos en materia de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres.	N.º de foros externos	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Motivar a la participación a través de la Comisión de Igualdad, habilitando vías para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.	Comunicación a la plantilla	Departamento de Comunicación interna	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Difundir el Plan de Igualdad	Intranet	Departamento de Comunicación interna	Seis meses desde la firma del Plan de Igualdad
Difundir la existencia, dentro de la empresa del agente de igualdad, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.	Difusión realizada	Departamento de Comunicación interna	Seis meses desde la vigencia del Plan de Igualdad
El agente de igualdad informará a la comisión de igualdad semestralmente, sobre las sugerencias, dudas o quejas realizadas por el personal de la empresa.	N.º de sugerencias, dudas o quejas realizadas	Agente de Igualdad	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Continuar realizando como máximo cada 24 meses la Encuesta "La Voz del Empleado".	Encuesta de Voz del Empleado realizada	Departamento de RRHH	Cada 24 meses
Acciones de comunicación para reforzar el grado de conocimiento de las medidas.	N.º de comunicaciones específicas	Departamento de Comunicación Interna	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Incluir indicadores de igualdad en el reporting de RRHH al Comité de Dirección.	Indicadores de igualdad incluidos	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Potenciar la utilización del buzón de sugerencias respecto a materias de igualdad.	Comunicación existencia buzón de sugerencias	Departamento de Comunicación interna	1 año desde la firma del Plan de Igualdad
Tener en cuenta reconocimientos en igualdad en los concursos de proveedores externos	N.º de proveedores con reconocimientos de igualdad/ N.º de proveedores total	Departamento de compras	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Informar a los proveedores de nuestro compromiso con la igualdad	N.º de informaciones realizadas	Departamento de compras	Durante la vigencia del Plan de Igualdad

Formación, Desarrollo y Promoción Profesional

Objetivos específicos:

- Continuar evitando la discriminación por cuestión de género en el acceso a la formación.
- 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.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo
Reale se compromete a sensibilizar en materia de igualdad a toda la plantilla.	N.º de personas sensibilizadas	Departamento de Formación	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Incluir información sobre igualdad en el Plan de Acogida de las nuevas incorporaciones	Plan de Acogida actualizado	Departamento de RRHH	Un año desde la firma del Plan de Igualdad
Sensibilización específica al menos dos veces al año de todos los responsables de la compañía en materia de igualdad.	N.º de responsables sensibilizados	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Impulsar el desarrollo y la promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad dentro de Reale, a igualdad de méritos y competencias.	N.º de promociones de mujeres a puestos de responsabilidad/ N.º de promociones realizadas	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Adoptar la medida de acción positiva de que a igualdad de méritos y competencias tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, categorías o grupos profesionales en los que estén subrepresentadas.	N.º de mujeres a puestos, categorías o grupos profesionales subrepresentadas.	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Incluir de manera periódica en las sesiones formativas una píldora informativa de materia de igualdad y conciliación.	N.º de píldoras informativas realizadas	Departamento de Formación	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Establecer un sistema en el que los empleados en maternidad o paternidad o excedencia por cuidado de hijos manifiesten su interés en participar en los cursos formativos que se impartan durante su ausencia.	Sistema establecido	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Participar en programas o acciones formativas específicamente dirigidas a empleadas para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad.	N.º de participaciones en programas o acciones formativas realizadas	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla, publicitando procedimiento de promoción y cambios de puesto.	Comunicación realizada	Departamento de Comunicación interna	Un año desde la firma del Plan de Igualdad
En el caso de que se constate de manera significativa que la participación de las mujeres en los procesos de promoción es sensiblemente inferior a los hombres, se animará a las mismas para intentar aumentar su participación.	N.º de mujeres participantes en procesos de promoción/ N.º de hombres participantes en procesos de promoción	Departamento de RRHH	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
Incluir los conceptos de conciliación e igualdad en los programas de liderazgo.	Concepto de conciliación e igualdad incluido	Departamento de RRHH	24 meses desde la firma del Plan de Igualdad
Verificar que la conciliación no penaliza el resultado de las promociones	% de promociones de personas que han utilizado medidas de conciliación (Indicador anual)	Departamento de RRHH	Anual

Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal

Objetivos específicos:

- Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de la empresa a las mismas.
- Continuar garantizando que la «ventaja» de conciliar, que procura a la plantilla el presente Plan de Igualdad, no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, en sus niveles salariales, ni en su acceso a determinados incentivos y/o beneficios sociales.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo
Actualizar la Guía incluyendo las nuevas medidas recogidas en el Convenio Colectivo de Reale cuya vigencia va del año 2012 a 2014.	Guía actualizada	Departamento de Comunicación interna	Un año desde la firma del Plan de Igualdad
Trabajar para mantener el certificado de Empresa Familiarmente Responsable.	Resultado Auditoría Mantenimiento	Departamento de RRHH	Anual
Continuar trabajando para mantener la categoría B+.	Resultado Auditoría renovación	Departamento de RRHH	Tres años desde la vigencia del Plan de Igualdad
Continuar trabajando para mantener el distintivo de Igualdad.	Mantenimiento distintivo de Igualdad	Departamento de RRHH	Anual
Mantenimiento del Comité EFR.	Reuniones periódicas	Departamento de RRHH	Semestral
Recordar la política de reuniones.	Recordatorio política reuniones	Departamento de Comunicación interna	Un año desde la firma del Plan de Igualdad
Sustituir la denominación Conciliación laboral y familiar por la denominación Conciliación laboral, familiar y personal.	Comunicaciones revisadas	Departamento de Comunicación interna	Un año desde la firma del Plan de Igualdad
Recordar a los hombres sobre sus derechos como padres a utilizar los permisos.	Comunicación realizada	Departamento de Comunicación interna	Un año desde la firma del Plan de Igualdad

Política y estructura retributiva

Objetivos específicos:

- Continuar garantizando el principio de igualdad retributiva en las políticas implantadas en materia de retribución fija, retribución variable y asignación de beneficios sociales y medir el cumplimiento de las mismas con indicadores cuantitativos que confirmen esa neutralidad.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo
Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.	Análisis de retribuciones.	Departamento de RRHH.	Anual.
Identificar cualquier diferencia.	Detalle en su caso de las diferencias detectadas.	Departamento de RRHH.	Anual.
En el caso de que detecte un desequilibrio retributivo no justificado, aplicar las medidas correctoras correspondientes.	En su caso, medidas correctoras aplicadas.	Departamento de RRHH.	Anual.

Situaciones de acoso sexual y por razón de sexo

Objetivos específicos:

- De manera preventiva, garantizar la eliminación de cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual, moral, por razón de sexo o discriminación en materia de género.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
Actualización de los Protocolos de actuación ante situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo.	Actualización protocolos.	Departamento de RRHH.	Un año desde la firma del Plan de Igualdad.
Publicación de los Protocolos anteriores en la Intranet de la Compañía.	Publicación en la Intranet.	Departamento de RRHH.	Un año desde la firma del Plan de Igualdad.
Recordatorio a toda la plantilla, del Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o discriminación.	Comunicación efectuada.	Departamento de RRHH.	Dieciocho meses desde la actualización de los Protocolos de Actuación.
Informar semestralmente a la Comisión de Igualdad del Plan de los casos de acoso sexual y por razón de sexo denunciados y de su resolución.	N.º de casos de acoso sexual y por razón de sexo denunciados y su resolución.	Departamento de RRHH.	Anual.

Prevención de Riesgos Laborales

Objetivos específicos:

- De manera preventiva, garantizar una protección adecuada de la salud de toda la plantilla en materia preventiva y, especialmente, de las mujeres trabajadores embarazadas y en período de lactancia.

Medidas	Indicadores	Responsable	Plazo
Actualizar los protocolos de embarazo y lactancia natural.	Protocolo actualizado.	SSPP.	Un año desde la firma del Plan de Igualdad.
Sensibilización a toda la plantilla sobre el acoso sexual, por razón de sexo o discriminación.	Sensibilización realizada.	Departamento de comunicación interna.	Dos años desde la firma del Plan de Igualdad.
El redactado de la documentación en materia de prevención tendrá en cuenta la perspectiva de género y utilizará un lenguaje neutro.	Documento revisado.	SPP.	Dos años desde la firma del Plan de Igualdad.
Dar traslado al Servicio de Prevención Ajeno nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades.	Comunicación realizada.	SPP.	Un año desde la firma 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.

7. 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.

8. 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:

Dos representantes.

Por la parte sindical:

CCOO: Un representante.

UGT: Un representante.

Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Promover iniciativas en materia de igualdad de oportunidades, conciliación de la vida laboral y personal y protección de la dignidad de los empleados.
- 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 seis 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.