



Reale
S E G U R O S

**PLAN DE IGUALDAD DE
REALE SEGUROS, S.A.**

Madrid, 14 de abril de 2010

ÍNDICE:

1. Introducción

2. Principios rectores

3. Objetivos

4. Áreas de actuación

- i. Reclutamiento y selección de personas
- ii. Comunicación, imagen y lenguaje
- iii. Sensibilización y RSC
- iv. Formación, desarrollo y promoción profesional
- v. Conciliación de la vida familiar y laboral
- vi. Política y estructura retributiva
- vii. Situaciones de acoso sexual y por razón de sexo
- viii. Prevención de Riesgos Laborales y salud laboral
- ix. Evaluación y seguimiento

5. Ámbito de aplicación y vigencia

1. Introducción



1. Introducción

El 23 de marzo de 2007 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LO 3/2007), cuyo objetivo fundamental es el de hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

Respecto del ámbito laboral, el artículo 45.1 LO 3/2007 estipula que:

“las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres”.

En el apartado 2 del mismo precepto se establece que, en el caso de empresas de más de 250 trabajadores, tales medidas deberán dirigirse a la elaboración de un Plan de Igualdad.

En este sentido, el denominado “Plan de Igualdad” se define en el artículo 46 LO 3/2007 de la siguiente manera:

“conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo”.

En consonancia con la evolución legislativa expuesta, Reale ha mostrado siempre una especial preocupación por garantizar la igualdad de oportunidades, desarrollando en los últimos años un compromiso explícito en la materia.

En este sentido, el Convenio Colectivo de Empresa recoge expresamente el compromiso de Reale con la igualdad de oportunidades, incluyendo entre otras acciones, la constitución de una Comisión de Igualdad que promueva iniciativas en este ámbito, la cual ya se ha llevado a cabo.

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, tal y como se recoge en el documento *Desafío Reale 2010*. Estos valores, si bien no hacen alusión de forma directa a la igualdad de oportunidades, constituyen características intrínsecas a la igualdad de oportunidades.

1. Introducción

Hasta el momento, las políticas de empresa no recogen de forma expresa el concepto de igualdad de género, ni existen acciones que fomenten directamente dicho aspecto. Por ello, el objetivo del Plan de Igualdad radica en incidir en aquellos colectivos o ámbitos en los que sea necesario en aras de lograr una cultura de igualdad de oportunidades.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación de Reale en esta materia, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual.

Una vez realizado el diagnóstico de situación previo, se han planteado unos objetivos de mejora identificados por áreas para que resulte más operativa su consecución, a tenor de los cuales se ha introducido una serie de medidas o acciones tendentes a garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres y dar pleno cumplimiento y satisfacción a los referidos preceptos de la LO 3/2007.

Así, se ha incidido expresamente en el acceso a la empresa, la comunicación y sensibilización en materia de igualdad, la formación, el desarrollo y la promoción profesional, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Reale manifiesta su más profundo rechazo y tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso sexual y acoso por razón de sexo, colaborando de manera activa, eficaz y firme, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

Por lo expuesto, el presente Plan nace con vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres dentro de Reale por lo que, con este fin continuista, la Comisión para el Seguimiento del Plan se reunirá de forma periódica y velará por la realización de lo contemplado en el mismo.

En definitiva, nos encontramos ante un Plan de Igualdad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres y por eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en Reale, con arreglo a los siguientes principios rectores.

2. Principios rectores



2. Principios rectores

Integración de la igualdad de trato entre mujeres y hombres como principio informador

La igualdad de trato 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.

Prohibición y rechazo de toda discriminación directa por razón de sexo

La discriminación directa por razón de sexo se define como 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, así como todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Prohibición y rechazo de toda discriminación indirecta por razón de sexo

La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Prohibición y rechazo del acoso sexual

Se reaccionará frente a 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.

Prohibición y rechazo del acoso por razón de sexo

Se considera 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 crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Igualmente, 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.

Principio de indemnidad frente a represalias

Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una 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.

3. Objetivos

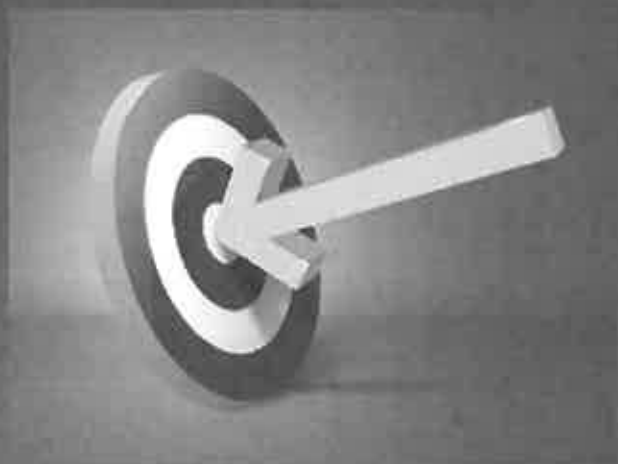


3. Objetivos

Partiendo de los principios rectores anteriores, y con base en los resultados del proceso de diagnóstico previo, los objetivos del Plan de Igualdad de Reale se concretan en los siguientes:

- Potenciar el acceso, el desarrollo y la promoción de la mujer a puestos de responsabilidad en los que la proporción de mujeres en Reale es aún reducida.
- Desarrollar una cultura de información y comunicación en Reale de los principios y políticas en materia de igualdad.
- Formar y sensibilizar a los empleados de Reale en materia de igualdad, haciendo especial hincapié en el colectivo de Directivos y Mandos intermedios que ostentan un amplio poder de decisión y autonomía en el desarrollo de las personas a su cargo.
- Incorporar la variable de igualdad de forma directa y proactiva a los procesos de gestión de personas.
- Consolidar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa como principio rector de Reale en una clara apuesta por los proyectos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Fomentar la incorporación de la mujer/hombre a aquellos departamentos, perfiles, categorías o puestos en los que aún está subrepresentada/o, garantizando así el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Dar continuidad y profundizar en el compromiso de Reale con la conciliación de la vida laboral y familiar mediante el desarrollo de acciones concretas que equilibren las necesidades personales de los profesionales con las productivas y de negocio de la compañía, luchando por la retención del talento y la gestión de calidad.
- Prevenir y corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual o acoso por razón de sexo, mediante la adopción de un protocolo de actuación y el seguimiento de la efectiva aplicación del mismo.
- Velar por el respeto y cumplimiento en el tiempo de los principios y políticas en materia de igualdad.

4. Áreas de actuación



4. Áreas de actuación

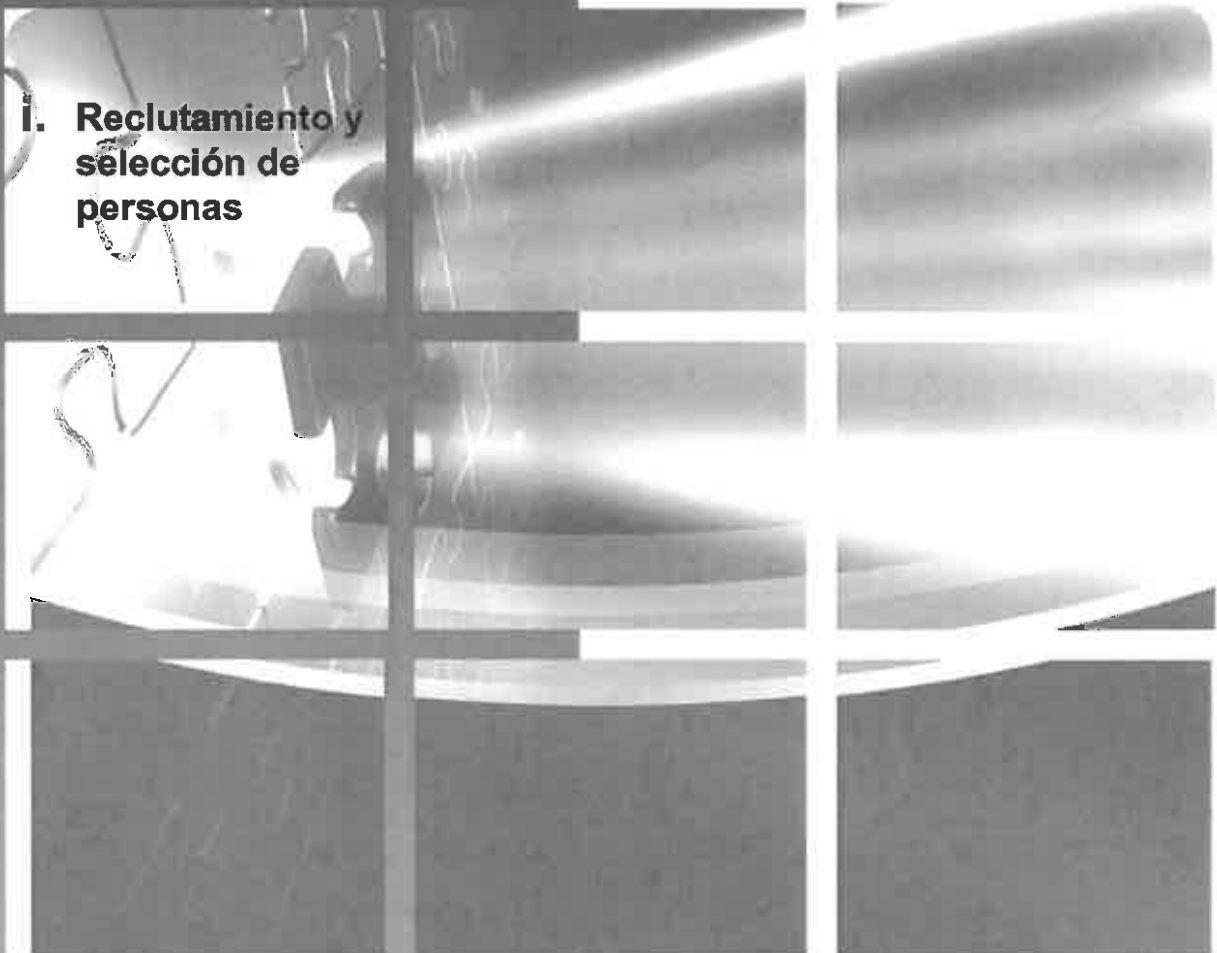
Una vez desarrollada la fase de diagnóstico previa a la elaboración del presente Plan de Igualdad, se han detectado una serie de medidas o acciones que se considera preciso llevar a cabo, fundamentalmente, en las siguientes áreas de actuación:

i. Reclutamiento y selección de personas	ii. Comunicación, imagen y lenguaje	iii. Sensibilización y RSC
iv. Formación, desarrollo y promoción profesional	v. Conciliación de la vida familiar y laboral	vi. Política y estructura retributiva
vii. Situaciones de acoso sexual y por razón de sexo	ix. Prevención de riesgos laborales	ix. Evaluación y seguimiento

Tras haber identificado las áreas en que se deben llevar a cabo las medidas por parte de la empresa, seguidamente se describen las acciones a desarrollar en las mismas.

A tal efecto, en cada uno de los apartados comenzaremos apuntando, con base en el diagnóstico de situación, cuáles son los objetivos que deben guiar la actuación de Reale, para señalar a continuación las medidas que procurará adoptar durante la vigencia del presente Plan de Igualdad.

4. Áreas de actuación



I. Reclutamiento y selección de personas

4. Áreas de actuación

i. Reclutamiento y selección de personas

1. Diagnóstico

- Las técnicas de reclutamiento y selección son neutras y no diferencian en función del género. Sin embargo, proporcionalmente se recibe mayor volumen de candidaturas masculinas que femeninas en las ofertas abiertas.
- Modelo de gestión de personas transparente y objetivo no existiendo, a priori, prácticas discriminatorias por razón de género.
- Pese a que los datos parecen indicar una tendencia al alza a favor de la mujer en cuanto al volumen de altas, no se está produciendo una evolución de la plantilla hacia el equilibrio de géneros por la vía de las altas.

2. Objetivos concretos

- Incorporar la variable de igualdad de forma directa y proactiva en los procesos de reclutamiento de personas.
- Potenciar el acceso de la mujer a Reale y fomentar su incorporación a todas las profesiones, categorías y funciones.

3. Medidas

- ✓ Concertar y celebrar las entrevistas de trabajo atendiendo, en todo momento, únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar contenidos de carácter sexista.
- ✓ Formar y sensibilizar en materia de igualdad de Oportunidades a las personas responsables de la selección de personal.
- ✓ Impulsar la incorporación de mujeres/hombres a puestos y otros colectivos donde se encuentren subrepresentadas/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.
- ✓ Realizar un seguimiento de los Curriculum Vitae recibidos, de las personas entrevistadas y de las recién incorporadas en localidades y puestos en las que mujeres/hombres se encuentren subrepresentadas/os.
- ✓ 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.

4. Áreas de actuación



ii. Comunicación, imagen y lenguaje

4. Áreas de actuación

ii. Comunicación, imagen y lenguaje

1. Diagnóstico

- En relación con el lenguaje, tanto en las comunicaciones internas como externas, los aspectos detectados en esta materia son fruto de la utilización normal y aceptada del lenguaje, donde el masculino se considera un término no marcado y que no excluye el femenino.
- Las imágenes que aparecen en las página web de Reale, en los informes anuales y en los folletos publicitarios son neutrales y no pueden considerarse sexistas ni discriminatorias.
- Reale no cuenta con un código de buenas prácticas en materia de lenguaje.

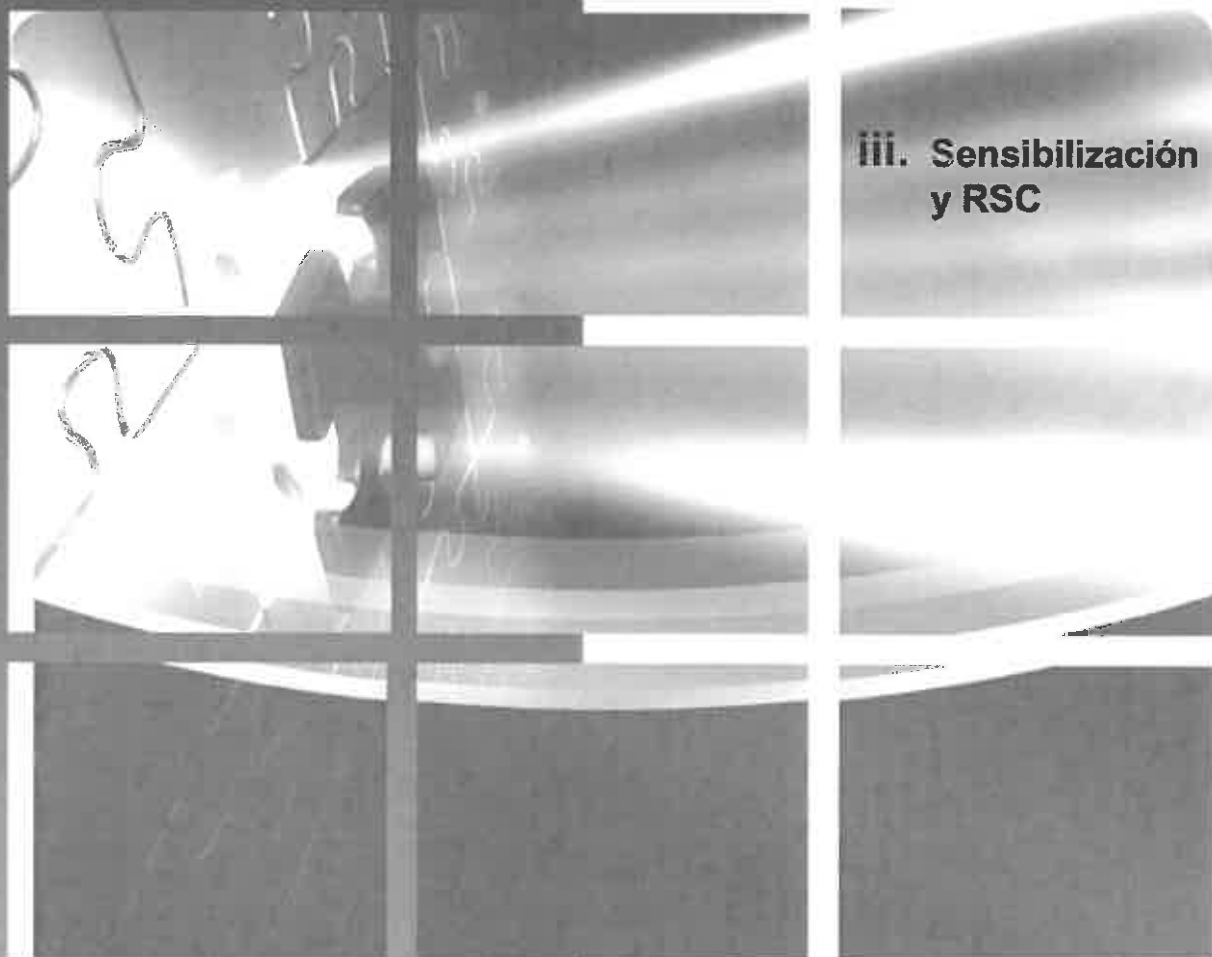
2. Objetivos concretos

- Transmitir la importancia del principio de igualdad y no discriminación y comunicar el seguimiento de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad.

3. Medidas

- ✓ El lenguaje de los documentos y comunicaciones de Reale será neutro, evitándose cualquier situación discriminatoria u ofensiva por razón de sexo.
- ✓ Se llevarán a cabo campañas específicas de comunicación de la imagen de Reale como empleador.
- ✓ En la intranet de la Compañía, así como en otros soportes de comunicación, se creará un “Espacio Igualdad”, en el que se informará sobre el presente Plan de Igualdad y todas las medidas adicionales que se vayan desarrollando en dicha materia.
- ✓ En el referido Espacio también se incluirá una Guía del Empleado/a sobre igualdad y conciliación.
- ✓ Se revisarán sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones a fin de eliminar los sexismos.
- ✓ Se potenciará la gestión de la información en clave de género.

4. Áreas de actuación



**iii. Sensibilización
y RSC**

4. Áreas de actuación

iii. Sensibilización y RSC

1. Diagnóstico

- A través de la Fundación Reale, la Compañía colabora en diversos proyectos con fines de interés de carácter cultural, medioambiental, deportivo y social. Tales proyectos actuales, si bien no están relacionados en un sentido estricto con la igualdad de oportunidades, demuestran y confirman la sensibilidad de Reale y su compromiso con las necesidades sociales.
- Así, la Responsabilidad Social forma parte de la identidad de Reale y está profundamente arraigada en la cultura corporativa.
- En 2009, se está elaborando la primera Memoria de Responsabilidad Social donde se formaliza el compromiso y espíritu de la Compañía en esta materia.

2. Objetivos concretos

- Sensibilizar a los empleados de Reale Seguros en materia de igualdad tanto en el momento de su incorporación, como, a lo largo de su trayectoria profesional en la Empresa.
- Sensibilizar a los Directivos en materia de igualdad, dado su alto nivel de autonomía en el desarrollo de las personas a su cargo.
- Consolidar el compromiso de RSC como principio rector de la Compañía.

3. Medidas

- ✓ Reale se compromete a intentar potenciar la sensibilización de toda la plantilla en materia de conciliación y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✓ Especialmente, se trabajará por la sensibilización de los Directores, en aras de garantizar la neutralidad y la igualdad de trato y oportunidades en las decisiones adoptadas por Directores y Gerentes en materia de gestión de personas.
- ✓ Incluir en Estudio de clima ítems que den a conocer el nivel de sensibilidad de los empleados en materia de igualdad.
- ✓ Participar en foros externos en materia de RSC e igualdad.
- ✓ Consolidar la existencia en Reale de una cultura de igualdad de oportunidades, de políticas o iniciativas que fomenten la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la participación en foros externos en materia de RSC e igualdad.

4. Áreas de actuación



**IV. Formación,
desarrollo y
promoción
profesional**

4. Áreas de actuación

iv. Formación, desarrollo y promoción profesional

1. Diagnóstico

- Formación: aplicación de un criterio neutro en cuanto a la inversión realizada por Reale para la formación de sus empleados, sean estos hombres o mujeres.
- Desarrollo: no se observan indicios discriminatorios en el modelo de desarrollo, sino que se adopta un criterio objetivo para la toma de decisiones en esta materia.
- Promociones: tendencia claramente favorable a las mujeres. Destaca especialmente el mayor equilibrio que parece estar alcanzándose en la Dirección de Negocio (actualmente la unidad organizativa menos compensada).
 - Representatividad global: predominio a favor de los hombres (61% de hombres y de un 39% de mujeres). Roza los límites de “Composición equilibrada” a los efectos de la LO 3/ 2007.
 - Pirámide jerárquica: en niveles superiores (a partir de “Responsables”) predominio del género masculino.
 - Antigüedad promedio de 15 años. No existen diferencias en las edades y antigüedades promedio por género.

2. Objetivos concretos

- Evitar la discriminación por cuestión de género en el acceso a la formación.
- Potenciar el desarrollo de la carrera profesional de la mujer y la promoción interna a puestos de responsabilidad en los que la proporción de mujeres en Reale es aún reducida.
- Fomentar la incorporación de la mujer en aquellos departamentos, perfiles, categorías o puestos en los que aún está subrepresentada.
- En las situaciones de excedencia por guarda legal, se podrá participar en las acciones de formación generales convocadas para el puesto de trabajo.

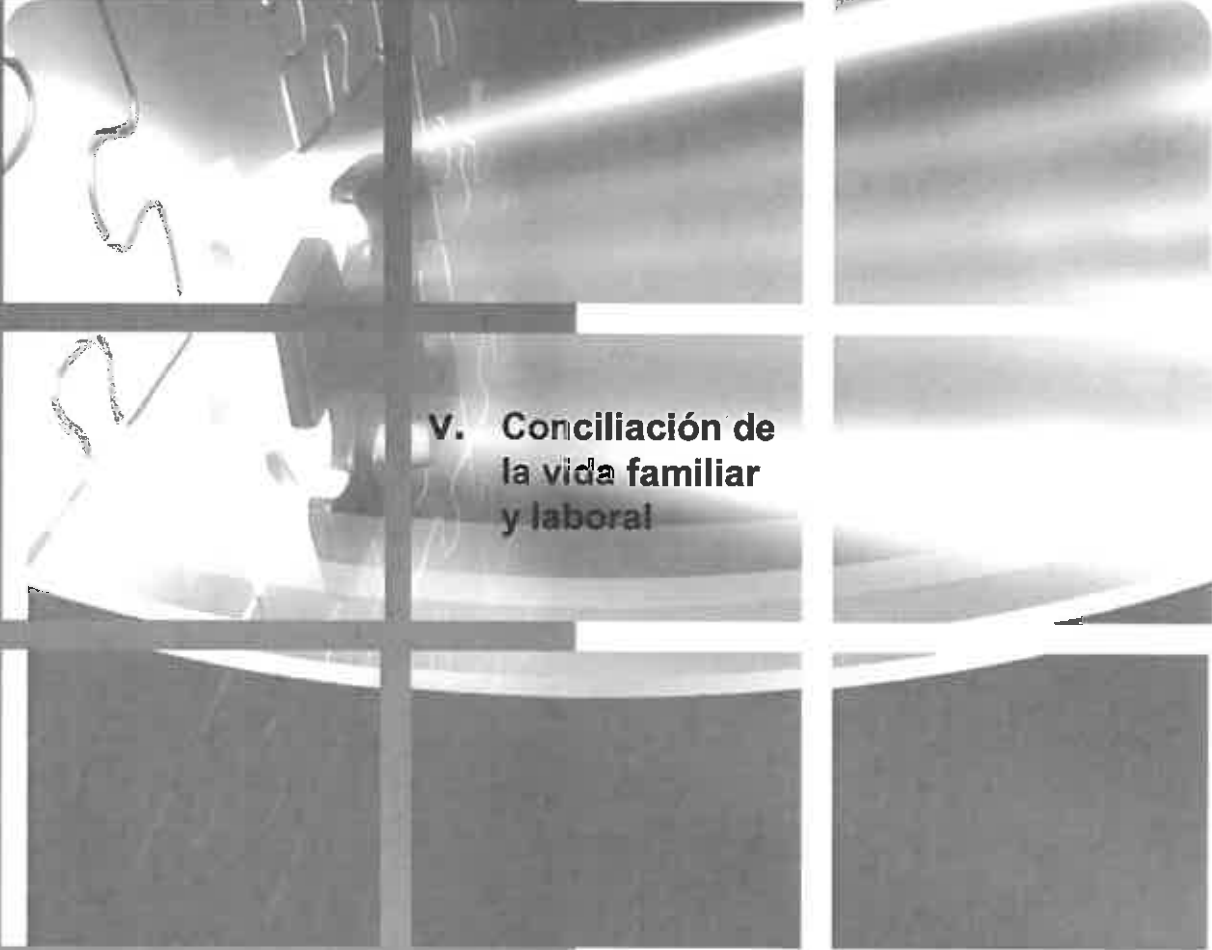
4. Áreas de actuación

iv. Formación, desarrollo y promoción profesional

3. Medidas

- ✓ Reale se compromete a formar al conjunto de la Empresa en materia de igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral.
- ✓ Se trabajará por la sensibilización a Directores, para que sus decisiones en materia de personas y, especialmente, en lo relativo a la carrera y desarrollo profesional de los empleados en Reale se rijan por criterios de neutralidad y de igualdad de trato y oportunidades.
- ✓ Impulsar el desarrollo y la promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad dentro de Reale (a igualdad de mérito).
- ✓ Gestionar la información corporativa en clave de género.
- ✓ Revisar periódicamente la situación de Reale, partiendo de la evaluación en profundidad realizada para la elaboración del diagnóstico previo al presente Plan de Igualdad, en cuanto al equilibrio por sexos de la plantilla, en general, y de todos los puestos y categorías profesionales, en particular.

4. Áreas de actuación



**V. Conciliación de
la vida familiar
y laboral**

4. Áreas de actuación

v. Conciliación de la vida familiar y laboral

1. Diagnóstico

- Entre los valores fundamentales de Reale se encuentra el compromiso hacia sus empleados en el campo de la conciliación de la vida laboral y familiar.
- En este sentido, el Convenio Colectivo de empresa cuenta con la incorporación de numerosas medidas que facilitan la conciliación alineadas con los Convenios más avanzados del sector y, sobre todo, que mejoran de forma sustancial las incluidas en el Convenio Colectivo del Sector Asegurador, reflejando así el compromiso de Reale con las personas que conforman su organización.

Así, los empleados de Reale disponen, en la actualidad, de un total de 50 medidas para favorecer la conciliación, las cuales:

- Mejoran las condiciones laborales incluidas en el Convenio Colectivo del Sector Asegurador.
- Destacan por conceder grandes tintes de flexibilidad horaria a los profesionales.
- Destacan por su número en relación a la protección de la maternidad.

Las medidas que relacionamos a continuación, son aquellas vinculadas con la conciliación en su sentido amplio, que, con carácter estimativo y no exhaustivo, Reale ofrece a sus profesionales y que suponen mejoras respecto de lo establecido en el Convenio Colectivo del Sector Asegurador y en el Estatuto de los Trabajadores.

4. Áreas de actuación

v. Conciliación de la vida familiar y laboral

● Jornada, horario de trabajo y vacaciones:

✓ Jornada intensiva todos los viernes del año

Todos los viernes del año, los empleados podrán disfrutar de una jornada laboral de 08.00 a 15.00.

✓ Jornada intensiva del 1 de junio al 30 de septiembre

Los empleados podrán disfrutar de una jornada laboral intensiva, de 08.00 a 15.00 horas del 1 junio al 30 septiembre.

✓ Flexibilidad horaria de dos horas

Todos los empleados de Reale, con carácter general tendrán una flexibilidad horaria de 2 horas:- En Invierno (Del 1 de octubre al 31 de mayo) el horario de entrada es entre 07.30 y 09.30 horas y el horario de salida es entre 16.30 y 18.30 horas.- El horario de verano es de 08.00 a 15.00, la flexibilidad horaria de entrada es de 07.30 a 09.30 horas y el horario de salida es de 14.30 a 16.30 horas.

✓ Día de festividad del seguro acumulable a vacaciones

Los empleados de Reale tendrán 25 días laborables de vacaciones incluyendo la festividad del Seguro.

✓ Días 24 de diciembre y 31 de diciembre festivos

Los días 24 de diciembre y 31 de diciembre serán festivos.

✓ Disfrute de 3 días al año por asuntos propios

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares, hasta un máximo de tres días al año o alternativamente 24 horas. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.

4. Áreas de actuación

v. Conciliación de la vida familiar y laboral

✓ Disfrute de 2 a 4 días naturales por traslado de domicilio habitual

El trabajador tendrá derecho a 2 días naturales ampliables a dos días adicionales naturales cuando el traslado de domicilio se produzca fuera del lugar de residencia del empleado.

✓ 4 - 6 días naturales por enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho, o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad del empleado

El trabajador tendrá derecho a 4 días naturales o 2 días adicionales naturales si se produce fuera de la localidad de residencia del empleado, por enfermedad grave debidamente justificada, del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

● Excedencias:

✓ Excedencia de 3 años con reserva de puesto por cuidado de hijo

Los empleados de Reale, en caso de guarda legal, tendrán derecho a una excedencia de hasta 3 años para el cuidado de hijos con reserva de puesto de trabajo.

✓ Excedencia de 1 año por formación o voluntariado

Los empleados de Reale, en caso de formación o voluntariado, tendrán derecho a una excedencia de hasta 1 año sin que suponga reserva de puesto de trabajo, con un límite del 2% de la plantilla.

● Maternidad:

✓ Jornada intensiva de 08.00 a 15.00 horas a partir de la semana 35 de gestación

Las trabajadoras, a partir de la semana 35 de gestación podrán disfrutar de una jornada de 08.00 a 15.00 horas, sin reducción del salario, hasta el alumbramiento.

✓ Permiso retribuido de dos semanas anteriores al alumbramiento

Las trabajadoras en periodo de gestación podrán solicitar dos semanas de permiso retribuido anteriores al alumbramiento. Este permiso será aplicable a los trabajadores en supuestos de adopción.

4. Áreas de actuación

v. Conciliación de la vida familiar y laboral

- ✓ 60 días de permiso no retribuido en caso de adopción internacional

En el supuesto de adopción internacional, los empleados contarán con 60 días de permiso no retribuido.

- ✓ 3 días en caso de acogimiento y adopción y 5 días si se produce fuera del lugar de residencia del empleado

En los casos de acogimiento y adopción, tres días naturales y dos días naturales adicionales si se produce fuera del lugar de residencia, ampliables a un mes máximo sin sueldo a partir del 4º o 6º día natural.

● **Paternalidad:**

- ✓ 3-5 días por nacimiento de hijo

Los trabajadores tendrán derecho por nacimiento de hijo, a 3 días (2 de ellos laborables) o 5 días (3 de ellos laborables) si el acontecimiento se produce en distinta localidad de residencia del empleado.

- ✓ Permiso de hasta un mes no retribuido

El trabajador podrá solicitar hasta un mes de permiso no retribuido a partir de la finalización del permiso de paternidad.

● **Cuidado de hijos y familiares:**

- ✓ Jornada laboral de 08.00 a 15.00 por cuidado de hijo menor de 5 años

Los trabajadores/as, por cuidado de un hijo menor de cinco años, tendrán derecho a realizar una jornada laboral de 08.00 a 15.00 horas de lunes a viernes, ambos inclusive, durante el citado periodo sin reducción de salario.

- ✓ Reducción de jornada desde una hora hasta la mitad de la jornada con la disminución proporcional de salario por cuidado de hijos

Los trabajadores que por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 10 años, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo en una hora, dos horas, un tercio o la mitad de dicha jornada, con la disminución proporcional de salario.

4. Áreas de actuación

v. Conciliación de la vida familiar y laboral

✓ Ayuda de estudios para hijos de empleados

Reale facilitará una ayuda en los casos de escolarización obligatoria de hijos de empleados por los siguientes importes:- 300 € anuales desde los 3 años hasta el cumplimiento de los 17 años.- 500 € en el caso de realización de estudios universitarios o módulos superiores de Formación Profesional hasta el cumplimiento de 25 años. Los estudios deberán ser debidamente justificados."

✓ 4-6 días naturales por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad del empleado

El trabajador tendrá derecho a 4 días naturales o 2 días adicionales naturales si se produce fuera de la localidad de residencia del empleado, por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

✓ Reducción de jornada desde una hora hasta la mitad de la jornada con la disminución proporcional de salario por cuidado de personas con discapacidad

Los trabajadores que por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo a un disminuido psíquico o físico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo en una hora, dos horas, un tercio o la mitad de dicha jornada, con la disminución proporcional de salario.

✓ 1 a 3 días naturales o por matrimonio de hermanos, hijos, padre y madre del empleado o del cónyuge o pareja de hecho

Los trabajadores tendrán derecho a 1 día natural o 3 días naturales si se produce fuera de la localidad de residencia del empleado por matrimonio de hermanos, hijos, padre y madre del empleado o del cónyuge o pareja de hecho.

✓ Ayuda económica de hasta 3.000 € por hijo discapacitado

Reale concederá anualmente ayudas por hijos de empleados a su cargo y con discapacidad reconocida de acuerdo a los siguientes importes:- Minusvalías del 33% al 50%: 1.500€- Minusvalías del 51% al 74%: 2.000€- Minusvalías igual o superior al 75%: 3.000€.

4. Áreas de actuación

v. Conciliación de la vida familiar y laboral

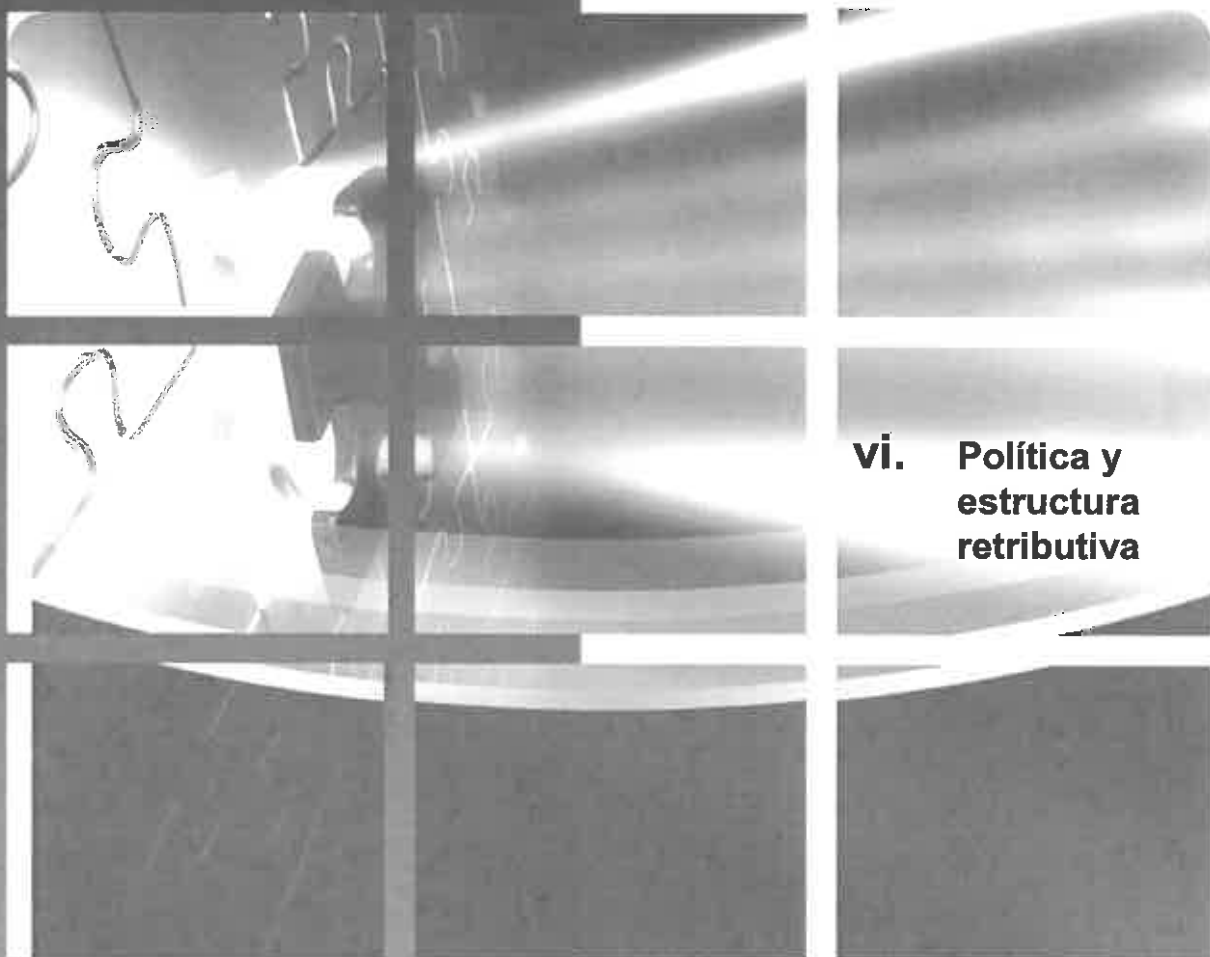
2. Objetivos concretos

- Continuar promoviendo medidas e iniciativas que ayuden a los empleados de Reale a compatibilizar y conciliar su vida familiar y laboral y que contribuyan a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares.
- Garantizar 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.

3. Medidas

- ✓ Llevar a cabo una labor de comunicación de las medidas de conciliación disponibles mediante la elaboración de una Guía en la que se incluya un compendio de las medidas recogidas en el Convenio Colectivo sectorial y de empresa, los beneficios sociales y otras medidas de conciliación.
- ✓ Realizar un seguimiento de las medidas existentes en esta materia en Reale para avanzar en la consecución de la efectiva conciliación entre la vida familiar y laboral.
- ✓ Trabajar para mantener el certificado de Empresa Familiarmente Responsable

4. Áreas de actuación



**vi. Política y
estructura
retributiva**

4. Áreas de actuación

vi. Política y estructura retributiva

1. Diagnóstico

- A nivel global, la comparativa de la retribución fija media de hombres y mujeres por puesto de trabajo denota una elevada equidad en clave de género.
- Los incrementos salariales se concretan en la actualización conforme a directrices establecidas en Convenio.
- La retribución variable está únicamente vinculada al cumplimiento de objetivos cuantitativos por puesto de trabajo, por lo que se adopta un sistema transparente e igualitario.
- Respecto de los beneficios sociales, los criterios de asignación son neutros en cuanto al género.

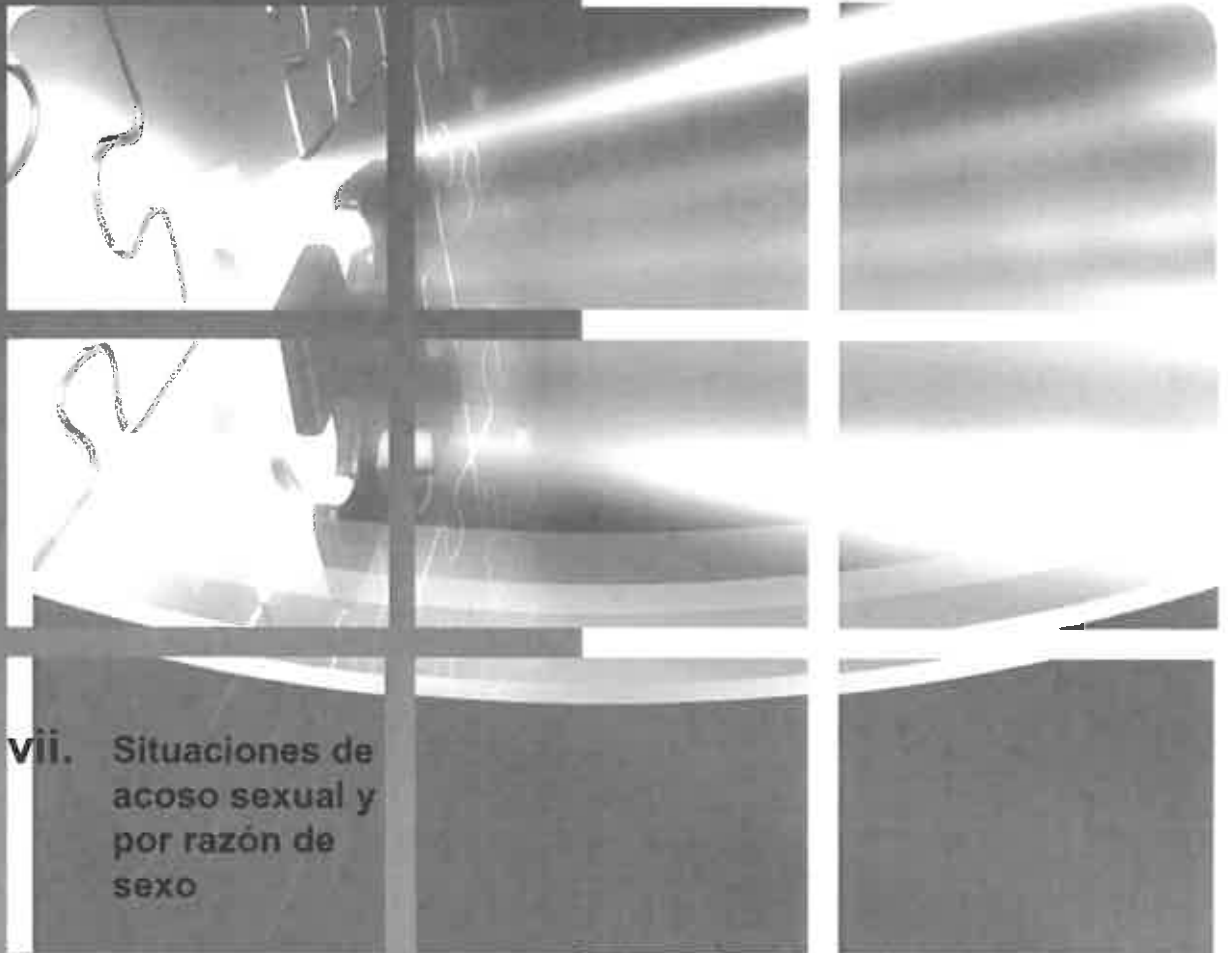
2. Objetivo concreto

- Garantizar 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.

3. Medidas

- ✓ Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias en Reale.
- ✓ Gestionar la información en clave de género.

4. Áreas de actuación



vii. Situaciones de acoso sexual y por razón de sexo

4. Áreas de actuación

vii. Situaciones de acoso sexual y por razón de sexo

1. Diagnóstico

- A día de hoy, no se tiene constancia de ningún caso de acoso sexual, acoso por razón de sexo o discriminación en Reale.
- Se comprueba la sensibilización de la plantilla por evitar conductas de acoso y se toma en consideración la existencia de una Comisión responsable de actuar frente a las situaciones de acoso y de mecanismos de comunicación para presentar quejas o denuncias de este tipo.
- El Convenio Colectivo de Reale recoge, en su Capítulo VIII, artículo 35, el compromiso de elaborar un documento sobre la prevención de conductas derivadas de acoso moral y sexual, que contenga los oportunos protocolos de actuación.
- Reale no dispone de un protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, moral o por razón de sexo o discriminación.

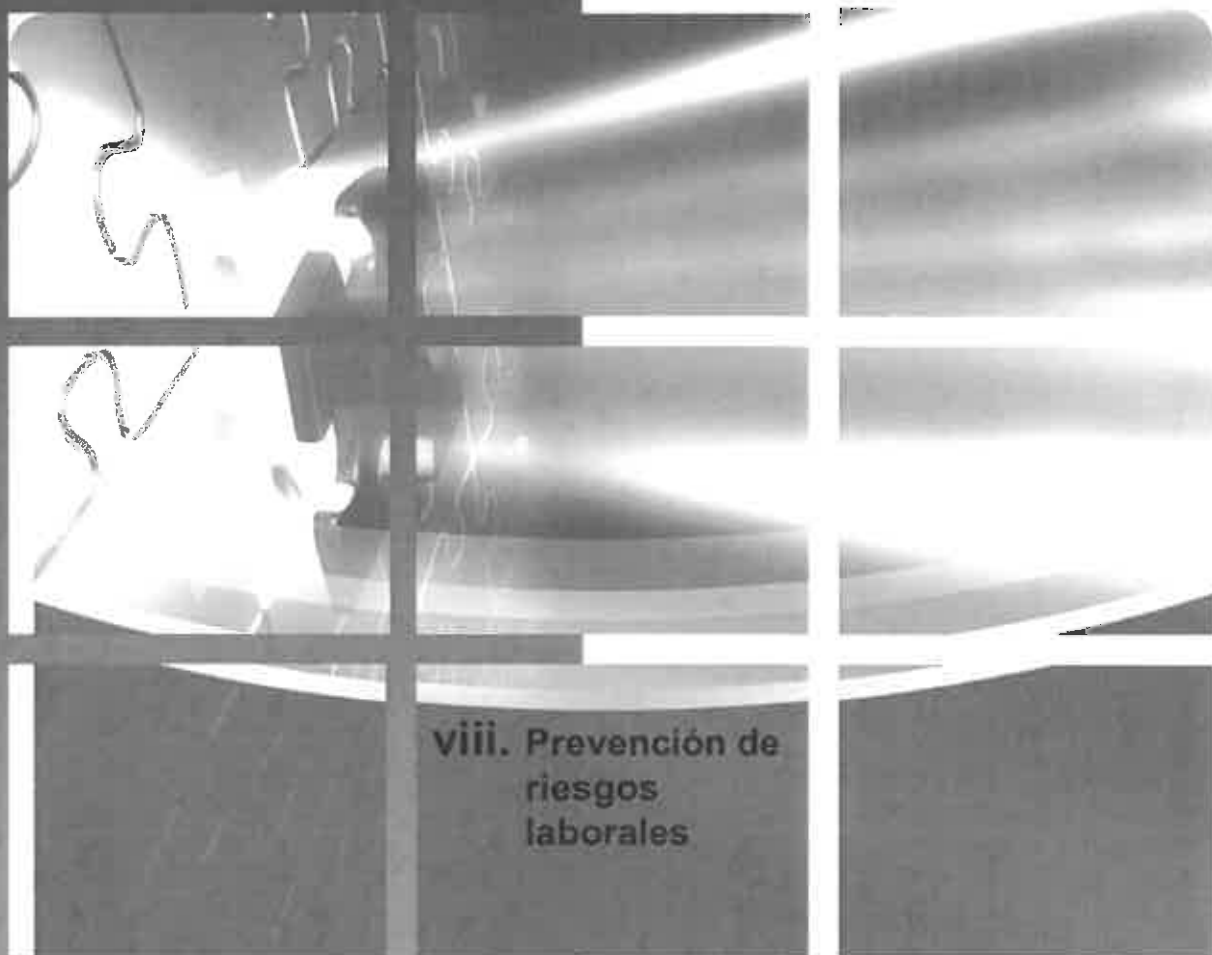
2. Objetivos concretos

- Garantizar el intento de eliminar totalmente, de manera preventiva, cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual, moral, por razón de sexo, o discriminación en materia de género.
- Establecer un Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o discriminación, en el que se formalice la posición de Reale en esta materia, se establezca el canal a seguir para presentar quejas o denuncias, y a quién acudir en caso de producirse un supuesto de este tipo.
- Dar cumplimiento a lo establecido en la LO 3/2007 y en el Convenio Colectivo de empresa en esta materia.

3. Medidas

- ✓ Elaboración de un protocolo de actuación frente a situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- ✓ Comunicación del protocolo a los empleados.

4. Áreas de actuación



4. Áreas de actuación

viii. Prevención de riesgos laborales

1. Diagnóstico

- No se han identificado, con la colaboración de profesionales externos expertos en la materia, puestos que entrañen un especial riesgo para el colectivo de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.
- El Convenio Colectivo de empresa prevé la constitución de un Comité Estatal de Seguridad y Salud con competencias sobre todos los centros de trabajo, no habiéndose formalizado a la fecha de publicación del diagnóstico de situación dicha constitución.

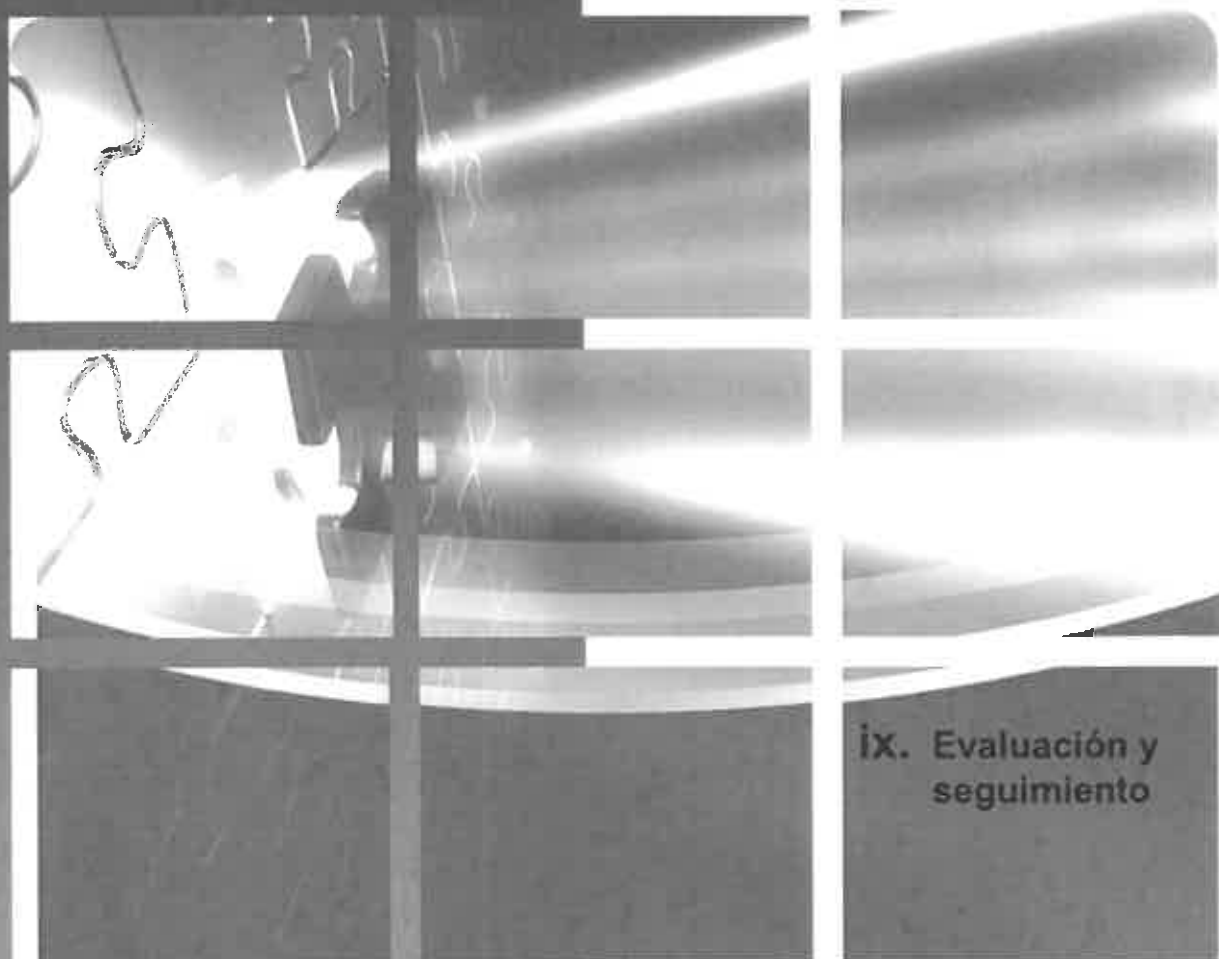
2. Objetivos concretos

- Garantizar una protección adecuada de la salud de todos los trabajadores en materia preventiva y, especialmente, de las mujeres trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia.
- Cumplir con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales en los aspectos concernientes a las mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural.

3. Medidas

- ✓ Actualizar el documento de evaluación de riesgos con una alusión expresa a todos los puestos exentos de riesgo para las mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural.
- ✓ Formalizar la constitución de un Comité Estatal de Seguridad y Salud con competencias sobre todos los centro de trabajo

4. Áreas de actuación



ix. Evaluación y
seguimiento

4. Áreas de actuación

ix. Evaluación y seguimiento

1. Diagnóstico

- Reale cuenta con una Comisión de Igualdad de Oportunidades, creada en Junio de 2008, tal y como se recogió en el artículo 35 del Convenio Colectivo de Reale, que ha velado por la elaboración del presente Plan de Igualdad.

2. Objetivos concretos

- Velar por el cumplimiento continuo del principio de igualdad en Reale, así como por el seguimiento, aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.

3. Medidas

- ✓ La Comisión de igualdad realizará un ejercicio constante de seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, en aras de profundizar en la consecución de una cultura de igualdad de oportunidades y el logro en Reale de una igualdad efectiva entre mujeres y hombres:
 - ✓ Identificando ámbitos prioritarios de actuación.
 - ✓ Promoviendo acciones formativas y de sensibilización que incentiven la participación de las mujeres en la igualdad de oportunidades.
 - ✓ Realizando evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad, estudiando y analizando la evolución de la situación de la mujer en Reale y de las medidas puestas en marcha y que permitan, en caso necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades.
- ✓ La Dirección de Recursos Humanos comunicará a los empleados la evolución de las medidas implantadas en el Plan de Igualdad.

5. Ámbito de aplicación y vigencia



5. Ámbito de aplicación y vigencia

El alcance del presente Plan de Igualdad comprende a todo el personal que preste servicios por cuenta ajena en Reale.

La duración de este Plan de Igualdad se extenderá desde la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre de 2012, pudiendo prorrogarse después, tácitamente, por períodos de un año, salvo denuncia expresa por parte de alguna de las partes firmantes con un mes de antelación a su vencimiento o al de cualquiera de sus prórrogas.





Reale
S E G U R O S

**PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE A
SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y
POR RAZÓN DE SEXO**

DE REALE SEGUROS, S.A.

Madrid, 14 de abril de 2010

ÍNDICE:

- 1. Introducción**
- 2. Definiciones**
- 3. Principios del procedimiento de actuación**
- 4. Procedimiento de actuación**

1. Introducción



I. Introducción

Reale manifiesta su más profundo rechazo y tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso sexual o por razón de sexo, comprometiéndose a colaborar de manera activa, eficaz y firme, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

Todo el personal de la Compañía tiene derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, el cual tiene que garantizar tanto su dignidad como su integridad física y moral.

La responsabilidad de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos fundamentales de quienes lo integran es de todos, organización y personal y, en consecuencia, todos deben contribuir a erradicar conductas tan reprobables.

A día de hoy no se tiene constancia de ningún caso de acoso en Reale. No obstante, con el propósito de prevenir tales situaciones en el futuro, Reale ha elaborado el presente protocolo o procedimiento de actuación desarrollado bajo los principios de rapidez, confidencialidad, transparencia, objetividad, igualdad, imparcialidad y respeto a la intimidad y a la dignidad, el cual pretende ser una herramienta útil, preventiva y correctiva, de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Mediante la adopción de este protocolo, Reale se compromete a evitar y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, mediante la sensibilización de los trabajadores con estas situaciones.

Los representantes de los trabajadores contribuirán en la labor de prevenir el acoso en el trabajo, sensibilizando a los trabajadores e informando a la Dirección de la Empresa de cualquier conducta de la que pudieran tener conocimiento.

El presente protocolo será de aplicación en todos los centros de trabajo de la Empresa y a la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en la misma.

2. Definiciones



A) ACOSO SEXUAL

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, Ley Orgánica 3/2007), 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.

En especial, se trata de toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir o forzar una respuesta de naturaleza sexual en contra de la voluntad de la víctima.

Igualmente, el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización, así como cuando la conducta guarde relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

B) ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con arreglo al artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, se considera 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.

Igualmente, el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo.

3. Principios del procedimiento de actuación



III. Principios del procedimiento de actuación

El procedimiento de actuación debe garantizar el respeto a los derechos básicos tanto del trabajador solicitante del expediente, como de los trabajadores objeto de la denuncia y desarrollarse bajo los principios de:

- ✓ **OBJETIVIDAD**
- ✓ **CONFIDENCIALIDAD**
- ✓ **RAPIDEZ**
- ✓ **TRANSPARENCIA**
- ✓ **IGUALDAD**
- ✓ **IMPARCIALIDAD**
- ✓ **RESPECTO A LA INTIMIDAD Y A LA DIGNIDAD**

El objetivo del procedimiento es la resolución favorable de las situaciones objeto de denuncia, así como recabar la máxima información posible respecto de los hechos que se presume podrían ser constitutivos de una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, mediante la averiguación y constatación de los mismos, con el fin de depurar aquellas eventuales responsabilidades que, en su caso, procedan.

4. Procedimiento de actuación



1. Procedimiento previo

- El objetivo primordial de Reale frente a una situación de acoso sexual o por razón de sexo es que la misma cese de inmediato. Por ello, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento previo, en virtud del cual el propio trabajador explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma.
- Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si el trabajador así lo decide, y a su elección, por un representante de los trabajadores, por el superior inmediato, o por una persona del Departamento de Recursos Humanos de Reale.
- El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso en el trabajo no directo, sino ambiental, en los que se ve afectado el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio y hostil.

2. Procedimiento formal

En el caso de que por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito un procedimiento previo, éste no resulte adecuado, se iniciará el siguiente procedimiento formal:

- a. El procedimiento formal se iniciará con la presentación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por el trabajador que sea objeto de acoso. La denuncia se dirigirá a la atención de la Comisión de Igualdad. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador, una copia de la misma será trasladada a los representantes legales de los trabajadores.
- b. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un Expediente informativo y confidencial, encaminado a investigar los hechos denunciados, dando trámite de audiencia y tomando declaración a todas las partes intervinientes que sea necesario. Asimismo, se practicarán cuantas diligencias se estimen oportunas con el fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.
- c. Durante la tramitación de dichas actuaciones se posibilitará al denunciante o al denunciado, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello fuera posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.
- d. La intervención de los representantes legales de los trabajadores, de los posibles testigos y de todos los actuantes deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto de la persona que ha presentado la denuncia, como de la persona objeto de la misma.
- e. Se resolverá dicho Expediente, con la mayor celeridad y, en todo caso, en el plazo máximo de 25 días naturales desde que se tenga conocimiento oficial de la denuncia, elaborándose un Informe que recoja los hechos y conductas planteados, así como las conclusiones respecto de los mismos.
- f. Una vez elaborado el Expediente, se dará traslado del mismo a la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa.

- g. La constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo en el caso denunciado, dará lugar, entre otras medidas y siempre que el sujeto activo se encuentre dentro del ámbito de dirección y organización de Reale, a la imposición de las sanciones correspondientes de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación en la Compañía.
- h. Exclusivamente en el caso de constatación fehaciente de la falsedad o mala fe respecto de los hechos denunciados, cabe acción disciplinaria contra el denunciante, o cualquier persona que comparezca como testigo o participe en el procedimiento.
- i. Reale realizará un ejercicio constante de seguimiento y evaluación del presente Protocolo en aras de profundizar en la consecución de un entorno laboral libre de conductas constitutivas de cualquiera de las modalidades de acoso sexual o por razón de sexo.