

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

Fecha de actualización: 28 de octubre de 2021

Nombre de la entidad	Reale Seguros Generales		
Fecha de concesión del DIE y convocatoria de referencia	Orden SPI/661/2011, de 16 de marzo (Resuelve la convocatoria de 2010)		
Año de última renovación	2020		
Descripción de la entidad	Reale Seguros forma parte de Reale Mutua, accionista única y matriz de Reale Group, la mayor aseguradora italiana en forma de mutua. Con presencia en Italia, España y Chile, los dos siglos de historia evidencian su profesionalidad, credibilidad e innovación. Está presente en el mercado español de seguros desde 1988 y se ha ido consolidando gracias al crecimiento interno y a una estrategia de adquisiciones y alianzas, ampliando la red de servicio al asegurado y mejorando su cartera de productos.		
Nº de personas empleadas	Mujeres: 478	Hombres: 545	Total: 1.023
Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad	<p>Se establecen como objetivos generales los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avanzar en la integración de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en Reale.</li> <li>• Integrar aún más la perspectiva de género en la gestión de la empresa (integración en todas las áreas, políticas y decisiones de la Compañía).</li> <li>• Continuar apostando por facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.</li> <li>• Continuar avanzando en la corresponsabilidad y en el compromiso de igualdad retributiva objetiva entre géneros.</li> </ul>		
Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad	<p><b>Proceso de selección externa:</b> Con el objetivo de incrementar la incorporación de mujeres a igualdad de méritos y competencias, en los procesos de selección externa, se garantizará siempre que sea posible, en igualdad de condiciones que, en la última prueba del proceso</p>		

de selección, esté entre las candidatas/as finalistas una persona del género subrepresentado.

Destacamos dos líneas de actuación:

- Apostando por la incorporación de talento femenino en el corto plazo en posiciones de responsabilidad
- Incorporando talento femenino con potencial de desarrollo que asegure contar con sucesoras en posiciones de responsabilidad en el medio y largo plazo.

**Desarrollo del talento femenino:**

Mediante un foco específico en la identificación del potencial de este colectivo y planes de desarrollo con el propósito de disponer del talento interno necesario para la sucesión en posiciones de responsabilidad y directivas, favoreciendo de este modo alcanzar unos mayores porcentajes de equidad en posiciones de Responsabilidad y Directivas.

**Sensibilización y concienciación:**

Acciones de comunicación sobre la estrategia y compromiso de la dirección con la igualdad, recordando los modelos de gestión y principales canales y comités de participación, destacando la creación de un Comité de Diversidad, para fomentar la participación de las personas en la gestión, para favorecer la inclusión de los diversos colectivos.

Acciones de sensibilización “Sesgos inconscientes y estereotipos de género”

Testimonios para la igualdad: entrevistas realizadas a mujeres promocionadas a posiciones subrepresentadas, con el objetivo de aumentar su visibilidad, combatir estereotipos de sobre determinados puestos, para que sirva a otras mujeres a la hora de optar a ciertas vacantes.

**Indicadores de Igualdad de Género, en el Cuadro de Mando Estratégico:**

Incorporación de indicadores de mujeres: contrataciones, promociones, porcentaje en posiciones de responsabilidad; en el seguimiento de los objetivos estratégicos en el Comité de Dirección, el cual es el máximo garante de velar por el cumplimiento de los mismos.