

Unas preguntas a Alfredo Nuñez, director de RRHH de Reale

- **¿Qué le motivó a dar el paso y convertirse en empresa efr?**

Reale Seguros cree firmemente en la conciliación y lleva apostando desde hace muchos años por la implantación de medidas que fomenten dicha práctica. Las medidas de conciliación forman parte de nuestros valores y de nuestra cultura. En este sentido, la certificación efr se planteó como una de las líneas estratégicas a seguir enmarcándolo en nuestro proyecto de Responsabilidad Social en el que llevamos trabajando desde hace muchos años, como una muestra más de nuestro compromiso en la materia.

Fruto de esa vocación y compromiso por la conciliación, el convenio colectivo firmado en abril de 2008, refleja el profundo compromiso social de la compañía, al ofrecer una notable mejoría de las condiciones laborales, más allá de lo planteado por la normativa general y el convenio sectorial, recogiendo así como muestra de ello, la mayoría de las medidas de conciliación ofrecidas a nuestros empleados.



La certificación de Reale como empresa familiarmente responsable constituyó además, uno de los objetivos de la Comisión de Igualdad constituida en junio de 2008. El objetivo de la certificación perseguía la implantación de un modelo de gestión de personas que avalara y formalizara nuestro compromiso y permitiera, en un proceso de mejora continua, poner en valor todas las medidas disponibles en nuestra organización.

- **¿Qué beneficios le ha reportado a la empresa la certificación efr?**

El 86% de los profesionales consideran que en Reale, existe un compromiso con el equilibrio empresa-trabajo-familia y que iniciativas como la certificación como empresa familiarmente responsable, reportarán beneficios tanto para la empresa como para los profesionales.

Reale se certificó en noviembre de 2009 por lo que los resultados concretos sobre los indicadores definidos se irán haciendo más tangibles en el medio plazo. No obstante, a día de hoy, lo que sí hemos conseguido, es conocer de primera mano lo que piensan nuestros profesionales sobre temas tan importantes como el estilo de dirección, su nivel de compromiso con la organización, la comunicación interna, las posibles barreras y aceleradores a la hora de implantar el modelo... en definitiva, darles la oportunidad de aportar su opinión, a través de una encuesta y sesiones de trabajo, sobre la situación de Reale en la materia. Además, sobre dichas opiniones, se ha definido un Plan de Acción que irá dando sus frutos en los próximos años.

- **¿Qué indicador es el que cree que ha mejorado como consecuencia de ser una empresa efr?**

Un 82% de los empleados considera que en los últimos años se ha avanzado en materia de conciliación en Reale y, con ello, las posibilidades de conciliar. Este es para mí el indicador más importante pues engloba todos los demás. La mejora de indicadores más concretos se evidenciarán a medida que avancemos en el proceso de mejora continua del modelo.

- **¿Qué medidas valoran más los empleados?**

Cabe destacar el elevado sentimiento de satisfacción e identificación de nuestros empleados, reforzado por el elevado porcentaje de profesionales que se sienten integrados con el proyecto de empresa y el esfuerzo que se está haciendo en los últimos tiempos para adaptarse a las nuevas realidades.

En relación a medidas concretas, las más valoradas por los profesionales son las relacionadas con la flexibilidad horaria (Jornada intensiva los viernes y en verano y horario flexible durante todo el año), las relacionadas con mayores días de vacaciones y las relacionadas con los beneficios sociales.

- **En su opinión, ¿Cuál cree que es la medida estrella de su organización?**

Reale destaca por ofrecer medidas en materia de protección de la maternidad, paternidad y lactancia que se encuentran por encima de las tendencias del sector. En este sentido, considero que la medida estrella es la reducción de jornada sin reducción de salario hasta que el niño cumple 5 años de edad. Lo innovador de esta medida, es que puede acogerse, tanto la mujer como el hombre, de hecho, tanto en el año 2008 como en el año 2009, de todas las personas acogidas a dicho beneficio, el 14% representaban hombres y el 86% mujeres.

- **¿Cree que hay que apostar por la conciliación como nuevo método para la atracción y retención del talento?**

Reale seguros considera que el equipo humano debe ser el valor central en cualquier plan o decisión empresarial, como la opción más coherente para construir ventajas competitivas que aseguren un resultado sostenible. En el actual entorno, el desarrollo del talento es el principal factor diferencial de éxito.

Por ello, el cuidado de las personas que componen la organización, constituye una prioridad para Reale, apostando para ello con la introducción de medidas de conciliación

que impulsen el liderazgo participativo, el respeto, la comunicación, el desarrollo personal y el trabajo en equipo.

- **¿Qué barreras se encontró a la hora de gestionar la conciliación?**

Uno de los mayores obstáculos a la hora de gestionar la conciliación en términos generales es, que las medidas emanen de la cultura organizativa y que a su vez, estén alineadas con la estrategia de la empresa. En este sentido, Reale cuenta con parte del recorrido andado pues, según los profesionales, el elevado compromiso de la Dirección en la materia, constituye el elemento facilitador clave en la implantación del modelo. En cualquier caso, la principal dificultad a la hora de gestionar la conciliación es que el abanico de medidas ofrecido, se adapte a las necesidades de todos los colectivos de una organización, ahí está el reto de toda empresa.

- **¿Qué opina usted sobre la afirmación ‘Una persona comprometida con la organización, rinde más en su trabajo?’**

El compromiso constituye sin duda alguna una palanca decisiva en el desempeño de las personas. Una de las formas de activar ese compromiso es ofrecer un entorno de trabajo que permita equilibrar las responsabilidades profesionales con las personales.

- **En tiempos de crisis, ¿qué medidas de conciliación, sin coste añadido, se pueden ofrecer a los colaboradores?**

La implantación de medidas de conciliación en el actual contexto que estamos viviendo radica en que pongamos en valor las medidas ofrecidas como elementos del paquete de compensación total que ofrecemos como empleadores, consiguiendo así una mayor retención y motivación de nuestros profesionales.