

# **Política de Igualdad de Género Del Grupo Línea Directa Aseguradora**



**linea directa**

---

Identificación de la Política	Política de Igualdad de Género
Apartado del Código Ético que desarrolla	VI.1 Derechos Humanos y libertades públicas VI.2 Respeto, dignidad y no discriminación
Apartado de otras Políticas que desarrolla	Apartado 4 de la Política de Diversidad e Inclusión <i>Compromisos y Prácticas responsables</i>
Normas que sustituye	-
Normas relacionadas	Código Ético, Política de Derechos Humanos, Política interna de selección, Política de Diversidad e Inclusión, Política de Desconexión Digital, Código de Conducta para Proveedores, Plan de Igualdad, Protocolo de Prevención y Actuación ante Riesgos Psicosociales
Unidad de negocio o función a la que afecta	Todo el Grupo Línea Directa Aseguradora
Personal al que afecta	Todo el Grupo Línea Directa Aseguradora
Responsable principal de su vigilancia	Personas y Comunicación interna
Fecha de aprobación	15 de octubre de 2020
Fecha de aplicación	16 de octubre de 2020
Versión	1.0
Elaboración	Personas y Comunicación interna, Cumplimiento y Gobierno Corporativo
Aprobación	Consejo de Administración de Línea Directa Aseguradora S.A.

# **POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO**

## **ÍNDICE**

1. Introducción
2. Principios de actuación
3. Alcance y ámbito de aplicación
4. Compromisos y prácticas responsables
5. Modelo de gestión
6. Modelo de gobierno y seguimiento
7. Comunicación de la política

## **1. INTRODUCCIÓN**

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental y universal, consagrado en los textos internacionales sobre Derechos Humanos.

Línea Directa Aseguradora S.A., (en adelante, Línea Directa o la Compañía) es consciente de que su gestión empresarial debe estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad actual, y con las directrices que la legislación marca en esta materia, en especial el *Real Decreto Ley 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, así como su normativa de desarrollo, particularmente la relativa a igualdad retributiva.

Igualmente, la Compañía tiene en consideración lo dispuesto en la Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad y observa las recomendaciones del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas de la CNMV, para impulsar su gestión en este ámbito.

En este sentido, Línea Directa ha elaborado esta Política de Igualdad de Género, siguiendo las mejores prácticas nacionales e internacionales y en consonancia con los principios de la *Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025*, así como las diversas directivas comunitarias que

*desarrollen este principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Asimismo, Línea Directa también ha considerado los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por las Naciones Unidas, concretamente el número #5, "Igualdad de Género" y el #8 "Trabajo Decente y Crecimiento Económico".*

## **2. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN**

Línea Directa promueve las relaciones en el ámbito laboral apostando firmemente por la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad. Para la Compañía, la igualdad de género es un valor esencial y un elemento diferenciador que forma parte de todos los ámbitos de la gestión de personas dentro de la Organización.

A tales efectos, el Consejo de Administración de Línea Directa Aseguradora S.A. ha aprobado esta *Política de Igualdad de Género*, de aplicación en todos los ámbitos de la actividad de Línea Directa.

La presente Política de Igualdad de Género, junto con el Plan de Igualdad, establecen el marco de actuación en materia de igualdad en relación con los grupos de interés, y se asienta sobre los Valores de la Compañía, constituyendo en su conjunto una guía obligada de conducta empresarial.

Inspiran esta Política los siguientes principios y líneas de actuación, entre otros:

- *Promover la igualdad de oportunidades desde el compromiso de la Alta Dirección, estableciendo modelos que permitan atraer y retener el talento con independencia del género en la Empresa.*
- *La transparencia y difusión de esta Política y de los documentos relacionados en la Organización, con el fin de sensibilizar en la igualdad de género a todos los niveles.*

- *Fomentar una cultura de flexibilidad en Línea Directa*, que favorezca el equilibrio de la vida laboral, personal y familiar, garantizando a su vez un empleo de calidad con independencia del género de los empleados.

Estos principios y líneas de actuación pretenden, en definitiva, promover y consolidar en Línea Directa una cultura de respeto a las personas, y unos comportamientos favorables y abiertos a la igualdad de oportunidades en todas las esferas de la Organización.

### **3. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Los principios recogidos en este documento son de aplicación a todos los empleados, directivos y administradores de todas las sociedades que integran el Grupo Línea Directa Aseguradora, así como la Fundación Línea Directa, en los términos previstos en la normativa aplicable. En este contexto, la Compañía promoverá, además, que sus colaboradores, socios y otras figuras relacionadas con sus operaciones, productos y servicios también respeten los principios y compromisos contenidos en esta Política.

### **4. COMPROMISOS Y PRÁCTICAS RESPONSABLES**

Los compromisos y responsabilidades asumidos por Línea Directa en la presente Política se complementan con los siguientes documentos internos: Código Ético, Política de Derechos Humanos, Política de Diversidad e Inclusión, Política interna de Selección, Política de Desconexión Digital, Política de Sostenibilidad, Política de Contribución Social, Plan de Igualdad, Protocolo de Prevención y Actuación ante Riesgos Psicosociales y Código de Conducta para Proveedores, entre otros.

Línea Directa cuenta además con una Política de Selección y Sucesión de los miembros del Consejo de Administración, que procura la diversidad de género y experiencias en la composición de dicho órgano de la Compañía, siguiendo las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas de la CNMV y bajo los valores de la Estrategia Europea para la

Igualdad de Género 2020 - 2025 de la Unión Europea sobre lograr el equilibrio de género en la toma de decisiones.

Línea Directa para la consecución de sus objetivos en materia de Igualdad de Género y en línea con las recomendaciones del Equipo Técnico de Igualdad, promoverá los compromisos y prácticas recogidos en esta Política, que presidirán su actuación en el ámbito de las relaciones laborales y dentro de la legislación vigente. Entre ellos destacan:

- **Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades**, estableciendo las medidas y acciones necesarias para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre todos los profesionales y, además, evitar situaciones de discriminación, tanto directa como indirecta, en todos los niveles de la Organización.
- **Promover iniciativas enfocadas a la concienciación y sensibilización** necesaria para impulsar el talento sin género en la organización, especialmente a través de las personas que gestionan equipos.
- **Velar porque el principio de igualdad de oportunidades esté presente en todos los procesos de gestión del talento** de la Compañía como son el de atracción, retención, promoción y desarrollo profesional, y evaluación del talento sin género, dando valor a los méritos y la capacidad.
- **Garantizar la igualdad y transparencia en materia de retribución**, fijando los criterios para su determinación de manera objetiva, y avanzando progresivamente hacia una mayor transparencia salarial. Línea Directa llevará a cabo acciones periódicas de medición de la brecha salarial mediante metodologías en línea con los requerimientos nacionales y europeos en este ámbito y -cuando proceda- definirá un plan de acción con medidas correctoras.
- **Apoyar la conciliación de la vida laboral y personal** dentro de una cultura de flexibilidad basada en la confianza y la responsabilidad,

dando cabida a modelos de trabajo flexible, trabajo en remoto, a tiempo parcial y horarios a medida, y apoyando la desconexión digital.

- **Garantizar un empleo de calidad** con independencia del género, fomentando el trabajo estable con contenidos que garanticen la mejora de los profesionales, como pilar que asegura la igualdad de género.
- **Analizar medidas de acción positiva** tendentes a corregir las desigualdades, si se observaran, fomentando el acceso del género menos representado a puestos de responsabilidad.
- **Colaborar en la lucha contra la violencia de género** con programas específicos que incluyan medidas de prevención, protección, apoyo e información para las víctimas de violencia de género.
- **Impulsar la igualdad de género en la cadena de valor.** En este sentido, más allá de los requerimientos contenidos en el Código de Proveedores al respecto, la Compañía valorará positivamente la contratación de proveedores que cuenten con medidas internas o distintivos en materia de conciliación e igualdad de género y que cumplan con lo dispuesto en esta Política.
- **Transmitir** los principios que inspiran esta Política a los grupos de interés y a la sociedad en general, proyectando hacia el exterior el compromiso con la igualdad de oportunidades de Línea Directa, a través de iniciativas de comunicación externa y/o acciones comerciales.

El objetivo de Línea Directa es adoptar de esta forma medidas concretas que permitan velar por la igualdad de género en su cadena de valor que le permitan mejorar su competitividad y resultados, aflorando el talento sin sesgos de género, facilitando el acceso del género menos representado a puestos de alta dirección y responsabilidad en igualdad de condiciones, y prestando atención a las posibles desviaciones respecto a la brecha salarial para corregirlas.

## **5. MODELO DE GESTIÓN**

Línea Directa garantiza la existencia de los oportunos canales de comunicación y denuncia, tanto *internos* (canal del empleado, canal ético), como *externos* (con entidades especializadas), que permiten poner en conocimiento de la Compañía cualquier actuación que vaya en contra de su condición de empresa diversa.

La gestión de los principios de igualdad recogidos en esta política se articulará a través de códigos, planes, políticas y protocolos internos, así como de la evaluación y revisión del Equipo Técnico de Igualdad, de las auditorías externas y de otras certificaciones e instituciones que acreditan a la Compañía. Asimismo, Línea Directa expresa su compromiso con la igualdad, a través de la adhesión a códigos de buenas prácticas e iniciativas enfocadas a la gestión del talento con independencia del género.

## **6. MODELO DE GOBIERNO Y SEGUIMIENTO**

El Equipo Técnico de Igualdad, coordinado por la Responsable de Igualdad, será el encargado de revisar anualmente la presente Política, proponer modificaciones, en su caso, sin perjuicio de la observación continua de su cumplimiento. Asimismo, y para garantizar el correcto funcionamiento de esta Política, analizará periódicamente los indicadores necesarios.

Cualquier modificación sustancial en este documento ha de ser aprobado por el Consejo de Administración de Línea Directa Aseguradora S.A.

Esta Política se complementa con otros planes, códigos y políticas de la Compañía en relación directa con los principios de actuación establecidos.

## **7. COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA**

Esta Política será comunicada a los integrantes del Grupo y estará a disposición de los grupos de interés de la organización a través de la intranet y de la web corporativa.



Esta política entrará en vigor desde la fecha de su publicación.

La presente Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de Línea Directa Aseguradora S.A. el 15 de octubre de 2020.