

IGUALDAD GRANDES EMPRESAS

Empresa evaluada

DKV Seguros y Reaseguros, S.A.E.
CIF:A50004209
Avda. María Zambrano 31. Torre DKV.
50018 - Zaragoza
Zaragoza

ENFOQUE DE GESTION

¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

SI

¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Gestión de la Diversidad o Plan de Igualdad de Oportunidades y No discriminación en el que queden definidos objetivos e indicadores de seguimiento?

SI

En caso afirmativo, ¿cuales?

Se Gestiona el Plan de Igualdad y Diversidad a través del método de gestión EFR y nos certificamos con auditorias todos los años.

Seguimiento de Objetivos establecidos en efr y situación 2017. Poner toda la info sería demasiado largo pero si necesitáis algo más que lo siguiente, nos lo pedís:

- Considerar la cultura de conciliación en los planes estratégicos

En el nuevo plan estratégico no encontramos de forma tan patente o directa la relación con Conciliación.

Un punto de apoyo es la iniciativa estratégica de Negocio Responsable en la que se han considerado algunos temas, ha tomado más peso la diversidad de edad pero podemos buscar trabajo conjunto en otros aspectos como la igualdad.

Se ha trabajado en los nuevos valores. En estos talleres hemos encontrado muestras de reconocimiento a la conciliación y al programa en los que lo han asociado a los valores. Encontramos una relación más directa con el valor de calidez.

Estamos trabajando en una nueva estrategia de RRHH y el peso se puede centrar en la parte de desarrollo, no tanto en otros aspectos. Replantearlo.

- Liderazgo y estilos de dirección. Alinear a los mandos con la cultura

Contamos con el objetivo de: Fomentar la conciliación en los directores y mostrar efecto espejo. Utilizar medios de comunicación internos. "Yo también concilio"

Sí que encontramos una mejora del indicador en Servicios centrales pero una bajada importante en los directores de sucursal. Cómo afrontamos esta situación con estos colectivos.

Podemos ver la tendencia de directores a no cumplir el horario de turnos.

- Presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad

Hemos sido más rigurosos en las ofertas internas

En las promociones y en las selecciones de puestos clave se ha dado respuesta a las

necesidades del perfil y se han realizado procesos sin discriminación.
Posiblemente deberíamos contar con alguna acción más dirigida a apoyar este objetivo.

- Motivación y compromiso

Homogeneizar el concepto de conciliación como una buena herramienta de gestión de personas y minimizar la actitud acomodaticia de la plantilla

Creo que estamos siendo claros en la interpretación del concepto de conciliación. Nos encontramos ocasiones en las que los empleados lo utilizan como argumento para evitar situaciones de cambio, es importante mantener en estos casos el concepto adecuado y evitar que se utilice. También nos encontramos situaciones en las que dirección realiza cambios sin considerar el concepto de conciliación ni nuestra participación, estas situaciones también son delicadas para el proyecto. Desde RRHH tenemos que dejar clara nuestra participación para mantener el concepto adecuado.

Fomentar la movilidad geográfica, sobre todo, fuera de España y para proyectos.

Este objetivo debería cambiar a facilitar la movilidad funcional y la participación en proyectos.

Potenciar las políticas de diversidad y las acciones que favorecen la diversidad por edad

Es un objetivo en el que hemos trabajado con los programas de mentoring y el proyecto de edad.

Nuestra presencia en el observatorio también le aportará valor.

Políticas y medias de efr

Facilitar la conciliación de colectivos con dificultades para conciliar

Nos encontramos que los cambios por transformación digital nos llevan a incrementar nuestros servicios y el número de colectivos con diferencias o dificultades para conciliar se incrementa.

Es un punto crítico para el programa de conciliación. No debemos dejar que sea mal utilizado e interpretado por empleados ni por directores. Puede ser muy importante la participación de RRHH con visión de políticas de conciliación, comunicación adecuada en estas situaciones de cambio. Los empleados tienen que entender la necesidad de los nuevos servicios y los directores tienen que buscar junto con RRHH y con sus políticas las soluciones, debe ser muy cuidadosa y correcta la comunicación.

Mejorar brecha salarial

Estamos trabajando profundizando más en el análisis y en acciones directas como incrementar salario a mujeres con niveles más bajos de la organización. Los nuevos proyectos de valoración de puestos y estudio salarial aportarán una información de mayor calidad.

Pero encontramos que la influencia de un salario alto en posiciones como las de dirección tiene una influencia muy alta en el dato estadístico.

Encontramos como mejora en los niveles más bajos y diferencias importantes y de mercado en los niveles altos.

- Conocimiento de medidas

Siempre encontramos motivos para mejorar la comunicación pero encontramos mejora en los últimos años.

La implantación de la comunidad puede ser una mejora importante.

- Promover el teletrabajo

Se ha desarrollado durante el primer año como experiencia piloto, hemos realizado seguimiento y la valoración es positiva. Nos ha permitido conocer aspectos de mejora que ponemos en marcha este año.

- Promover la salud en el trabajo

Se encuentra más directamente alineado con la nueva estrategia de DKV. La evolución de las medidas de conciliación tanto en número como en centros de trabajo es muy positiva. El objetivo tiene que ser continuar con el objetivo de llegar a otros centros.

El trabajo conjunto de psicosocial y datos de encuesta nos permite actuar en sucursales en un programa profundo y muy interesante. Este programa lo ampliamos a otras sucursales.

- Voluntariado

Es un programa muy sólido en DKV con una valoración positiva. Podríamos proponer como nuevos objetivos alinearlos directamente a otros objetivos de conciliación. Mujeres?.

- Medidas de desarrollo profesional

Acciones como la subvención de formación han sido acciones de gran utilidad al programa y han permitido conseguir objetivos importantes. La ampliación a master puede ser un paso muy interesante.

Tendrá una parte importante en el nuevo modelo de RRHH y los programas de talento deben contar con mayor protagonismo.

- Gestión del proceso de efr

Es un proceso estable y estructurado con herramientas adecuadas. Pero requiere del apoyo de dirección y una visibilidad clara para mantener su importancia y visibilidad en la organización.

¿Existe un compromiso claro y formalizado por parte del máximo órgano de dirección con la gestión de la diversidad conocido y compartido por el personal de la organización? (presencia en misión/valores, reflejo en documentos clave -escrituras fundacionales, estatutos-, memorias)

SI

En caso afirmativo, ¿cuales?

Estas declaraciones están incluidas tanto en la misión y valores de la empresa, en las cartas de la Alta dirección en las Memorias de Sostenibilidad, en la adhesión a distintas asociaciones, en las declaraciones en la intranet de empleados, etc.:

3. ¿Existe un compromiso público de la organización de forma explícita y a través de la firma y difusión de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Chárter de la Diversidad, Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, Trabajo Decente de la OIT, etc.)?

SI

En caso afirmativo, ¿cuales?

- Compromiso público con los diez principios del Pacto Mundial.
- Adheridos al chárter de la diversidad.
- Certificado efr valorada con B+(difusión en la intranet y en encuestas sobre las medidas)
- Plan de Igualdad que se firma y se encuentra publicado en la intranet

MEDIDAS CONCRETAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Organización general y comunicación

- La perspectiva de diversidad (género, edades, discapacidades, culturas, etc.) tiene presencia de forma transversal y comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- Existe un diagnóstico de la diversidad dentro de la empresa, una descripción de perfiles de las personas trabajadoras atendiendo a su diversidad.
- Existe una persona o equipo responsable de las políticas de igualdad de oportunidades y no discriminación, con formación adecuada y asignación presupuestaria.
- Se incluye la perspectiva de la diversidad en el código ético o de conducta de la organización.
- La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus personas trabajadoras y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- La organización fomenta la presencia igualitaria por sexos en los diferentes niveles dentro de su estructura.
- Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- Existe un protocolo de actuación ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- La organización transmite públicamente su compromiso con la diversidad.
- Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras y con su cartera de proveedores
- La organización contempla la diversidad en sus propios productos y/o servicios, atendiendo a las necesidades diferenciadas de sus potenciales clientes y mercados.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación (en definición de vacantes, en criterios de selección, en texto de anuncios, en diversidad de canales de captación, etc.)
- En las entrevistas de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (edad, género, procedencia cultural, etc.)
- El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee competencias específicas para evaluar a personas candidatas diversas.
- Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa en sus relaciones laborales.
- Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- Se realizan acciones de formación y/o sensibilización en gestión de la diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- Existe una ficha de perfil de cada puesto de trabajo en el que se define de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos no dando cabida a ningún otro aspecto que implique una posible discriminación (edad, género, cultura, etc.)
- Se dispone de un mapa de la diversidad que muestra la configuración de la plantilla según su categoría laboral junto a otras variables (género, edad, origen, experiencia, antigüedad en la empresa, etc.).
- Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.
- Se potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- Existen mecanismos de evaluación de la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las medidas de igualdad de oportunidades y de trato de la organización.
- La organización dispone de un proceso de desvinculación laboral objetivo (despidos, ceses, bajas incentivadas) que garantiza un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla.
- Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.
- Existe una TABLA SALARIAL con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, formación, capacidades, experiencia, etc.)
- Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la organización.