RSA PLUS - GRANDES EMPRESAS

Empresa evaluada

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

CONCILIACION

Enfoque de gestión

¿Incluye la política de gestión de personas de su empresa un Plan específico de Conciliación en el que queden definidos objetivos e indicadores?

SI

Información adicional sobre la existencia del Plan

Estamos certificados como Empresa Familiarmente Responsable, efr con la valoración de B+. Efr es un sistema de gestión de la conciliación con certificación que requiere de auditorias externas anuales. Es un proceso de mejora continua con análisis de necesidades, objetivos e implantación de medidas y seguimiento a través de indicadores y autoevaluaciones.

¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa?

SI

Información adicional sobre el sistema de valoración

Realizamos una encuesta a los empleados sobre el conocimiento de las medidas, su utilización y satisfacción con las que utilizan. También realizamos focus con colectivos específicos para conocer su satisfacción y necesidades. El año pasado se realizó con los mayores de 55 años y este año se va a realizar la encuesta de satisfacción de medidas con el colectivo de las personas que se han incorporado en los tres últimos años.

¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan específico de conciliación?

SI

Información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Los indicadores anuales y su evolución son una buena fuente de información y seguimiento. También realizamos anualmente seguimiento de los objetivos en los que estamos trabajando. Cada tres años se realiza una autoevaluación del programa en general. Estas actividades son auditadas anualmente.

¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

SI

¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO http://horariosenespana.com

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de trabajo son habituales en la empresa?

- Horario flexible de entrada y/o salida.
- Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- Otras medidas

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

- Dos puentes al año
-Recomendación de horario máximo de finalización de reuniones de trabajo a las 18 h. (a las 17 h. si hay personas de otras sedes que tienen que viajar de vuelta ese día).
- Posibilidad de entrada más tarde en caso de viajes el día anterior y llegar más tarde al domicilio

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la empresa?

- Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- Formación online
- Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

- Traslado de centro de trabajo en caso de mujeres maltratadas
- ofertas internas de nuevos puestos de trabajo. Facilita el presentarse a los interesados en movilidad geográfica

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de los trabajadores.

- Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- Servicios para el cuidado de personas dependientes y discapacitadas.
- Ticket o servicio de restaurante subvencionado o espacios habilitados que permitan el descanso en horario de comida
- Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- Seguros vinculados con la salud
- Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches,

viajes, actividades deportivas, etc
- Anticipos, préstamos ?
- Sensibilización y formación específica acerca de cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación)
- Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?

- Póliza de vida
- Póliza de accidentes
- Póliza de decesos
- Ticket guarderia y transporte
- Coste programa dejar de fumar si demuestra que lo ha conseguido
- Clases de idiomas
- Fisioterapeuta en la oficina gratuito
- Clases gratuitas en la oficina de pilates, GAP, Suelo pélvico
- Gimnasio

Medidas relativas a la mejora de permisos legales.

- Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

- Sala de lactancia en la oficina

Debido a la nueva situación del COVID, se ha facilitado las herramientas del teletrabajo a casi el 100x100 de plantilla. Además se han implementado medidas para garantizar el derecho a desconexión de los empleados fuera de horario laboral.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

¿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, información adicional.

Trabajamos en conciliación desde 2005 comenzamos con la certificación de Empresa

Optima del Instituto de la Mujer

¿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

Información adicional.

Nuestro plan estratégico muestra el interés por el cuidado de las personas y con las políticas de RRHH a nuestros empleados. El Comité de Dirección aprueba todas las medidas de igualdad y diversidad

¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan específico de igualdad?

SI

En caso afirmativo, información adicional.

Se realiza con la gestión de efr.

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

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

SI

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 relacionales 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social que realiza la organización?

El propósito de DKV es ?esforzarnos por un mundo más saludable? Y la responsabilidad social es uno de nuestros objetivos estratégicos, por ese motivo en 2016 se lanzó la iniciativa estratégica de Negocio responsable, para acercar la responsabilidad de la empresa trabajando de forma mucho más transversal con cada área. Este enfoque horizontal permite desarrollar 3 ejes de actuación: la gestión responsable, la implicación de nuestros grupos de interés en el propósito corporativo y la innovación de impacto en nuestros productos y servicios.

? El eje gestión responsable y tiene como objetivo fomentar la integridad y su percepción por parte de GI internos y externos. Incluye las acciones de transparencia, lenguaje claro, reporting, medición, certificaciones, despliegue de valores y compliance, gestión ambiental, etc.

? El segundo eje es la implicación de nuestros grupos de interés en salud y bienestar (ligado con el propósito corporativo): incluye acciones de voluntariado y de solidaridad con diferentes grupos de interés, foros de diálogo abierto, el programa Medialia para fomentar la RSC en las correduría de seguros, un proyecto relacional con profesionales sanitarios, etc.

? Y por último, el tercer eje, y el más estratégico a la hora de crear valor con impacto social, es el de innovación social. En este eje, hemos lanzado seguros con aspectos medioambientales como el Ecohogar o el Ecofuneral, estamos colaborando con start-ups de impacto social y nos diferenciamos de la competencia con nuestros compromisos éticos como el de precio garantizado (no subimos prima por uso del seguro individual) o el de póliza vitalicia (no rescindimos el contrato en clientes con más de 3 años de antigüedad). Además, cada año apoyado 4 startups nuevas del sector e-health a través de nuestra colaboración con Ship2B.
A continuación, destacamos las acciones para la comunidad más relevantes del último año:

1) Lanzamiento de los compromisos 2020:
Creación con las áreas y comunicación de los compromisos 2020 por un mundo más saludable. Estos compromisos han sido publicados y los resultados serán reportados al Consejo de Administración.

2) Proyecto OBESIDAD INFANTIL
El Grupo DKV está comprometido con la prevención y la reducción del sobrepeso y la obesidad infantil. Mediante la iniciativa DKVapptívate la compañía promueve una serie de acciones para la concienciación y la mejora de los hábitos saludables, contando con la colaboración de todos los agentes implicados, desde padres y niños, hasta profesores y administraciones.

3) Proyecto Salud y Medioambiente
Concienciación:
Hay dos nuevas iniciativas para explicar el impacto del cambio climático y problemas medioambientales en la salud:
1. Observatorio Salud y Medioambiente en colaboración con Ecodes
2. Artículos Salud y Naturaleza en colaboración con IS Global: son artículos que publicamos en nuestro blog, y también los enviamos a los profesionales sanitarios.
Bosques saludables:
?Bosques Saludables? es otra de las iniciativas de DKV para la protección del medio ambiente y el cuidado de la salud. El proyecto, realizado en colaboración con EUROPARC España, consiste en la identificación de itinerarios en áreas naturales protegidas de acceso público

4) Cuidado de la salud de colectivos desfavorecidos
La actividad de DKV está estrechamente relacionada con la salud y el bienestar de la sociedad. Por ello, la compañía considera que tiene una responsabilidad ante la ciudadanía a la que responde impulsando acciones que fomentan lo nutrición saludable y el deporte:
- Tú decides
Un ejemplo del esfuerzo de DKV por contribuir a la sociedad de forma estratégica y ligada a su negocio es la convocatoria de ayudas sociales de salud, Tú Decides, en la que los empleados, junto a los clientes, médicos, mediadores y público general, eligen a qué proyectos relacionados con la salud y la calidad de vida de las personas quieren que contribuya DKV.

-Premios Medicina y Solidaridad
En 2018, la compañía celebró la quinta edición de los Premios Medicina y Solidaridad DKV, como reconocimiento a entidades y personas del sector sociosanitario que, además de su labor profesional, también trabajan para apoyar e impulsar proyectos solidarios que contribuyen a crear un mundo más saludable.
-Programa Cuidam
Esta iniciativa, puesta en marcha por el Hospital Sant Joan de Déu de Barcelona, en colaboración con DKV, ofrece asistencia sanitaria a aquellos niños y niñas en países en vías de desarrollo.

-Conciertos solidarios
DKV ha organizado conciertos solidarios en alianza con fundaciones benéficas relacionadas con el ámbito de la salud para apoyarlas en su labor mediante la música.

Colaboración con Amigos de la Gente Mayor
DKV colabora con esta fundación desde hace años para ayudan a personas mayores, especialmente las que viven solas o se encuentran en situación de dependencia. Participamos activamente, y con la implicación de la alta dirección, en el evento de Sant Jordi y el de la comida de Navidad.

- Colaboración con la Fundación Salud y Persona para el bienestar emocional
Se realizan desayunos en Madrid y Barcelona con responsables de RRHH con una formación específica centrada en el fomento de la salud emocional en el trabajo, y como forma de hacer difusión de la guía lanzada en 2017 en colaboración con esta misma entidad.
s
INFO MÁS ESPECÍFICA SOBRE VOLUNTARIADO
A comienzos del año 2017 se definió el III Plan Estratégico de Voluntariado Corporativo y se ha renovado en 2019, cuyo principal objetivo ha sido ser una propuesta de valor para el negocio, para el empleado y para la sociedad. Se identificaron las áreas clave del negocio sobre las que se quería promocionar las acciones de voluntariado. En función de esta nueva estrategia y en coherencia con la estrategia de Negocio Responsable identificamos los colectivos prioritarios de nuestra acción de voluntariado. Por último hemos definido una estrategia de impacto directo en los Objetivos de Desarrollo Sostenible que promociona la ONU (los ODS) identificando cada acción con el ODS sobre el que impacta directamente y así conociendo nuestra contribución a su consecución.

El nivel de participación en las diferentes actividades que organiza la empresa es muy alto y destacaría el caso de las actividades de voluntariado, con más de 2000 voluntarios. No sólo participan los empleados, también los jubilados, mediadores, proveedores, familiares. Me gustaría destacar la participación de los directivos de la organización en un programa de mentoring social.

En la situación de la pandemia del COVID se están redifiniendo las acciones de voluntariado, como apliar a otros formatos como voluntariado digital o virtual. Con el proyecto "ningunmayorsolo" lanzado específicamente para hacer frente a la crisis, se ofrecía acompañamiento telefónico a las personas mayores que lo solicitaban.

También participaron médicos y psicólogos voluntarios en los proyectos de telemedicina lanzados.

¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?

Además de las organizaciones descritas en el apartado anterior, en concreto para voluntariado, las organizaciones en 2018 fueron:
UNESPA
FUNDACIÓN A.P.E.
FUNDACION TOMILLO

FUDNACION EXIT
PLATAFORMA NACIONAL VOLUNTARIADO
FUNDACION ASAPME
ATADES
DONANTES DE ARAGON
PORQUE VIVEN
HAZLOPOSIBLE

¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?

Realizamos las acciones durante todo el año y la mayoría de ellas se repiten año tras año, con alianzas a largo plazo con las organizaciones.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?

DKV desarrolla una programación cultural anual en la sala Multiusos su sede central, que incluye exposiciones, talleres, conferencias? de libre acceso a toda la ciudadanía.

Asimismo, cuenta con un club de lectura, del que forman parte 15 empleados, que se reúne de manera quincenal en las propias instalaciones de la Torre DKV y que la compañía fomenta permitiendo que parte del tiempo de esos encuentros se realice dentro de la jornada laboral, así como comprando los libros para todos los integrantes del club. Este club ha mantenido encuentros con escritores como Patricia Esteban Erlés o Juan Bolea, entre otros. Resultado de la visita de este escritor, la compañía fue en enero de 2019 una de las sedes del Festival Aragón Negro 2019, acogiendo una exposición denominada ?Nuestros héroes?, en colaboración con El Periódico de Aragón; la presentación de las novelas de Marta Robles o un taller de magia con Civi-Civiac.

También, vinculado con la lectura, la sede central cuenta con una biblioteca con libros de préstamo para toda la plantilla, que se envían por valija a los diferentes interesados.

Respecto al arte, aparte del programa expositivo de la sala Multiusos, que incluye muestras de fotografía, pintura, escultura y videoarte (tanto de la propia colección privada de DKV como de otros artistas), DKV fomenta el arte entre los más jóvenes con un concurso de arte joven, denominado DKV Fresh Art, que busca involucrar a los estudiantes de los institutos de bachillerato artístico y que beca a los tres mejores.

En el apartado gastronómico, la compañía mantiene una colaboración con los hermanos Torres, afamados cocineros que impartieron un taller de cocina en las instalaciones de DKV para cualquier persona interesada en asistir; con los nutricionistas Carlos Ríos y Aitor Sánchez, o el médico Jorge García ? Dinihx, quienes han dado conferencias en la sala Multiusos.

En el campo musical, la compañía ha acogido en su sede central un concierto de B Vocal y organizó otro con el cantante Antonio Orozco, con motivo de la inauguración de su sede central, al que asistieron representantes de diferentes públicos de interés (autoridades, clientes, empleados, proveedores?).

Por último, la compañía colabora con diversas instituciones en la difusión de la cultura en Aragón, patrocinando los mismos, participando en las actividades, cediendo obras de la colección privada de DKV u otorgando becas:
? Festival Asalto
? Festival Ecozine
? Salón del Cómic
? Seminario de Fotografía de Albarracín
? Revista La Ballena Blanca
? Fundación A.P.E.
? Ayuntamiento de Zaragoza y La Lonja
? Musethica

Actualmente estamos a punto de lanzar una exposición fotográfica relacionada con la pandemia del COVID:

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Empleados
Clientes
Proveedores
Colaboradores
Ciudadanía en general
Centros educativos
Instituciones públicas

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

De manera permanente.