Instituto Aragonés de Fomento

Departamento de Presidencia, Economía y Justicia

Calle Valenzuela, 9
50071 Zaragoza
Telf.: 976 702 100
info@iaf.es

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

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

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Datos actualizados en julio 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

922

CONCILIACION

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?

Si, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

2. En caso afirmativo, información adicional.

Estamos certificados como empresa familiarmente responsable (B+) EFR (más de 90 medidas de conciliación)

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

SI

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

Cada vez que renovamos el ciclo de efr (Cada tres años) se envía una encuesta en la que se pregunta la valoración sobre los beneficios sociales.

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

SI

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

El uso de medidas de permisos por ejemplo se mide a través de nuestra herramienta interna de solicitud.

Asimismo en la encuesta que pasamos a los empleados sobre las medidas efr hacemos un seguimiento de uso de cada medida.

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

SI

8. ¿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 organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 12. Otras

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

Menor nº de horas trabajadas que las que vienen marcadas por convenio.
De octubre a mayo horario de turnos: 2 semanas de jornada continua (de 8:00 a 15:00 h.) y 1 semana de jornada partida (de 8:00 a 18:00 con tiempo para comer).
Flexibilidad de entrada de 7:30 a 9:00 horas. Las semanas que hay jornada partida se aplica la flexibilidad pero no se puede salir antes de las 18:00 horas.
Jornada continua de verano, del 01 de junio al 30 de septiembre (cuando por convenio es del 15/06 al 15/09), las vísperas de festivo y las fiestas patronales. Con flexibilidad de hora y media de entrada y salida.
Posibilidad de acumular el permiso por matrimonio con las vacaciones.
Libre distribución de los días de vacaciones y ampliación del calendario de vacaciones del año anterior hasta finales de febrero.
Facilidades para favorecer el intercambio de turnos entre compañeros/as.
Flexibilidad en el horario de entrada tras viaje de trabajo que finalice más tarde de las 20:00
Teletrabajo (2 días a la semana)
Trabajo flexible
Horario especial para la Unidad Gestión Avanzada Clientes
Promoción de las reuniones por videoconferencia y otros sistemas, para evitar los viajes o facilitar el teletrabajo
Subvención económica para compra de pantalla, teclado y ratón, silla o cesión de material
Subvención económica de teletrabajo

Organización flexible de cada departamento
Horario de mañanas en sucursales.

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

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)
- 7. Otras

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

Concursos para empleados/as.
Subvención del 50% de matrícula tanto en la formación reglada como en máster que tenga cierta relación con el puesto de trabajo o el negocio.
2 días de permiso por curso, la víspera de exámenes de formación reglada.
Tiempo para programas prolongados de formación
Coaching de carácter profesional.
Publicación de puestos de trabajo vacantes
Ampliación de vacaciones para participación en proyectos solidarios.
Apadrinamiento de niños/as.
Participar en actividades de voluntariado corporativo
Participación en actividades de medio ambiente (con participación de familias).
Campañas de donación de sangre.
Sala de lectura
Universidad DKV
Formación interna organizada por DKV en horario laboral, para favorecer la asistencia de personas con cargas familiares o con actividades personales.
Subvención del 80% del coste de los exámenes oficiales de idiomas
Voluntariado profesional
Formación en teletrabajo a directores
Webinar todas las semanas
Comunicados del CEO por Whatsapp
Regalo de un libro a los empleados el 23 de abril (día del libro)
Grupo Inspira
Jornada continua de verano, del 01 de junio al 30 de septiembre (cuando por convenio es del 15/06 al 15/09), las vísperas de festivo y las fiestas patronales. Con flexibilidad de hora y media de entrada y salida.
Libre distribución de los días de vacaciones y ampliación del calendario de vacaciones del año anterior hasta finales de febrero.
Facilidades para favorecer el intercambio de turnos entre compañeros/as.
Flexibilidad en el horario de entrada tras viaje de trabajo que finalice más tade de las 20:00
Teletrabajo (2 días a la semana)
Trabajo flexible
Horario especial para la Unidad Gestión Avanzada Clientes

Promoción de las reuniones por videoconferencia y otros sistemas, para evitar los viajes o facilitar el teletrabajo
Subvención económica para compra de pantalla, teclado y ratón, silla o cesión de material
Subvencion económica de teletrabajo
Organización flexible de cada departamento
Horario de mañanas en sucursales

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

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 10. Ayudas destinadas para actividades para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares.
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

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

Reconocimiento médico ampliado.
Campañas y cursos/formaciones y protocolos de acción que promulgan la prevención de riesgos así como el fomento de hábitos saludables.
Plan de vida saludable Salud&Company (prevención del cáncer de mama, obesidad infantil, campañas de verano?).A través de herramientas telemáticas tengo información y asesoramiento en temas de salud
Fisioterapia insitu. Este año hemos ampliado a fisioterapia online en todo el territorio nacional.
Protocolo especial de prevención para empleadas embarazadas y futuros padres
Ayuda para dejar de fumar
Servicio telefónico de asesoría social, psicológica, jurídica y en caso de procedimientos de acoso por sexo, atendido por una empresa externa (Línea telefónica: 902 499 050).
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).
Abono del 100% de los beneficios sociales en caso de jornada reducida.
Póliza de salud gratuita.
Póliza de vida y de incapacidad permanente de 30.000 euros.
Póliza de accidentes de trabajo 60.000 euros.

Coche de empresa (con opción a compra).
Plaza de aparcamiento.
Cena/comida de Navidad.
Cesta regalo de Navidad.
Tarjeta de crédito.
Regalo de 25º aniversario.
Posibilidad de coger días libres sin sueldo.
Espacios Cardioprotegidos
Mantener el seguro médico a precio especial para jubilados/as y excedencias.
Mantener la póliza de salud precio especial para ex empleados/as.
Máquinas expendedoras de bebidas (café, infusiones, cacao?) y comida (snacks) a precios competitivos.
La compañía cubre los gastos generados por fallecimiento de empleaso hasta un máximo de 4.500 euros.
Actividades deportivas y saludables en la organización
Gimnasio terapéutico
Cafetería
Parking bicicletas, monopatines eléctricos
Fisioterapia. Sesiones de Suelo Pélvico
Vermús virtuales y desayunos virtuales con el departamento
Tarjeta cheque transporte
Subvención material de trabajo (silla, ratón, pantalla, teclado)
Pagina de descuentos para empleados (Viajes, ropa, accesorios, clases de deporte, clases de idiomas)
Desayunos saludables para la gente que venia a la oficina
Garaje para las personas que han estado en la torre en la epoca de pandemia

¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?

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

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

Talleres de prevención de riesgos y primeros auxilios para familiares de empleados
Descuentos en formación para estudios de Universidad y Escuela de negocios para empleados. (Universidad DKV, Universidad La Rioja, EAE)
poliza de salud gratuita para hijos en caso de fallecer un empleado/a
Regalo por nacimiento hijo/a
Permiso de 5 días laborales en los supuestos de adopción internacional, para facilitar el

desplazamiento al país de origen del adoptado/a.
"Permiso para acompañar a hijos o conyuges en situaciones de enfermedad y asistencia personal en momentos puntuales ante enfermedades especiales. Permiso por el tiempo necesario para acompañar a ascendientes mayores con enfermedad grave o dependientes o en situaciones especiales a visitas médicas.
"
Hasta 2 permisos anuales por hijo/a, para asistir a tutorías y reuniones de seguimiento escolar, limitado al tiempo necesario para el desplazamiento y la reunión. compaAñar a hijos el día de iniciación escolar.
Permiso de hasta 5 días laborables por hospitalización del cónyuge, hijo/a o padre/madre por enfermedad grave, durante el tiempo de ingreso.
Tickets guardería.
Póliza de salud a precio reducido para familiares.
Poliza de hogar para familiares a precio reducido
Base de datos en la Intranet de información de servicios de conciliación: guarderías, ?canguros?, actividades infantiles, campamentos de verano, centros de día, cuidado de mayores, cuidado de enfermos/as, etc.
Posibilidad de realizar prácticas en la empresa para hijos/as de empleados/as.
Póliza de decesos a precio reducido para familiares.
"Permiso retribuido desde la semana 37 de gestación a la fecha del parto.
"
Sala de privacidad diferentes fines (lactancia, medicación?)
Posibilidad de trabajar en DKV a familiares de empleados
DKV Salud & Company para familiares
Programa online "Te cuidamos en casa" clases de yoga, pilates, actividades con niños y mayores, alimentación, podcast de bienestar

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)

Si, plan de igualdad

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

Se ha presentado plan de Igualdad con denominacin de DKV Seguros y Reaseguros, SAE, para el tramite de inscripción y publicacion, en el registro de Autoridad Laboral ESTATAL el dia 03-05-2022 de registro 010591
Se permite el acceso a toda la informacion del expediente mediante el codigo YV713BG47

3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional.

Se realizará por parte de la comisión designada a estos efectos el control y la verificación de que la ejecución de las medidas se ajusta a las previsiones del plan. Si fuera necesario se adoptarán medidas correctoras.
Para ello se supervisará la implementación de cada acción, se revisarán los indicadores definidos en el plan de igualdad a efectos de seguimiento y los de resultado.
A tal efecto se utilizará una ficha de seguimiento de medidas en la que se consignará toda la información sobre la implantación de cada una de ellas.
La ficha de seguimiento será cumplimentada por la persona o personas responsables de la implantación.
En la revisión del plan se podrá añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas, si se aprecia que su ejecución no está sirviendo para conseguir el objetivo planteado. Para realizar cualquier modificación se tendrá que evidenciar su conveniencia.
Se redactará un informe de seguimiento resumiendo toda la información sobre la ejecución de las acciones, recogiendo todo lo acontecido respecto a las acciones que tendrían que ponerse en marcha en el período de tiempo del que se hace el seguimiento.
Se fijan dos reuniones al año.
Evaluación
La Comisión de Seguimiento será la encargada de realizar las evaluaciones periódicas del Plan de igualdad.

Desarrollo de actuaciones
La finalidad de la evaluación es conocer el grado de cumplimiento del plan, comprobar si se han conseguido los objetivos propuestos, valorar la adecuación de recursos, herramientas y estrategias empleadas en la implementación, e identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.
De cada una de las evaluaciones se redactará un informe que contenga la información y valoración relativas a la evaluación, incorporando los datos y análisis obtenidos de las diferentes informaciones analizadas como fichas de seguimiento, cuestionario de evaluación, indicadores, y si fuera necesario, cuestionario a la plantilla.
El informe de evaluación final del plan será utilizado como base para el diagnóstico del nuevo plan de igualdad.
Se informará a la plantilla sobre la consecución de objetivos, desarrollo de acciones y valoración de la implantación de las diferentes acciones.

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

SI

6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?

Sí, contamos con un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad

7. En caso afirmativo, información adicional.

Nuestra Fundación Integralia

8. ¿Existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma 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, Carta de la Diversidad (www.fundaciondiversidad.com), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Diversidad de género
> En 2022 lanzamos un nuevo Plan de Igualdad de DKV para potenciar la diversidad, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y que recoge en la Ley Orgánica 3/2007, y los RD 901/2020 y 902/2020 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Para ello, se ha constituido una mesa negociadora con los representantes de los trabajadores. El plan potencia la diversidad a través de los siguientes ejes:
?Aumentar el liderazgo femenino.
?Reducir la brecha salarial. En 2022 se desarrolló el plan de acción para reducir la brecha identificada en la auditoría retributiva realizada en 2021.
?Ser referentes por nuestros planes de conciliación y ayuda a las familias de las personas de DKV, siempre con los valores presentes como la cercanía, la confianza mutua, la satisfacción y el compromiso.

> Programa de mentoría de género dirigido a todas aquellas mujeres que quieran desarrollarse hacia nuevos puestos o funciones, que necesiten nuevas habilidades en sus puestos de trabajo o les gustaría conocer otras actividades y, aquellas que, desde la gestión de desempeño, necesiten desarrollar alguna competencia clave para su desarrollo.
> Pertenencia a Empower Woman In Insurance (#RedEWI), la primera red de liderazgo femenino de profesionales del sector asegurador, que se unen para alcanzar un objetivo común: impulsar la presencia de mujeres en el ámbito directivo. 10 compañeras de DKV ya forman parte de esta red.
> Adhesión en 2020 a Target Gender Equality, el programa acelerador de la igualdad de género para las empresas participantes en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y cuyo objetivo es profundizar en la aplicación de los principios de empoderamiento de la mujer.
> Patrocinios ligados a la estrategia de conciliación de la compañía, como es el proyecto #LaHoraDeCuidarse del Club de Malasmadres, que ha permitido identificar y visibilizar un grave problema: la maternidad supone un punto de inflexión para muchas mujeres, ya que la mayoría no encuentra tiempo para mantener unos hábitos de vida saludables. Asimismo, se han puesto en marcha acciones relacionadas para revertir esta situación (talleres, vídeos, entrenos...)
> Formación online sobre diversidad e igualdad a toda la compañía y nuevas incorporaciones para dar a conocer los principios de diversidad e igualdad y las medidas de la organización.
> Establecimiento de objetivos relacionados con igualdad de género para 2025: acabar con

la brecha salarial significativa y contar con un 40% de mujeres en puestos de responsabilidad (directoras o responsables).

Diversidad de orientación sexual
> Adhesión en 2020 a las normas de conducta para apoyar a la comunidad empresarial en la lucha contra la discriminación contra las personas lesbianas, gais, bi, trans e intersexuales (LGBTI). De esta forma, DKV pretende, como explicó el consejero delegado en su carta de adhesión, ?promover un entorno inclusivo y respetuoso en nuestra organización, en el que valoramos el talento independientemente de la identidad, el género y la orientación sexual, y dar a conocer esta política a la sociedad. Es una forma de crear una sociedad más inclusiva?.
>Este 2023 nos hemos adherido a REDI, la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI, una asociación sin ánimo de lucro creada en 2018 y formada por más de 200 empresas de todos los sectores y tamaños que conectan esfuerzos para hacer visible su compromiso con el respeto y la inclusión de la diversidad LGBTI. Estamos realizando diferentes acciones en las que empleados de la organización de todos los niveles van a crear un grupo de aliados para empoderar la diversidad LGBTI.

Diversidad generacional
> Programa de Mentoring Digital de apoyo sénior, cuyo objetivo es establecer un proceso de desarrollo de empleados mayores aprovechando la experiencia y el conocimiento en digitalización y redes sociales de la gente más joven de la compañía y de expertos digitales.
> Programa de mentoría sénior, en el que un equipo de mentores con experiencia contrastada y los valores que representan a la compañía, transmitan a sus tutelados de reciente incorporación esa misma cultura y valores, a la vez que les ayuden y aconsejen en su desarrollo profesional.
> Premio Generación 2021 a la mejor práctica en la gestión de la diversidad generacional otorgado por el Observatorio Generación & Talento.

Diversidad funcional
> En 2022, 20 personas con discapacidad formaban parte de la plantilla de DKV (17 en 2021).
> Más de 4.500 personas con discapacidad física, orgánica, sensorial y personas con problemas de salud mental se han beneficiado de la Fundación Integralia DKV a lo largo de sus 21 años de andadura, ya bien sea porque recibieron una formación, porque fueron contratados en sus centros especiales de empleo o en empresas e instituciones.
> HUB de Diversidad Digital implantado en Asturias y Huelva por Fundación Integralia DKV y otras organizaciones para personas con discapacidad. Esta plataforma ofrece itinerarios formativos y laborales enfocados a la digitalización y dirigido a personas con discapacidad que quieran mejorar su empleabilidad a través de la adquisición de competencias digitales. Se realiza en alianza con entidades del tercer sector y administraciones pública.

Próximos pasos
La compañía sigue trabajando para cuidar y favorecer la diversidad entre los empleados. En ese sentido, Juan Manuel Chicote destaca tres frentes que serán determinantes en los próximos años: ?Por un lado, DKV contribuye al objetivo Gender Ambition 2025, lanzado

por Munich Re y ERGO con el fin de desarrollar hacia puestos de responsabilidad a un mayor número de mujeres. Nuestro anterior consejero delegado, el Dr. Josep Santacreu, nos trasladaba el compromiso de la dirección de fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que ya lanzamos en 2005 con nuestro ?Plan Óptima? y que estamos trabajando con la representación de los trabajadores para poner foco en el desarrollo de las personas, el equilibrio de género en todas las partes de la compañía, incluida la posible brecha salarial. Por otro lado, nuestro talento sénior dejará paso a nuevas generaciones que se irán integrando en los próximos años. Trasladar el conocimiento intergeneracional permitirá un futuro más formado y más competitivo. Y, por último, seguimos con nuestro constante compromiso para integrar más personas con discapacidad?.

10. ¿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

Compromiso de la organización y comunicación

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es 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.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.

- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. 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.
- 6. 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

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y 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.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definan de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 1. 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. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional,

capacidades, experiencia...)

- 3. 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 empresa.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.
- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

El Voluntariado Corporativo: Se encuentra enmarcado dentro del departamento de Personas como un área específica de promoción del voluntariado entre los empleados, siempre en coordinación en la definición de la estrategia con Negocio Responsable. Es un área que cuenta con los siguientes objetivos:

1. Favorecer la participación voluntaria de los empleados en los proyectos de Negocio Responsable (NR) de la Compañía.
2. Tener empleados en la organización que comparten valores sociales/medioambientales.
3. Incrementar la comunicación dirigida a los empleados sobre NR para que se entienda lo que se hace y para qué se hace.
4. Adquirir nuevas competencias a través de la participación en actividades sociales/medioambientales y favorecer el trabajo en equipo.
5. Apoyar la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

Con los años, el voluntariado en DKV ha ido asumiendo un mayor peso e importancia en la compañía, por eso hemos elaborado una estrategia implicando a nuestros empleados. Además, muchas acciones de voluntariado tienen un componente de formación y viceversa. Los programas de voluntariado de empleados son amplios en cuanto a sus temáticas (salud, discapacidad, medioambiente, exclusión social?etc.) Destacaría los contactos y colaboraciones con numerosas fundaciones, la participación de los empleados en colaboraciones con diferentes entidades y ONG.

Otros beneficios de las acciones solidarias, como el voluntariado, por ejemplo, son la integración social, el alivio de miedos o ansiedades y la adquisición de conocimientos y habilidades. Además, se trata de un fenómeno contagioso, ya que es fácil que la persona solidaria influya para que las personas de su entorno realicen este tipo de acciones.

Muchas de estas acciones que estamos realizando son:

*Recogida de juguetes para niños, Una sonrisa por Navidad: Nuestros empleados cada año pueden depositar regalos para niños en riesgo de exclusión social en los árboles de Navidad de nuestras sedes para La Fundación Cooperación Internacional, ONG que

recoge los regalos para distribuirlos entre distintas entidades sociales como Cáritas.
*Colaboración con la empresa de inserción social A Todo Trapo de Cáritas: Todos los años ponemos en nuestras oficinas contenedores en los que se puede dejar ropa que luego mandamos a Caritas.
*Gran Recogida del Banco de Alimentos. colaboramos todos los años en la Gran Recogida de alimentos para personas desfavorecidas en toda España junto a la Federación Española de Bancos de Alimentos.
*Marcha Solidaria: Primer fin de semana a nivel Nacional se organiza acción de medioambiente, todos los empleados y grupo de interés participan.
*Voluntariado corporativo con directivos de la compañía para concienciar en temas medioambientales.
* Llamadas Amigas a mayores en soledad no deseada, en colaboración con la Fundación Amigos de los Mayores.
*Conectando Seguro, formación a colectivos en riesgo de exclusión digital
*Olimpiada Down Zaragoza, en colaboración con Down Zaragoza: Olimpiada de deporte, salud, hábitos saludables (taller de deporte, cocina, teatro, etc.).
*Vacaciones Solidarias Down Huesca, vacaciones del empleado que dona en campamento de verano con personas con síndrome down.
*DKV abriga: tejer distintas prendas (como bufandas, guantes o vestidos) para personas en riesgo de exclusión.
*DKV Noche Buena dar comidas para colectivos vulnerables.
*Atades Aragón: las personas con discapacidad de Atades confeccionan y decoran nuestra Torre DKV en Navidad, y también imparten talleres Teams de manualidades en Navidad.
*Visitas de diferentes ONG de Aragón con sus usuarios a Torre DKV.
* Recogida de material escolar en colaboración con Zaragoza solidaria. Iniciativa promovida por uno de nuestros agentes, se colocarán puntos de recogida del material en cuatro sedes diferentes de Zaragoza, siendo una de ellas la Torre DKV. Los empleados tendrán la oportunidad de donar material escolar en buen estado (como lapiceros, pegamentos, estuches, reglas, libros infantiles, etc) hasta mediados de septiembre.
*Con la Fundación For the best world, Plantación de árboles para todos los empleados en función de lo indicado por los técnicos.
* Programa actívate, iniciativa que pretende premiar y facilitar la implantación de proyectos de voluntariado sociales o medioambientales propuestos por la plantilla. La compañía elige 4 ganadores de entre todos los proyectos presentados por sus empleados, aportando una donación a las entidades sociales con las que se realice cada uno de ellos.
*Participación en el programa de educación financiera ?El riesgo y yo?, de Unespa, para concienciar a los jóvenes sobre los riesgos existentes en el sector asegurador. Se pretende mejorar su compromiso con la sociedad y la educación. Ayuda a los jóvenes a tomar decisiones de forma prudente y acertada, formándose como ciudadanos socialmente responsables.
* Vol+ es el programa de la PVE que certifica las competencias que las personas adquieren al realizar voluntariado. Se realiza a través de la plataforma estatal de voluntariado. Los objetivos son reconocer la incidencia del voluntariado en el desarrollo de competencias, visibilizar que la práctica voluntaria promueve el aprendizaje y el desarrollo de competencias profesionales y mejorar la empleabilidad de las personas voluntarias.
*Donación de sangre con el Banco de Sangre y Tejidos de Aragón: Las donaciones de sangre contribuyen a salvar vidas y a mejorar la salud. Puesto que la sangre tiene un

tiempo de conservación limitado, para garantizar que haya disponibilidad de sangre segura en el momento y lugar que se precise, las donaciones regulares son imprescindibles. En colaboración con el Banco de Sangre y Tejidos de Aragón se organizan tres extracciones de sangre en las instalaciones de DKV a lo largo del año, permitiendo a los empleados que quieran acudir hacer la donación.
*Apadrinamientos: sonrisas de Bombay, Nicaragua y Camboya: iniciativa de apadrinar niños en Nicaragua, Bombay y Camboya a través de los proyectos Ramón Augé, Balwadis de Sonrisas de Bombay y Battambang DKV. Gracias a ellos y a los empleados que quieran, cientos de menores ya podrán tener asegurada su educación académica en algunas de las zonas más pobres de América y Asia. La colaboración en los tres proyectos consiste en una pequeña aportación económica que se descuenta de la nómina de la plantilla.
* Bosque Memorial: DKV planta 4.864 árboles en 2023 como homenaje a los clientes de los ramos de vida y decesos que dejaron de estar entre nosotros durante el último año. Los empleados voluntarios de DKV transcriben los mensajes para el Bosque memorial que recordará a los asegurados de decesos y vida fallecidos.
* Con ATADES se hacen diferentes acciones, como el pádel solidario ?I TORNEO DE PÁDEL SOLIDARIO CEOE Aragón- ATADES celebrado en el Club Pádel Indoor Aragón, cuyo objetivo es, recaudar fondos para el proyecto Exoesqueleto Pediátrico ATLAS 2030, que emplea la robótica orientada a la rehabilitación para la atención a niños y niñas con patologías neurológicas, medulares y motoras. Además, se participa con ellos en la carrera solidaria y con Gardeniers.

La RSC entendida como Negocio Responsable es uno de los pilares sobre los que se asienta nuestra estrategia incluida en la misión empresarial siendo transversal a toda la compañía. Negocio Responsable, para nosotros implica que cada departamento, cada área de la compañía y cada empleado tienen que actuar con criterios de responsabilidad social, lo que significa que cada departamento pone en marcha proyectos, o programas de impacto social o medioambiental en la sociedad.

Las prácticas de NR se realizan desde el año 2000 y con gran peso en nuestra organización en relación con el negocio de la salud entendida en un concepto amplio de salud, el mismo que define la Organización Mundial de la Salud y que entiende por ésta, un estado completo de bienestar físico, mental y social.

Imagina 2025 es el plan estratégico de la compañía para 2021-2025. Nuestro propósito, ?Juntos actuamos por una humanidad más saludable?, está en el centro de esta estrategia y guía nuestras actuaciones. En DKV llevamos más de 20 años desarrollando iniciativas de sostenibilidad y apoyando causas para hacer de este un mundo más saludable. Centramos nuestra acción social en las siguientes causas: salud y medioambiente, salud y discapacidad, prevención de la obesidad infantil, prevención en salud mental y bienestar emocional y longevidad saludable.

Canalizamos los recursos a través de nuestros principales proyectos de acción social: los premios Medicina y Solidaridad, DKV Impacta (convocatoria de innovación social en salud), y la Fundación Integralia DKV.

En 2023 tenemos una serie de retos: lanzamiento de DKV Juntos para implicar a los grupos de interés en el propósito de la compañía; convocatoria de la 8ª edición Premios Medicina y Solidaridad DKV; creación de un nuevo equipo de trabajo para gestión de los riesgos ASG; Revisión y mejora del despliegue del propósito; Implementación de la hoja de ruta de los compromisos 2025 (DKV Sostenible).

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

Atades

Asapme

Cooperación Internacional Aragón

Fundación Down Zaragoza

Asociación Down Huesca

Cáritas Aragon

Cruz Roja Aragón

FOR THE BEST WORLD

Junior Archievement

Health Warriors

Vida significativa

Hermandad del Santo Refugio

Banco de Alimentos

Banco de Sangre y Tejidos de Aragón

Fundación Sonrisas de Bombay

Fundación Sauce

Misioneras de la Caridad

Plataforma de Voluntariado Estatal

Asociación Española Contra el Cáncer

Fundación APE

Además, mantenemos colaboraciones a largo plazo con varias entidades del tercer sector: Ecodes, Health&Care Ship2B, Amigos de los Mayores, Fundació Hospital Sant Joan de Déu,y Plant for Planet.

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

Continuamente trabajamos en acciones de voluntariado. Tenemos un plan anual de voluntariado y además durante el año pueden ir surgiendo otras acciones de voluntariado de emergencia.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

La compañía, en la Torre DKV cuenta con el Centro de fotografía con causa f/DKV; creado para todos los grupos de interés de la compañía y los ciudadanos de Zaragoza. La entrada es LIBRE Y GRATUITA. Allí, se llevan a cabo:
? Exposiciones de fotografía con un factor social importante y muy vinculadas a las causas que interesan a la compañía: salud, medio ambiente, discapacidad, mujer. Desde que se puso en marcha el Centro de fotografía (septiembre de 2020), se han llevado a cabo las siguientes exposiciones

1) La primera exposición: Covid Photo Diaries: Manu Brabo, Olmo Calvo, José Colón, Javier Fergo, Susana Girón, Isabel Permuy, Judith Prat y Anna Surinyach y su obra podrá visitarse en la Sala f/DKV hasta el 18 de octubre. SALUD
2) ¿Cómo me presento? 17 encuentros fotográficos para reconocerse en las personas con TEA: Esteban de la Iglesia
El proyecto recrea el acto social que da comienzo a la relación entre personas desconocidas, la acción de presentarse, con el fin de conocerse y de reconocerse en el otro/otra, a pesar de sus diferencias; un proyecto en el que teniendo como base la fotografía (como eje conceptual y formal) hace que nos cuestionemos como construimos la identidad social de las personas diversas DISCAPACIDAD
3) Exposición Curarte, 40 años fotografiando la medicina española: Tino Soriano, documenta de primera mano el arte de curar y el esfuerzo de los profesionales de la sanidad/ SALUD Y MEDICINA
4) Exposición Paisajes de resistencia, Ángel Marcos/ PHOTOESPAÑA
En este proyecto, Ángel Marcos nos propone un acercamiento a la idea contemporánea de ?resistir? desde una perspectiva ecológica, social, política e histórica; para ello nos sitúa en espacios anónimos pero históricamente relevantes, con alta carga emotiva. Paisajes de resistencia introduce con collage a veces, fotografías, videos y pequeñas construcciones, escenas de alguna manera anónimas, alteradas, proyectadas y siempre, con alto valor iconográfico/MEDIOAMBIENTE
5) La Distancia Justa, Pepe Guinea (BECA DKV ALBARRACÍN)
Este proyecto está basado en la enfermedad que sufrió Pepe Guinea en el 2016; un proyecto en el que intenta ?apartarse? de una situación intensa y difícil (cáncer) para tratar de convertirlo en un ?proyecto fotográfico? (distanciándose así de la angustia y del dolor.) Elaborado como un diario, el proyecto consta de las imágenes y textos que el autor iba creando conforme se iba enfrentando al tratamiento.
6) Exposición Fueras Paraíso, Jonás Bel y Rafael Trapiello

Proyecto documental centrado en la Comunidad Valenciana (a modo de ejemplo ?mundial?) con tres líneas maestras argumentales íntimamente relacionadas entre sí:
7) GANADOR PRIMERA EDICION f/DKV. Exposición Armonía, Ana Palacios
8) Fuera del Mapa, Hanna Jarzabek
9) Like, Eduardo Nave, PHOTOESPAÑA
? Conferencias y talleres de fotografía tanto para niños como para adultos
o Ciclo Miércoles de foto:
? Concursos de fotografía y becas a nivel Aragón y a nivel local
o Concurso f/DKV: dotación de 5.000? + producción de exposición
o Beca DKV-Albarracín: dotación de 8.000?

Exposiciones y Actividades realizadas en 2023

1. Enero-Abril 2023; Exposición Unlimited Youth, Susana Girón; proyecto ganador de la II edición del premio f/DKV a la fotografía con causa. El proyecto documenta fotográficamente los Campeonatos Masters de Atletismo donde atletas mayores de 65 años procedentes de cientos de países diferentes participan cada año. Conscientes de su capacidad de conmover, emocionar y generar admiración, la autora pretende poner en valor el ejemplo que estos mayores suponen para su generación, los jóvenes y la sociedad en general. unlimited youth se articula en 3 ejes transversales y temáticos: SALUD - TERCERA EDAD - DEPORTE y, ante todo, pretende ser algo inspirador, que nos invite tanto a reflexionar sobre los modos de envejecer, como sobre la relevancia de los mayores en nuestras sociedades o sobre la importancia de tener siempre nuevas metas, sueños, ilusiones...

Actividades en el marco de la exposición:
? Evento: Los deportistas ¿Somos capaces de frenar el cambio climático? Organizado en colaboración con Ecodes, Universidad de Zaragoza y Ayuntamiento
? Mesa Redonda con atletas máster y jóvenes del club Scorpio. Visita de la escuela a ver la exposición.
? Evento: Actuamos contra el bullying (en colaboración con el club de basket Zaragoza y sus patrocinadores

2. Mayo-Junio 2023; Exposición Antropoceno, Fernando Moleres: Nuestra forma de producir y consumir deteriora cada vez más el planeta en el que vivimos. El antropocentrismo afirma que el ser humano es la medida y el centro de todas las cosas. Traducido a la actualidad, todavía estamos a tiempo para repensar nuestra posición y cambiar las cosas.

? Evento: Cómo podemos proteger el ártico y, por lo tanto, nuestra propia supervivencia? (en colaboración con Ecodes y la Universidad Complutense de Madrid)
? Jornadas de Energía y Sostenibilidad

3. Junio-Septiembre 2023; Exposición Presentimiento, Greta Alfaro: "Greta Alfaro explora temas relacionados con la identidad, la justicia social y la relación entre los seres humanos

y el mundo natural, desafiando al espectador a reflexionar sobre su propia posición en el mundo y cómo puede contribuir a un futuro más justo y sostenible. En colaboración con PhotoEspaña y Ayuntamiento de Zaragoza

4. Septiembre-Octubre 2023; Exposición Acompañando a Rosa. Gisela Pretel. Acompan?ando a Rosa es un proyecto de fotografi?a documental que trata de contar lo que significa hoy di?a padecer de obesidad mo?rbida en edad adulta en nuestro pai?s, Espan?a. El proyecto presenta, a trave?s de la historia de su protagonista, las aparentes causas y desencadenantes que a lo largo de su vida le han llevado a padecer esta enfermedad. Un trabajo documental donde la autora acompaña a Rosa por los caminos de la esperanza, cuando la hay, y tambie?n de la depresio?n cuando se apodera de ella. En definitiva, una lucha constante ante una enfermedad cro?nica, multifactorial y recidivante, en entornos donde la prevalencia y el estigma es cada vez mayor.

*III edición del premio f/DKV a la fotografía con causa

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Todas estas acciones la compañía las realiza con diferentes actores del sector de la cultura y siempre tratando de colaborar con las principales instituciones de Zaragoza y Aragón
? Ayuntamiento de Zaragoza: colaboración con el festival PhotoEspaña (llevamos colaborando desde la inauguración del festival)
? Fundación Santa María de Albarracín: colaboramos en el seminario y la beca de fotoperiodismo (que lleva realizándose 20 años)
? Asociación de Fotoperiodistas de Aragón
? Real Sociedad Fotográfica de Zaragoza
? Decenas de ongs de índole social.
? Colegios de Zaragoza: En el 2022, concurso de fotografía y exposición con Colegio Sansueña

*A través del programa Arteria (programa de arte que la compañía lleva realizando más de 15 años a nivel nacional, también se realizan colaboraciones con instituciones y organizaciones no gubernamentales

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

La compañía ofrece actividades culturales de forma habitual; una media de 5 exposiciones al año en el centro de fotografía (pueden visitarse durante dos meses aproximadamente) y las actividades suelen ser también de carácter mensual.