

BUENOS EJEMPLOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

ITALIA

SAN BENEDETTO	
1. País, Ciudad	Italia , Scorzè (Venecia)
2. Sector	Agua Mineral y bebida
3. Estatus Legal	Ltd
4. Tipo de compañía (nacional, multinacional)	Nacional
5. Número de empleados (Hombre/mujer)	Trabajadores: 1150, 250 trabajadores adicionales
6. Reparto de hombre/mujer a nivel de dirección	No hay datos
7. Políticas desarrolladas de RSC	<ul style="list-style-type: none"> - Patrocinador de diferentes eventos deportivos nacionales y locales; - Trabajos flexibles y a tiempo parcial; - Cursos gratuitos; - Salarios entre un 15-30% más altos que la media del sector; - Cuidado del Medio Ambiente.
8. RSC y Políticas de Igualdad de Género	<p>“<i>San Benedetto</i>” está enmarcado dentro de un Proyecto Piloto llevado a cabo por la Agrupación de Desarrollo PONTI, perteneciente a la fase DOS de la iniciativa comunitaria EQUAL. Su objetivo es la conciliación de vida familiar y laboral. El proyecto nace de la opinión, que sólo el logro de una perspectiva común sobre la estructura organizativa corporativa y la dirección de producción, compartida por la dirección corporativa y sus trabajadores, puede conducir a un programa de conciliación tangible, duradero y transferible. El proyecto Piloto apunta al análisis y comparación de los datos con relación al contexto de la empresa y su región, identificación del conocimiento y competencia que puede ser usado por la iniciativas piloto previstas por el proyecto y definición del proyecto de conciliación para ser puesto en práctica dentro de una perspectiva con base de género. El proyecto consiste en la reorganización del trabajo sobre la base de un análisis preciso de la competencia, lazos de unión entre individuos y estructuras de la compañía, situación de la compañía y características, cultura organizativa, relaciones jerárquicas, procesos de trabajo y cantidad de trabajo individual, funciones y habilidades. Teniendo en cuenta el crecimiento de la compañía y así aumentar la flexibilidad, el proyecto prevé la introducción de horas de trabajo flexible y políticas de tiempo y, en particular, de una dirección interna de horas de trabajo que serán distribuidas entre un número más alto de trabajadores que participen activamente en la distribución de cambio dentro de los límites establecidos por la dirección de la compañía; participar activamente en flexibilidad del trabajo temporal; seleccionar el grupo de los trabajadores según sus necesidades de conciliación, convirtiendo así esta iniciativa en una acción positiva según el artículo 9 del Acto 53 Regional; para llevar a cabo todo esto, durante horas laborales, el Grupo Inicial de trabajo recibirá formación profesional con perspectiva de género</p>

	ASCON
1. País, Ciudad	Italia, Bollate (MI)
2. Sector	Diseño, manufactura; controla la fabricación, la comercialización y el proceso en general.
3. Estatus Legal	Ltd.
4. Tipo de compañía (nacional, multinacional)	Nacional
5. Número de empleados (Hombre/mujer)	Total 82
6. Reparto de hombre/mujer a nivel de dirección	No hay datos
7. Políticas desarrolladas de RSC	<p>-Gestión de las relaciones con los clientes (CRM), sistema para proveer a sus clientes de un más eficiente sistema de pre-venta y postventa;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actualización de todas las herramientas diarias de trabajo, asegurando así su eficacia; - Comunicación creciente a todos los niveles de la compañía; - Mejorar las zonas de relax para las personas empleadas; - la financiación de un equipo de fútbol-sala y la institución de un premio de fidelidad para los empleados seniors; - creación de un sobresueldo a parte de la nómina; - la concesión de una distinción para los empleados seniors
8. RSC y Políticas de Igualdad de Género	<p>“Ascon” está en proceso de crear una guardería en la empresa (abierta también a la comunidad local) y ha establecido un sistema de subvenciones para la maternidad. Consideran los recursos humanos y la comunidad como sus grupos de presión. La compañía desea apoyar la maternidad de sus empleadas y ayudarlas a lograr una conciliación eficaz de vida familiar y laboral. En cuanto a este compromiso, las iniciativas siguientes han sido puestas en práctica por la compañía: listas de trabajadores personalizadas, según las necesidades de las madres, sobresueldo correspondiente al sueldo de un mes entregado por cada nacimiento (desde hace más de 15 años), pequeña guardería para los niños de las personas empleadas, abierta también a la comunidad local.</p> <p>Estas iniciativas pretenden un aumento de lealtad a la compañía entre las trabajadoras, el refuerzo de su sentido de pertenencia a la empresa, la eliminación de la rotación de empleadas y la consolidación de las relaciones con la comunidad local. En cuanto a la cuota de la guardería, la compañía contribuye con dos tercios por cada niño. La guardería es gestionada por una institución de educación llamada “Happy Child” (www.happychild.it), que fue fundada hace tres años por el representante legal de “Ascon”, Rita Zecchel, quien coopera con el Ayuntamiento de Milán y la Universidad Católica de Milán en la planificación de un equipo cuyo cometido sería fundar guarderías internas para compañías. La buena práctica mencionada anteriormente es parte de la estrategia corporativa y contribuye para a mejorar la calidad de vida de los empleados. La evaluación de resultados de la compañía es óptima, incluyendo costes que no son constantes.</p>

CALIA ITALIA	
1. País, Ciudad	Italia, Matera (Mt)
2. Sector	Manufactura – Producción de sofás
3. Estatus Legal	Ltd.
4. Tipo de compañía (nacional, multinacional)	Nacional
5. Número de empleados (Hombre/mujer)	Total 570 (2004)
6. Reparto de hombre/mujer a nivel de dirección	No hay datos
7. Políticas desarrolladas de RSC	<ul style="list-style-type: none"> - Lanzamiento de nuevas ofertas de productos y servicios dirigidos a consumidores según sus necesidades; - Los siguientes instrumentos de satisfacción del cliente: call center, oficina de reclamaciones y reuniones periódicas con consumidores y clientes; - Gestión del sistema de suministros según la calidad y las certificaciones de medio ambiente obtenidas; - Actividades de formación que buscan la consolidación de acciones de transferencia y el conocimiento del personal y sus competencias; - Acciones que reduzcan al mínimo los riesgos de la salud y la seguridad de los trabajadores; - Evaluación de la satisfacción del personal; - Apoyo a iniciativas sociales y culturales; - Solidaridad social con proyectos territoriales a favor de personas con problemas mentales, minusvalías, hospitales, jardines de infancia; - Inclusión de la comunidad por parte de la organización de en proyectos de este tipo.
8. RSC y Políticas de Igualdad de Género	<p>“<i>Calia Italia</i>” ha participado en la organización de una serie de conferencias para la prevención del cáncer e información sobre los tipos más extendidos del cáncer. Las conferencias tienen lugar durante las horas de trabajo. Esta iniciativa, que prevé la participación tanto de hombres como de mujeres, fue organizada en cooperación con el Centro Médico local y con la Región de Basilicata, dentro del <i>Basilicata Progetto Donna</i> (Proyecto Basilicata para Mujeres). Esta iniciativa trata de sensibilizar a las empleadas sobre las ventajas de someterse a chequeos sistemáticos periódicos para descubrir y prevenir el cáncer de cuello uterino. El 98 % de mujeres que trabajan en “<i>Calia</i>” participó en esta iniciativa.</p> <p>A fin de sensibilizar a la comunidad hacia la prevención contra el cáncer, ofrece salidas y financia la investigación, la compañía implicó a líderes de opinión locales por ponerse en contacto con directores bancarios, el Jefe de la Agencia de Educación Local, todas las escuelas de la provincia, proveedores y los medios. Esta iniciativa aumentó el consenso de los empleados y la comunidad hacia la compañía y la proveyó de visibilidad y diferenciación. Las ventajas para los grupos de presión son un chequeo gratuito de los empleados y la implicación y la visibilidad de los proveedores. El proyecto es parte de la estrategia de compañía y se comunica por canales de información formales e informales. La evaluación es positiva y el proyecto puede ser reproducido.</p>

POLONIA

ALCATEL	
1. País, Ciudad	Polonia, Varsovia
2. Sector	Telecomunicaciones & IT
3. Estatus Legal	Compañía Privada
4. Tipo de compañía (nacional, multinacional)	Capital extranjero
5. Número de empleados (Hombre/mujer)	No hay datos
6. Reparto de hombre/mujer a nivel de dirección	No hay datos
7. Políticas desarrolladas de RSC	<p>-Se centran en la diversidad de edad /étnica /género de los miembros del equipo de la empresa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apoyar el acceso al desarrollo social y económico - Sistemas de valoración de los empleados - Miembros del <i>Global Compact</i>, una red mundial para el negocio justo - Código ético formal establecido por la Junta Directiva
8. RSC y Políticas de Igualdad de Género	<p>El 8 de marzo de 2005 la compañía comenzó la realización de un plan de igualdad de género, “Mujeres en el poder”, orientado a asegurar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en posiciones directivas. El proyecto supone la preparación de las mujeres para la promoción y el desarrollo de su carrera. Usaron diferentes formas de comunicación. Poseen un foro de discusión, que puede ser usado por cualquiera para el intercambio de puntos de vista sobre igualdad de derechos / emancipación. Esto ayuda a conocer más profundamente los problemas y barreras de las mujeres en el mercado de trabajo. Hablan en profundidad de estos problemas en reuniones especiales para empleados. En la intranet los empleados pueden intercambiar sus ideas. Las mujeres directivas aconsejan a mujeres más jóvenes que aspiran a posiciones directivas. La continuación de este programa es un sistema de formación para mujeres que les ayuda a entender reglas corporativas masculinas “no escritas”, como la autopromoción, la ruptura de estereotipos, y encontrar el equilibrio entre vida familiar y laboral.</p>

	MOTOROLA
1. País, Ciudad	Polonia, Varsovia/Cracovia
2. Sector	Telecomunicaciones & IT
3. Estatus Legal	Compañía privada
4. Tipo de compañía (nacional, multinacional)	Capital extranjero
5. Número de empleados (Hombre/mujer)	No hay datos
6. Reparto de hombre/mujer a nivel de dirección	No hay datos
7. Políticas desarrolladas de RSC	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso en proyectos de ayuda humanitaria - “Reglas verdes” para la protección del medio ambiente - Desarrollo de plan de comunicación de RSC - Programas de voluntariado promovidos entre los empleados - Apoyo a las nuevas tecnologías para la educación y el desarrollo - Desarrollo de sistemas de valoración del personal y su motivación
8. RSC y Políticas de Igualdad de Género	<p>“Diversidad”. Esta práctica pretende animar a mujeres y jóvenes a entrar este sector y desarrollar sus habilidades e intereses relacionados con las Tecnologías de la Información. En el 2000 “Motorola” decidió emplear a más mujeres como ingenieros de software en todos sus centros alrededor del mundo. En Polonia, hay muy pocos ingenieros de software femeninos, su causa parece ser la percepción tradicional de esta ocupación como “masculina”. En el mismo año, en universidades y colegios de Cracovia sólo el 2 % de los graduados en TI fueron mujeres. Generalmente, las mujeres polacas no suelen mostrarse interesadas en programas de estudios técnicos. Por lo tanto, “Diversidad” intenta animar a mujeres más jóvenes a comenzar programas de estudio de TI una vez que terminan los estudios secundarios. Uno de los programas básicos es “It is for everyone”, dirigido a chicos y chicas, hombres y mujeres. Según “Motorola”, la diversidad interna del equipo es también una regla clave de la dirección de Recursos Humanos que ayuda a trabajar con más eficacia, flexibilidad y de con una mejor relación con el cliente. Una de las actividades del proyecto en Polonia es una competición anual para elegir la mejor página Web. Solo los equipos con el 50% de mujeres tienen derecho a participar. El proyecto proporciona una especie de taller virtual, colocado en la página web de la compañía, con numerosas directivas provechosas e inspiradoras y materiales. En el 2005 más de 1600 estudiantes de 240 escuelas secundarias de toda Polonia participaron en la competición, presentando 185 proyectos para una página Web. En el mismo año, el proyecto fue mejorado por un foro de Internet para permitir a estudiantes ser aconsejados por expertos de la empresa.</p>

	GENDER INDEX
1. País, Ciudad	Varsovia, Polonia
2. Sector	Mixta (acuerdo entre varias organizaciones)
3. Estatus Legal	EQUAL AD
4. Tipo de compañía (nacional, multinacional)	No aplicable
5. Número de empleados (Hombre/mujer)	No hay datos
6. Reparto de hombre/mujer a nivel de dirección	No hay datos
7. Políticas desarrolladas de RSC	No aplicable
8. RSC y Políticas de Igualdad de Género	<p><i>GENDER INDEX</i> es un proyecto realizado en Polonia dentro de la Iniciativa Comunitaria EQUAL. El objetivo del proyecto es crear y probar soluciones de igualdad de género orientadas a la dirección de recursos Humanos de empresas polacas. Dentro de las actividades de este proyecto está desarrollar un modelo único de empresa igualitaria. A los autores del proyecto les gustaría convencer a empresarios y directivos que dar las mismas oportunidades de carrera a hombres y mujeres puede ser un factor importante de desarrollo y prosperidad de la compañía. El proyecto está dirigido a directivos de empresas grandes y a la mediana y pequeña empresa de todos los sectores y lugares de Polonia que estén interesadas en la realización de políticas de igualdad de género en sus compañías.. La metodología del proyecto deriva del mencionado “<i>Gender index</i>” – una compilación de índices y reglas que hacen el lugar de trabajo más igualitario para las mujeres. Este índice será un instrumento de estudio y medida en las compañías implicadas. Se otorgará, a las mejores compañías examinadas con el índice, el título “Compañía de Igualdad de Oportunidades”. En el 2006 tuvo lugar la primera edición del concurso. Esta competición será seguida periódicamente. Los autores del proyecto también prevén publicar la guía de las mejores prácticas, organizar conferencias y formación para directivos y poner en marcha una campaña especial para sensibilizar en igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. El proyecto tiene una estrategia amplia y bien desarrollada de promoción y enseñanza. Los principales medios polacos se han afiliado al proyecto como patrocinadores. La información sobre este proyecto está también disponible en las principales revistas femeninas. El GENDER INDEX cuenta también con un sitio Web regularmente mantenido.</p>

ESLOVENIA

LEK, D.D.	
1. País, Ciudad	Eslovenia, Lubiana
2. Sector	Farmacéutico
3. Estatus Legal	Sociedad Anónima
4. Tipo de compañía (nacional, multinacional)	Multinacional
5. Número de empleados (Hombre/mujer)	mujeres: 1135 hombres: 1212
6. Reparto de hombre/mujer a nivel de dirección	Mujeres en dirección: 43,2% Hombres en dirección: 56,8%
7. Políticas desarrolladas de RSC	<p>Humanidad. Tienen la intención de ser una parte de la comunidad local dondequiera que ellos trabajen. En Eslovenia, Polonia, Rusia, la República Checa, Croacia, Rumania. En cualquier parte, quieren enriquecer la vida de la comunidad local, y sobre todo las vidas de sus miembros socialmente más débiles. En acontecimientos de grupo como el “<i>Novartis Community Partnership Day</i>” hacen donaciones y visitan varias instituciones para ofrecer su ayuda. Amplían el concepto de cuidado de la salud en actividades preventivas. Ofrecen chequeos preventivos a miembros de las comunidades locales. Como compañía farmacéutica entienden el deber de comportarse solidariamente y ofrecer su ayuda en áreas que han sido afectadas por catástrofes o guerra. Responden a las dificultades de pacientes e individuos en los ambientes en los que trabajan, sobre todo en casos socialmente desfavorecidos.</p> <p>Responsabilidad hacia los niños. Sienten responsabilidad hacia niños y jóvenes, la parte más vulnerable de la sociedad y al mismo tiempo la parte que refleja nuestro futuro. Han creado el Día de la Risa, un programa en el cual visitan a niños que están sometidos a tratamiento, y ayudan a instituciones de asistencia médica en la adquisición del mejor equipo. Celebran el Día de los Niños y donan regalos a niños en instituciones sociales.</p> <p>Contribuyen con donaciones en campañas de caridad. Son el principal patrocinador y de la asociación eslovena Amigos de la Juventud en su “Guiño al Sol” y “La Semana de los Niños”. Hacen campaña, y apoyan las actividades de Unicef y las iniciativas de otras organizaciones que proporcionan ayuda a niños..</p> <p>El poder de la cultura y el arte. Apoyan espectáculos extranjeros con artistas Eslovenos y espectáculos con artistas extranjeros, especialmente aquellos en los cuales las compañías socias de Lek funcionan.</p> <p>Son patrocinadores de la Filarmónica Eslovena, el Bienal Gráfico Internacional, la Academia de Bellas Artes y el Festival de Lubiana. La creatividad cultural también encuentra un espacio en la Galería Lek. Creen en el conocimiento.</p> <p>Conceden becas a científicos jóvenes y profesionales y permiten la adquisición del conocimiento de alto nivel en instituciones educativas internacionales. En cuanto a deportes. Son patrocinadores activos del deporte, de los olímpicos eslovenos y paraolímpicos.</p>
8. RSC y Políticas	“Lek” proporciona igualdad de oportunidades en la contratación, selección, promoción y

de Igualdad de Género

formación de empleados así como defiende una política de "igual salario" para socios masculinos y femeninos. El número de beneficios para empleados es proporcionado por el acuerdo colectivo de *Lek*, entre ellos está: trabajo flexible, facilidades para el cuidado de niños en su sede de Lubliana etc. a fin de ayudar particularmente a las mujeres a equilibrar su vida privada y profesional. *Lek* ha decidido afiliarse como "Empresa familiarmente responsable", iniciativa que pretende mejorar y promover la política de igualdad de oportunidades dentro de la compañía y su comunidad. Bajo el sistema "oficial de reclamaciones" cuidan su política de igualdad de género.

1. País, ciudad	Eslovenia, Lubiana
2. Sector	TI
3. Estatus Legal	Compañía privada
4. Tipo de compañía (nacional, multinacional)	Multinacional
5. Número de empleados (Hombre/mujer)	185 – 46 mujeres, 139 hombres
6. Reparto de hombre/mujer a nivel de dirección	20% directivos-mujeres; el manager general es una mujer
7. Políticas desarrolladas de RSC	<ul style="list-style-type: none"> • A nivel global, existe un Equipo especial que trabaja en programas de conciliación de vida familiar y laboral, a fin de apoyar los esfuerzos de los empleados • un sistema de evaluación e interpretación muy profesional y sofisticado en el lugar de trabajo a cargo del directivo • Todos los empleados puede evaluar a sus responsables inmediatos una vez al año – la encuesta incluye 11 preguntas, relacionadas directamente con el liderazgo y la capacidad de dirección • Flexibilidad - la compañía ofrece atractivas y numerosas oportunidades de desarrollo (profesional y personal) a sus empleados, acceso continuo a los últimos hallazgos en las investigaciones, las tecnologías más avanzadas y el conocimiento. • La Diversidad está en los “genes” de <i>IBM</i>, los ejecutivos son los principales patrocinadores de las acciones de diversidad de la compañía, incluyendo <i>GLBT</i> (gay, lesbiana, bisexual y transexual). • la compañía desarrolla Tecnología de la Información para mujeres • El trabajo Flexible: trabajar desde casa permanentemente (5 días / semana), o parcialmente (2-3 días por semana), posibilidad de realizar algunos asuntos personales urgentes durante horas de trabajo oficiales y recuperar ese trabajo más tarde o desde casa, de acuerdo con el responsable inmediato • Programa de Permiso de maternidad: Durante el período de permiso de maternidad, las madres tienen un ordenador portátil en casa y permanecen en las listas de distribución e información. En este caso ella (o él, si el padre toma el permiso de paternidad) permanecen en contacto con sus compañeros, el negocio, la profesión y su desarrollo. De esta manera su vuelta al trabajo, una vez que acabe su permiso de paternidad, es mucho más suave y menos estresante.
8. RSC y Políticas de Igualdad de Género	<ul style="list-style-type: none"> • Diversidad - Promueve y asegura que todos los empleados, sin tener en cuenta raza, religión, género, discapacidad, origen nacional tengan las mismas oportunidades cuando solicitan un trabajo y en su desarrollo profesional adicional.. Todos sus anuncios de trabajo siempre incluyen, la siguiente declaración de intenciones. <i>IBM</i> da la bienvenida al talento. <i>IBM</i> tiene como objetivo contratar a la persona con las mejores habilidades para cada trabajo sin que influya la raza, color, religión, género, orientación sexual, origen nacional, discapacidad o edad. • Todos los directivos asisten a un taller dos días “Diversidad y liderazgo global», donde son bien equipados para vivir este principio en su vida diaria. <i>IBM</i> considera la diversidad como "una joya", que nos permite a todos nosotros crecer y ser mejores cada día.

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">• Para cada puesto directivo al menos 2 candidatos deben ser considerados, de los cuales uno debe ser mujer – al final el mejor consigue el puesto, pero la compañía quiere asegurarse que el talento femenino nunca es pasado por alto.• La empresa tiene diferentes objetivos/ cuotas para empleadas (generalmente en posiciones directivas) y para personas con discapacidad. |
|--|---|

1. País, ciudad	Slovenia, Lubiana
2. Sector	Publicidad
3. Estatus Legal	Compañía privada
4. Tipo de compañía (nacional, multinacional)	Nacional
5. Número de empleados (Hombre/mujer)	4 (mujeres) 2 a jornada completa + 2 a media jornada
6. Reparto de hombre/mujer a nivel de dirección	100% de mujeres
7. Políticas desarrolladas de RSC	<ul style="list-style-type: none"> - La realización del procedimiento y la selección de medidas para obtener el certificado de “empresa familiarmente responsable” - La promoción de la responsabilidad social en el trabajo. Los textos de las publicaciones internas de las empresas más grandes presentan continuamente en sus títulos, el cuidado del empleados. El estímulo de la comunicación interna dentro de compañías y el esfuerzo ayudan a crear un ambiente de trabajo favorable y estimulante, - Ponen también en práctica con sus empleados una política amistosa socialmente responsable.
8. RSC y Políticas de Igualdad de Género	Resulta difícil definir la política de igualdad de género de una empresa que solo emplea a cuatro mujeres. No tienen políticas especiales desarrolladas para este propósito, pero el responsable de la compañía es consciente que ser mujer y madre no debe representar un obstáculo en el desempeño de su trabajo.

	BBVA
1. Country, Town	España
2. Sector	Financiero
3. Legal status	
4. Ownership status (domestic, foreign) if it is available	Nacional
5. Number of employees (male/female)	31.154
6. Share of male/female on management level	
7. CSR policies developed	<p>El <i>BBVA</i> incluye la igualdad de oportunidades entre sus valores corporativos y la recoge explícitamente en su Código de Conducta. Además, su modelo de gestión del personal hace hincapié en el desarrollo del individuo y en la igualdad de oportunidades.</p>
8. CSR & gender equality policies	<p>En noviembre de 2005 suscribió con los sindicatos un “Acuerdo de Igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral” que cubre cuatro apartados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conciliación familiar y laboral; • protección del embarazo y la maternidad; • igualdad de oportunidades, y • medidas sobre violencia de género y acoso sexual. <p>Entre las medidas que se contemplan en este Acuerdo se pueden destacar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En los casos de reducción voluntaria de jornada por razones familiares, los préstamos sociales para adquisición de vivienda no se verán afectados por la reducción salarial proporcional aplicada. • Las licencias no retribuidas por adopción en el extranjero, tratamiento para la reproducción asistida, o apoyo familiar en caso de enfermedad pasan a tener periodicidad anual (antes eran bianuales) • La excedencia por cuidado de familiares o por hijos computará a efectos de antigüedad. • Se utilizará la videoconferencia para reducir el número de viajes de trabajo. • Se crea la posibilidad de utilizar los descansos por maternidad a tiempo parcial. • Se amplía el permiso de paternidad a cinco días. • Los empleados que estén en situación de excedencia por motivos familiares o de reducción de jornada, podrán realizar, durante el último trimestre previo a su reincorporación, cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional. Así mismo, podrán participar en convocatorias de traslados, ascensos y exámenes de capacitación.

El Acuerdo crea una Comisión de Igualdad de Oportunidades para velar por la aplicación y el desarrollo de estas medidas y para promover la igualdad.

	CAJA MADRID
1. Country, Town	España

2. Sector	Financiero
3. Legal status	
4. Ownership status (domestic, foreign) if it is available	Nacional
5. Number of employees (male/female)	12.731
6. Share of male/female on management level	
7. CSR policies developed	
8. CSR & gender equality policies	<p>Aplica un Sistema de Gestión Integral de Personas que tiene una doble finalidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facilitar el máximo desarrollo de capacidades • Garantizar el compromiso de las personas con los fines del proyecto empresarial. <p>El Sistema está integrado en el proyecto estratégico de la entidad y uno de sus elementos es ofrecer un entorno de flexibilidad para permitir a las personas decidir libremente sobre cómo, cuándo y de qué manera conciliar su vida personal con su vida profesional. En él se incluyen los valores de diversidad y de igualdad de oportunidades.</p> <p>La aplicación del sistema es de carácter personalizado y pretende cubrir las diferentes necesidades que se producen según las etapas vitales y las situaciones personales de cada uno.</p> <p>En el caso del nacimiento de hijos, se ofrece a los empleados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cobertura con una persona contratada al efecto por baja por maternidad; • Acercamiento al centro de trabajo más próximo al domicilio; • Excedencia automática con reincorporación asegurada; • Permiso de lactancia de 10 días naturales más 5 hábiles; • Ayuda de guarderías para hijos de 0 a 3 años; • Ayuda a formación para hijos de 3 a 25 años; • Ayuda a formación de hijos con discapacidad; • Posibilidad de reducción de jornada desde una hora hasta dos tercios; • Horarios flexibles en funciones que no requieren atención al público.

	EDICIONES FRANCIS LEFEBVRE
1. Country, Town	España

2. Sector	Edición
3. Legal status	
4. Ownership status (domestic, foreign) if it is available	Multinacional
5. Number of employees (male/female)	92
6. Share of male/female on management level	
7. CSR policies developed	
8. CSR & gender equality policies	<p>El sistema de trabajo flexible de esta empresa no se apoya en una mayor responsabilidad y discrecionalidad individual, sino en el ajuste del sistema de trabajo desde los órganos de dirección. La filosofía es ofrecer una serie de opciones prefijadas que consisten básicamente en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La mayoría de los empleados pueden acordar con su responsable directo una hora de flexibilidad de entrada y de salida sobre el horario establecido. • Existe un bolsa de horas en la que se acumulan las que el empleado haya ido realizando por encima del tiempo de trabajo establecido. Estas horas se utilizan para compensar la jornada intensiva (de 8h a 15h) de los viernes y del periodo veraniego, y las ausencias por asuntos propios. • Las personas con hijos menores de diez años y quienes tengan a su cargo familiares dependientes pueden adelantar media hora su salida, siempre y cuando renuncien al tiempo del bocadillo y reduzcan el tiempo dedicado al almuerzo a media hora. <p>Además, el régimen de trabajo está organizado de tal forma que se consiga el mejor aprovechamiento. Por ejemplo, las reuniones se realizan siempre dentro del horario de trabajo; un médico y un osteópata acuden al centro una vez por semana y están disponibles el médico de forma gratuita y el osteópata a un módico precio, subvencionado por la empresa; comedor y catering subvencionados por la empresa; autobús gratuito de la empresa que realiza una ruta para ir al trabajo y regresar.</p>