

**RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA**  
**Buenas Prácticas**

<b>Practice No. 1: Banesto</b>	
<b>1. Ciudad, País</b>	España
<b>2. Sector</b>	<b>Sector</b> Financiero
<b>3. Estatus Legal</b>	Nacional
<b>4. Estatus Propio</b>	
<b>5. Número de Empleados(hombres/mujeres)</b>	más de 9.000
<b>6. Porcentaje de hombres/mujeres a nivel directivo</b>	Como resultado destacan que la incorporación femenina está cada año en torno al 60%, consiguiendo que la presencia de la mujer en la plantilla haya pasado del 24,8% al 33%. Las directoras de sucursal han pasado del 12% en 2001 al 24% actual, y tienen tres Directoras Territoriales, seis Directoras de Unidad de Banca Minorista y de Centro de Empresas, y un 50% de mujeres en puestos de gerencia comercial. Esta creciente presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad se debe, al menos en parte, al esfuerzo por identificar perfiles de mujeres con potencial y las posibles barreras internas para su promoción, eliminándolas o minimizándolas.
<b>7. Políticas de Responsabilidad Social Corporativa</b>	En su información corporativa Banesto establece lo que llaman “Criterio paritario”, que enuncia como: “Nuestra meta es avanzar en la plena igualdad y equiparación laboral de las mujeres. Además desarrollamos medidas que mejoran las condiciones familiares de hombres y mujeres y planes de prevención del acoso”. Hace ya tres años que han implantado un programa de Diversidad y Conciliación con el que el Banco pretende que la plantilla refleje la representación de la mujer en la población española.
<b>8. Políticas de RSC &amp; igualdad de género</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La ampliación del teletrabajo gracias a la dotación de ordenador portátil y teléfono móvil al 20% de la plantilla.</li> <li>• La sustitución de todas las bajas y excedencias por maternidad y paternidad.</li> <li>• Firma en 2005 del Acuerdo sobre Conciliación de Vida Laboral y Familiar con los representantes sindicales. Recopila medidas ya aplicadas y añade algunas ampliaciones de las materias que preocupan en la actualidad a los empleados para alcanzar una mayor flexibilidad, como los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Comisión de Igualdad. Formada por seis componentes con carácter paritario, uno por cada representación sindical firmante y dos en representación del banco, que se reúnen trimestralmente.</li> <li>○ Violencia de género. Reducción u ordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora, movilidad geográfica, suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, permisos especiales, etc...</li> </ul> </li> </ul>

- |  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>○ Compromiso para incluir en los futuros planes de formación una mayor sensibilidad sobre igualdad de oportunidades y gestión de la diversidad.</li><li>○ Se amplía de uno a tres años el periodo de excedencia para el cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismos.</li></ul> |
|--|--|

<b>Practice No. 2: BBVA</b>	
<b>1. Ciudad, País</b>	España
<b>2. Sector</b>	Financiero
<b>3. Estatus Legal</b>	
<b>4. Estatus Propio</b>	Nacional
<b>5. Número de Empleados(hombres/mujeres))</b>	31.154
<b>6. Porcentaje de hombres/mujeres a nivel directivo</b>	
<b>7. Políticas de Responsabilidad Social Corporativa</b>	El BBVA 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.
<b>8. Políticas de RSC &amp; igualdad de género</b>	<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"> <li>• conciliación familiar y laboral;</li> <li>• protección del embarazo y la maternidad;</li> <li>• igualdad de oportunidades, y</li> <li>• medidas sobre violencia de género y acoso sexual.</li> </ul> <p>Entre las medidas que se contemplan en este Acuerdo se pueden destacar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• 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)</li> <li>• La excedencia por cuidado de familiares o por hijos computará a efectos de antigüedad.</li> <li>• Se utilizará la videoconferencia para reducir el número de viajes de trabajo.</li> <li>• Se crea la posibilidad de utilizar los descansos por maternidad a tiempo parcial.</li> <li>• Se amplía el permiso de paternidad a cinco días.</li> <li>• 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</li> </ul>

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.

	<b>Practice No. 3: CAJA MADRID</b>
<b>1. Ciudad, País</b>	España
<b>2. Sector</b>	Financiero
<b>3. Estatus Legal</b>	
<b>4. Ownership status (domestic, foreign) if it is available</b>	Nacional
<b>5. Número de Empleados(hombres/mujeres)</b>	12.731
<b>6. Porcentaje de hombres/mujeres a nivel directivo</b>	
<b>7. Políticas de Responsabilidad Social Corporativa</b>	
<b>8. Políticas de RSC &amp; igual de género</b>	<p>Aplica un Sistema de Gestión Integral de Personas que tiene una doble finalidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar el máximo desarrollo de capacidades</li> <li>• Garantizar el compromiso de las personas con los fines del proyecto empresarial.</li> </ul> <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 ofrecen a los empleados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cobertura con una persona contratada al efecto de la baja por maternidad;</li> <li>• Acercamiento al centro de trabajo más próximo al domicilio;</li> <li>• Excedencia automática con reincorporación asegurada;</li> <li>• Permiso de lactancia de 10 días naturales más 5 hábiles;</li> <li>• Ayuda de guarderías para hijos de 0 a 3 años;</li> <li>• Ayuda a formación para hijos de 3 a 25 años;</li> <li>• Ayuda a formación de hijos con discapacidad;</li> <li>• Posibilidad de reducción de jornada desde una hora hasta dos tercios;</li> <li>• Horarios flexibles en funciones que no requieren atención al público.</li> </ul>

	<b>Practice No. 4: ALCATEL</b>
<b>1. Ciudad, País</b>	España
<b>2. Sector</b>	Telecomunicaciones
<b>3. Estatus Legal</b>	
<b>4. Estatus Propio</b>	Internacional
<b>5. Número de Empleados(hombres/mujeres)</b>	31.154
<b>6. Porcentaje de hombres/mujeres a nivel directivo</b>	La empresa ha implantado a nivel corporativo, en 2005, un programa denominado Women Leadership Initiative que tiene por objetivo explícito mejorar la diversidad en la línea de liderazgo de la empresa. El porcentaje de mujeres en la plantilla, en toda la empresa, es del 23,6%; en el grupo de alto potencial del 18,9% y en la alta dirección del 7%.
<b>7. Políticas de Responsabilidad Social Corporativa</b>	
<b>8. Políticas de RSC &amp; igualdad de género</b>	<p>Este programa se aplica en cada uno de los países en los que Alcatel está presente, adaptándose a las realidades locales. Tiene cuatro líneas de acción:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incrementar el número de mujeres en plantilla. Para ello se investiga, en cada país, la posibilidad de mejorar los niveles de reclutamiento femenino en los perfiles profesionales que se buscan, con especial énfasis en la formación científica y técnica.</li> <li>2. Sensibilización interna hacia la importancia de la diversidad para el mejor desarrollo del negocio, buscando el compromiso de la Dirección, movilizándolo a la red de Recursos Humanos, divulgando las razones que hacen de la diversidad de género un valor estratégico de la empresa y aumentando la concienciación de los hombres y las mujeres.</li> <li>3. Soporte al desarrollo de la carrera profesional femenina, a través de actividades específicas como los mentores, la formación específica en liderazgo, el coaching y la puesta a disposición de herramientas para la creación de redes.</li> <li>4. Planes de acción locales en cooperación con redes de mujeres profesionales.</li> </ol>

<b>Practice No. 5: IBM</b>	
<b>1. Ciudad, País</b>	España
<b>2. Sector</b>	Tecnologías de información
<b>3. Estatus Legal</b>	
<b>4. Estatus Propio</b>	Multinacional
<b>5. Número de Empleados(hombres/mujeres)</b>	6.500
<b>6. Porcentaje de hombres/mujeres a nivel directivo</b>	
<b>7. Políticas de Responsabilidad Social Corporativa</b>	
<b>8. Políticas de RSC &amp; igualdad de género</b>	<p>Tiene implantada una política de flexibilidad y de teletrabajo tanto para directivos como para empleados.</p> <p>Las razones por las que implantaron estas medidas están directamente relacionadas con la estrategia de la compañía: al convertirse en una empresa que trabaja bajo demanda, está obligada a responder a los requerimientos de sus clientes en todo momento.</p> <p>Para cumplir con este compromiso es necesaria la máxima disponibilidad de su personal, y la vía para lograrlo es ofrecer métodos de trabajo que permitan compatibilizar disponibilidad profesional y vida personal. Un tercio de los empleados de IBM trabajan fuera de la oficina, y el rendimiento de quienes utilizan opciones de flexibilidad iguala o supera al de quienes prefieren un horario fijo y un lugar de trabajo estable.</p> <p>El sistema se apoya en unos valores definidos por los empleados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso de la empresa y los profesionales con el éxito de todos y cada uno de los clientes;</li> <li>• Compromiso con la innovación;</li> <li>• Confianza mutua y responsabilidad personal</li> </ul> <p>Su aplicación se basa en un enfoque individualizado: sensibilidad hacia la situación de cada individuo y respuesta de la compañía a las necesidades individuales.</p> <p>Medidas concretas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asegurar que la flexibilidad no entraña una</li> </ul>

penalización en términos de carrera profesional y de oportunidades de trabajo. La responsabilidad, el rendimiento y las capacidades individuales son los criterios que se utilizan en la promoción;

- Participación: las encuestas de clima son la fuente para diseñar las políticas y su aplicación;
- Fomentar la incorporación de la mujer a los estudios tecnológicos mediante el programa EXITE: facilitar el contacto de alumnas de 14 y 15 años con el mundo de las nuevas tecnologías mediante una inmersión de tres días con profesionales de IBM;
- Seguimiento mensual de los datos desagregados por sexos para verificar que los procesos de selección, promociones internas, incrementos salariales, nombramientos de directivos, etc, se realizan sin discriminación por razón de sexo.

<b>Practice No. 6: MICROSOFT</b>	
<b>1. Ciudad, País</b>	España
<b>2. Sector</b>	Nuevas tecnologías
<b>3. Estatus Legal</b>	
<b>4. Ownership status (domestic, foreign) if it is available</b>	Internacional
<b>5. Número de Empleados(hombres/mujeres)</b>	515
<b>6. Porcentaje de hombres/mujeres a nivel directivo</b>	
<b>7. Políticas de Responsabilidad Social Corporativa</b>	
<b>8. Políticas de RSC &amp; igualdad de género</b>	<p>La filosofía de negocio de Microsoft le da gran importancia a la diversidad y define su modelo de gestión como un modelo inclusivo, que evita la discriminación y pone el énfasis en que la compañía y cada uno de sus miembros se beneficien de un entorno en el que prima la diversidad.</p> <p>Entre sus medidas de flexibilidad ofrece:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Libertad de elección de horario, que se organiza con el jefe directo.</li> <li>• Jornada intensiva los viernes hasta las 15h, aplicable también para las reuniones y los cursos de formación. Desde el 1 de julio hasta el 15 de septiembre se extiende a todos los días de la semana para todos los empleados.</li> <li>• Un horario de celebración de reuniones entre las 9h y las 17h, sin que ninguna termine después de las 18h30.</li> <li>• 28 días de vacaciones anuales que se pueden disfrutar en cualquier momento del año.</li> </ul> <p>Además de estas medidas concretas, son de destacar los sistemas de información y comunicación con los empleados, que garantizan la participación de éstos en el diseño y la aplicación de la organización del trabajo. Así, cada seis meses se realiza una encuesta de satisfacción de los empleados en la que se evalúa si los directivos facilitan la conciliación. Además, las encuestas de clima están diseñadas para permitir valorar cómo inciden las medidas de flexibilidad en la satisfacción. En fin, las medidas de flexibilidad están disponibles para todos los empleados en la intranet de compañía, y se informa vía correo electrónico de todas las novedades.</p>



<b>Practice No. 7: MSD</b>	
<b>1. Ciudad, País</b>	España
<b>2. Sector</b>	Farmacéutico
<b>3. Estatus Legal</b>	
<b>4. Ownership status (domestic, foreign) if it is available</b>	Internacional
<b>5. Número de Empleados(hombres/mujeres)</b>	1.400
<b>6. Porcentaje de hombres/mujeres a nivel directivo</b>	Los resultados de la aplicación de este modelo han llevado a una proporción de mujeres en plantilla del 50%. En el colectivo de Gerentes son el 40%, en los puestos ejecutivos el 42% y en el Comité de Dirección el 36%
<b>7. Políticas de Responsabilidad Social Corporativa</b>	
<b>8. Políticas de RSC &amp; igualdad de género</b>	<p>Tiene un modelo global de diversidad que consiste en la creación de un entorno de inclusión. La diversidad de género es uno de los elementos de este modelo global.</p> <p>Este entorno de trabajo cumple con cuatro condiciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. OPEN DOORS. Pluralidad en la plantilla.</li> <li>2. OPEN MIND. Igualdad laboral, salarios equitativos y no discriminatorios, y conciliación de la vida laboral y personal, como concepto universal que se aplica a todos los empleados.</li> <li>3. OPEN SYSTEMS. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa de apoyo a la diversidad a través de la igualdad de oportunidades. Respeto al individuo y a su capacidad de contribuir a la buena marcha del negocio. Plena utilización del talento.</li> <li>• Planes de compensación competitivos, equitativos y universales.</li> <li>• Desarrollo de políticas de flexibilidad.</li> <li>• Integración laboral y social de discapacitados.</li> </ul> </li> </ol> <p>Una de las peculiaridades de este modelo es que dentro de los objetivos evaluables del desempeño directivo figura la necesidad de aplicar criterios de apoyo a la diversidad de género y de retención del talento. Estos criterios son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asegurar que la proporción de mujeres promocionadas representa la proporción de género existente</li> </ul>

- |  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Comprender las motivaciones de cada persona que reporta directamente, y desarrollar acciones de retención individualizada si fuera necesario</li><li>• Hacer un seguimiento de la evolución de los promocionados, por género, y reevaluar procesos</li><li>• Retención del 90% de los empleados promocionables</li></ul> |
|--|--|

	<b>Practice No. 8: ENDESA</b>
<b>1. Ciudad, País</b>	España
<b>2. Sector</b>	Energético
<b>3. Estatus Legal</b>	
<b>4. Ownership status (domestic, foreign) if it is available</b>	
<b>5. Número de Empleados(hombres/mujeres)</b>	12.709 España y Portugal
<b>6. Porcentaje de hombres/mujeres a nivel directivo</b>	
<b>7. Políticas de Responsabilidad Social Corporativa</b>	
<b>8. Políticas de RSC &amp; igualdad de género</b>	<p>La empresa apuesta por un modelo de Gestión de Personas participativo, en el que los empleados tengan una intervención directa en la definición de las políticas más adecuadas para sus intereses.</p> <p>En el aspecto concreto de la conciliación, ha realizado un estudio diagnóstico interno para conocer qué elementos de la cultura organizativa y del modelo de gestión apoyan, o por el contrario, dificultan, el objetivo de lograr un equilibrio entre la vida personal y profesional de las personas que trabajan en la compañía.</p> <p>El diagnóstico se ha realizado a través de talleres y entrevistas con empleados y directivos, hombres y mujeres, con distintos niveles de responsabilidad y representativos de todos los lugares, en España, en los que la empresa desarrolla su actividad.</p> <p>El resultado fue la identificación de los puntos fuertes y débiles, y la preparación de planes específicos de mejora.</p> <p>Estos planes tienen dos ejes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La flexibilidad tiempo/espacio, dando prioridad a la consecución de objetivos sobre la presencia física en el lugar de trabajo.</li> <li>2. Mejorar las políticas de apoyo profesional y personal, facilitando a las personas la información, el asesoramiento y la orientación para dirigir su desarrollo profesional y encontrar respuestas a las distintas necesidades personales.</li> </ol> <p>Estos planes se están desarrollando a partir del compromiso de la empresa de favorecer la presencia de mujeres</p>

profesionales en los distintos niveles y actividades. Hasta ahora se ha conseguido incrementar la presencia de las mujeres en la plantilla hasta el 16% en 2004

<b>Practice No. 9: MERCADONA</b>	
<b>1. Ciudad, País</b>	España
<b>2. Sector</b>	Distribución
<b>3. Estatus Legal</b>	
<b>4. Ownership status (domestic, foreign) if it is available</b>	Nacional
<b>5. Número de Empleados(hombres/mujeres)</b>	53.600
<b>6. Porcentaje de hombres/mujeres a nivel directivo</b>	
<b>7. Políticas de Responsabilidad Social Corporativa</b>	
<b>8. Políticas de RSC &amp; igualdad de género</b>	<p>Por la naturaleza de su negocio, la empresa se centra en ofrecer medidas concretas que favorezcan el bienestar y el compromiso de sus empleados, en su mayoría mujeres, que desempeñan su trabajo en las tiendas.</p> <p>Su filosofía es que para conseguir la máxima satisfacción del cliente, quien le atiende tiene que estar completamente satisfecho.</p> <p>Además, la empresa tiene un compromiso explícito con el desarrollo profesional, que se concreta en que el 100% de sus cargos directivos son fruto de la promoción interna.</p> <p>Algunas de las prácticas de la empresa son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Centros de educación infantil gratuitos para los trabajadores en los bloques logísticos, incluida la alimentación. En 2005 atendían a 161 niños.</li> <li>• Plantilla estándar que facilita la planificación personal de cada empleado: conocen con un mes de antelación su horario de trabajo.</li> <li>• Posibilidad de disfrutar de 15 de los 30 días de vacaciones durante el verano.</li> <li>• Las trabajadoras disfrutaban de 30 días adicionales de permiso de maternidad. En 2005 se acogieron a este beneficio 2.900 mujeres.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acercamiento al centro de trabajo más próximo al domicilio.</li> <li>• Como norma general, no abre los domingos.</li> <li>• Todos los trabajadores tienen contrato indefinido.</li> <li>• Aplicación del principio de equidad salarial: a idéntica responsabilidad, igual sueldo. Existe además un régimen de compensaciones variables en función del esfuerzo y del cumplimiento de objetivos individuales de cada empleado.</li> </ul>
--	---

<b>Practice No. 10: Nokia</b>	
<b>1. Ciudad, País</b>	España
<b>2. Sector</b>	Electrónica
<b>3. Estatus Legal</b>	
<b>4. Ownership status (domestic, foreign) if it is available</b>	Multinacional
<b>5. Número de Empleados(hombres/mujeres)</b>	175
<b>6. Porcentaje de hombres/mujeres a nivel directivo</b>	
<b>7. Políticas de Responsabilidad Social Corporativa</b>	
<b>8. Políticas de RSC &amp; igualdad de género</b>	<p>Nokia aplica un sistema de flexibilidad en el trabajo que tiene la peculiaridad principal de permitir una gran discrecionalidad a los empleados. La flexibilidad de horarios de entrada y salida es total, y pueden optar por trabajar desde casa con el simple acuerdo del superior directo. Está previsto que el personal de secretaría también pueda trabajar desde casa al menos un día a la semana. Algo más de un 20% del personal no se acoge a este sistema de trabajo: prefiere trabajar desde la oficina y con un horario fijo.</p> <p>Son también los propios empleados los que deciden si es necesario viajar o si pueden resolver los asuntos a través de las nuevas tecnologías, ya sea vídeo conferencias, conference call o cualquier otra vía de comunicación.</p> <p>Para que la aplicación de la flexibilidad sea algo más que una posibilidad teórica y evitar que se convierta en un sistema de trabajo que aísla al individuo y frena sus posibilidades de desarrollo, es preciso que se pueda mantener el trabajo en equipo desde la distancia física. Es lo que se ha dado en llamar Equipos Virtuales.</p>

Si el trabajo en equipo es una competencia en la que se forma habitualmente a los empleados, el trabajo en equipos virtuales necesita una formación específica para que las personas puedan realmente desenvolverse en un sistema de trabajo diferente. Nokia ha incorporado a su escuela interna de formación programas de formación para Equipos Virtuales, en los que se trabaja especialmente las competencias de comunicación. Los cuadros directivos reciben una formación específica en manejo de Equipos Virtuales.

En las encuestas de clima se hace un seguimiento de la apreciación por los empleados del sistema de trabajo flexible, tanto en su dimensión espacial como temporal, y los resultados muestran que es uno de los elementos más valorados por la plantilla. Además, lo consideran parte integrante de la cultura y la identidad de la empresa.

<b>Practice No. 11: EDICIONES FRANCIS LEFEBVRE</b>	
<b>1. Ciudad, País</b>	España
<b>2. Sector</b>	Edición
<b>3. Estatus Legal</b>	
<b>4. Ownership status (domestic, foreign) if it is available</b>	Multinacional
<b>5. Número de Empleados(hombres/mujeres)</b>	92
<b>6. Porcentaje de hombres/mujeres a nivel directivo</b>	
<b>7. Políticas de Responsabilidad Social Corporativa</b>	
<b>8. Políticas de RSC &amp; igualdad de género</b>	<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"> <li>• La mayoría de los empleados pueden acordar con su responsable directo una hora de flexibilidad de entrada y de salida sobre el horario establecido.</li> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> </ul> <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>

<b>Practice No. 12: GRUPO FERROVIAL</b>	
<b>1. Ciudad, País</b>	España
<b>2. Sector</b>	Industrial
<b>3. Estatus Legal</b>	
<b>4. Ownership status (domestic, foreign) if it is available</b>	Nacional
<b>5. Número de Empleados(hombres/mujeres)</b>	37.281
<b>6. Porcentaje de hombres/mujeres a nivel directivo</b>	Ferrovial tiene en su plantilla un 27,3 % de mujeres, porcentaje elevado en un sector tradicionalmente masculino. Este porcentaje es del 23% en los mandos intermedios y de algo más del 9% en la alta dirección.
<b>7. Políticas de Responsabilidad Social Corporativa</b>	
<b>8. Políticas de RSC &amp; igualdad de género</b>	<p>En el año 2006 ha implantado un Plan de Conciliación que incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Flexibilidad de entrada y salida dentro de unos márgenes de una hora y media sobre el horario tipo, con posibilidad de no trabajar en la tarde de los viernes. Jornada continua en verano y durante dos semanas en Navidad.</li> <li>○ Posibilidad para todos los empleados de acogerse a contrato a tiempo parcial, jornada reducida y excedencia, y a un mes sabático cada cinco años. El periodo de vacaciones es de libre elección por el empleado.</li> <li>○ Las reuniones no deben terminar después de las 6 de la tarde y deben de comenzar antes de las 5,30h.</li> <li>○ Se realiza un seguimiento de los departamentos para verificar si hay alguno que realice jornadas excesivamente largas.</li> <li>○ Entre los elementos variables de la retribución de los directivos están el que faciliten la conciliación entre las personas de su equipo y el nivel de satisfacción.</li> <li>○ Formación en gestión del tiempo y del estrés.</li> </ul>