

Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE)

Nombre de la entidad

GLAXOSMITHKLINE, S.A.

Descripción de la entidad	Compañía multinacional dedicada a la investigación, desarrollo, fabricación y comercialización de medicamentos de uso humano, bajo el paradigma “Do more, feel better, live longer” y con los objetivos de apostar por la innovación responsable y contribuir al desarrollo de España, manteniendo el compromiso con la sociedad.		
Nº de personas empleadas	Total	Mujeres	Hombres
	579	371	208
Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad	<p>GlaxoSmithKline (GSK) es una compañía comprometida con la igualdad, la diversidad y la conciliación. Prueba de ello es que, desde hace más de quince años, viene trabajando en políticas internas relacionadas con estas materias y, con especial dedicación a partir de 2007, con la puesta en marcha de medidas específicas en el marco del Plan de Igualdad de la compañía, que tiene como objetivos, entre otros, los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Potenciar el acceso, el desarrollo y la promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad. • Fomentar la incorporación de las mujeres a colectivos o grupos en los que aún están subrepresentadas. • Incorporar la variable de igualdad de forma directa y proactiva a los procesos de gestión de personas. • Formar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad. • Potenciar la asunción equilibrada de responsabilidades familiares en pro de la conciliación. • Establecer los mecanismos y procedimientos necesarios para evitar y/o resolver cualquier situación de acoso o discriminación por razón de sexo. 		
Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad	<ol style="list-style-type: none"> 1. La incorporación de la perspectiva de género en los procesos de gestión de personas ha permitido mejorar, de forma objetiva, la presencia de mujeres en las distintas categorías profesionales, con una reducción significativa de la histórica brecha salarial. En puestos de responsabilidad (personal directivo) la diferencia en 2007 era del 10,8% a favor de los hombres y en el momento actual es de 5,7%. En mandos intermedios la diferencia en 2007 era de 6,1% a favor de los hombres, siendo hoy de 2,9% a favor de las mujeres. 2. Formación y sensibilización en igualdad a través de 		

módulos de formación obligatoria para toda la plantilla, enfatizando el papel de quienes tienen personal a su cargo, que han de transmitir los valores de igualdad a sus equipos.

3. Implantación de medidas que favorecen la conciliación de la vida personal y profesional, la creación de un ambiente de trabajo saludable y la mejora del bienestar del personal, así como aquéllas realizadas en beneficio de la comunidad.
4. El sistema de seguimiento periódico, que incluye tanto resultados anuales de las medidas que contempla el Plan de Igualdad como indicadores globales vinculados a los objetivos generales establecidos en el Plan.