



Plan Empresarial de Igualdad 2013-2014

Medidas para la Igualdad



Abril 2013

“Only by delivering genuine equality of opportunity can we be sure that we have the best people in the right jobs doing their best jobs for GSK”

GSK Corporate Responsibility Report 2006

Índice

I. Introducción

II. Medidas para la Igualdad

III. Implantación y Evaluación del Plan

I. Introducción



Finalizada con éxito la 2ª etapa del Plan de Igualdad, GlaxoSmithKline, S.A. y sus filiales comercializadoras (en adelante, "GSK") abordan con entusiasmo la 3ª etapa del mismo, para los años 2013 y 2014.

El compromiso de GSK con la igualdad de oportunidades y con la diversidad ha sido reconocido por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad con la concesión del Distintivo Igualdad en la Empresa en la convocatoria de 2011, lo que constituye un marchamo de excelencia en esta materia.

Con la satisfacción por el trabajo realizado y la evolución positiva constatada en los informes periódicos de seguimiento, sigue siendo prioridad avanzar en esta línea, manteniendo nuestros objetivos en el área de Igualdad y Diversidad.

Como en las etapas anteriores del Plan de Igualdad, mantenemos el formato de descripción de medidas, los criterios a la hora de definir las nuevas medidas, así como los indicadores de seguimiento.

Recordamos una vez más que no existe una relación unívoca entre un objetivo y cada una de las medidas recogidas, de manera que una misma medida puede apoyar la consecución de uno o varios de los objetivos planteados.



I. Introducción



La meta que sustenta nuestro compromiso es:

“Mantener y mejorar la situación positiva de la mujer en GSK España generando una cultura específica de promoción de la igualdad de oportunidades”.

Nuestros objetivos operativos:

- A.** Potenciar el acceso, el desarrollo y la promoción de la mujer a puestos de responsabilidad en los que la proporción de mujeres en GSK España es aún reducida.
- B.** Fomentar la incorporación de la mujer a aquellos perfiles, colectivos o puestos en los que aún está subrepresentada.
- C.** Formar y sensibilizar a los empleados de GSK España en materia de igualdad, haciendo especial hincapié en el colectivo de directivos que ostentan un amplio poder de decisión y autonomía en la gestión de las personas a su cargo.
- D.** Incorporar la variable de igualdad de forma directa y proactiva a los procesos de gestión de personas.
- E.** Potenciar, en el ámbito de la responsabilidad social corporativa (en adelante, “RSC”), la asunción equilibrada de responsabilidades familiares entre los empleados de GSK España y en el seno de la sociedad.
- F.** Profundizar, mediante medidas concretas, en las posibilidades que hoy ofrece GSK España a sus empleados de equilibrar su vida laboral y familiar.
- G.** Establecer los mecanismos y procedimientos necesarios para evitar y/o resolver cualquier situación de acoso o discriminación por razón de sexo.

I. Introducción

Nuevamente, con objeto de facilitar el análisis y comprensión de las medidas incorporadas al Plan, procedemos a explicar el diseño seguido en su descripción.

CÓDIGO	Código numérico asignado a la medida	
Nombre de la medida		
OBJETIVO		
Fin perseguido por la medida		
DESCRIPCIÓN		
Breve resumen del contenido de la medida		
DESTINATARIOS	AMBITO DE ACTUACIÓN	OBJS.
A quién va dirigida		Objetivo/s del Plan que pretende cubrir
AMBITO TEMPORAL	IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD	INDICADORES ASOCIADOS
Largo Plazo <input type="checkbox"/> Medio Plazo <input type="checkbox"/> Corto Plazo <input type="checkbox"/>	Alto <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Bajo <input type="checkbox"/>	Indicadores operativos para el seguimiento de la implantación de la medida
DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN	TIEMPO Y RECURSOS	
Alta <input type="checkbox"/> Media <input type="checkbox"/> Baja <input type="checkbox"/>	Duración <input type="text"/> Coste <input type="text"/> Recursos <input type="text"/>	<input type="checkbox"/> Implantación con Recursos Internos <input type="checkbox"/> Implantación con Apoyo Externo
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	FECHA APROXIMADA DE IMPLANTACIÓN
Puesto de GSK España que se responsabilizará de la implantación de la medida	Puesto/s de GSK España que colaborará en la implantación de la medida	Fecha/periodo aproximado en la que se llevará a cabo la implantación

I. Introducción

AMBITO TEMPORAL

Hace referencia al plazo de tiempo necesario para materializar el resultado/impacto de la implantación de la medida

Largo Plazo



Más de 2 años

Medio Plazo



1 año - 2 años

Corto Plazo



6 meses - 1 año

AMBITO DE ACTUACIÓN

Especifica el área de actuación a la que se refiere la medida de acuerdo con la clasificación recogida en el diagnóstico de situación actual de GSK España en materia de Igualdad.

Cultura y Políticas de Igualdad de oportunidades



Igualdad y Responsabilidad Social Corporativa



Comunicación, imagen y lenguaje



Representatividad de la mujer



Procesos de Gestión de RRHH



Política y Estructura Retributiva



Condiciones de trabajo



Conciliación de la vida laboral y familiar



Acoso y discriminación



I. Introducción

IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD

Representa el valor/ importancia que representa la medida para la evolución de la Igualdad en GSK España

Alto

Cumple 2 de estas tres premisas :

- Supone un elevado impacto en uno de los indicadores clave seleccionado para medir la consecución de los objetivos del Plan.
- Tiene una visibilidad interna o externa sustancial en alguno de los ámbitos evaluados/analizados en el diagnóstico.
- Una modificación cualitativa sustancial para los empleados destinatarios en alguno de esos ámbitos.

Medio

Cumple 1 de estas tres premisas :

- Supone un elevado impacto en uno de los indicadores clave seleccionado para medir la consecución de los objetivos del Plan.
- Tiene una visibilidad interna o externa sustancial en alguno de los ámbitos evaluados/analizados en el diagnóstico.
- Una modificación cualitativa sustancial para los empleados destinatarios en alguno de esos ámbitos.

Bajo

Repercute de manera muy indirecta en la evolución de los indicadores y no es una medida con gran visibilidad o repercusión cualitativa sustancial en materia de igualdad.

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN

Representa la combinación de tiempo y recursos necesarios para su implantación

Cuando el coste y duración sean diferentes se considerará que la dificultad de implantación se corresponde con la del parámetro más alto

Alta

Cuando el coste y duración o alguno de los 2 parámetros son altos

Media

Cuando el coste y duración o alguno de los 2 parámetros son medios (siempre que ninguno sea alto)

Baja

Coste y duración bajos

I. Introducción

TIEMPO Y RECURSOS

Estimación de tiempo y coste de implantación

Duración

Implantación Larga – Más de 1 año
Implantación Media – De 6 meses a un año
Implantación corta – Menos de 6 meses

Coste

Alto – Más de 100.000 euros
Medio – 50.000- 100.000 euros
Bajo – Menos de 50.000 euros

En la medida de lo posible, se ha incorporado el coste aproximado que supondría la implantación de la medida.

Recursos

Implantación con Recursos Internos
Implantación con Apoyo Externo

Este campo hace referencia a si la implantación de la medida se llevará a cabo sólo con Recursos Internos o si se contará con Soporte Externo.



II. Propuesta de Medidas

En este capítulo se presentan la totalidad de las medidas incorporadas en la tercera etapa de nuestro Plan empresarial de Igualdad 2013-2014.

Con carácter previo recogemos una relación codificada de las mismas:

Codificación	Medida
M-3_01	Plan Familia
M-3_02	Servicio de Asistencia al Empleado II
M-3_03	Clases de Pilates en la Empresa
M-3_04	Energy & Resilience II
M-3_05	GSK "Empresa Saludable"
M-3_06	Convenio con la universidad Rey Juan Carlos
M-3_07	Sala de Lactancia
M-3_08	Young Inventors Programme

CÓDIGO M-3_01

Plan Familia

OBJETIVO

- Programa que ofrece a las familias de GSK con discapacidad, asesoramiento, orientación y puesta en marcha de un plan de intervención personalizado, según la edad y características personales, proponiendo acciones que complementen el desarrollo del discapacitado y además, le ayude a mejorar su autonomía e integración social y laboral.

DESCRIPCIÓN

- Programa desarrollado con la colaboración de la Fundación Adecco.
- El programa contempla diferentes áreas de intervención: área clínica/médica, área familiar, área social, área formativa y área laboral.
- Los requisitos del Plan Familia son: discapacidad igual o superior al 33%, edad comprendida entre los 0-65 años y ser hijo, cónyuge o padres con discapacidad que convivan con un empleado de GSK que se encuentre en activo.
- Los empleados que deseen formar parte del programa deberán contactar directamente con la Fundación Adecco, siendo los profesionales de la misma, los que evaluarán el acceso, posterior seguimiento y continuidad en el programa.
- Los participantes del Plan deberán asistir a las citas y reuniones de seguimiento, asegurando de esta forma una correcta coordinación del plan y consecución de los objetivos marcados.
- El Plan Familia tiene carácter anual, siendo prorrogable y revisable cada año y no asegurando la continuidad.

DESTINATARIOS	AMBITO DE ACTUACIÓN	OBJS.
<ul style="list-style-type: none"> ■ Todos los empleados que cumplan los criterios descritos. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ R.S.C, conciliación de la vida laboral y familiar, condiciones de trabajo, evitar la discriminación 	E,F,G

AMBITO TEMPORAL	IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD	INDICADORES ASOCIADOS
<p>Largo Plazo <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Medio Plazo <input type="checkbox"/></p> <p>Corto Plazo <input type="checkbox"/></p>	<p>Alto <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Medio <input type="checkbox"/></p> <p>Bajo <input type="checkbox"/></p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Grado de satisfacción de los empleados por la implantación de esta medida

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN	TIEMPO Y RECURSOS
<p>Alta <input type="checkbox"/></p> <p>Media <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Baja <input type="checkbox"/></p>	<p>Duración <input type="text" value="Implantación corta"/></p> <p>Coste <input type="text"/></p> <p>Recursos <input checked="" type="checkbox"/> Implantación con Recursos Internos <input checked="" type="checkbox"/> Implantación con Apoyo Externo</p>

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	FECHA APROXIMADA DE IMPLANTACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> ■ Directora de Recursos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Director especialista de Recursos Humanos 	Inmediata

CÓDIGO M-3_02

Servicio de Asistencia al Empleado II

OBJETIVO

- Relanzamiento del Servicio de Asistencia Psicológica al empleado, el cual mantendrá el objetivo y descripción marcado en el lanzamiento de la medida.

DESCRIPCIÓN

- El programa será gestionado desde el Servicio Médico, lo que permitirá acercar más si cabe el programa al empleado.
- Nuevo diseño del material promocional del programa, incluyendo detalle explicativo del mismo.
- Potenciar el uso colectivo del programa organizando talleres prácticos presenciales, con la temática de interés que identifiquemos previamente.

DESTINATARIOS	AMBITOS DE ACTUACIÓN	OBJS.
<ul style="list-style-type: none"> ■ Todos los empleados 	<ul style="list-style-type: none"> ■ R.S.C, conciliación de la vida laboral y familiar, condiciones de trabajo. 	E, F

AMBITO TEMPORAL	IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD	INDICADORES ASOCIADOS
<p>Largo Plazo <input type="checkbox"/></p> <p>Medio Plazo <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Corto Plazo <input type="checkbox"/></p>	<p>Alto <input type="checkbox"/></p> <p>Medio <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Bajo <input type="checkbox"/></p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Análisis del nivel de absentismo de los empleados. ■ Grado de satisfacción de los empleados por la implantación de esta medida .

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN	TIEMPO Y RECURSOS
<p>Alta <input type="checkbox"/></p> <p>Media <input type="checkbox"/></p> <p>Baja <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>Duración <input type="text" value="Implantación corta"/></p> <p>Coste <input type="text" value="32€ empleado /año"/></p> <p>Recursos <input type="checkbox" value="Implantación con Recursos Internos"/> <input checked="" type="checkbox" value="Implantación con Apoyo Externo"/></p>

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	FECHA APROXIMADA DE IMPLANTACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> ■ Jefe del Servicio Médico, Agente de Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Departamento de EHS 	Junio 2013

CÓDIGO M-3_03

Clases de Pilates en la empresa

OBJETIVO

- En línea con la filosofía que defiende nuestra compañía de elevar la calidad de vida de sus empleados y unido al servicio de fisioterapia ya implantado con éxito, organizaremos clases de Pilates dentro de nuestras instalaciones.

DESCRIPCIÓN

- La compañía tiene habilitado un espacio, dentro de sus instalaciones "Sala Energy", apropiado para este fin. Dicho espacio dispone de los elementos necesarios para ofrecer clases de Pilates de calidad.
- Próximo a la sala se han habilitado duchas para el aseo posterior de los participantes.
- El servicio será prestado por profesionales cualificados del Instituto Iborsub.
- Las clases están orientadas a la prevención de lesiones osteo-musculares.
- El Servicio Médico de GSK negociará precios ventajosos para las clases que asumirá el empleado.
- Todos los empleados que lo deseen podrán participar de dichas clases dentro de la jornada laboral y sin necesidad de desplazamientos ni inversiones de tiempo adicionales.
- La combinación de estas clases con el Servicio de fisioterapia y la labor asistencial del Servicio Médico de empresa nos ayudarán a mejorar la calidad de vida de los empleados.

DESTINATARIOS	AMBITO DE ACTUACIÓN	OBJS.
<ul style="list-style-type: none"> ■ Todos los empleados 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conciliación de la vida laboral y familiar, condiciones de trabajo, RSC 	E,F

AMBITO TEMPORAL	IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD	INDICADORES ASOCIADOS
<p>Largo Plazo <input type="checkbox"/></p> <p>Medio Plazo <input type="checkbox"/></p> <p>Corto Plazo <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>Alto <input type="checkbox"/></p> <p>Medio <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Bajo <input type="checkbox"/></p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Análisis del nivel de absentismo. ■ Grado de satisfacción de los empleados por la implantación de esta medida.

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN	TIEMPO Y RECURSOS
<p>Alta <input type="checkbox"/></p> <p>Media <input type="checkbox"/></p> <p>Baja <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>Duración <input type="text" value="Implantación corta"/></p> <p>Coste <input type="text" value="Bajo (7.000€ aprox)"/></p> <p>Recursos <input type="checkbox" value="Implantación con Recursos Internos"/> <input checked="" type="checkbox" value="Implantación con Apoyo Externo"/></p>

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	FECHA APROXIMADA DE IMPLANTACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> ■ Jefe del Servicio Médico- Agente de Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Todos los managers 	Inmediato

CÓDIGO M-3_04

Energy & Resilience II

OBJETIVO

- Mantenemos los programas de Energy for Performance y Personal Resilience orientados a conseguir el mejor desempeño del empleado en el ámbito personal y laboral sin comprometer por ello la salud, felicidad y bienestar, adaptando la logística y materiales de cada uno de ellos a la realidad y necesidades actuales.

DESCRIPCIÓN

- Mantenemos la filosofía y objetivos de ambos programas, es decir, ofrecer a los empleados herramientas eficaces que nos permitan, a título individual, gestionar con éxito las situaciones de gran demanda y presión, tanto en el ámbito laboral como social, que la realidad actual nos hace vivir.
- Continuamos organizando los programas dentro de la jornada laboral, manteniendo su duración, 20 horas para E4P y 12 horas para PR.
- Adaptaremos la logística y materiales a las necesidades actuales, fundamentalmente en el área comercial.
- La participación en todos los casos continua siendo voluntaria.

DESTINATARIOS	AMBITO DE ACTUACIÓN	OBJS.
<ul style="list-style-type: none"> ■ Todos los empleados 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Conciliación de la vida laboral y familiar ■ R.S.C 	E,F

AMBITO TEMPORAL	IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD	INDICADORES ASOCIADOS
<p>Largo Plazo <input type="checkbox"/></p> <p>Medio Plazo <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Corto Plazo <input type="checkbox"/></p>	<p>Alto <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Medio <input type="checkbox"/></p> <p>Bajo <input type="checkbox"/></p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Grado de satisfacción de los empleados en la valoración del curso. ■ Número de participantes.

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN	TIEMPO Y RECURSOS
<p>Alta <input type="checkbox"/></p> <p>Media <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Baja <input type="checkbox"/></p>	<p>Duración <input type="text" value="Implantación media"/></p> <p>Coste <input type="text" value="Alto"/></p> <p>Recursos <input checked="" type="checkbox"/> Implantación con Recursos Internos <input type="checkbox"/> Implantación con Apoyo Externo</p>

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	FECHA APROXIMADA DE IMPLANTACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> ■ Equipo de facilitadores 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Todos los directores de los diferentes departamentos 	Inmediata

CÓDIGO M-3_05

Empresa Saludable

OBJETIVO

- En el marco del compromiso que GSK tiene con sus empleados, queremos certificarnos como “Empresa Saludable” mostrando así nuestro compromiso con la promoción, protección de la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad del ambiente de trabajo de manera continuada.

DESCRIPCIÓN

- Adaptar nuestro sistema a los requisitos del sistema de gestión de empresa saludable, basados en criterios de la OMS para ambientes de trabajo saludables.
- Adaptar nuestra Política de Medio Ambiente y Prevención a los requerimientos de la Empresa Saludable.
- Todos los detalles estarán recogidos en el procedimiento que desarrollaremos de Identificación de recursos para la promoción de la salud

DESTINATARIOS	AMBITO DE ACTUACIÓN	OBJS.
■ Todos los empleados	■ R.S.C.	E

AMBITO TEMPORAL	IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD	INDICADORES ASOCIADOS
<p>Largo Plazo <input type="checkbox"/></p> <p>Medio Plazo <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Corto Plazo <input type="checkbox"/></p>	<p>Alto <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Medio <input type="checkbox"/></p> <p>Bajo <input type="checkbox"/></p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nº de campañas de promoción ■ Nº de participantes en las mismas ■ Grado de satisfacción de los empleados

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN	TIEMPO Y RECURSOS
<p>Alta <input type="checkbox"/></p> <p>Media <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Baja <input type="checkbox"/></p>	<p>Duración <input type="text" value="Implantación larga"/></p> <p>Coste <input type="text" value="8.000€ aprox."/></p> <p>Recursos <input checked="" type="checkbox"/> Implantación con Recursos Internos <input type="checkbox"/> Implantación con Apoyo Externo</p>

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	FECHA APROXIMADA DE IMPLANTACIÓN
■ Jefe del Servicio Médico	■ Departamento de EHS	4ºQ-2014

CÓDIGO M-3_06

Convenio con la Universidad Rey Juan Carlos

OBJETIVO

- Colaboración con la Universidad Rey Juan Carlos para la realización de prácticas en GSK por alumnos que cursan el Grado en Igualdad de Género impartido por la Universidad en respuesta a la demanda profesional y formativa exigida por la realidad social en España.

DESCRIPCIÓN

- GSK y la Universidad Rey Juan Carlos firmarán un convenio de colaboración para la realización de prácticas en el área de Igualdad. Estas prácticas son parte obligatoria dentro del Grado en Igualdad de Género.
- Con ello GSK favorece y apoya la formación integral (teórica y práctica) de expertos en materia de Igualdad, lo cual supone un enriquecimiento para la propia organización (GSK).
- Las prácticas, que tienen una duración de 300 horas por alumnos, estarán tutorizadas por la Agente de Igualdad. La Comisión de Igualdad realizará, asimismo, seguimiento de la evolución del alumno en prácticas.

DESTINATARIOS	AMBITO DE ACTUACIÓN	OBJS.
■ Alumnos del Grado en Igualdad de Género	■ RSC y formación/sensibilización	C,E

AMBITO TEMPORAL	IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD	INDICADORES ASOCIADOS
<p>Largo Plazo <input type="checkbox"/></p> <p>Medio Plazo <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Corto Plazo <input type="checkbox"/></p>	<p>Alto <input type="checkbox"/></p> <p>Medio <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Bajo <input type="checkbox"/></p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Memoria de prácticas. ■ Número de horas de prácticas realizadas por el alumno, así como aportación concreta en las actividades de colaboración.

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN	TIEMPO Y RECURSOS
<p>Alta <input type="checkbox"/></p> <p>Media <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Baja <input type="checkbox"/></p>	<p>Duración <input type="text" value="Implantación media"/></p> <p>Coste <input type="text" value="Sin coste"/></p> <p>Recursos <input checked="" type="checkbox"/> Implantación con Recursos Internos <input type="checkbox"/> Implantación con Apoyo Externo</p>

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	FECHA APROXIMADA DE IMPLANTACIÓN
■ Comisión de Igualdad	■ Agente de Igualdad	2º trimestre 2013

CÓDIGO M-3_7

Sala de Lactancia

OBJETIVO

- GSK habilitará un espacio confortable para que las madres recientemente incorporadas tras su permiso por maternidad y que continúan en proceso de lactancia natural, puedan utilizarlo según sus necesidades con el fin de dar continuidad a la lactancia de su hijo al finalizar la jornada laboral.

DESCRIPCIÓN

- La compañía habilitará una sala dentro de sus instalaciones con los elementos necesarios para ofrecer un ambiente adecuado a las madres recientemente incorporadas.
- Las empleadas de GSK que así lo decidan, dispondrán del tiempo y del espacio que les permitirá atender sus necesidades para continuar con la lactancia natural cuando regresen a su domicilio tras completar la jornada laboral.

DESTINATARIOS

- Todas las empleadas

AMBITO DE ACTUACIÓN

- Conciliación de la vida laboral y familiar, condiciones de trabajo, RSC

OBJS.

E,F

AMBITO TEMPORAL

Largo Plazo

Medio Plazo

Corto Plazo

IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD

Alto

Medio

Bajo

INDICADORES ASOCIADOS

- Grado de satisfacción de los empleados por la implantación de esta medida.

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN

Alta

Media

Baja

TIEMPO Y RECURSOS

Duración

Implantación corta

Coste

Sin coste

Recursos

Implantación con Recursos Internos

Implantación con Apoyo Externo

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN

- Jefe del Servicio Médico- Agente de Igualdad

COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN

- Todos los managers

FECHA APROXIMADA DE IMPLANTACIÓN

Abril 2013

CÓDIGO M-3_08

Young Inventors Programme

OBJETIVO

- Sesión de seis (6) horas en escuelas a niños de 10 a 12 años dirigida a fomentar la creatividad desde la infancia, trabajando en equipo en un entorno de diversidad.

DESCRIPCIÓN

- GSK tiene a nivel mundial un módulo llamado "Programa de jóvenes inventores" (Young Inventors Programme), creado en el área de Inclusión & Diversidad para ser impartido en escuelas a niños de 10-12 años en una sesión de 6-7 horas.
- El programa será impartido en su primera edición por 3 ó 4 miembros de la Comisión de Igualdad o personal GSK interesado en colaborar, en una escuela preferiblemente de Tres Cantos y/o su entorno.
- El módulo tiene como principios inspiradores el trabajo en equipo, la igualdad y cómo la aportación de cada miembro del grupo puede resultar en un importante invento, siendo estas creaciones la base de la evolución y el desarrollo de la sociedad.

DESTINATARIOS	AMBITO DE ACTUACIÓN	OBJS.
<ul style="list-style-type: none"> ■ Niños de 10 a 12 años de escuelas de Tres Cantos 	<ul style="list-style-type: none"> ■ RSC y formación/sensibilización en Igualdad 	C, E

AMBITO TEMPORAL	IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD	INDICADORES ASOCIADOS
<p>Largo Plazo <input type="checkbox"/></p> <p>Medio Plazo <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Corto Plazo <input type="checkbox"/></p>	<p>Alto <input type="checkbox"/></p> <p>Medio <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Bajo <input type="checkbox"/></p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Valoración de las sesiones y opinión de los monitores y los profesores involucrados

DIFICULTAD DE IMPLANTACIÓN	TIEMPO Y RECURSOS
<p>Alta <input type="checkbox"/></p> <p>Media <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Baja <input type="checkbox"/></p>	<p>Duración <input type="text" value="Media"/></p> <p>Coste <input type="text" value="Bajo (3.500 € aprox.)"/></p> <p>Recursos</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Implantación con Recursos Internos</p> <p><input type="checkbox"/> Implantación con Apoyo Externo</p>

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓN	COLABORADORES NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN	FECHA APROXIMADA DE IMPLANTACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> ■ Comisión de Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Grupo de trabajo para la Igualdad 	4º trimestre 2013

III. Implantación y Evaluación



PLANIFICACIÓN DE LA IMPLANTACIÓN

El calendario de implantación de las medidas aquí recogidas es orientativo y se ha elaborado en base a los siguientes criterios :

- Impacto de la medida en materia de igualdad.
- Dificultad de su implantación en términos de coste y tiempo.
- La interrelación/dependencia entre ellas.
- Si son medidas de nueva implantación o medidas que constituyen una mejora o ampliación de otras anteriores.

En esta planificación se estima que la implantación de las medidas comenzará a desarrollarse de inmediato. El impacto de dichas medidas no podrá ser evaluado hasta finales de 2014 sin perjuicio del seguimiento anual que se realice de la evolución.