



**GSK Aranda**

**Plan de Igualdad 2016**



# ÍNDICE

Introducción – pag. 5

Medidas:

GSK Smile – pag. 14

Programa de Evaluación – pag. 20

Programa de Desarrollo Acelerado para Mujeres – pag. 23

Formación al Empleado – pag. 26

Programa para Futuros Líderes – pag. 29

Diversidad y Trabajo – pag. 31

Certificado de Profesionalidad Nivel 3 – pag. 33

Curriculum sin Nombre – pag. 37

Equipo de Trabajo para la Igualdad – pag. 39

Espacio WEB “Igualdad en GSK” – pag. 41

Formación y Sensibilización en Igualdad – pag. 42

Agente en Igualdad – pag. 43

Programa de inducción para Responsables – pag. 44

Plan de Acogida – pag. 45

Guía Nuevos Padres – pag. 46



# Introducción

---

El 3 de marzo de 2007 se promulgó la Ley Orgánica 3/2007 cuyo objetivo fundamental es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres “en cualesquiera de los ámbitos de la vida”.

En relación al ámbito laboral, el artículo 45.1 de esta Ley establece que “Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres”. En el apartado 2 del mismo precepto se establece que “En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad (...) deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad”.

Por su parte, el artículo 46 dispone que “Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

“Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.”

El presente documento da cumplimiento al citado precepto y recoge el Plan empresarial de Igualdad de GSK Aranda 2016-2018.

Debemos destacar que otras divisiones de GSK España como son;

- ↪ División de Farma
- ↪ División de Consumer Healthcare
- ↪ Centros de Investigación
- ↪ Planta de Producción de Alcalá de Henares

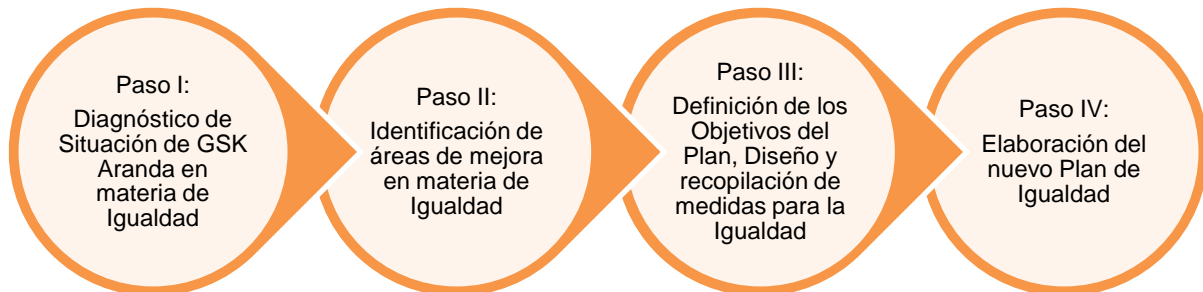
Con las que compartimos muchas medidas, actualmente ya cuentan con el Distintivo en Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Igualdad y Asuntos Sociales a nivel Estatal.

Con el objetivo de **mantener y mejorar** la situación en materia de igualdad en GSK Aranda;

Entiendo la Igualdad de Oportunidades como un **principio estratégico** con el que poder diferenciarnos de nuestros competidores, buscando el empoderamiento, la satisfacción y el compromiso de toda nuestra plantilla.

Con el deseo de poner en valor las medidas llevadas a cabo y las que esperamos poder implantar, emprendemos este proyecto en el que se presenta nuestro Plan de Igualdad.

La elaboración del presente Plan de Igualdad se ha desarrollado de acuerdo al siguiente proceso:



#### PASO I:

Como punto de partida, se ha desarrollado un diagnóstico exhaustivo, teniendo en cuenta los datos analizados para el Primer Diagnóstico de Igualdad de 2008 y las mejoras de las diferentes medidas aprobadas durante estos años.

En el presente diagnóstico, además de los datos con los que ya contábamos, se han analizado nueve ámbitos, con el objetivo de establecer una foto de la situación actual en materia de igualdad para GSK Aranda. Mostrando las mejoras que las diferentes medidas del Plan de Igualdad Óptima (de Castilla y León), con el que actualmente contamos, han proporcionado y determinando las líneas de actuación a incorporar al plan en un futuro.

Los ámbitos analizados han sido:

1. Representatividad de Género
2. Cultura y Políticas de Igualdad de Oportunidades
3. Igualdad y Responsabilidad Social Corporativa
4. Comunicación, Imagen y Lenguaje
5. Procesos de Gestión de Recursos Humanos
6. Retribución fija y variable
7. Familia y Trabajo
8. Acoso y Discriminación
9. Salud y Bienestar

Una vez realizado el Diagnóstico de los nueve ámbitos que hemos marcado podemos tener una foto general de la situación desde la que ahora partimos.

Consideramos que, en general, los datos contrastados en el Informe de Diagnóstico reflejan una realidad caracterizada por:

- › Una tendencia a la representación equilibrada de ambos sexos
- › Equidad en ámbitos clave como la retribución, el desarrollo, contratación, formación y selección.
- › Neutralidad y no discriminación en los criterios y procesos para la gestión de personas

#### Paso II:

No obstante, se han identificado una serie de objetivos o puntos de mejora a alcanzar, como son:

- › Aumento de la representatividad femenina en los departamentos u áreas en dónde se encuentran actualmente sub-representadas.
- › Mantenimiento y/o aumento de la representatividad femenina en Categorías Profesionales de Técnico.
- › Aumento de las promociones femeninas a puestos de responsabilidad
- › Mantenimiento y mejora de los programas de desarrollo que incentivan y facilitan las promociones femeninas a puestos de responsabilidad
- › Formación en Igualdad de Género al Comité de Dirección y evaluadores del PDP

#### Paso III:

Estos puntos de mejora se ven reflejados en los *objetivos operativos* que marcamos a continuación. Para dar soporte a la consecución de los objetivos establecidos se ha diseñado un conjunto de medidas que se incorporarán al mismo.

Este Plan, ha supuesto y supone, para GSK Aranda un compromiso para seguir avanzando y profundizando en la consecución de una igualdad real en todos los ámbitos y a todos los niveles de la Organización.

En este sentido, y como primer paso, se establece como **meta del Plan de Igualdad de GSK Aranda:**

**Mantener y mejorar la situación positiva de la mujer en GSK Aranda, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico.**

Para presentar el actual Plan hemos procurado un sistema claro en dónde las medidas, acciones o prácticas que se proponen responden a una doble tipología:

- Medidas que **“ponen en valor”**, amplían o potencian medidas o prácticas ya existentes en GSK España, que tienen un impacto directo en el ámbito de la igualdad y pueden vincularse a alguno/s de los objetivos establecidos.
- Medidas, acciones o prácticas de **“nueva aplicación”** que responden directamente a una necesidad u oportunidad de mejora planteada por el diagnóstico o por la propia Ley de Igualdad.

Debemos señalar que no existe una única relación entre los objetivos y las diferentes medidas recogidas, de forma que una misma medida puede apoyar la consecución de uno o varios de los objetivos planteados.

Procedemos ahora a clasificar y codificar los diferentes objetivos para alinearlos con las medidas llevadas a cabo.

Las diferentes medidas que vamos a presentar perseguirán el cumplimiento de los siguientes objetivos operativos.

| A                      | B                      | C                                     | D                         | E   | F              | G            | H   |
|------------------------|------------------------|---------------------------------------|---------------------------|---|----------------|--------------|-----|
| Políticas Retributivas | Formación y Desarrollo | Flexibilidad (Área Familia y Trabajo) | Área de Salud y Bienestar | Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo | Reconocimiento | Comunicación | RSC |

#### Nuestros **objetivos operativos**:

1. Potenciar el desarrollo personal y profesional para ayudar al aumento de la promoción femenina hacia puestos de responsabilidad, en los que se encuentran sub-representadas.
2. Potenciar el acceso de la mujer a aquellos perfiles o puestos en los que aún está sub-representada (independientemente del nivel de responsabilidad de esos puestos).
3. Informar y sensibilizar a todas las personas que trabajan en GSK Aranda en materia de igualdad, haciendo especial hincapié en los colectivos con poder de decisión y con personas a su cargo.
4. Continuar facilitando y flexibilizando, mediante medidas concretas, las posibilidades de equilibrar la vida laboral y familiar de los trabajadores de GSK Aranda. (C)
5. Establecer los mecanismos y procedimientos necesarios de forma clara y específica para evitar y/o resolver cualquier situación de acoso o discriminación por razón de sexo. (E)
6. Fomentar y potenciar la Responsabilidad Social Corporativa (“RSC” en adelante). (H)



7. Garantizar siempre la igualdad retributiva independientemente del género de la persona.  
(A)
8. Garantizar el reconocimiento justo y proporcional del trabajo bien hecho y en base a la consecución de objetivos. (F)

A continuación, facilitamos también un esquema resumen con las diferentes medidas del Plan de Igualdad y los distintos objetivos operativos que persiguen cada una de ellas.

| Medidas                                       | Retribución | Desarrollo | Conciliación | Salud y Bienestar | Prevención Acoso | Reconocimiento | Comunicación | RSC |
|---|-------------|------------|--------------|-------------------|------------------|----------------|--------------|-----|
| GSK Smile                                     |             | ✓          | ✓            | ✓                 |                  |                |              |     |
| Programa de Evaluación                        |             | ✓          |              |                   |                  |                |              |     |
| Programa de Desarrollo Acelerado para Mujeres |             | ✓          |              |                   |                  |                |              |     |
| Formación al Empleado                         |             | ✓          |              |                   |                  |                |              |     |
| Programa para Futuros Líderes                 |             | ✓          |              |                   |                  |                |              |     |
| Diversidad+Trabajo                            |             | ✓          |              |                   |                  |                |              | ✓   |
| Certificado de Profesionalidad Nivel 3        |             | ✓          |              |                   |                  |                |              | ✓   |
| Curriculum sin nombre                         |             |            |              |                   | ✓                |                |              | ✓   |
| Equipo de Trabajo para la Igualdad            |             | ✓          | ✓            |                   | ✓                |                |              | ✓   |
| Espacio WEB “Igualdad en GSK”                 |             |            | ✓            |                   | ✓                |                |              | ✓   |
| Formación y Sensibilización en Igualdad       |             | ✓          | ✓            | ✓                 | ✓                |                |              | ✓   |
| Agente en Igualdad                            |             |            |              |                   | ✓                |                |              | ✓   |
| Programa de Inducción para Responsables       |             | ✓          |              |                   | ✓                |                |              | ✓   |
| Plan de Acogida                               |             | ✓          |              |                   | ✓                |                |              | ✓   |
| Guía Nuevos Padres                            |             |            | ✓            |                   |                  |                |              | ✓   |

Para facilitar el análisis y comprensión de las medidas generaremos una ficha para cada una de ellas.

El contenido de las fichas será el siguiente:

| Nombre de la Medida  |  | Código:                              |             |  |             |  |  |      |  |       |  |      |  |  |
|--|--|--------------------------------------|-------------|--|-------------|--|--|------|--|-------|--|------|--|--|
| <b>OBJETIVO</b>  |  |                                      |             |  |             |  |  |      |  |       |  |      |  |  |
| Fin perseguido por esta medida   |  |                                      |             |  |             |  |  |      |  |       |  |      |  |  |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>   |  |                                      |             |  |             |  |  |      |  |       |  |      |  |  |
| Descripción del contenido de esta medida   |  |                                      |             |  |             |  |  |      |  |       |  |      |  |  |
| <b>Objetivos Operativos</b>  |  | <b>Destinatarios</b>                 |             |  |             |  |  |      |  |       |  |      |  |  |
| Objetivos operativos en los que se puede englobar  |  | A quién va                           |             |  |             |  |  |      |  |       |  |      |  |  |
| <b>Ámbito Temporal</b>   | <b>Impacto en Materia de Igualdad</b>                          | <b>Indicadores Asociados</b>         |             |  |             |  |  |      |  |       |  |      |  |  |
| <table border="1"> <tr><td>Largo Plazo</td><td></td></tr> <tr><td>Medio Plazo</td><td></td></tr> <tr><td>Corto Plazo</td><td></td></tr> </table> | Largo Plazo  |                                      | Medio Plazo |  | Corto Plazo |  | <table border="1"> <tr><td>Alto</td><td></td></tr> <tr><td>Medio</td><td></td></tr> <tr><td>Bajo</td><td></td></tr> </table> | Alto |  | Medio |  | Bajo |  | Indicadores operativos asociados para el seguimiento la medida |
| Largo Plazo  |  |                                      |             |  |             |  |  |      |  |       |  |      |  |  |
| Medio Plazo  |  |                                      |             |  |             |  |  |      |  |       |  |      |  |  |
| Corto Plazo  |  |                                      |             |  |             |  |  |      |  |       |  |      |  |  |
| Alto   |  |                                      |             |  |             |  |  |      |  |       |  |      |  |  |
| Medio  |  |                                      |             |  |             |  |  |      |  |       |  |      |  |  |
| Bajo   |  |                                      |             |  |             |  |  |      |  |       |  |      |  |  |
| <b>Responsable de la Implantación</b>  | <b>Colaboradores Necesarios</b>                                | <b>Fecha Aproximada Implantación</b> |             |  |             |  |  |      |  |       |  |      |  |  |
| Persona que se responsabilizará de implantar la medida   | Puestos de GSK que colaborarán en la implantación de la medida |                                      |             |  |             |  |  |      |  |       |  |      |  |  |
| <b>Tiempo y Recursos</b>   |  |                                      |             |  |             |  |  |      |  |       |  |      |  |  |
| Duración   |  |                                      |             |  |             |  |  |      |  |       |  |      |  |  |
| Coste  |  |                                      |             |  |             |  |  |      |  |       |  |      |  |  |
| Recursos   |  |                                      |             |  |             |  |  |      |  |       |  |      |  |  |

| Ámbito Temporal |                       |
|-----------------|-----------------------|
| Largo Plazo     | Más de dos años       |
| Medio Plazo     | Entre 1 año y 2 años  |
| Corto Plazo     | Entre 6 meses y 1 año |

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

| Impacto en Materia de Igualdad |  |
|--------------------------------|--|
| Alto                           |  |
| Medio                          |  |
| Bajo                           |  |

Hace referencia a la repercusión o importancia que tiene esta medida en la Igualdad de Género dentro de la empresa y señala el grado en el que se espera que cambie sustancialmente la situación anterior a la implantación de la medida.

|       |   |
|-------|---|
| Alto  | <p>Cumple al menos dos de estas tres premisas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Supone una modificación cualitativa sustancial para los empleados destinatarios.</li> <li>• Supone un cambio cuantitativo medible con respecto a los ámbitos evaluados anteriormente.</li> <li>• Genera un elevado impacto en el indicador clave seleccionado para la medida concreta.</li> </ul> |
| Medio | <p>Cumple al menos una de estas tres premisas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Supone una modificación cualitativa sustancial para los empleados destinatarios.</li> <li>• Supone un cambio cuantitativo medible con respecto a los ámbitos evaluados anteriormente.</li> <li>• Genera un elevado impacto en el indicador clave seleccionado para la medida concreta.</li> </ul> |
| Bajo  | Repercute de manera indirecta en la evolución de los indicadores.   |

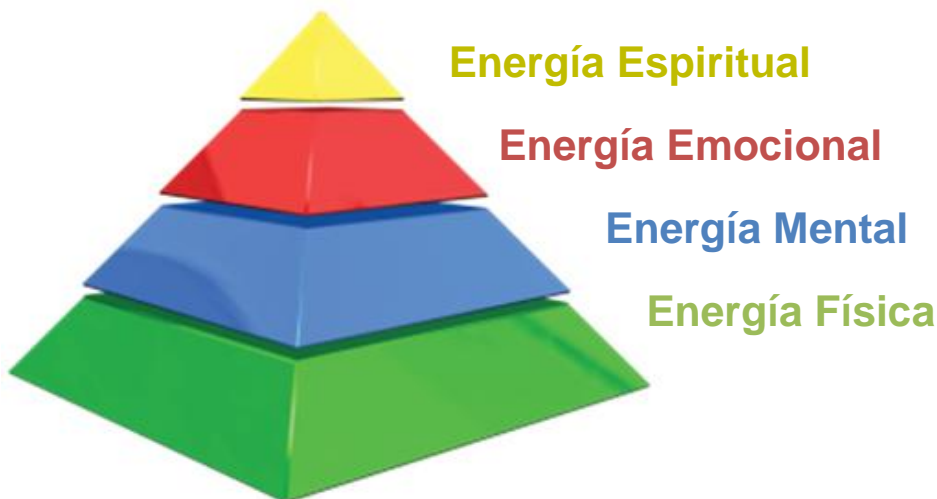
| Tiempo y Recursos |  |
|-------------------|--|
| Duración          | Implantación Larga: más de 1 año<br>Implantación Media: De 6 meses a 1 año<br>Implantación Corta: Menos de 6 meses |
| Coste             | Alto – Más de 100.000€<br>Medio – 50.000 – 100.000€<br>Bajo – Menos de 50.000€                                     |
| Recursos          | Implantación con Recursos Internos<br>Implantación con Apoyo Externo   |

|   |  |                                    |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
|---|--|------------------------------------|-------------|--|-------------|---|---|------|--|-------|---|------|--|---|--|
| <b>Nombre de la Medida: GSK Smile</b>   |  | <b>Código: M_1</b>                 |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
| <b>OBJETIVO</b>   |  |                                    |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
| <p>Programa de GSK que engloba diferentes tipos de actividades, las cuales tienen como objetivo ayudar a las personas a gestionar y aumentar su energía, mejorando su salud y bienestar. Persigue cumplir el compromiso de GSK con la protección de la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, procurando un entorno laboral adecuado, de manera continuada.</p> <p>Para ello se busca dotar, mediante INFORMACIÓN y CONOCIMIENTO, de herramientas a toda la plantilla (independientemente de su género) para sean conscientes de las necesidades de su cuerpo, de la importancia de la salud, de los hábitos saludables y de las rutinas aconsejables para llevar una vida plena a todos los niveles. Se incentiva el deporte, los retos saludables y los hábitos positivos. Se busca, en definitiva, que los trabajadores sepan cómo llevar una vida más saludable y se espera que la adquisición y el uso de estas herramientas adquiridas incida de manera positiva en el ámbito laboral.</p> |  |                                    |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>  |  |                                    |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>↪ Este Programa engloba diferentes campañas de Sensibilización, Conferencias, Actividades Deportivas, Talleres, Revisiones Médicas y Retos para la adquisición de hábitos saludables.</li> <li>↪ Estas actividades son de libre elección y pueden llevarse a cabo antes, durante o tras la jornada laboral.</li> <li>↪ El programa va acompañado de una fuerte campaña de comunicación para darlo a conocer y para remarcar la importancia de la salud tanto física como mental, en el ámbito laboral y familiar.</li> </ul>   |  |                                    |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
| <b>Objetivos Operativos</b>   |  | <b>Destinatarios</b>               |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
| <input checked="" type="checkbox"/> Formación y Desarrollo<br><input checked="" type="checkbox"/> Salud y Bienestar<br><input checked="" type="checkbox"/> Conciliación   |  | Todos los empleados y sus familias |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
| <b>Ámbito Temporal</b>  | <b>Impacto en Materia de Igualdad</b>  | <b>Indicadores Asociados</b>       |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
| <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>Largo Plazo</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Medio Plazo</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Corto Plazo</td> <td style="text-align: center;">✓</td> </tr> </table>   | Largo Plazo  |                                    | Medio Plazo |  | Corto Plazo | ✓ | <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>Alto</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Medio</td> <td style="text-align: center;">✓</td> </tr> <tr> <td>Bajo</td> <td></td> </tr> </table> | Alto |  | Medio | ✓ | Bajo |  | Grado de participación de los empleados/familiares/amigos |  |
| Largo Plazo   |  |                                    |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
| Medio Plazo   |  |                                    |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
| Corto Plazo   | ✓  |                                    |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
| Alto  |  |                                    |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
| Medio   | ✓  |                                    |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
| Bajo  |  |                                    |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
| <b>Responsable de la Implantación</b>   | <b>Colaboradores Necesarios</b>  | <b>Fecha Implantación</b>          |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
| Cristina Fernandez<br>Elena Hermida   | <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Responsable de Comunicación</li> <li>&gt; Departamento de Servicio Médico</li> </ul>             | Ya implantada                      |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
| <b>Tiempo y Recursos</b>  |  |                                    |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
| <b>Duración</b>   | Prolongada en el tiempo  |                                    |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
| <b>Coste</b>  | Bajo   |                                    |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
| <b>Recursos</b>   | <input checked="" type="checkbox"/> Implantación con Recursos Internos<br><input checked="" type="checkbox"/> Implantación con Apoyo Externo |                                    |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |

## Código M\_1 “GSK SMILE”

En línea con nuestro objetivo de ayudar a las personas a aumentar su salud y bienestar en 2015 GSK pone en marcha un programa para ayudar a mejorar rutinas diarias, fomentando el deporte y las costumbres sanas.

El programa se establece en base a cuatro pilares esenciales:



Dentro de las actividades realizadas a lo largo de 2015 y 2016 podemos destacar:

### ⇒ Charlas Informativas y de Sensibilización

Diferentes charlas de temática variada a lo largo del año de la mano de, entre otros, la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC en adelante).

- **Enero:** Fumar es Contagioso
- **Febrero:** Prevención Cáncer: “Mente Sensata, Cuerpo Manzana”
- **Marzo:** Prevención Cáncer Colorrectal: “La detección salva vidas”
  
- **Mayo:**
  - Día mundial de la celiarquía.
  - Día mundial de la hipertensión.
  - Día nacional de la nutrición.
  - Seguridad vial; cómo circular por las rotondas.
  
- **Junio:** Los peques al sol
- **Julio:** “Reduce el riesgo de accidentes en vacaciones” y “Consejos para tener un verano saludable”

- **Septiembre:** Educación emocional y comportamiento saludable
- **Octubre:** Vacunación frente a la gripe (2015-2016) y Campañas de Donación de Sangre.
- **Noviembre:** Cáncer de mama

Estas charlas y campañas de sensibilización son compartidas con las demás unidades de negocio de GSK España.

En algunas ocasiones se realizan primero en Madrid y después se realizan en Aranda, dependiendo de la acogida que haya tenido. En otras ocasiones el lanzamiento es paralelo ya que, la asociación interesada, se pone en contacto con ambos negocios y tanto en Madrid como en Aranda decidimos lanzar las campañas a la vez.

### ⇒ **Ciclo de Conferencias**

En los que participan diferentes conferenciantes de cierto renombre para tratar temáticas relacionadas con la superación, la nutrición y la salud, entre otras.

Dentro de este *Ciclo de Conferencias*, durante 2015 hemos contado con:

#### ○ Teresa Perales



Nadadora paralímpica española, ganadora de 22 medallas paralímpicas, ex política y escritora. Actualmente una de las deportistas con más medallas en la historia de los Juegos Paralímpicos.

Es la embajadora de la escuela de natación adaptada en la que GSK colabora, junto con la Fundación Adecco.

Participó en el Ciclo de Conferencias en Marzo, dónde e nos habló

de la superación personal y la motivación.

La conferencia recibió unas 400 personas. Se dio una sesión en el Auditorio de nuestras instalaciones y otra sesión en el Auditorio de Aranda de Duero, dos meses después.





### ○ Pablo Pineda

Maestro, conferenciante, presentador, escritor y actor español galardonado con la Concha de Plata al mejor actor en el Festival Internacional de Cine de San Sebastián en 2009.

Participó en el Ciclo de Conferencias en Mayo y nos habló sobre la superación de los límites.

El número de asistentes rondó los 430 y en este caso solo se dio una sesión en Aranda.

### ○ Ángel de la Rubia



Podólogo especialista en el ámbito deportivo.

Participó en el Ciclo de Conferencias en Octubre y habló sobre la importancia de la salud de los pies.

Asistieron unos 400 oyentes a una sola sesión en Aranda.

## ➔ Torneo de Pádel y Tenis

De cara a fomentar el deporte y el trabajo en equipo, GSK Smile propuso un torneo de Pádel y Tenis **mixto** en el que participaron 6 parejas en Tenis y 27 parejas en Pádel.

## ➔ Talleres de Energía y Resiliencia

Es un programa diseñado por la compañía que nos proporciona las herramientas necesarias para alcanzar el éxito personal y profesionalmente, en un ambiente de alta presión, ritmos acelerados y cambios continuos.

Con estos programas se abordan las habilidades necesarias con las que aprender a gestionar nuestra energía física, mental, emocional y espiritual, mejorando así nuestro día a día en el ámbito personal y laboral.

Se abordan aspectos como la nutrición, la hidratación, la actividad física, la concentración y atención plena-mindfulness, la gestión de las emociones, los valores y las creencias personales.

El objetivo es que el 100% de la plantilla indefinida (aprox.479 personas) participe en este taller.

A fecha de 2016 el total de la plantilla que ha recibido la formación asciende a: **439**.

## ⇒ Salud Bucodental

Para fomentar la correcta salud bucodental, durante el mes de Junio de 2015, se realizaron revisiones de forma gratuita. A estas revisiones asistieron 43 mujeres y 16 hombres.

En 2016 se volvieron a realizar estas revisiones Bucodentales y en total asistieron 20 personas, 13 hombres y 7 mujeres.

## ⇒ Reto 21 días

Durante el mes de Abril se lanzó este programa en el que las personas que lo desearan podían marcarse una rutina a instaurar en su día a día durante 21 días.

En este programa participaron 46 personas, 21 mujeres y 25 hombres.

## ⇒ Reto “Alcanza tu Peso Ideal”

Se trató de un concurso en el que, durante catorce meses, cuatro grupos compuestos por un total de 16 mujeres y 14 hombres intentarían disminuir su Índice de Masa Corporal por equipos.

El grupo ganador disminuyó un 5.39% su IMC y en general todos los integrantes de dicho equipo bajaron, en mayor o menor medida, su peso.

Adjuntamos la información que se presentó a los empleados, como parte de la campaña comunicativa, para dar a conocer el programa.

# GSK Smile 6 meses de salud y bienestar en Aranda

 **600 empleados participantes**

 **6 meses de programa**



## Energía Física

### Cuidado de la Salud

- 1 Campañas de Salud Bucodental y Oftalmológica (67 y 97 participantes, respectivamente).
- 2 Menús especiales (celíacos y sin sal).
- 3 Nutricionista (81 personas apuntadas).

### Promoción del deporte

- 1 7 masterclas en las instalaciones/ Torneo de Tenis/Padel y fútbol.
- 2 Más de 50 participantes en el Reto GSK Smile para crear un hábito saludable.
- 3 Más de 150 prendas y equipación deportiva entregados en la fábrica.

*El índice de riesgo cardiovascular se reduce en 9 puntos desde 2014*

**Menor número de fumadores**

**-7%**

*De sedentarismo en fábrica*



## Energía Mental, Espiritual y Emocional

- 1 600 participantes en la formación 'Vence al Estrés'.
- 2 Programa Personal Resilience (71 participantes).
- 3 Formación en Relaciones Interpersonales (62 participantes).
- 4 Formación en Energy for Performance (25 participantes).
- 5 Get Things Done (49 participantes).

**Disminuye un 36% el riesgo psicosocial**

|  |                    |
|--|--------------------|
| <b>Nombre de la Medida: Programa de Evaluación</b>   | <b>Código: M_2</b> |
| <b>OBJETIVO</b>  |                    |
| <p>El objetivo de esta medida es identificar el talento dentro de nuestra organización, ya sea en personal temporal como fijo. Especialmente es muy interesante a la hora de reconocer el talento joven femenino.</p> <p>Gracias a la detección la empresa será capaz de crear planes de desarrollo personalizados y poner el foco en las personas que tengan una especial potencialidad de crecimiento. Es una herramienta muy valiosa y útil para todos.</p> <p>Los resultados se comparten con los trabajadores, los cuales pueden identificar áreas de mejora en su forma de trabajo o en cualquier otra área.</p> <p>Para los responsables también es una herramienta muy útil ya que pueden tener conocimiento del talento interno y de las necesidades que tienen sus equipos. Se les facilita información del tipo de liderazgo con el que sus trabajadores se sentirían más cómodos, de si prefieren trabajar en equipo o solos... en definitiva; información muy valiosa de cara a tomar decisiones y asignar tareas.</p> <p>Este proceso está completamente integrado y forma parte del ciclo de trabajo de cualquier empleado en GSK Aranda.</p> |                    |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>   |                    |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>↪ Se trata de una serie de entrevistas realizadas por una consultora externa que evalúa diferentes competencias, oportunidades de mejora, habilidades, potencial, estilos de liderazgo que se adecúe más a las necesidades del trabajador, gustos y preferencias laborales, expectativas hacia la compañía y una serie de variables que se han considerado de especial interés conocer.</li> <li>↪ Los resultados son compartidos con el trabajador, con el departamento de Recursos Humanos y con el Responsable directo.</li> <li>↪ Las personas, en este caso mujeres, que llevan a cabo las entrevistas tienen formación específica en materia de igualdad de género.</li> </ul>  |                    |

|   |  |   |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |
|---|--|---|--|-------------|--|-------------|-------------------------------------|---|--|------|-------------------------------------|-------|--|------|--|
| Objetivos Operativos  |  | Destinatarios   |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |
| <input checked="" type="checkbox"/> Formación y Desarrollo  |  | Empleados GSK y ETT   |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |
| Ámbito Temporal   |  | Impacto en Materia de Igualdad  |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |
| <table border="1"> <tr><td>Largo Plazo</td><td></td></tr> <tr><td>Medio Plazo</td><td></td></tr> <tr><td>Corto Plazo</td><td><input checked="" type="checkbox"/></td></tr> </table> |  | Largo Plazo   |  | Medio Plazo |  | Corto Plazo | <input checked="" type="checkbox"/> | <table border="1"> <tr><td>Alto</td><td><input checked="" type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Medio</td><td></td></tr> <tr><td>Bajo</td><td></td></tr> </table> |  | Alto | <input checked="" type="checkbox"/> | Medio |  | Bajo |  |
| Largo Plazo   |  |   |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |
| Medio Plazo   |  |   |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |
| Corto Plazo   | <input checked="" type="checkbox"/>  |   |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |
| Alto  | <input checked="" type="checkbox"/>  |   |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |
| Medio   |  |   |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |
| Bajo  |  |   |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |
|   |  | Indicadores Asociados   |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |
|   |  | Satisfacción, mediante un sencillo cuestionario del 1 al 5, de las personas implicadas en el proceso (Responsable directo y la persona entrevistada). |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |
| Responsable de la Implantación  |  | Colaboradores Necesarios  |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |
| Fecha Implantación  |  |   |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |
| María Huidobro  |  | > Departamento de Recursos Humanos  |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |
|   |  | Ya implantado   |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |
| Tiempo y Recursos   |  |   |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |
| Duración  | Prolongada en el tiempo  |   |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |
| Coste   | 900€ por persona   |   |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |
| Recursos  | <input checked="" type="checkbox"/> Implantación con Recursos Internos<br><input checked="" type="checkbox"/> Implantación con Apoyo Externo |   |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |

## Código M\_2 Programa de Evaluación

Es un proceso de evaluación del comportamiento que se puso en marcha en 2014.

Se fundamenta en la aplicación a los evaluados, de un conjunto de técnicas en el que los participantes ponen de manifiesto sus capacidades y áreas de oportunidad, siendo observados, registrados y clasificados por personal capacitado específicamente para ello, de acuerdo a dimensiones o descripciones del comportamiento esperado para un buen rendimiento en el puesto para el que se evalúan.

Es voluntario y se realiza fuera de la jornada laboral. Está especialmente enfocado a la detección de talento joven femenino.

Consta de dos fases de evaluación:

↳ Externa

Realizada por una consultora:

- 1) Cuestionario ON-LINE: pruebas psicométricas. Duración aproximada: 12-15 minutos
- 2) Entrevista personal con consultor/a de aproximadamente 1 h 30 min de duración

↳ Interna:

Se busca conocer las competencias técnicas del trabajador por lo que en esta fase se realiza un cuestionario al Responsable directo para que de feedback al respecto.

Este proyecto se enfocó en un primer momento solo para personal temporal. Buscábamos tener un dato objetivo en el que poder basar nuestras decisiones a la hora de hacer transformaciones a contratos indefinidos. Fue una medida que tuvo un gran éxito ya que los resultados obtenidos se compartían con los trabajadores y éstos podían identificar áreas de mejora, en su forma de trabajo o en cualquier otra área. También se convirtió en un dato de especial interés para los responsables directos y para el Comité de Dirección, ya que tenían la posibilidad de conocer de forma objetiva dónde estaba el talento dentro de sus equipos.

Con el tiempo el proyecto se lanzó también a otros colectivos, como personal indefinido y trabajadores de ETT. Se puso también especial foco en detectar talento joven dentro de nuestra organización.

Con el “Programa de Evaluación” buscamos mejorar el perfil profesional de nuestros empleados y su evolución futura (dentro y fuera de nuestra fábrica).

Ahora mismo se dirige a todo el personal de la fábrica que lleve como mínimo un año con nosotros, independientemente de que su contrato haya finalizado y haya vuelto a ser incorporado tiempo después. Es un proceso completamente integrado y que forma parte del ciclo de trabajo de cualquier empleado en GSK Aranda. Consideramos que para el empleado es una oportunidad de ser visto y evaluado por personas ajenas a la compañía, alguien objetivo y distinto al responsable directo, que puede poner en valor las fortalezas del trabajador ante la compañía.

Las personas, en este caso mujeres, que llevan a cabo las entrevistas tienen formación específica en materia de igualdad de género.

|   |                    |
|---|--------------------|
| <b>Nombre de la Medida:</b><br><b>Programa de Desarrollo Acelerado para Mujeres</b>   | <b>Código: M_3</b> |
| <b>OBJETIVO</b>   |                    |
| <p>Como programa formativo específico para mujeres de perfil senior, tiene por objetivo crear un liderazgo inclusivo en dónde se valore y aproveche diferentes perspectivas, experiencias y estilos de la comunidad global que es GSK. Por lo tanto, se trata un programa que tiene por finalidad acelerar el desarrollo de mujeres con especial talento dentro de nuestra compañía.</p>  |                    |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>  |                    |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>↪ Programa formativo específico para mujeres con un perfil senior, o con demostrada experiencia en nuestra compañía, y que cuentan con un alto potencial y un alto rendimiento.</li> <li>↪ Es un programa que lleva en marcha desde hace 3 años y al que se le han incorporado nuevos procedimientos como la figura del “<i>Patrocinador</i>”; por ese motivo hemos decidido incorporarlo en el plan de igualdad.</li> <li>↪ Como primer paso tiene que darse una detección del talento interno. Este punto estaría estrechamente relacionado con la medida anterior (código M_3), mediante la cual gracias a entrevistas específicas se detecta las fortalezas, la potencialidad y las áreas de mejora de toda la plantilla.</li> <li>↪ Una vez detectado el talento interno, y en concreto el talento Senior, se planifica diferentes tareas, proyectos y se marcan objetivos ambiciosos y retantes para formar y desarrollar a estas personas dentro de nuestra compañía.</li> <li>↪ Con la figura del “<i>Patrocinador</i>”, el cual debe ser un líder de alto nivel, se espera dar un soporte y una ayuda personalizada a las participantes de este programa.</li> <li>↪ Se buscarán patrocinadores que inviertan energía y sean exigentes a la hora de desarrollar a las mujeres participantes. Se buscará conseguir relaciones recíprocas, basadas en la confianza y el entendimiento.</li> </ul> |                    |

|   |                                     |   |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |
|---|-------------------------------------|---|--|-------------|--|-------------|-------------------------------------|---|--|------|-------------------------------------|-------|--|------|--|
| Objetivos Operativos  |                                     | Destinatarios   |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |
| <input checked="" type="checkbox"/> Formación y Desarrollo  |                                     | Empleadas de GSK, con determinada experiencia.                              |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |
| Ámbito Temporal   |                                     | Impacto en Materia de Igualdad  |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |
| <table border="1"> <tr><td>Largo Plazo</td><td></td></tr> <tr><td>Medio Plazo</td><td></td></tr> <tr><td>Corto Plazo</td><td><input checked="" type="checkbox"/></td></tr> </table> |                                     | Largo Plazo   |  | Medio Plazo |  | Corto Plazo | <input checked="" type="checkbox"/> | <table border="1"> <tr><td>Alto</td><td><input checked="" type="checkbox"/></td></tr> <tr><td>Medio</td><td></td></tr> <tr><td>Bajo</td><td></td></tr> </table> |  | Alto | <input checked="" type="checkbox"/> | Medio |  | Bajo |  |
| Largo Plazo   |                                     |   |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |
| Medio Plazo   |                                     |   |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |
| Corto Plazo   | <input checked="" type="checkbox"/> |   |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |
| Alto  | <input checked="" type="checkbox"/> |   |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |
| Medio   |                                     |   |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |
| Bajo  |                                     |   |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |
|   |                                     | Indicadores Asociados   |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |
|   |                                     | Promociones y/o desarrollo de las mujeres participantes en estos programas. |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |
| Responsable de la Implantación  |                                     | Colaboradores Necesarios  |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |
| <input checked="" type="checkbox"/> Departamento Recursos Humanos   |                                     | Se precisa la colaboración del Departamento de Desarrollo a nivel central   |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |
|   |                                     | Fecha Implantación  |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |
|   |                                     | Ya implantada   |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |
| Tiempo y Recursos   |                                     |   |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |
| Duración  |                                     | Prolongada en el tiempo   |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |
| Coste   |                                     | Medio   |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |
| Recursos  |                                     | <input checked="" type="checkbox"/> Implantación con Recursos Internos      |  |             |  |             |                                     |   |  |      |                                     |       |  |      |  |

## Código M\_3 Programa de Desarrollo Acelerado para Mujeres

Se trata de un programa formativo específico para mujeres con un perfil senior, o con demostrada experiencia en nuestra compañía, y que cuentan con un alto potencial y un alto rendimiento.

Tiene por objetivo crear un liderazgo inclusivo en dónde se valore y aproveche diferentes perspectivas, experiencias y estilos de la comunidad global que es GSK. Por lo tanto, se trata un programa que tiene por finalidad acelerar el desarrollo de mujeres con especial talento dentro de nuestra compañía.

Este programa lleva en marcha desde hace 3 años, aunque ahora se ha renovado y se ha incorporado una nueva figura que adquiere especial relevancia: la figura del "Patrocinador".

Para llevar a cabo este programa formativo el primer paso debe ser la detección del talento interno, especialmente el talento Senior. Este punto estaría estrechamente relacionado con la medida anterior (código M\_3), mediante la cual gracias a entrevistas específicas se detecta las fortalezas, la potencialidad y las áreas de mejora de toda la plantilla.

Una vez detectado el talento se planifica diferentes tareas, proyectos y se marcan objetivos ambiciosos y retantes para formar y desarrollar a estas personas dentro de nuestra compañía.

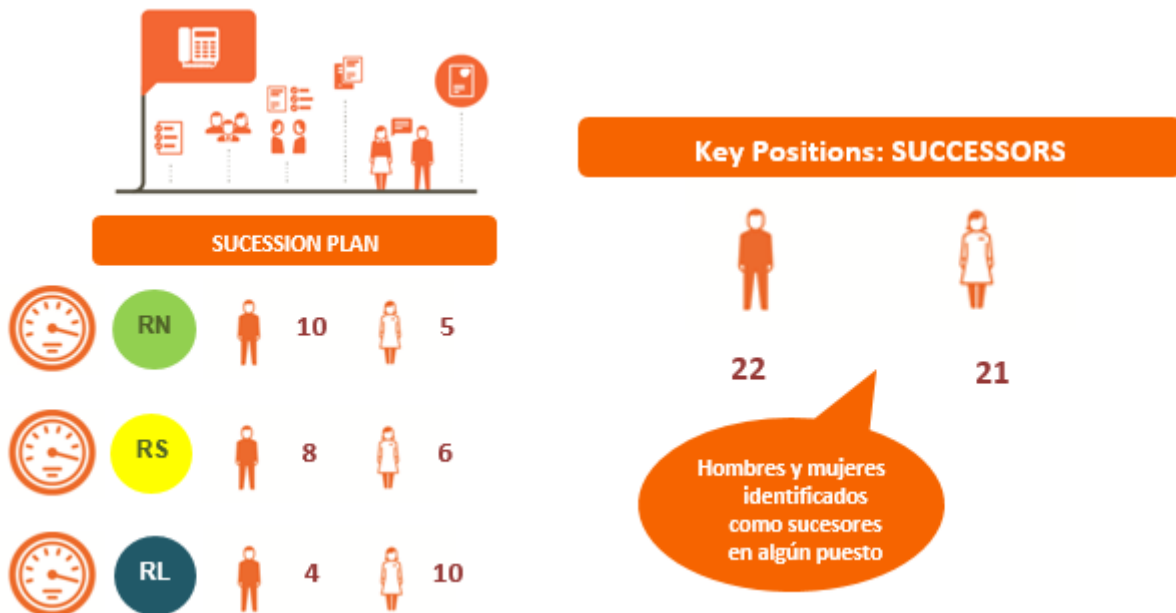


Ahora también con la figura del Patrocinador se espera dar un soporte y una ayuda personalizada a las participantes de este programa. Esta figura debe ser un líder de alto nivel, el cual deberá invertir energía y ser exigente a la hora de desarrollar a las mujeres participantes. Se buscará conseguir relaciones recíprocas, basadas en la confianza y el entendimiento.

En 2015 contábamos con 24 mujeres dentro de este programa, una de las cuales se encuentra en nuestra plantilla.

Como una parte esencial de la estrategia de Recursos Humanos está la identificación de “posiciones clave” de la compañía. Para cada una de estas “posiciones clave” el departamento de Recursos Humanos, en base a diferentes datos e inputs informativos, tiene reconocidas a diferentes personas que potencialmente podrían ocupar estas posiciones en un plazo inmediato (RN), a medio plazo (RS) o a largo plazo (RL).

En 2017 tenemos identificadas a 21 mujeres y 22 hombres como futuros sucesores a “posiciones clave”.



|   |  |                              |             |  |             |   |   |      |   |       |  |      |  |   |  |
|---|--|------------------------------|-------------|--|-------------|---|---|------|---|-------|--|------|--|---|--|
| <b>Nombre de la Medida: Formación al Empleado</b>   |  | <b>Código: M_4</b>           |             |  |             |   |   |      |   |       |  |      |  |   |  |
| <b>OBJETIVO</b>   |  |                              |             |  |             |   |   |      |   |       |  |      |  |   |  |
| <p>En esta medida hemos procurado englobar dos nuevos sistemas de formación disponibles para el desarrollo de los empleados.</p> <p>El objetivo es el continuo reciclaje y actualización de conocimientos, la adquisición de nuevas competencias y el incremento del talento interno.</p> <p>Se trata de facilitar la formación y las herramientas necesarias para que los empleados se formen y estén actualizados en todo momento sin que incurra en un gasto económico para ello/as.</p>   |  |                              |             |  |             |   |   |      |   |       |  |      |  |   |  |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>  |  |                              |             |  |             |   |   |      |   |       |  |      |  |   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>↪ Son un conjunto de formación gratuita de diversa temática y contenido.</li> <li>↪ Son de fácil acceso y manejo. Intuitivas y amigables para que la comprensión y la interiorización de los conocimientos sea más sencilla.</li> <li>↪ También se incluye en esta medida las instalaciones facilitadas y creadas para llevar a cabo las diferentes formaciones de inducción y las diferentes formaciones de mejora continua.</li> <li>↪ Las formaciones de mejora continua hacen referencia a las necesidades formativas o competitivas que se detecten en las actividades diarias de la fábrica. Todo ello con la posibilidad de poder aprender e interactuar en un entorno seguro.</li> </ul> |  |                              |             |  |             |   |   |      |   |       |  |      |  |   |  |
| <b>Objetivos Operativos</b>   |  | <b>Destinatarios</b>         |             |  |             |   |   |      |   |       |  |      |  |   |  |
| <input checked="" type="checkbox"/> Formación y Desarrollo<br><input checked="" type="checkbox"/> Políticas Retributivas  |  | Empleados GSK y ETT          |             |  |             |   |   |      |   |       |  |      |  |   |  |
| <b>Ámbito Temporal</b>  | <b>Impacto en Materia de Igualdad</b>                                  | <b>Indicadores Asociados</b> |             |  |             |   |   |      |   |       |  |      |  |   |  |
| <table border="1"> <tr><td>Largo Plazo</td><td></td></tr> <tr><td>Medio Plazo</td><td></td></tr> <tr><td>Corto Plazo</td><td>✓</td></tr> </table>   | Largo Plazo  |                              | Medio Plazo |  | Corto Plazo | ✓ | <table border="1"> <tr><td>Alto</td><td>✓</td></tr> <tr><td>Medio</td><td></td></tr> <tr><td>Bajo</td><td></td></tr> </table> | Alto | ✓ | Medio |  | Bajo |  | Valoración de la formación anual por parte de los empleados |  |
| Largo Plazo   |  |                              |             |  |             |   |   |      |   |       |  |      |  |   |  |
| Medio Plazo   |  |                              |             |  |             |   |   |      |   |       |  |      |  |   |  |
| Corto Plazo   | ✓  |                              |             |  |             |   |   |      |   |       |  |      |  |   |  |
| Alto  | ✓  |                              |             |  |             |   |   |      |   |       |  |      |  |   |  |
| Medio   |  |                              |             |  |             |   |   |      |   |       |  |      |  |   |  |
| Bajo  |  |                              |             |  |             |   |   |      |   |       |  |      |  |   |  |
| <b>Responsable de la Implantación</b>   | <b>Colaboradores Necesarios</b>  | <b>Fecha Implantación</b>    |             |  |             |   |   |      |   |       |  |      |  |   |  |
| María Huidobro<br>Azucena Pardo   | > Equipo Recursos Humanos,<br>tanto local como a nivel central         | Ya implantado                |             |  |             |   |   |      |   |       |  |      |  |   |  |
| <b>Tiempo y Recursos</b>  |  |                              |             |  |             |   |   |      |   |       |  |      |  |   |  |
| Duración  | Prolongada en el tiempo  |                              |             |  |             |   |   |      |   |       |  |      |  |   |  |
| Coste   | Medio - Alto   |                              |             |  |             |   |   |      |   |       |  |      |  |   |  |
| Recursos  | <input checked="" type="checkbox"/> Implantación con Recursos Internos |                              |             |  |             |   |   |      |   |       |  |      |  |   |  |

## Código M\_4 Formación al Empleado

### ⇒ “Habilidades para los Negocios”

Se trata de un sitio web que unifica todos los materiales y recursos necesarios para el aprendizaje y el desarrollo de los empleados.

Son más de 600 nuevos recursos de aprendizaje que facilitan la adquisición de nuevas competencias o la mejora de competencias ya adquiridas. Contamos con cursos, reseñas de libros, videos, etc.

Tiene un sistema de búsqueda muy sencillo y supone un soporte importante de cara al desarrollo del PDP (Plan de Desarrollo Personal).

### ¿Quieres desarrollar tus habilidades profesionales? Accede a Business Skills!!!



1

### ⇒ “La Academia de mi Cadena de Suministro”

<sup>1</sup> Este fue el panfleto comunicativo que se empleó para dar a conocer la herramienta. Se colgó en las salas de descanso y en la Intranet Corporativa.

Se trata de un entorno físico en el que trabajamos e invertimos en las capacidades críticas necesarias para lograr los objetivos de nuestro negocio. Utilizando nuestro enfoque 70/20/10, en el que:

- › El 70% de la capacitación es el trabajo del día a día
- › El 20% del desarrollo provendrá de orientación, tutorías con managers y compañero/as
- › El 10% corresponde al entrenamiento formal (cursos y teoría)

Es un entorno amistoso y cómodo en el que se han habilitado salas diáfanas con diferentes objetivos:

Tenemos una sala de ordenadores en la que los empleados pueden recibir formaciones o pueden utilizar internet cuando lo necesiten. Una segunda sala más amplia con el mobiliario y el material tecnológico necesario para llevar a cabo diferentes formaciones de carácter presencial. Una tercera sala más distendida, cerca de la cafetería, con posibilidad de abrirla o cerrarla al espacio de ocio.

Una zona más grande, en el piso superior, que actualmente empleamos como espacio de trabajo abierto con diferentes habitáculos cerrados para aislar del ruido en caso de necesitar realizar teleconferencias.

Por último, una sala de simulación en la que encontramos problemas y maquinarias similares a las del entorno productivo real.

Es un entorno ideal para la gamificación y para el “learning by doing” (aprender haciendo). Se espera que los empleados puedan adquirir las competencias necesarias en un entorno de seguridad que les permita equivocarse y aprender de los errores.

En esta Academia se busca dotar de las herramientas y del entorno apropiado para que los trabajadores de GSK Aranda se formen y reciban la inducción necesaria que les permita entrar a formar parte de nuestra fábrica de una forma más rápida y segura. También se podrá cambiar, mejorar o adoptar nuevas competencias de los empleados que ya forman parte de nuestra organización.

| Futuros Líderes  |   |   |             |  |             |  |  |      |   |       |  |      |  |
|--|---|---|-------------|--|-------------|--|--|------|---|-------|--|------|--|
| <b>OBJETIVO</b>  |   |   |             |  |             |  |  |      |   |       |  |      |  |
| Programa de selección e incorporación de talento joven que busca formar, desarrollar y comprometer a personas con perfiles especialmente potenciales dentro de nuestra compañía.   |   |   |             |  |             |  |  |      |   |       |  |      |  |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>   |   |   |             |  |             |  |  |      |   |       |  |      |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>↪ Mediante este programa se selecciona a jóvenes con talento, procedentes de países de todo el mundo para que formen parte de GSK y tengan la oportunidad de desarrollar sus habilidades técnicas y de liderazgo.</li> <li>↪ Tiene una duración de dos a tres años.</li> <li>↪ Las personas seleccionadas llevarán a cabo un programa formativo muy estructurado mediante el cual irán rotando por diferentes departamentos e incluso por diferentes negocios dentro de GSK.</li> </ul> |   |   |             |  |             |  |  |      |   |       |  |      |  |
| <b>Tiempo y Recursos</b>   |   |   |             |  |             |  |  |      |   |       |  |      |  |
| <b>Objetivos Operativos</b>  | <b>Destinatarios</b>  |   |             |  |             |  |  |      |   |       |  |      |  |
| <input checked="" type="checkbox"/> Formación y Desarrollo   | Personas con formación Universitaria, alto nivel de inglés y que demuestren especial talento y posibilidad de desarrollo. |   |             |  |             |  |  |      |   |       |  |      |  |
| <b>Ámbito Temporal</b>   | <b>Impacto en Materia de Igualdad</b>   |   |             |  |             |  |  |      |   |       |  |      |  |
| <table border="1" style="width: 100%;"> <tr><td>Largo Plazo</td><td style="text-align: center;">✓</td></tr> <tr><td>Medio Plazo</td><td></td></tr> <tr><td>Corto Plazo</td><td></td></tr> </table>   | Largo Plazo   | ✓ | Medio Plazo |  | Corto Plazo |  | <table border="1" style="width: 100%;"> <tr><td>Alto</td><td style="text-align: center;">✓</td></tr> <tr><td>Medio</td><td></td></tr> <tr><td>Bajo</td><td></td></tr> </table> | Alto | ✓ | Medio |  | Bajo |  |
| Largo Plazo  | ✓   |   |             |  |             |  |  |      |   |       |  |      |  |
| Medio Plazo  |   |   |             |  |             |  |  |      |   |       |  |      |  |
| Corto Plazo  |   |   |             |  |             |  |  |      |   |       |  |      |  |
| Alto   | ✓   |   |             |  |             |  |  |      |   |       |  |      |  |
| Medio  |   |   |             |  |             |  |  |      |   |       |  |      |  |
| Bajo   |   |   |             |  |             |  |  |      |   |       |  |      |  |
| <b>Indicadores Asociados</b>   |   |   |             |  |             |  |  |      |   |       |  |      |  |
| Retención, satisfacción y seguimiento del desempeño de las personas que participan en estos programas.   |   |   |             |  |             |  |  |      |   |       |  |      |  |
| <b>Responsable de la Implantación</b>  | <b>Colaboradores Necesarios</b>   |   |             |  |             |  |  |      |   |       |  |      |  |
| Jose Luis Parriego<br>Azucena Pardo  | > Equipo Recursos Humanos   |   |             |  |             |  |  |      |   |       |  |      |  |
| <b>Fecha Implantación</b>  |   |   |             |  |             |  |  |      |   |       |  |      |  |
| Ya implantado  |   |   |             |  |             |  |  |      |   |       |  |      |  |
| <b>Tiempo y Recursos</b>   |   |   |             |  |             |  |  |      |   |       |  |      |  |
| <b>Duración</b>  | Prolongada en el tiempo   |   |             |  |             |  |  |      |   |       |  |      |  |
| <b>Coste</b>   | Medio-Alto  |   |             |  |             |  |  |      |   |       |  |      |  |
| <b>Recursos</b>  | <input checked="" type="checkbox"/> Implantación con Recursos Internos  |   |             |  |             |  |  |      |   |       |  |      |  |

## *Código M\_5 Programa para Futuros Líderes*

El Programa para Futuros Líderes es un programa de 2-3 años de duración que está destinado a personas con formación universitaria, alto nivel de inglés y que demuestren un especial talento y posibilidad de desarrollo. Consiste en 4 rotaciones de 6 meses por diferentes departamentos de GSK. El programa completa el aprendizaje de las rotaciones con cursos tanto nacionales como internacionales sobre habilidades personales, inter-personales y otros aspectos relevantes para el desarrollo profesional.

Se pone especial atención a incorporar un número representativo de ambos géneros.

En España, dio comienzo en 2014 en la sede de Tres Cantos y Alcalá. Las primeras personas que superaron los exhaustivos procesos de selección fueron tres jóvenes; de los cuales uno era mujer.

En 2015 superaron los procesos de selección 6 nuevas personas. Una de ellas, un chico, fue destinado a GSK Aranda.

En 2016 fueron seleccionadas otras 4 personas, de las cuales una de ellas, una chica, fue destinada a GSK Aranda.

Actualmente contamos con un total de seis chicas y cuatro chicos participando en este programa.

|   |  |                              |             |   |             |  |  |      |  |       |   |      |  |   |  |
|---|--|------------------------------|-------------|---|-------------|--|--|------|--|-------|---|------|--|---|--|
| <b>Nombre de la Medida: Diversidad y Trabajo</b>  |  | <b>Código: M_6</b>           |             |   |             |  |  |      |  |       |   |      |  |   |  |
| <b>OBJETIVO</b>   |  |                              |             |   |             |  |  |      |  |       |   |      |  |   |  |
| Facilitar el acceso al mundo laboral de personas con cierto grado de discapacidad.  |  |                              |             |   |             |  |  |      |  |       |   |      |  |   |  |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>  |  |                              |             |   |             |  |  |      |  |       |   |      |  |   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>↪ Contrato con un Centro Especial de Empleo, mediante el cual incorporamos personas con diversidad funcional para distintas tareas dentro de nuestra fábrica.</li> <li>↪ Las actividades a las que estas personas se dedican son variadas, pero en general responden a diversas necesidades de la fábrica como son: control y archivo de documentación, atención de la recepción, reprocesos de algunos productos, etc.</li> <li>↪ Los puestos a los que se incorporan son especialmente analizados por el Servicio de Salud para garantizar que se adaptan a la persona en concreto, según sean sus necesidades.</li> </ul> |  |                              |             |   |             |  |  |      |  |       |   |      |  |   |  |
| <b>Objetivos Operativos</b>   |  | <b>Destinatarios</b>         |             |   |             |  |  |      |  |       |   |      |  |   |  |
| <input checked="" type="checkbox"/> Formación y Desarrollo<br><input checked="" type="checkbox"/> RSC   |  | Personas con discapacidad    |             |   |             |  |  |      |  |       |   |      |  |   |  |
| <b>Ámbito Temporal</b>  | <b>Impacto en Materia de Igualdad</b>  | <b>Indicadores Asociados</b> |             |   |             |  |  |      |  |       |   |      |  |   |  |
| <table border="1" style="width: 100%;"> <tr><td>Largo Plazo</td><td></td></tr> <tr><td>Medio Plazo</td><td style="text-align: center;">✓</td></tr> <tr><td>Corto Plazo</td><td></td></tr> </table>  | Largo Plazo  |                              | Medio Plazo | ✓ | Corto Plazo |  | <table border="1" style="width: 100%;"> <tr><td>Alto</td><td></td></tr> <tr><td>Medio</td><td style="text-align: center;">✓</td></tr> <tr><td>Bajo</td><td></td></tr> </table> | Alto |  | Medio | ✓ | Bajo |  | Satisfacción de usuario y feedback del Responsable directo. |  |
| Largo Plazo   |  |                              |             |   |             |  |  |      |  |       |   |      |  |   |  |
| Medio Plazo   | ✓  |                              |             |   |             |  |  |      |  |       |   |      |  |   |  |
| Corto Plazo   |  |                              |             |   |             |  |  |      |  |       |   |      |  |   |  |
| Alto  |  |                              |             |   |             |  |  |      |  |       |   |      |  |   |  |
| Medio   | ✓  |                              |             |   |             |  |  |      |  |       |   |      |  |   |  |
| Bajo  |  |                              |             |   |             |  |  |      |  |       |   |      |  |   |  |
|   |  |                              |             |   |             |  |  |      |  |       |   |      |  |   |  |
| <b>Responsable de la Implantación</b>   | <b>Colaboradores Necesarios</b>  | <b>Fecha Implantación</b>    |             |   |             |  |  |      |  |       |   |      |  |   |  |
| Azucena Pardo   | ↪ Departamento Recursos Humanos  | Ya implantado                |             |   |             |  |  |      |  |       |   |      |  |   |  |
| <b>Tiempo y Recursos</b>  |  |                              |             |   |             |  |  |      |  |       |   |      |  |   |  |
| <b>Duración</b>   | Prolongada en el tiempo  |                              |             |   |             |  |  |      |  |       |   |      |  |   |  |
| <b>Coste</b>  | 900€ por persona   |                              |             |   |             |  |  |      |  |       |   |      |  |   |  |
| <b>Recursos</b>   | <input checked="" type="checkbox"/> Implantación con Recursos Internos<br><input checked="" type="checkbox"/> Implantación con Apoyo Externo |                              |             |   |             |  |  |      |  |       |   |      |  |   |  |

## *Código M\_6 Diversidad + Trabajo*

Para llevar a cabo esta medida GSK establece un contrato con la empresa TRADIS (Centro Especial de Empleo) de Aranda de Duero.

Mediante este contrato GSK Aranda incorpora personas con diversidad funcional para distintas tareas dentro de nuestra fábrica.

Todos los puestos que las personas incorporadas mediante esta vía deben ocupar, serán evaluados y se adaptarán a las necesidades de cada individuo dependiendo de su diversidad funcional.

Se trata de una colaboración mediante la cual GSK pretende ayudar a la inserción laboral de colectivos que tienen más dificultades de acceder a un empleo.

A finales de 2015 contábamos con siete personas contratadas para tareas de Re-procesos, de las cuales cinco eran mujeres y dos hombres.

Realizando las tareas relacionadas con el área de recepción actualmente contamos con un hombre.

Realizando tareas de carácter más administrativo, durante 2015, contábamos con una mujer.



|  |                    |
|--|--------------------|
| <b>Nombre de la Medida: Certificado de Profesionalidad Nivel 3</b>   | <b>Código: M_7</b> |
| <b>OBJETIVO</b>  |                    |
| <p>El objetivo de este proyecto es la incorporación de mujeres, formadas y preparadas de manera específica, en puestos de producción en los que actualmente están menos representada.</p>  |                    |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>   |                    |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>↪ Es un Proyecto Formativo totalmente subvencionado por GSK.</li> <li>↪ Consiste en impartir un Certificado de Profesionalidad específico a un colectivo exclusivamente femenino con unas características comunes.</li> <li>↪ La selección se llevó a cabo desde el departamento de Recursos Humanos y contó con la colaboración de los profesores que posteriormente llevaría a cabo la formación.</li> <li>↪ Los requisitos para poder presentarse a la candidatura fueron: contar con formación mínima de bachillerato, Certificado de Profesionalidad Nivel II o Grado Medio de la familia profesional “Instalación y Mantenimiento. Luego, otro requisito valorable fueron titulaciones universitarias técnicas y ciclos formativos tecnológicos.</li> <li>↪ Se trata de una formación en la que el 20% es teórico y el 80% es práctico.</li> <li>↪ Las participantes que superen las diferentes pruebas conseguirán el Certificado de Profesionalidad que les capacitará con el título de <i>“Planificación, Gestión y Realización del mantenimiento y supervisión del montaje de maquinaria, equipo industrial y líneas automatizadas de producción”</i></li> <li>↪ Una vez en disposición de este Certificado, las participantes podrán realizar sus prácticas en nuestras instalaciones y pasarán automáticamente a la Bolsa de Empleo de la fábrica.</li> </ul> |                    |

| Objetivos Operativos  |  | Destinatarios  |  |             |   |             |  |   |  |      |   |       |  |      |  |
|---|--|--|--|-------------|---|-------------|--|---|--|------|---|-------|--|------|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Formación y Desarrollo<br><input checked="" type="checkbox"/> Responsabilidad Social Corporativa              |  | Mujeres con formación mínima de bachilletaro, Certificado de Profesionalidad Nivel 2 o Grado Medio de la familia profesional “Instalación y Mantenimiento”. También valorable titulaciones universitarias técnicas y ciclos formativos tecnológicos. |  |             |   |             |  |   |  |      |   |       |  |      |  |
| Ámbito Temporal   |  | Impacto en Materia de Igualdad   |  |             |   |             |  |   |  |      |   |       |  |      |  |
| <table border="1"> <tr><td>Largo Plazo</td><td></td></tr> <tr><td>Medio Plazo</td><td>✓</td></tr> <tr><td>Corto Plazo</td><td></td></tr> </table> |  | Largo Plazo  |  | Medio Plazo | ✓ | Corto Plazo |  | <table border="1"> <tr><td>Alto</td><td>✓</td></tr> <tr><td>Medio</td><td></td></tr> <tr><td>Bajo</td><td></td></tr> </table> |  | Alto | ✓ | Medio |  | Bajo |  |
| Largo Plazo   |  |  |  |             |   |             |  |   |  |      |   |       |  |      |  |
| Medio Plazo   | ✓  |  |  |             |   |             |  |   |  |      |   |       |  |      |  |
| Corto Plazo   |  |  |  |             |   |             |  |   |  |      |   |       |  |      |  |
| Alto  | ✓  |  |  |             |   |             |  |   |  |      |   |       |  |      |  |
| Medio   |  |  |  |             |   |             |  |   |  |      |   |       |  |      |  |
| Bajo  |  |  |  |             |   |             |  |   |  |      |   |       |  |      |  |
|   |  | Indicadores Asociados  |  |             |   |             |  |   |  |      |   |       |  |      |  |
|   |  | Feedback del responsable sobre el desempeño y el grado de satisfacción con las personas participantes en este Proyecto Formativo   |  |             |   |             |  |   |  |      |   |       |  |      |  |
| Responsable de la Implantación  |  | Colaboradores Necesarios   |  |             |   |             |  |   |  |      |   |       |  |      |  |
| Azucena Pardo<br>Jose Luis Parriego   |  | <input checked="" type="checkbox"/> Departamento Recursos Humanos  |  |             |   |             |  |   |  |      |   |       |  |      |  |
|   |  | Fecha Implantación   |  |             |   |             |  |   |  |      |   |       |  |      |  |
|   |  | Recientemente implantado   |  |             |   |             |  |   |  |      |   |       |  |      |  |
| Tiempo y Recursos   |  |  |  |             |   |             |  |   |  |      |   |       |  |      |  |
| Duración  | Prolongada en el tiempo  |  |  |             |   |             |  |   |  |      |   |       |  |      |  |
| Coste   | 38.500€  |  |  |             |   |             |  |   |  |      |   |       |  |      |  |
| Recursos  | <input checked="" type="checkbox"/> Implantación con Recursos Internos<br><input checked="" type="checkbox"/> Implantación con Apoyo Externo |  |  |             |   |             |  |   |  |      |   |       |  |      |  |

## Código M\_7 Certificado de Profesionalidad Nivel 3

Se trata de un Proyecto Formativo que ha iniciado GSK Aranda el cual está dirigido a la promoción de la capacitación técnica de mujeres y a su posterior incorporación en el mercado laboral. Tiene como objetivo además responder a la necesidad de incorporar mujeres a los puestos de producción en los que se encuentran menos representadas.

Este proyecto surgió a raíz de analizar las posibles causas de la escasez de mujeres en sectores como el de *Electromecánico*.

Se llegó a la conclusión que era necesaria una formación concreta y especialmente destinada solo a mujeres. De esta forma, mediante una discriminación positiva, podríamos conseguir una pequeña cantera de mujeres con la formación necesaria para poder incorporarlas en nuestra plantilla.

Este proyecto ha sido respaldado por una fuerte campaña comunicativa. Dicha campaña abordó varios frentes:

1. Anuncios en prensa: Se realizaron tres inserciones en *Diario de Burgos* en días alternos con un descriptivo del curso y la dirección de correo electrónico a la que podían dirigirse todas aquellas mujeres interesadas. También se publicó en *Cartelera Arandina* (Publicación quincenal gratuita que se reparte en todas las casas de la comarca).

### I edición del Certificado de Profesionalidad

Planificación, Gestión y Realización del mantenimiento y supervisión del montaje de maquinaria, equipo industrial y líneas automatizadas de producción \*

Dirigido a la promoción de la capacitación técnica de mujeres y a su posterior incorporación en el mercado laboral

Equivalencia técnica, a nivel laboral, con grado superior

490 horas + 80 h.de prácticas profesionales en GSK

Bolsa de trabajo en GSK al finalizar el módulo

Curso subvencionado al 100% por GSK. Impartido por el Centro Integrado de Formación Profesional San Gabriel



SAN GABRIEL  
CIUDAD DE LA EDUCACIÓN  
LABOR OMNIA VINCIT



#### Requisitos:

- Mujeres con formación mínima de bachillerato, Certificado de Profesionalidad Nivel 2 o Grado Medio de la familia profesional "Instalación y Mantenimiento".
- Valorable titulaciones universitarias técnicas y ciclos formativos tecnológicos.

#### Periodo de recepción de candidaturas

**hasta el 9 de diciembre:**

[lorena.lopez@colegiosangabriel.es](mailto:lorena.lopez@colegiosangabriel.es)

\*Formación Oficial Certificado de Profesionalidad (Nivel3)

2. Cuña en Radio: La cuña tuvo salida en Cadena SER, Los 40 Principales y Onda Cero durante una semana. Se anunciaba la página web de *Gabrielistas* para acceder a más información sobre el Certificado.
3. Página web Gabrielistas: Se diseñó un pop-up que saltaba al acceder a la página del Colegio San Gabriel y que informaba sobre plazos, requisitos y forma de participar en el proceso de selección.
4. Facebook Colegio San Gabriel: Desde el perfil de Facebook del colegio *San Gabriel* se hacía un llamamiento a las posibles candidatas para formarse y trabajar en nuestra fábrica.

GSK Aranda subvenciona la totalidad del coste derivado de la consecución de este Certificado de Profesionalidad.

Dicho certificado capacitará a la persona en la obtención del título de *"Planificación, Gestión y Realización del mantenimiento y supervisión del montaje de maquinaria, equipo industrial y líneas automatizadas de producción"*

El proceso de selección de las participantes ha sido llevado a cabo desde el departamento de Recursos Humanos y con la colaboración de los profesores que posteriormente llevaría a cabo la formación.

Los requisitos para poder presentarse a esta candidatura eran:

- › Contar con formación mínima de bachillerato, Certificado de Profesionalidad Nivel II o Grado Medio de la familia profesional "Instalación y Mantenimiento.

Otro requisito valorable fueron titulaciones universitarias técnicas y ciclos formativos tecnológicos.

Una vez finalice la formación las participantes obtendrán una equivalencia técnica, a nivel laboral, de grado superior que además les permitirá acceder a la bolsa de empleo de GSK Aranda.

La duración de esta formación será de 490 horas más 80 horas de prácticas profesionales en GSK.

Actualmente el proceso de selección se ha cerrado con 15 mujeres. Las clases darán comienzo el 1 de febrero de 2017.



|   |  |                              |                           |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
|---|--|------------------------------|---------------------------|--|-------------|---|---|------|--|-------|---|------|--|---|--|
| <b>Nombre de la Medida: Curriculum sin Nombre</b>   |  | <b>Código: M_8</b>           |                           |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
| <b>OBJETIVO</b>   |  |                              |                           |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
| <p>Tiene el objetivo de añadir una nueva herramienta que aporte una garantía adicional en materia de igualdad a la hora de realizar la primera criba curricular.</p> <p>Es un sistema mediante el cual se codifican los Cv que van llegando a nuestra fábrica guardando solo datos de interés como son: formación, idiomas, experiencia... No consideramos que haya un problema de desigualdad a la hora de realizar la criba curricular, aun así, hemos considerado que sería interesante añadir esta herramienta para asegurar que la primera selección de candidatos de un proceso no esté influido por el género de la persona.</p>   |  |                              |                           |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>  |  |                              |                           |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>↪ Se trata de un Excel que tiene la función de codificar datos relevantes de los curriculums que van llegando al departamento de Recursos Humanos de GSK Aranda.</li> <li>↪ Se introducirían datos como: DNI, Fecha de recepción de CV, Apellidos, Titulación, Otras formaciones de interés, Idiomas y perfiles de GSK en los que podría encajar el candidato.</li> <li>↪ Para reducir el volumen de papel que tenemos actualmente en el departamento, se escanearía el Cv y se desecharía.</li> <li>↪ El Curriculum en formato electrónico quedaría codificado por una serie de "TAGS" que resultan de completar las diferentes casillas del Excel.</li> <li>↪ En el momento que se haga una búsqueda, por formación, perfil o idiomas nos aparecería el TAG del Curriculum que nos interese y podremos acceder a él fácilmente buscando en nuestra Base de Datos.</li> </ul> |  |                              |                           |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
| <b>Objetivos Operativos</b>   |  | <b>Destinatarios</b>         |                           |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
| <input checked="" type="checkbox"/> Formación y Desarrollo<br><input checked="" type="checkbox"/> RSC   |  | Candidatos externos          |                           |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
| <b>Ámbito Temporal</b>  | <b>Impacto en Materia de Igualdad</b>                                  | <b>Indicadores Asociados</b> |                           |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
| <table border="1"> <tr><td>Largo Plazo</td><td></td></tr> <tr><td>Medio Plazo</td><td></td></tr> <tr><td>Corto Plazo</td><td>✓</td></tr> </table>   | Largo Plazo  |                              | Medio Plazo               |  | Corto Plazo | ✓ | <table border="1"> <tr><td>Alto</td><td></td></tr> <tr><td>Medio</td><td>✓</td></tr> <tr><td>Bajo</td><td></td></tr> </table> | Alto |  | Medio | ✓ | Bajo |  | Candidaturas femeninas que entren en los procesos de selección y que hayan sido seleccionadas mediante este método. |  |
| Largo Plazo   |  |                              |                           |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
| Medio Plazo   |  |                              |                           |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
| Corto Plazo   | ✓  |                              |                           |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
| Alto  |  |                              |                           |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
| Medio   | ✓  |                              |                           |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
| Bajo  |  |                              |                           |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
| <b>Responsable de la Implantación</b>   | <b>Colaboradores Necesarios</b>  |                              | <b>Fecha Implantación</b> |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
| María Huidobro<br>Laura Sánchez   | Ninguno  |                              | Ya implantada             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
| <b>Tiempo y Recursos</b>  |  |                              |                           |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
| <b>Duración</b>   | Prolongada en el tiempo  |                              |                           |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
| <b>Coste</b>  | 0  |                              |                           |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |
| <b>Recursos</b>   | <input checked="" type="checkbox"/> Implantación con Recursos Internos |                              |                           |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |  |

## Código M\_8 Curriculum sin nombre

El procedimiento por tanto sería muy sencillo:

A nuestra fábrica llega diariamente un número importante de Curriculum en papel. Para poder gestionarlos en los momentos que sea preciso hemos desarrollado una herramienta muy sencilla mediante la cual vamos codificando los datos más relevantes del Cv. Los datos que se introducen generan unos “TAGs” que codifican el Cv en concreto.

El documento físico se escanea y posteriormente se elimina para evitar el exceso de documentación en papel dentro de nuestro departamento. El documento electrónico que se genera se nombra con el TAG resultante de la codificación.

En el momento de necesitar un perfil determinado se llevaría a cabo la búsqueda. Como hemos mencionado se codifican diferentes datos de interés, pero nunca el NOMBRE, ya que es una casilla que ni si quiera aparece.

Como resultado de la búsqueda se mostrarán diferentes TAGs. Con ese código se podrá acceder al curriculum escaneado para poder contactar con el candidato.

Se trata de una herramienta muy sencilla, que busca sumarse a las diferentes medidas, procedimientos, políticas y formas de trabajo neutrales que llevamos a cabo desde el departamento de Recursos Humanos de GSK Aranda.

Este sería un ejemplo de las casillas que deben rellenar para codificar el CV,

| A          | B  | C           | E            | G                  | H                        | J                 | L          | N                     | P                       | R                  | T                       | V                      | X                       |
|------------|--|-------------|--------------|--------------------|--------------------------|-------------------|------------|-----------------------|-------------------------|--------------------|-------------------------|------------------------|-------------------------|
| Introduce  | DNI<br><small>Formato: 123456789</small> | Fecha<br>CV | Discapacidad | Apellidos          | Titulación               | Otras Formaciones | Inglés     | Perfil 1º para GSK    | Experiencia en perfil 1 | Perfil 2º para GSK | Experiencia en perfil 2 | Perfil 3º para GSK     | Experiencia en perfil 3 |
| BestSearch |  | 2016        | No           | Miranda Herrero    | Ingl Informática         |                   | B1 (medio) | Otros: Admin, RH, EHS | No                      | Lider de Turno     | No                      |                        |                         |
| BestSearch |  | 2016        | No           | Schuffelmann Arauz | Ingen. Organ. Industrial | Máster Ing        | B1 (medio) | Técnico Producción    | No                      | Lider de Turno     | No                      | Logística, Planificaci | No                      |
| BestSearch |  | 2016        | No           | Gonzalez Gonzalez  | Ing. Química             |                   | B1 (medio) | Técnico Producción    | No                      | Lider de Turno     | No                      |                        |                         |
| BestSearch |  | 2016        | No           | Baños de Gracia    | Otros Ciclos Formativos  |                   |            |                       |                         |                    |                         |                        |                         |

y este el código resultante que pasará a ser el nombre del documento escaneado.

| Z   |
|---|
| <b>Nombre del documento: copiar y pegar</b>                           |
| 2016_Miranda Herrero_B1_Varios_ExpNo_LT_ExpNo__                       |
| 2016_Schuffelmann Arauz_IngOrg_MástIng_B1_TecPR_ExpNo_LT_ExpNo__ExpNo |
| 2016_Gonzalez Gonzalez_IngQui_B1_TecPR_ExpNo_LT_ExpNo__               |
| 2016_Baños de Gracia  |
| 2016_Marcos Barbero_A1_PPA_ExpSí_PPF_ExpSí__                          |
| 2016_Mate Manrique_Carret_B1_Elect_ExpSí_PPA_ExpNo_PPF_ExpNo          |
| 2016_Lorenzo Esteban_A1_LT_ExpNo__ExpNo_TecPR_ExpNo                   |
| 2016_Sastre Viyuela_B1_QA_ExpSí_LT_ExpNo__ExpNo                       |
| 2016_Novo Diez_B1_TecPR_ExpNo_LT_ExpNo__ExpNo                         |
| 2016_Alamo Cano_B1_TecPR_ExpNo_LT_ExpNo__ExpNo                        |



|  |                    |
|--|--------------------|
| <b>Nombre de la Medida: Equipo de Trabajo para la Igualdad</b>   | <b>Código: M_9</b> |
| <b>OBJETIVO</b>  |                    |
| <p>Creación de un Equipo de Trabajo para la Igualdad con representantes de diferentes departamentos. Este Equipo está compuesto por representantes de los trabajadores, por la responsable del departamento de comunicación, por el director de recursos humanos y por otra persona del mismo departamento. Tenemos además un representante del Equipo de Trabajo de Aranda en la Comisión de Igualdad de Madrid.</p> <p>Dicha Comisión está compuesta por diferentes personas de todos los negocios de GSK que trabajan y unen sus fuerzas con el objetivo de llevar a cabo las diferentes medidas en materia de igualdad y para posicionar interna y externamente a GSK como empresa comprometida con la Igualdad y la Diversidad.</p> <p>Esta figura de nexo será también el vínculo de la fábrica de Aranda en materia de acoso sexual o por razón de sexo. En el momento en que haya alguna denuncia de este tipo, los empleados sabrán que pueden dirigirse a esta persona y, de manera anónima, se escalará el caso al Comité de Igualdad para su posterior investigación.</p> <p>Dentro de esta Comisión contamos también con el soporte de una Agente en Igualdad, específicamente formada y conocedora de la materia, que ha accedido a darnos soporte en la elaboración, diseño e implantación de las medidas puestas en marcha desde GSK Aranda.</p> |                    |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>   |                    |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>↪ La diversidad en la composición del Equipo de Trabajo, permitirá recoger la opinión y sugerencias de toda la organización en esta materia.</li> <li>↪ Realizará una divulgación adecuada de las medidas</li> <li>↪ Ayudará en la correcta implantación de las medidas.</li> <li>↪ Seguimiento y control de eficacia de nuestras medidas.</li> <li>↪ Una vez publicada la convocatoria de solicitud del Distintivo, preparará el dossier con toda la información/documentación solicitada por el Ministerio. Este equipo pretende ser una muestra representativa de la diversidad de personas en GSK y estará compuesta por nueve miembros, dos de los cuales serán permanentes y cinco rotarán con una periodicidad bienal.</li> <li>↪ Desde la Comisión de Igualdad instaurada en Madrid se tratarán todos los asuntos relacionados con igualdad y diversidad que se planteen en el seno de los diferentes negocios, se pondrán en común las medidas y los avances que presentes los diferentes equipos de trabajo.</li> <li>↪ Esta Comisión absorberá también los temas relacionados con el acoso y la discriminación.</li> </ul>   |                    |

|   |  |                            |                    |   |             |  |   |      |   |       |  |      |  |  |  |
|---|--|----------------------------|--------------------|---|-------------|--|---|------|---|-------|--|------|--|--|--|
| Objetivos Operativos  |  | Destinatarios              |                    |   |             |  |   |      |   |       |  |      |  |  |  |
| <input checked="" type="checkbox"/> Desarrollo y Formación<br><input checked="" type="checkbox"/> Conciliación<br><input checked="" type="checkbox"/> Salud y Bienestar<br><input checked="" type="checkbox"/> Prevención del Acoso<br><input checked="" type="checkbox"/> Responsabilidad Social Corporativa |  | Todos los empleados de GSK |                    |   |             |  |   |      |   |       |  |      |  |  |  |
| Ámbito Temporal   | Impacto en Materia de Igualdad   | Indicadores Asociados      |                    |   |             |  |   |      |   |       |  |      |  |  |  |
| <table border="1"> <tr><td>Largo Plazo</td><td></td></tr> <tr><td>Medio Plazo</td><td>✓</td></tr> <tr><td>Corto Plazo</td><td></td></tr> </table>   | Largo Plazo  |                            | Medio Plazo        | ✓ | Corto Plazo |  | <table border="1"> <tr><td>Alto</td><td>✓</td></tr> <tr><td>Medio</td><td></td></tr> <tr><td>Bajo</td><td></td></tr> </table> | Alto | ✓ | Medio |  | Bajo |  | -Actas de las reuniones de la comisión<br>-Grado de satisfacción de los empleados por la implantación de esta medida |  |
| Largo Plazo   |  |                            |                    |   |             |  |   |      |   |       |  |      |  |  |  |
| Medio Plazo   | ✓  |                            |                    |   |             |  |   |      |   |       |  |      |  |  |  |
| Corto Plazo   |  |                            |                    |   |             |  |   |      |   |       |  |      |  |  |  |
| Alto  | ✓  |                            |                    |   |             |  |   |      |   |       |  |      |  |  |  |
| Medio   |  |                            |                    |   |             |  |   |      |   |       |  |      |  |  |  |
| Bajo  |  |                            |                    |   |             |  |   |      |   |       |  |      |  |  |  |
| Responsable de la Implantación  | Colaboradores Necesarios   |                            | Fecha Implantación |   |             |  |   |      |   |       |  |      |  |  |  |
| Todos los miembros del equipo de trabajo  | > Miembros del Comité de Igualdad                                      |                            | Ya implantado      |   |             |  |   |      |   |       |  |      |  |  |  |
| Tiempo y Recursos   |  |                            |                    |   |             |  |   |      |   |       |  |      |  |  |  |
| Duración  | Prolongada en el tiempo  |                            |                    |   |             |  |   |      |   |       |  |      |  |  |  |
| Coste   | 0  |                            |                    |   |             |  |   |      |   |       |  |      |  |  |  |
| Recursos  | <input checked="" type="checkbox"/> Implantación con Recursos Internos |                            |                    |   |             |  |   |      |   |       |  |      |  |  |  |



|  |  |                              |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |
|--|--|------------------------------|-------------|--|-------------|---|---|------|--|-------|---|------|--|---|
| <b>Nombre de la Medida: Espacio WEB “Igualdad en GSK”</b>  |  | <b>Código: M_10</b>          |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |
| <b>OBJETIVO</b>  |  |                              |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |
| Mejorar el espacio existente en la intranet sobre Igualdad en GSK Aranda, de manera que éste sirva como invitación a todos los empleados en la participación activa de nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades y la diversidad.  |  |                              |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>   |  |                              |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>↪ Diseñar un espacio web atractivo e intuitivo en nuestra intranet, destinado a la Igualdad y la Diversidad en GSK Aranda, que permita a todos los empleados encontrar fácilmente la información que precise en esta materia y que invite a establecer un flujo real y bidireccional de comunicación en esta materia.</li> <li>↪ Actualizar el espacio web con la información más relevante de la empresa y nuestra sociedad en esta materia de igualdad (novedades, eventos, noticias de prensa).</li> <li>↪ Cualquier intervención será mantenida confidencialmente si así lo desea el empleado.</li> <li>↪ La gestión del espacio será responsabilidad de la Responsable de Comunicación en concreto y del Equipo de Trabajo para la Igualdad</li> </ul> |  |                              |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |
| <b>Objetivos Operativos</b>  |  | <b>Destinatarios</b>         |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |
| <input checked="" type="checkbox"/> Comunicación   |  | Todos los empleados          |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |
| <b>Ámbito Temporal</b>   | <b>Impacto en Materia de Igualdad</b>                                  | <b>Indicadores Asociados</b> |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |
| <table border="1"> <tr><td>Largo Plazo</td><td></td></tr> <tr><td>Medio Plazo</td><td></td></tr> <tr><td>Corto Plazo</td><td>✓</td></tr> </table>  | Largo Plazo  |                              | Medio Plazo |  | Corto Plazo | ✓ | <table border="1"> <tr><td>Alto</td><td></td></tr> <tr><td>Medio</td><td>✓</td></tr> <tr><td>Bajo</td><td></td></tr> </table> | Alto |  | Medio | ✓ | Bajo |  | -Número de visitas al espacio web.<br>-Número y contenido de las sugerencias y comentarios recibidos. |
| Largo Plazo  |  |                              |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |
| Medio Plazo  |  |                              |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |
| Corto Plazo  | ✓  |                              |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |
| Alto   |  |                              |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |
| Medio  | ✓  |                              |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |
| Bajo   |  |                              |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |
| <b>Responsable de la Implantación</b>  | <b>Colaboradores Necesarios</b>  | <b>Fecha Implantación</b>    |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |
| Equipo de Trabajo para la Igualdad y en concreto la responsable de Comunicación (Cristina Fernandez)   | Ninguno  | 2º Trimestre 2017            |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |
| <b>Tiempo y Recursos</b>   |  |                              |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |
| <b>Duración</b>  | Prolongada en el tiempo  |                              |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |
| <b>Coste</b>   | 0  |                              |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |
| <b>Recursos</b>  | <input checked="" type="checkbox"/> Implantación con Recursos Internos |                              |             |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |   |

|  |  |                              |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                            |
|--|--|------------------------------|-------------|---|-------------|--|---|------|--|-------|---|------|--|----------------------------|
| <b>Nombre de la Medida: Formación y Sensibilización en Igualdad</b>  |  | <b>Código: M_11</b>          |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                            |
| <b>OBJETIVO</b>  |  |                              |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                            |
| Creación de un curso online sobre Igualdad y Diversidad cuya acreditación será obligatoria para todos los empleados, de manera que aseguremos que todos conocen el compromiso de la compañía con esta materia.   |  |                              |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                            |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>   |  |                              |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>↪ Diseñar y elaborar un curso online utilizando la herramienta corporativa de eLearning con los aspectos más destacados en materia de igualdad y diversidad en GSK.</li> <li>↪ La finalidad del curso es sensibilizar en esta materia a la comunidad GSK Aranda.</li> <li>↪ La acreditación será obligatoria para todos los empleados de GSK Aranda</li> <li>↪ La herramienta dará la oportunidad de transmitir la opinión personal, sugerencias, inquietudes y aportaciones en esta materia.</li> <li>↪ Incorporación del curso al conjunto de acreditaciones necesarias para los nuevos empleados.</li> </ul> |  |                              |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                            |
| <b>Objetivos Operativos</b>  |  | <b>Destinatarios</b>         |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                            |
| <input checked="" type="checkbox"/> Comunicación<br><input checked="" type="checkbox"/> Desarrollo y Formación   |  | Todos los empleados          |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                            |
| <b>Ámbito Temporal</b>   | <b>Impacto en Materia de Igualdad</b>                                  | <b>Indicadores Asociados</b> |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                            |
| <table border="1"> <tr><td>Largo Plazo</td><td></td></tr> <tr><td>Medio Plazo</td><td style="text-align: center;">✓</td></tr> <tr><td>Corto Plazo</td><td></td></tr> </table>  | Largo Plazo  |                              | Medio Plazo | ✓ | Corto Plazo |  | <table border="1"> <tr><td>Alto</td><td></td></tr> <tr><td>Medio</td><td style="text-align: center;">✓</td></tr> <tr><td>Bajo</td><td></td></tr> </table> | Alto |  | Medio | ✓ | Bajo |  | Registro de acreditaciones |
| Largo Plazo  |  |                              |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                            |
| Medio Plazo  | ✓  |                              |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                            |
| Corto Plazo  |  |                              |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                            |
| Alto   |  |                              |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                            |
| Medio  | ✓  |                              |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                            |
| Bajo   |  |                              |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                            |
| <b>Responsable de la Implantación</b>  | <b>Colaboradores Necesarios</b>  | <b>Fecha Implantación</b>    |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                            |
| Equipo de Trabajo para la Igualdad   | Ninguno  | 2º Trimestre 2017            |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                            |
| <b>Tiempo y Recursos</b>   |  |                              |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                            |
| <b>Duración</b>  | Prolongada en el tiempo  |                              |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                            |
| <b>Coste</b>   | 0  |                              |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                            |
| <b>Recursos</b>  | <input checked="" type="checkbox"/> Implantación con Recursos Internos |                              |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                            |

| Nombre de la Medida: <b>Agente en Igualdad</b>  |  | Código: <b>M_12</b>          |             |                                     |             |                          |   |      |                          |       |                                     |      |                          |   |
|---|--|------------------------------|-------------|-------------------------------------|-------------|--------------------------|---|------|--------------------------|-------|-------------------------------------|------|--------------------------|---|
| <b>OBJETIVO</b>   |  |                              |             |                                     |             |                          |   |      |                          |       |                                     |      |                          |   |
| <p>Para poder contar con una persona experta en materia de igualdad, nos hemos puesto en contacto con la Agente de Igualdad de nuestra sede localizada en Tres Cantos, la cual pertenece a la Comisión de Igualdad. Esta persona ha sido instruida específicamente en materia de igualdad y nos proporcionará sus conocimientos y su experiencia para enfocar adecuadamente el diseño del plan y las diferentes medidas.</p>  |  |                              |             |                                     |             |                          |   |      |                          |       |                                     |      |                          |   |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>  |  |                              |             |                                     |             |                          |   |      |                          |       |                                     |      |                          |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>↪ La agente de Igualdad realizó el curso de “EXPERTO EN AGENTE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES”, organizado por Ibecon y el Centro Superior de Estudios Universitarios La Salle.</li> <li>↪ Las sesiones del curso cubrieron un total de 300h (30 créditos de formación), contando con los siguientes módulos:             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Género e Igualdad: Marco Conceptual.</li> <li>• La contextualización de la situación actual de la mujer</li> <li>• Políticas Institucionales para la Igualdad entre mujeres y hombres</li> <li>• La figura profesional del agente de igualdad</li> <li>• Intervención en contextos específicos, Violencia contra las mujeres</li> <li>• Diseño y Evaluación de Programas y Proyectos de Igualdad con perspectiva de género</li> </ul> </li> </ul> |  |                              |             |                                     |             |                          |   |      |                          |       |                                     |      |                          |   |
| <b>Objetivos Operativos</b>   |  | <b>Destinatarios</b>         |             |                                     |             |                          |   |      |                          |       |                                     |      |                          |   |
| <input checked="" type="checkbox"/> Comunicación<br><input checked="" type="checkbox"/> Desarrollo y Formación<br><input checked="" type="checkbox"/> Responsabilidad Social Corporativa  |  | Todos los empleados          |             |                                     |             |                          |   |      |                          |       |                                     |      |                          |   |
| <b>Ámbito Temporal</b>  | <b>Impacto en Materia de Igualdad</b>                                  | <b>Indicadores Asociados</b> |             |                                     |             |                          |   |      |                          |       |                                     |      |                          |   |
| <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>Largo Plazo</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Medio Plazo</td> <td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Corto Plazo</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>   | Largo Plazo  | <input type="checkbox"/>     | Medio Plazo | <input checked="" type="checkbox"/> | Corto Plazo | <input type="checkbox"/> | <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>Alto</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Medio</td> <td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Bajo</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </table> | Alto | <input type="checkbox"/> | Medio | <input checked="" type="checkbox"/> | Bajo | <input type="checkbox"/> | Medidas que hayan sido redefinidas y/o rediseñadas gracias al soporte de esta persona |
| Largo Plazo   | <input type="checkbox"/>   |                              |             |                                     |             |                          |   |      |                          |       |                                     |      |                          |   |
| Medio Plazo   | <input checked="" type="checkbox"/>                                    |                              |             |                                     |             |                          |   |      |                          |       |                                     |      |                          |   |
| Corto Plazo   | <input type="checkbox"/>   |                              |             |                                     |             |                          |   |      |                          |       |                                     |      |                          |   |
| Alto  | <input type="checkbox"/>   |                              |             |                                     |             |                          |   |      |                          |       |                                     |      |                          |   |
| Medio   | <input checked="" type="checkbox"/>                                    |                              |             |                                     |             |                          |   |      |                          |       |                                     |      |                          |   |
| Bajo  | <input type="checkbox"/>   |                              |             |                                     |             |                          |   |      |                          |       |                                     |      |                          |   |
| <b>Responsable de la Implantación</b>   | <b>Colaboradores Necesarios</b>  | <b>Fecha Implantación</b>    |             |                                     |             |                          |   |      |                          |       |                                     |      |                          |   |
| Equipo de Trabajo para la Igualdad y la propia Agente de Igualdad   | Ninguno  | Ya implantada                |             |                                     |             |                          |   |      |                          |       |                                     |      |                          |   |
| <b>Tiempo y Recursos</b>  |  |                              |             |                                     |             |                          |   |      |                          |       |                                     |      |                          |   |
| <b>Duración</b>   | Prolongada en el tiempo  |                              |             |                                     |             |                          |   |      |                          |       |                                     |      |                          |   |
| <b>Coste</b>  | 0  |                              |             |                                     |             |                          |   |      |                          |       |                                     |      |                          |   |
| <b>Recursos</b>   | <input checked="" type="checkbox"/> Implantación con Recursos Internos |                              |             |                                     |             |                          |   |      |                          |       |                                     |      |                          |   |

| Nombre de la Medida: <b>Programa de inducción para Responsables</b>   |  | Código: <b>M_13</b>          |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |  |
|---|--|------------------------------|-------------|---|-------------|--|---|------|--|-------|---|------|--|--|
| <b>OBJETIVO</b>   |  |                              |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |  |
| <p>Incluir un apartado sobre Igualdad y Diversidad dentro del programa de inducción de los Responsables de nuestra organización.</p> <p>Con ello se pretende sensibilizar y dar a conocer la relevancia de tomar decisiones teniendo en cuenta la diversidad y la igualdad de oportunidades como principio estratégico de nuestra compañía y como clave para que los equipos de trabajo funcionen mejor.</p>  |  |                              |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |  |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>  |  |                              |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>↪ Programa orientado a entrenar en los procesos de RRHH a todos los managers de GSK España.</li> <li>↪ A través del mismo se pretende formar en todas las políticas y compromisos que adquiere el empleado cuando comienza a gestionar equipos.</li> <li>↪ Los módulos del programa serán construidos por RRHH.</li> <li>↪ Existirá una primera fase de lanzamiento para todos los responsables, tras la cual el programa quedará incluido en el proceso de inducción de nuevos managers.</li> </ul> |  |                              |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |  |
| <b>Objetivos Operativos</b>   |  | <b>Destinatarios</b>         |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |  |
| <input checked="" type="checkbox"/> Desarrollo y Formación<br><input checked="" type="checkbox"/> Responsabilidad Social Corporativa  |  | Todos los responsables       |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |  |
| <b>Ámbito Temporal</b>  | <b>Impacto en Materia de Igualdad</b>                                  | <b>Indicadores Asociados</b> |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |  |
| <table border="1"> <tr><td>Largo Plazo</td><td></td></tr> <tr><td>Medio Plazo</td><td style="text-align: center;">✓</td></tr> <tr><td>Corto Plazo</td><td></td></tr> </table>   | Largo Plazo  |                              | Medio Plazo | ✓ | Corto Plazo |  | <table border="1"> <tr><td>Alto</td><td></td></tr> <tr><td>Medio</td><td style="text-align: center;">✓</td></tr> <tr><td>Bajo</td><td></td></tr> </table> | Alto |  | Medio | ✓ | Bajo |  | Número de managers acreditados en el programa. |
| Largo Plazo   |  |                              |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |  |
| Medio Plazo   | ✓  |                              |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |  |
| Corto Plazo   |  |                              |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |  |
| Alto  |  |                              |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |  |
| Medio   | ✓  |                              |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |  |
| Bajo  |  |                              |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |  |
| <b>Responsable de la Implantación</b>   | <b>Colaboradores Necesarios</b>  | <b>Fecha Implantación</b>    |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |  |
| Todo el departamento de Recursos Humanos  | Ninguno  | 3º Trimestre 2017            |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |  |
| <b>Tiempo y Recursos</b>  |  |                              |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |  |
| <b>Duración</b>   | Prolongada en el tiempo  |                              |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |  |
| <b>Coste</b>  | 0  |                              |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |  |
| <b>Recursos</b>   | <input checked="" type="checkbox"/> Implantación con Recursos Internos |                              |             |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |  |

|  |  |                              |                           |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                             |  |
|--|--|------------------------------|---------------------------|---|-------------|--|---|------|--|-------|---|------|--|-----------------------------|--|
| <b>Nombre de la Medida: Plan de Acogida</b>  |  | <b>Código: M_14</b>          |                           |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                             |  |
| <b>OBJETIVO</b>  |  |                              |                           |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                             |  |
| Incluir una sección sobre igualdad y diversidad dentro del material diseñado para la inducción de los nuevos empleados.  |  |                              |                           |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                             |  |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>   |  |                              |                           |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                             |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>↪ El "Plan de Acogida" o Formación de Inducción es presentado a todos los nuevos empleados de GSK en España.</li> <li>↪ Mediante este plan, los nuevos empleados quedarán acreditados en el conocimiento de las principales políticas y procesos de obligado cumplimiento en GSK.</li> <li>↪ La perspectiva de igualdad será incluida en este plan de manera específica, quedando claro desde un primer momento el compromiso bidireccional con esta materia.</li> <li>↪ Quedarán registradas dichas acreditaciones.</li> </ul> |  |                              |                           |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                             |  |
| <b>Objetivos Operativos</b>  |  | <b>Destinatarios</b>         |                           |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                             |  |
| <input checked="" type="checkbox"/> Desarrollo y Formación<br><input checked="" type="checkbox"/> Responsabilidad Social Corporativa   |  | Todos los nuevos empleados   |                           |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                             |  |
| <b>Ámbito Temporal</b>   | <b>Impacto en Materia de Igualdad</b>                                  | <b>Indicadores Asociados</b> |                           |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                             |  |
| <table border="1"> <tr><td>Largo Plazo</td><td></td></tr> <tr><td>Medio Plazo</td><td style="text-align: center;">✓</td></tr> <tr><td>Corto Plazo</td><td></td></tr> </table>  | Largo Plazo  |                              | Medio Plazo               | ✓ | Corto Plazo |  | <table border="1"> <tr><td>Alto</td><td></td></tr> <tr><td>Medio</td><td style="text-align: center;">✓</td></tr> <tr><td>Bajo</td><td></td></tr> </table> | Alto |  | Medio | ✓ | Bajo |  | Registro de acreditaciones. |  |
| Largo Plazo  |  |                              |                           |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                             |  |
| Medio Plazo  | ✓  |                              |                           |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                             |  |
| Corto Plazo  |  |                              |                           |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                             |  |
| Alto   |  |                              |                           |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                             |  |
| Medio  | ✓  |                              |                           |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                             |  |
| Bajo   |  |                              |                           |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                             |  |
| <b>Responsable de la Implantación</b>  | <b>Colaboradores Necesarios</b>  |                              | <b>Fecha Implantación</b> |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                             |  |
| Todo el departamento de Recursos Humanos   | Ninguno  |                              | 3º Trimestre 2017         |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                             |  |
| <b>Tiempo y Recursos</b>   |  |                              |                           |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                             |  |
| <b>Duración</b>  | Prolongada en el tiempo  |                              |                           |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                             |  |
| <b>Coste</b>   | 0  |                              |                           |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                             |  |
| <b>Recursos</b>  | <input checked="" type="checkbox"/> Implantación con Recursos Internos |                              |                           |   |             |  |   |      |  |       |   |      |  |                             |  |

|   |  |   |                           |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |  |  |
|---|--|---|---------------------------|--|-------------|---|---|------|--|-------|---|------|--|--|--|
| <b>Nombre de la Medida: Guía Nuevos Padres</b>  |  | <b>Código: M_15</b>                             |                           |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |  |  |
| <b>OBJETIVO</b>   |  |   |                           |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |  |  |
| Elaboración de un documento de lectura rápida que contenga las principales gestiones y opciones que desde el punto de vista laboral y administrativo tiene que tener en cuenta el nuevo padre/madre.  |  |   |                           |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |  |  |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>  |  |   |                           |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>↻ Identificación de la información más relevante en la situación indicada</li> <li>↻ Elaboración del documento por el departamento de Recursos Humanos</li> <li>↻ Revisión de dicho documento por la Comisión de Igualdad</li> <li>↻ Publicación del documento en la intranet</li> </ul> |  |   |                           |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |  |  |
| <b>Objetivos Operativos</b>   |  | <b>Destinatarios</b>                            |                           |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |  |  |
| <input checked="" type="checkbox"/> Desarrollo y Formación<br><input checked="" type="checkbox"/> Responsabilidad Social Corporativa<br><input checked="" type="checkbox"/> Conciliación  |  | Empleados de la fábrica que vayan a tener hijos |                           |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |  |  |
| <b>Ámbito Temporal</b>  | <b>Impacto en Materia de Igualdad</b>                                  | <b>Indicadores Asociados</b>                    |                           |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |  |  |
| <table border="1"> <tr><td>Largo Plazo</td><td></td></tr> <tr><td>Medio Plazo</td><td></td></tr> <tr><td>Corto Plazo</td><td>✓</td></tr> </table>   | Largo Plazo  |   | Medio Plazo               |  | Corto Plazo | ✓ | <table border="1"> <tr><td>Alto</td><td></td></tr> <tr><td>Medio</td><td>✓</td></tr> <tr><td>Bajo</td><td></td></tr> </table> | Alto |  | Medio | ✓ | Bajo |  | Grado de satisfacción de los empleados por la implantación de esta medida. |  |
| Largo Plazo   |  |   |                           |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |  |  |
| Medio Plazo   |  |   |                           |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |  |  |
| Corto Plazo   | ✓  |   |                           |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |  |  |
| Alto  |  |   |                           |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |  |  |
| Medio   | ✓  |   |                           |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |  |  |
| Bajo  |  |   |                           |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |  |  |
| <b>Responsable de la Implantación</b>   | <b>Colaboradores Necesarios</b>  |   | <b>Fecha Implantación</b> |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |  |  |
| Todo el departamento de Recursos Humanos  | Equipo de Trabajo para la Igualdad                                     |   | 4º Trimestre 2017         |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |  |  |
| <b>Tiempo y Recursos</b>  |  |   |                           |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |  |  |
| <b>Duración</b>   | Prolongada en el tiempo  |   |                           |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |  |  |
| <b>Coste</b>  | 0  |   |                           |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |  |  |
| <b>Recursos</b>   | <input checked="" type="checkbox"/> Implantación con Recursos Internos |   |                           |  |             |   |   |      |  |       |   |      |  |  |  |

