I Plan de Igualdad

Boston Scientific Ibérica SAU

11822189M DANIEL CASILLAS (R: A80401821)

Firmado digitalmente por 11822189M DANIEL CASILLAS (R: A80401821)
Fecha: 2022.06.14 08:46:08 +02'00'

DOCUMENTO:

I PLAN DE IGUALDAD

BOSTON SCIENTIFIC IBÉRICA SAU

FECHA:
21/12/2021

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN....3
2. AMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL....4
3. VIGENCIA....4
4. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES....4
5. ESTUDIO DIAGNÓSTICO....5
   - METODOLOGÍA....5
   - DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA Y CLASIFICACIÓN PROFESIONA....7
   - PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN....13
   - PROMOCIÓN....16
   - FORMACIÓN....17
   - CONDICIONES DE TRABAJO Y EL EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL....20
   - PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.... 30
   - RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA....32
   - INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA 34
   - COMUNICACIÓN Y LENGUAJE.... 34
   - Anexo 1. Cuestionario a la plantilla....35
   - Anexo 2. Cuestionario a la RLPT....68
6. PLAN DE IGUALDAD....70
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN....84
8. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO....87
9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN....90
10. FIRMAS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA....90

INTRODUCCIÓN

Boston Scientific Ibérica SAU es una empresa que desarrolla, fabrica y comercializa dispositivos médicos. Tiene como misión transformar vidas mediante soluciones médicas innovadoras que mejoran la salud de pacientes de todo el mundo.

En la actualidad, en España tiene una plantilla de 364 personas, 151 hombres y 213 mujeres.

Trabajan en estrecha colaboración con profesionales sanitarios en seis áreas de negocio, endoscopia, cardiología intervencionista, neuromodulación, intervenciones periféricas, control del ritmo cardiaco, y urología y salud pélvica, a fin de desarrollar una extensa cartera de innovaciones que permitan mejorar los resultados, reducir los costes, aumentar la eficacia y ayudar a las personas en más lugares de todo el mundo a disfrutar de vidas más longevas y saludables.

Boston Scientific tiene presencia en más de cien países, un catálogo de alrededor de trece mil productos que posibilita tratar a 22 millones de pacientes cada año.

Compromiso de Boston Scientific con la diversidad, igualdad y la conciliación personal y profesional

Boston Scientific Ibérica asume el compromiso de promover un entorno de trabajo libre de discriminación por razón de sexo, raza, ideología, religión, orientación sexual, edad, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social, y en el que se respete y valore la diversidad. Uno de los pasos visibles es este plan de igualdad, que constata el trabajo en el fomento de la igualdad de oportunidades y marca las líneas de trabajo a futuro.

ÁMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL.

El Plan de igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras de Boston Scientific Ibérica SAU en España.

VIGENCIA

El presente acuerdo tendrá una vigencia de cuatro años, comprendidos entre diciembre de 2021 y diciembre de 2025.

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

La Comisión negociadora se conformó el pasado 4 de marzo de 2020, y está compuesta por las siguientes personas:

Por la representación de la empresa:

Dª Rocio Casado

D. Carlos Sabrido

Por la RLPT:

Dª Rosa Domínguez

D. Gustavo Torremocha

ESTUDIO DIAGNÓSTICO

METODOLOGÍA

La metodología utilizada para la realización del estudio diagnóstico en Boston Scientific Ibérica SAU (Boston), sigue las pautas establecidas en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y las guías y manuales relacionados elaborados por el Ministerio correspondiente.

El proceso de diagnóstico se ha desarrollado de acuerdo con las siguientes fases:

- **Análisis previo de legislación aplicable**: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, Convenio colectivo de aplicación y RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- **Entrevista de investigación**: con las áreas/personas implicadas en el proyecto de igualdad.
- **Análisis de la documentación aportada**: Convenio Colectivo estatal de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos, organigrama de la empresa, así como datos cualitativos de las áreas de estudio.

  Análisis de datos cuantitativos aportados por la empresa, relativos a composición de la plantilla, distribución por categorías profesionales, edad, tipo de contrato, antigüedad, incorporaciones y bajas, formación, bandas salariales y otros, todos ellos segmentados por sexo.

- **La voz de la plantilla**: se ha realizado un cuestionario a la plantilla, en formato online, garantizando el anonimato en todo momento. El análisis de resultados se ha realizado por una consultora externa a la empresa.

- **La voz de la RLPT**: se ha realizado una encuesta al Comité de empresa para conocer su percepción de la igualdad en las distintas áreas de la empresa.

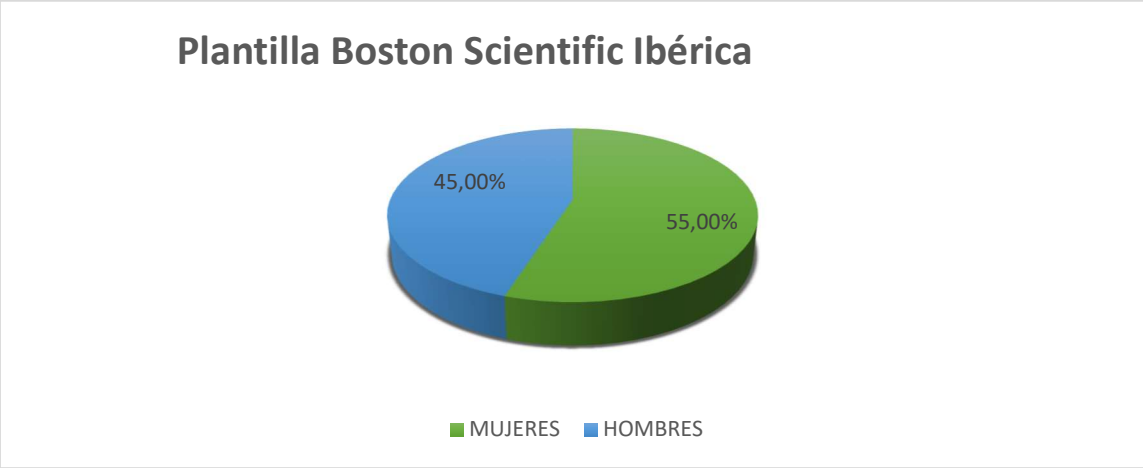
- **Elaboración del informe de diagnóstico de igualdad**. A partir del análisis de la información recopilada, se han elaborado las conclusiones correspondientes a cada tema tratado.
  Se ha realizado un análisis detallado de la situación actual de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Boston, de acuerdo con los requerimientos del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
  Se han considerado las siguientes áreas de estudio, consensuadas en el seno de la Comisión negociadora:
    - Clasificación profesional
    - Selección y Contratación
    - Promoción profesional
    - Formación
    - Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial
    - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
    - Retribución
    - Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
    - Infrarrepresentación femenina
    - Comunicación y lenguaje (Como estudio transversal a todas ellas)

1. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1.1. DATOS Y ANÁLISIS

Distribución de la plantilla desagregada por sexo

	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
PERSONAS	159	55,01	130	44,99%	289

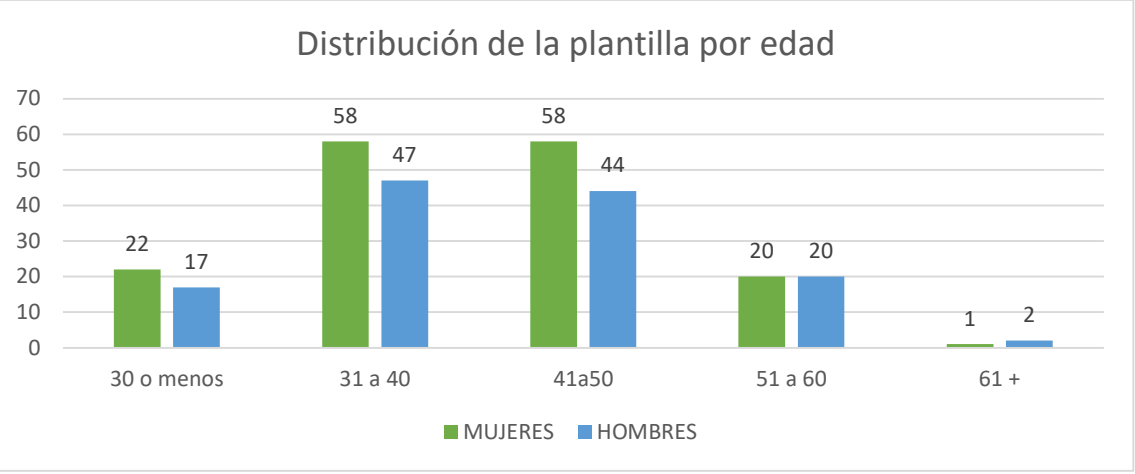


Boston Scientific Ibérica tiene una plantilla de 289 personas. Como se puede observar en el gráfico, las mujeres representan el 55,01% de la plantilla, (159mujeres), y los hombres el 44,99%, (130 hombres).

El porcentaje de presencia de mujeres y hombres en **la plantilla cumple** con la recomendación de 40/60% - 60/40%, recogida en **la Disposición adicional primera de la Ley de igualdad 3/2007, como presencia o proporción equilibrada entre mujeres y hombres** para cualquier grupo que se considere dentro de la empresa.

Distribución por edad

EDAD	MUJERES	%MT	%M	HOMBRES	%HT	%H	TOTAL	%TP
30 o menos	22	56%	14%	17	44%	13%	39	13,5%
31 a 40	58	55%	36,5%	47	45%	36%	105	36%
41 a 50	58	57%	36,5%	44	43%	34%	102	35%
51 a 60	20	50%	13%	20	50%	15,5%	40	14%
60 o más	1	33%	0,6%	2	67%	1,5%	3	1,5%
TOTAL	159	55%	100%	130	45%	100%	289	100%

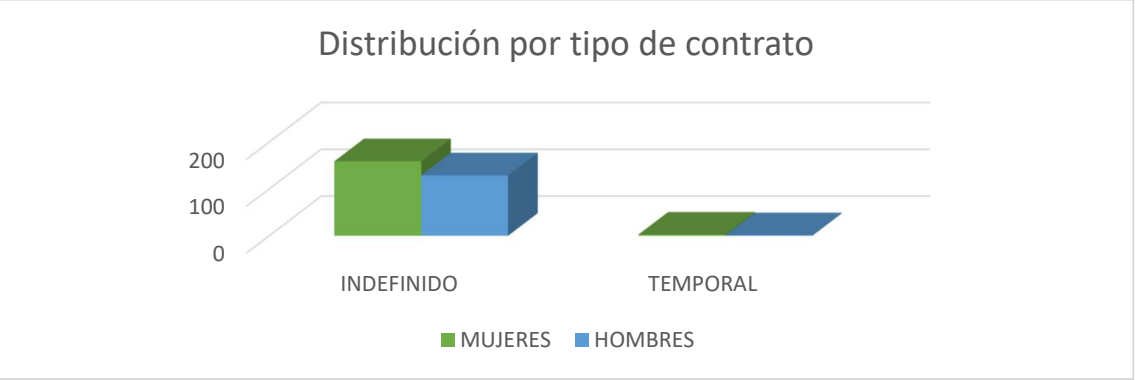


Estudiando la distribución por edad y teniendo en cuenta el equilibrio de la plantilla en cuanto a porcentaje de hombres y mujeres, podemos observar:

La empresa está conformada mayoritariamente por personas de treinta a cincuenta años, en estos tramos de edad se conserva la proporcionalidad observada en el total de plantilla. La franja de edad donde desciende la representatividad de mujeres es en la franja de más de 60 años, aunque no es representativo ya que se tratan de tres personas en total.

Distribución por tipo de contrato

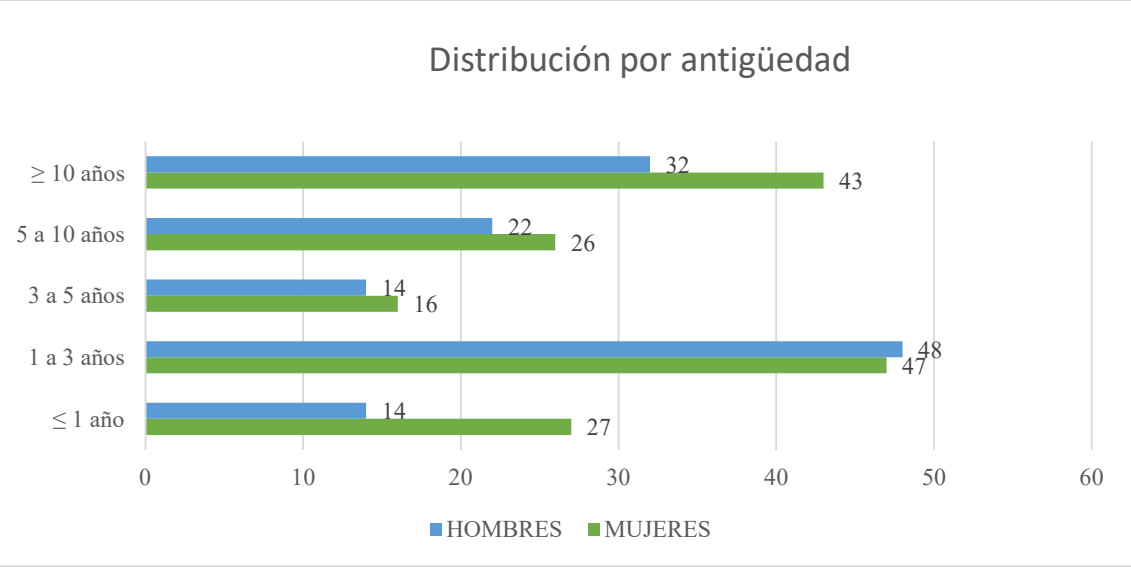
CONTRATO	MUJERES	%MT	%M	HOMBRES	%HT	%H	TOTAL	%TP
INDEFINIDO	159	55%	100%	129	45%	99,2%	288	99,7%
TEMPORAL	0	0%	0%	1	100%	0,8%	1	0,3%
PRÁCTICAS	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%
TOTAL	159	55%	100%	130	45%	100%	289	100%



Observamos la estabilidad de la plantilla, donde prácticamente no existe temporalidad.

Distribución por antigüedad en la empresa

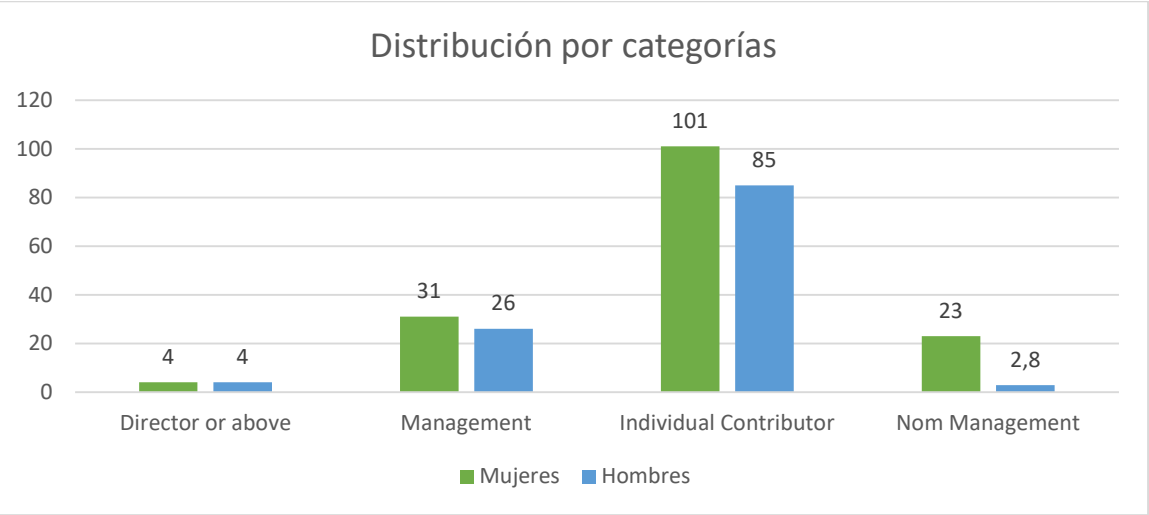
Antigüedad	MUJERES	%MT	%M	HOMBRES	%HT	%H	TOTAL	%TP
Menos de 1 año	27	66%	17%	14	34%	10,7%	47	14%
De 1 a 3 años	47	49%	29,5%	48	51%	37%	95	33%
De 3 a 5 años	16	53%	10%	14	47%	10,7%	30	10,4%
De 5 a 10 años	26	54%	16,4%	22	46%	17%	48	16,6%
Más de 10 años	43	57%	27,1%	32	43%	24,6%	75	26%
TOTAL	159	55%	100%	130	45%	100%	289	100%



Considerando datos de antigüedad, observamos que más de un 40% de la plantilla lleva más de 5 años en Boston Scientific, pero también más de un 40% lleva menos de 3 años en plantilla. En el último año ha habido más incorporaciones de mujeres que de hombres.

Distribución por categorías

CATEGORÍAS	MUJERES	%MT	%M	HOMBRES	%HT	%H	TOTAL	%TP
Director or above	4	50%	2,5%	4	50%	3%	8	2,8%
Management	31	54%	19,5%	26	46%	20%	57	19,7%
Individual Contributor	101	54%	63,5%	85	46%	65,4%	186	64,4%
Non Management	23	61%	14,5%	15	39%	11,6%	38	13,1%
Total	159	55%	100%	130	45%	100%	289	100%



En prácticamente todas las categorías hay más presencia de mujeres que hombres, en la categoría de Director or above hay el mismo número, en las categorías de Management e Individual Contributor se sigue conservando la proporcionalidad observada en la plantilla, y en la última, non Management las mujeres representan un 61% del total, siendo un porcentaje mayor al de la representatividad de plantilla.

Distribución por departamentos

Departamento	MUJERES	%MT	%M	HOMBRES	%HT	%H	TOTAL	%TP
Sales	76	48%	47,8%	83	52%	63,8%	159	55%
Marketing	25	63%	15,7%	15	37%	11,5%	40	13,8%
Fiscal	16	62%	10%	10	38%	7,7%	26	9%
Contracts	10	83%	6,3%	2	17%	1,5%	12	4.2%
Administrative Services	8	80%	5%	2	20%	1,5%	10	3,5%
Product Support	2	22%	1,3%	7	78%	5,4%	9	3,1%
Cross Family/Process Improvement	3	50%	1,9%	3	50%	2,3%	6	2,1%
Information Technology	2	33%	1,3%	4	67%	3%	6	2,1%
Legal and Regulatory	4	80%	2,5%	1	20%	0,9%	5	1,7%
Quality Assurance/Reliability	4	80%	2,5%	1	20%	0,9%	5	1,7%
Human Resources	5	100%	3,2%	0	0%	0%	5	1,7%
Engineering and Science	4	100%	2,5%	0	0%	0%	4	1,4%
Material and distribution	0	0%	0%	2	100%	1,5%	2	0,7%
TOTAL	159	55%	100%	130	45%	100%	289	100%

Analizando la plantilla por departamentos, observamos una distribución irregular por sexos en los mismos. Lo hombres tienen mayor presencia en los departamentos de Soporte de producto , (Product Support), tecnología de la información, (Information Technology), y Material y distribución , (material and distribution).

Las mujeres son mayoritarias en los colectivos de Ingeniería y ciencia, (Engineering and Science), recursos humanos, (human resources), garantía de calidad y confiabilidad, (Quality assurance/reliability), legal y regulatorio,(legal and Regulatory), servicios administrativos, (administrative services), contratos, (Contracts), fiscal y marketing.

Número de bajas y motivo de las mismas

BAJAS	MUJERES	%MT	%M	HOMBRES	%HT	%H	TOTAL	%TP
DESPIDO	3	50%	25%	3	50%	37,5%	6	30%
CESE VOLUNTARIO	7	64%	58,3%	4	36%	50%	11	55%
OTROS	2	67%	16,7%	1	33%	12,5%	3	15%
TOTAL	12	60%	100%	8	40%	100%	20	100%

Analizando estas bajas, observamos que un 60% corresponden a mujeres, cerca del porcentaje de representatividad del global de la plantilla. Del motivo de las mimas, resaltar que las bajas por cese voluntario el porcentaje de las solicitadas por mujeres es muy superior, por lo que se tendrá que poner el foco en la motivación, para potenciar la retención de talento en la empresa.

1.2. CONCLUSIONES

Como se ha podido observar a lo largo del estudio de la estructura de la plantilla en Boston Scientific, no se percibe que se priorice la presencia de hombres o mujeres en ningún área.

Boston Scientific tiene una plantilla de 289 personas, 159 mujeres y 130 hombres, lo que nos da una presencia equilibrada. Por la información aportada por la empresa nada hace pensar que exista sesgo de género en la clasificación profesional, al margen de la ocupación mayoritaria de algunos departamentos que responden al reparto de tareas que tradicionalmente se han desarrollado por mujeres.

Se observa una segregación vertical equilibrada, y una segregación horizontal con departamentos más feminizados o masculinizados, aunque son pocos los que tienen diferencias significativas.

Son más las mujeres las que solicitan un cese voluntario en la empresa, siendo este un punto a observar.

2. DIÁGNOSTICO SOBRE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

2.1. DATOS Y ANÁLISIS

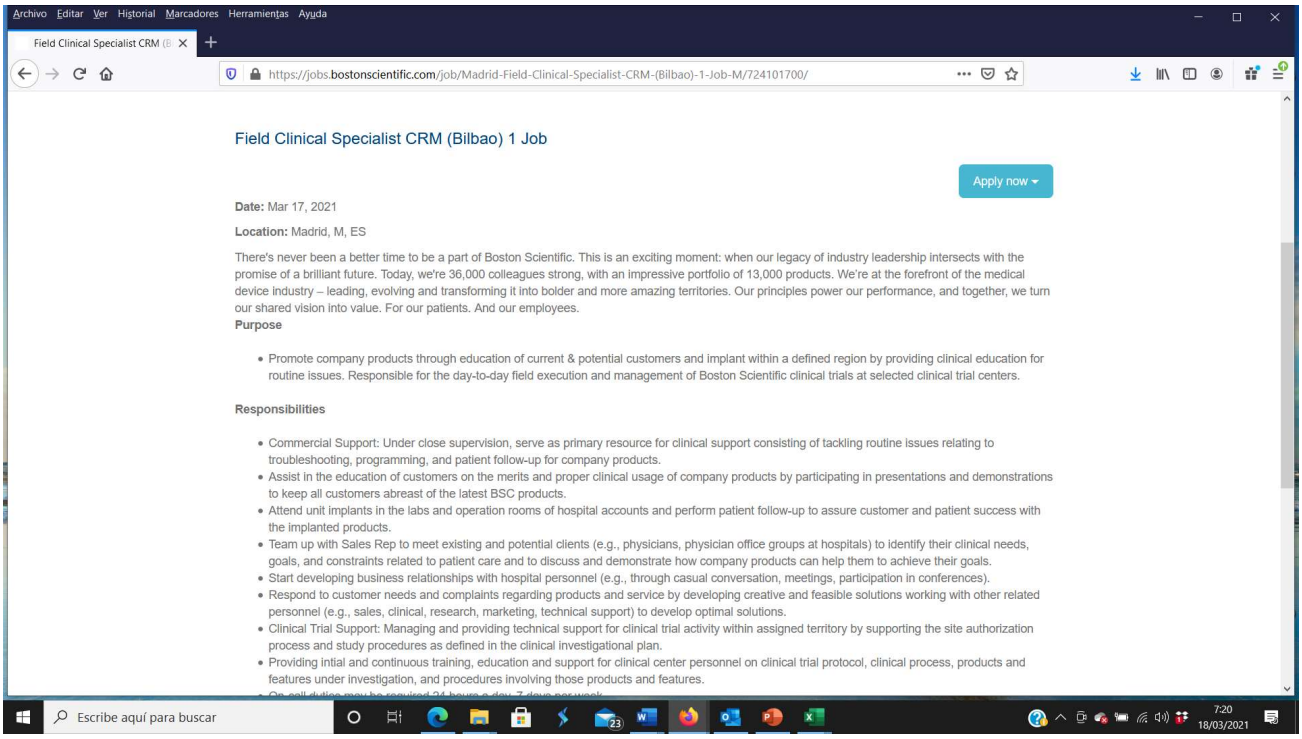
Información cualitativa

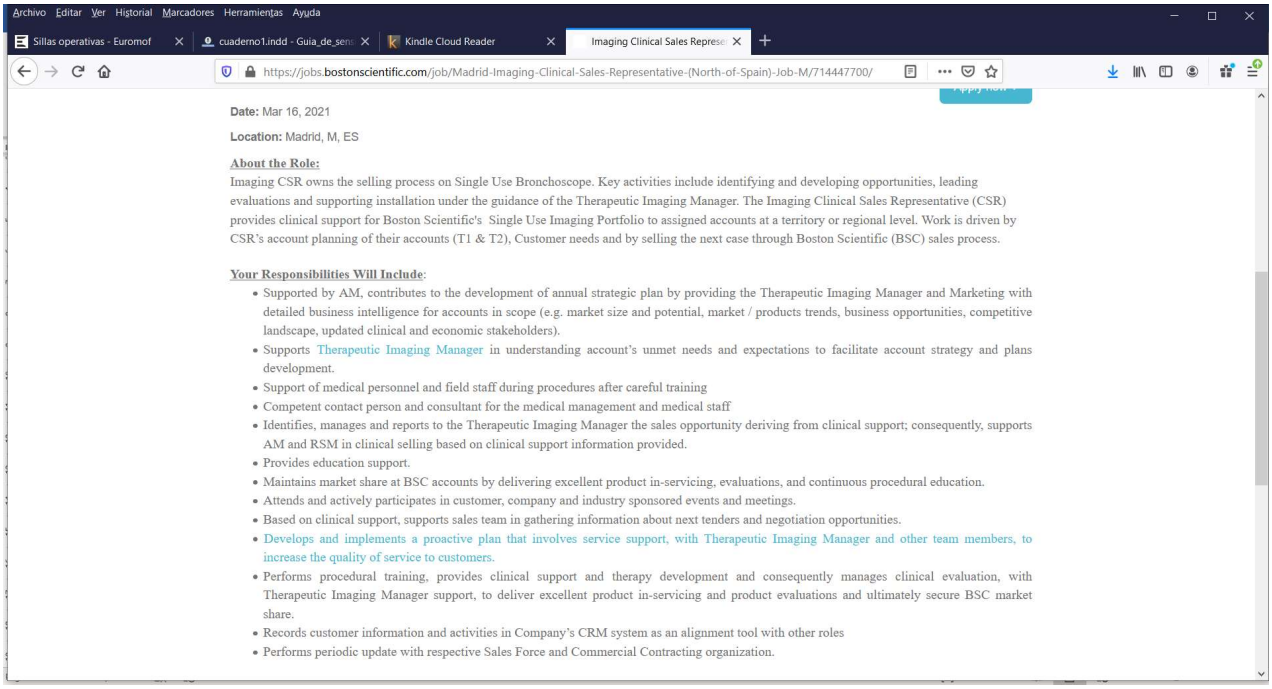
En Boston Scientific existe una descripción de puestos de trabajo, en la que consta requerimientos y desempeño.
Los puestos vacantes se publican en interno y externo a través de la web de Boston Scientific, publicaciones en Linkedin y comunicación a través de mailing interno a la plantilla.
https://jobs.bostonscientific.com/search/?createNewAlert=false&q=&locationsearch=&optionsFacetsDD_country=&optionsFacetsDD_department=&optionsFacetsDD_facility=
En los procesos de selección participan todas las personas interesadas.
Al inicio del proceso de selección se establece qué técnicas de selección se van a emplear, entrevistas, assessment…, dependiendo de las características del puesto a cubrir. En 2019 se ofertaron 56 puestos.

Información cuantitativa

Procesos	Métodos de búsqueda	Puestos necesarios	CV recibidos	Cv hombres	%HT	Cv Mujeres	%MT	Hombres contratados	Mujeres contratadas
Puesto A	*	1	51	30	39	21	41	0	1
Puesto B	*	1	59	32	61	23	39	0	1
Puesto C	*	1	86	30	36	55	64	1	0
Total		3	196	92	49	99	51	1	2

*Método de búsqueda: job posting, social media, referral

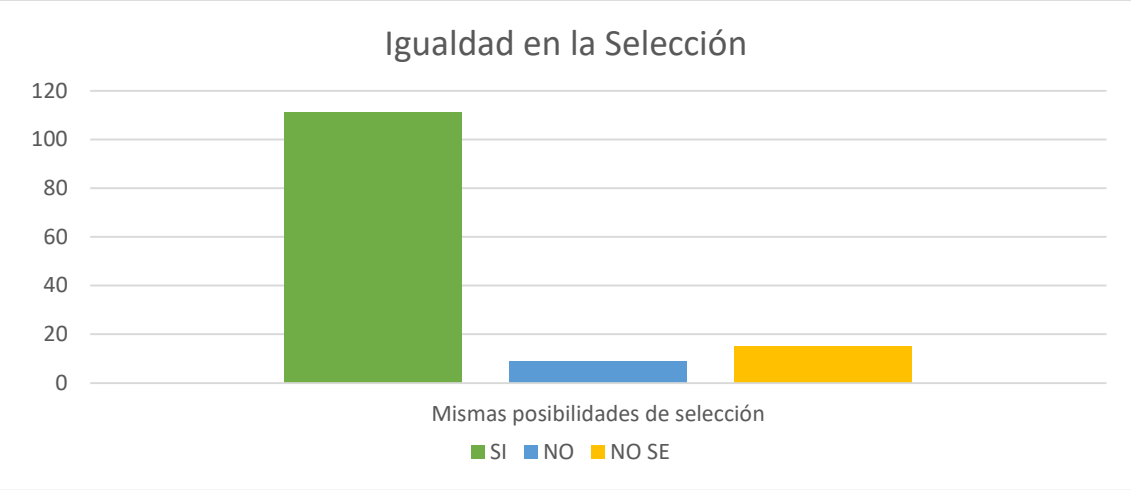




Se presentan a modo de evidencia las ofertas correspondientes a los puestos de "Imaging Clinical Sales Representative (North of Spain) Job" y "Field Clinical Specialist CRM (Bilbao) 1 Job" publicados el 16 y 17 de marzo de 2021.

A priori no se identifica ningún sesgo de género en el proceso establecido, si bien no se conocen los contenidos tratados en las entrevistas personales. Las ofertas están redactadas en inglés, utilizando un lenguaje neutro o masculino genérico y expresiones que denominan al grupo y no a la individualidad.
Desde el área de selección se trasmite que los procesos se gestionan desde la diversidad, la valía y las capacidades de las personas candidatas, buscando siempre a la mejor persona para cada puesto. La prioridad es mantener el equilibrio global de la compañía y no en cada proceso de selección.

La voz de la plantilla:
P.6 ¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso a los procesos de selección de BSC?



2.2. CONCLUSIONES

Después de revisar el procedimiento de selección e incorporación de personas y resto de evidencias documentales aportadas (ofertas de empleo, datos de incorporaciones, etc) nada hace pensar que existas sesgos de género en el proceso de selección. Se observa un elevado número de contrataciones de mujeres en los últimos años.

3. DIAGNÓSTICO SOBRE LA PROMOCIÓN

3.1. DATOS Y ANÁLISIS

Promoción interna

En Boston Scientific existe un proceso de evaluación denominado PDC (Performance Development Centre), es conocido por toda la plantilla y existe una plena participación por parte de las personas que trabajan en la compañía.
Se hace campaña de comunicación específica sobre este proceso y se hace con antelación suficiente al período de evaluación.
El departamento del Com&Ben hace seguimiento de las solicitudes de promoción, además de seguir el flujo de aprobaciones correspondientes.
Los puestos vacantes se comunican en la web de la empresa, intranet y comunicaciones por mail, que el equipo de Talen Acquisition envía a la plantilla. Las comunicaciones se realizan periódicamente.
Existen estudios internos de equidad y si se detecta alguna brecha, se establecen medidas. Por medio del programa LeadHer se trabaja para apoyar a las mujeres en su trayectoria profesional con múltiples acciones.
Desde la corporación se realizan encuestas de clima con datos desagregados por sexo.

Modalidades de promoción	MUJERES	%MT	HOMBRES	%HT	TOTAL	%TP
C.C. prueba objetiva	0	0	0	0	0	0
C.C. Dirección	1	100%	0	0	1	2%
C.C. Antigüedad	0	0	0	0	0	0
Incremento salarial sin C.C.	19	66%	10	34%	29	49%
Otros tipos	19	66%	10	34%	29	49%
Total	39	66%	20	34%	59	100%

Al observar la tabla anterior, podemos comprobar que las mujeres han tenido más promociones que los hombres, porcentualmente y en relación a la presencia de éstas en el global de la compañía.

Las modalidades más comunes de promoción son la de incremento salarial sin cambio de categoría.

3.2. CONCLUSIONES

Las promociones en 2019 se concentraron en un 66% entre mujeres y un 34% entre hombres, superando la diferencia porcentual observada en el global de la plantilla.
Las mujeres han tenido más promociones que los hombres.

4. DIAGNÓSTICO SOBRE LA FORMACIÓN

4.1. DATOS Y ANÁLISIS

Los datos analizados corresponden al Plan de formación 2019, en 2020 por circunstancias derivadas del COVID19 no ha sido representativo.
Se elabora un plan de formación anual donde se recogen las necesidades formativas detectadas en las reuniones con los diferentes Departamentos, o mediante la herramienta PDC, en la que se analizan los objetivos y desempeño de la plantilla.
Una vez detectadas las necesidades de formación, se establece un Plan anual que va de abril a marzo; el mismo se comunica al Comité de Empresa y en cascada de los managers a los colaboradores.
En función del tipo de formación puede ser para toda la plantilla, o para determinadas personas, aunque cualquier colaborador/a pueden solicitar asistencia si consideran que la formación puede ser útil para su desarrollo.
Las formaciones se desarrollan dentro de la jornada laboral, la mayoría son de carácter voluntario, excepto aquellas que están requeridas por ley (formación en PRL por ej.).
Las personas con decisión sobre la formación han recibido formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en la gestión de la diversidad en la empresa.

Datos cuantitativos

	MUJERES	%MT	HOMBRES	%HT	TOTAL
PERSONAS	291	61%	185	39%	486

Número de acciones formativas por modalidad de formación

MODALIDAD	MUJERES	%MT	HOMBRES	%HT	TOTAL
Presencial	157	72%	61	28%	218
Online	144	54%	124	46%	268
Total	291	61%	185	39%	486

Total de horas por cursos realizados

Hombres: 1.501 h 43%

Mujeres: 2.003 h 57%

Total: 3.504 h

Participación acciones formativas por empleados/as

ACCIONES FORMATIVAS	MUJERES	%MT	HOMBRES	%HT	TOTAL
Básico PRL	144	54%	122	46%	266
Gestión de conflictos	7	50%	7	50%	14
Insights CRM	7	47%	8	53%	15
ISO	11	69%	5	31%	16
Total	169	54%	142	46%	311

Formación desagregada por categoría y sexo

CATEGORÍA	MUJERES	%MT	HOMBRES	%HT	TOTAL
Director or above	6	50%	6	50%	12
Management	53	54%	45	46%	98
Individual Contributor	162	60%	106	40%	268
Non management	68	73%	25	27%	93
Total	289	61%	182	39%	471

Datos del cuestionario a la plantilla

P. 6 Consideras que en Boston Scientific:
¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?



4.2. CONCLUSIONES

Existe un plan de formación anual que da respuesta a las necesidades formativas identificadas. La gestión está debidamente planificada y procedimentada, y no se identifica ningún sesgo de género.

Hay consenso, por parte de la plantilla en que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de recibir formación en Boston Scientific, (el 93% de las personas encuestadas emiten una valoración positiva).
En estos dos últimos años no se han impartido acciones formativas específicamente relacionadas con la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres. Tampoco se incluyen contenidos relacionados con la prevención del acoso sexual o por motivos de sexo.

5. DIAGNÓSTICO SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EL EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

5.1. DATOS Y ANÁLISIS

Estudio cuantitativo

Tipo de jornada desagregada por sexo

Tipo de Jornada	Mujeres	%MT	Hombres	%HT	Total	%TP
Completa	155	54%	130	46%	285	98,6%
Reducida	4	100%	0	0	4	1,4%
Total	159	55%	130	45%	289	100%

La jornada reducida sólo se ha solicitado por parte de mujeres, a pesar de que entre la plantilla tanto hombres como mujeres tienen hijos menores.

Permisos retribuidos y no retribuidos y su utilización por sexo

Permiso	Mujeres	%MT	Hombres	%HT	Total
Maternidad	5	100%	0	0	5
Paternidad	0	0	8	100%	8
Lactancia	5	100%	0	0	5
IT con baja	-	-	-	-	-

Enfermedad Familiar 1º	-	-	-	-	-
Enfermedad Familiar 2º	-	-	-	-	-
Total	10	56%	8	44%	18

Número de hijos/as por trabajador/a

Nº de Hijos/as	Mujeres	%MT	Hombres	%HT	Total
1	32	64%	18	36%	50
2	37	52%	34	48%	71
3	3	21%	11	79%	14
Más de 3	2	100%	0	0	2
Total	74	54%	63	46%	137

Un 46% de las mujeres tienen descendencia, frente a un 48% de los hombres. Menos de la mitad de la plantilla tienen hijos/as.

Edades hijos/as

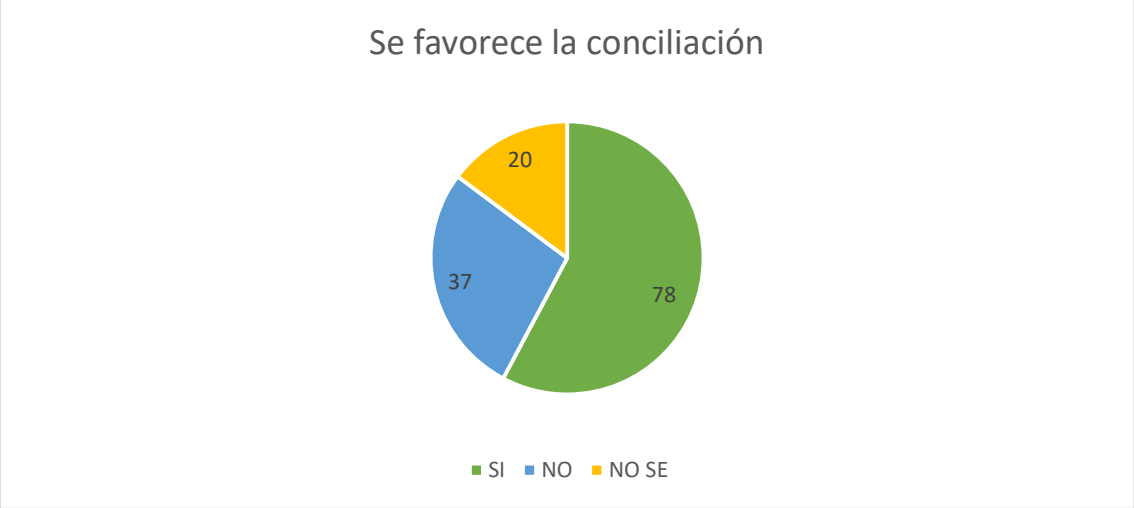
Edad	MUJERES	%MT	HOMBRES	%HT	Total
0-3 años	14	54%	12	46%	26
4-6 años	20	47%	23	53%	43
7-12 años	34	51%	33	49%	67
13-18 años	30	45%	36	55%	66
Total	98	49%	104	51%	202

Estudio cualitativo

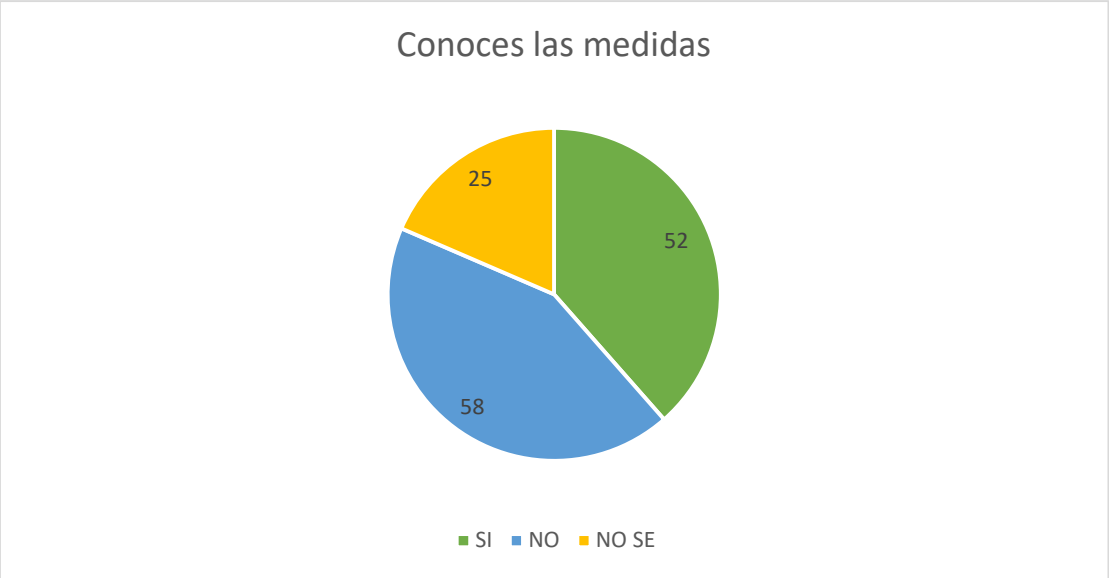
La Dirección se muestra involucrada en la sensibilización de la plantilla en igualdad de oportunidades poniendo en marcha programas específicos creados dentro de la empresa. A su vez, mediante grupos de trabajo integrados por la plantilla participan en las mismas.
No hay turnos de trabajo.
Las reuniones que se realizan en la empresa, se programan previa convocatoria y aceptación por parte de las personas asistentes.
La empresa dispone de flexibilidad horaria y política de trabajo y beneficios sociales que facilitan la conciliación.
La empresa ha realizado mediante entrevistas a la plantilla, un estudio sobre las responsabilidades familiares y hombre, constatando el grado de compromiso con la corresponsabilidad que tiene la plantilla.
La empresa manifiesta que una reducción de jornada laboral o de excedencia no afecta al posible progreso profesional en la empresa.

La voz de la plantilla:

¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?



¿Conoces las medidas de conciliación disponibles?



Desde la plantilla se reclama que no exista discriminación por acogerse a medidas de conciliación como la reducción de jornada. Refieren pérdida de beneficios sociales y de subidas salariales. La aprobación de las solicitudes de excedencia, o reducción de jornada, derechos legales, están supeditadas a la objetividad de su superior directo/a.

Para fomentar la corresponsabilidad, se reclama igualdad en la concesión de medidas de conciliación entre mujeres y hombres.

Parte de las personas encuestadas reclaman que la edad sea un factor a contemplar en las medidas de igualdad, ya que se sienten en riesgo de exclusión.

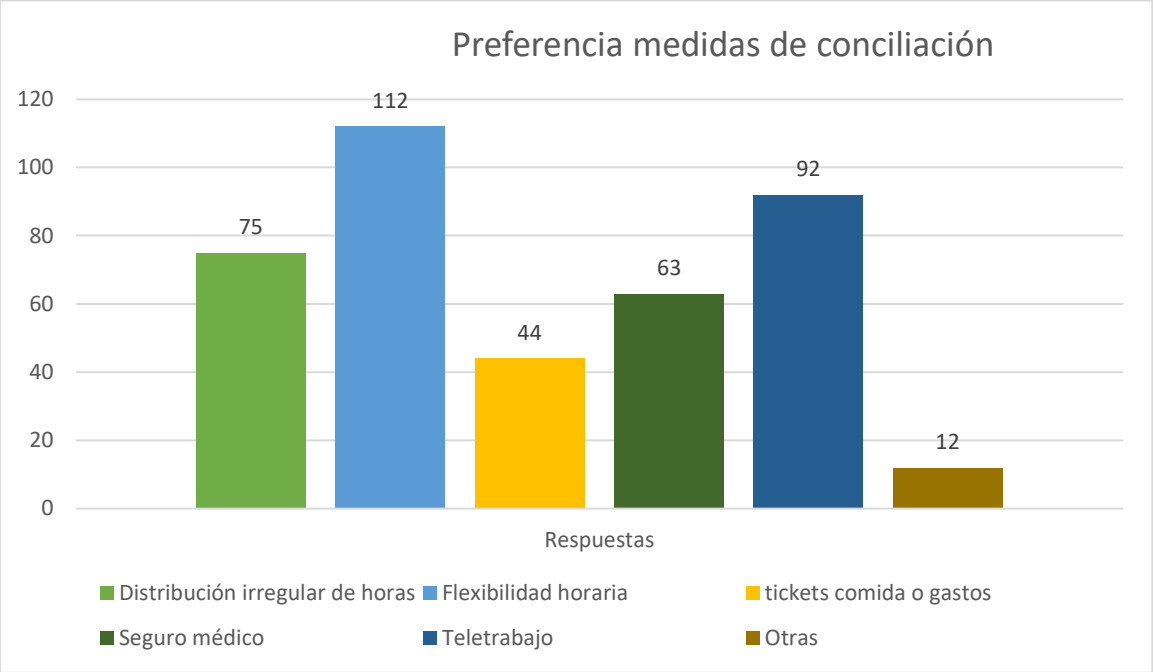
Se solicita trasparencia en las retribuciones.

Las medidas de conciliación que más se aprecian entre la plantilla, es el teletrabajo, aunque quieren que sea una opción a futuro y la flexibilidad horaria.

Una parte de las personas encuestadas reconocen no conocer las medidas que existen en la empresa

Pregunta número 19

¿Qué medida de conciliación te resulta más atractiva?



Pregunta 21

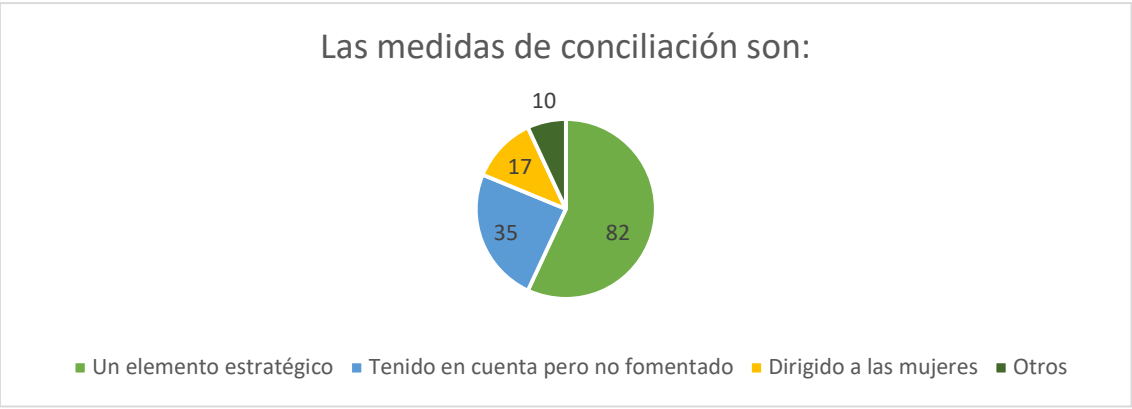
Para la Dirección de Boston Scientific, las medidas de conciliación familiar/ personal y laboral son:

Un elemento estratégico, que forma parte de su cultura, valores y principios 82

Un elemento que se ha tenido en cuenta pero no se ha fomentado desde la Dirección 35

Un elemento dirigido principalmente a las mujeres 17

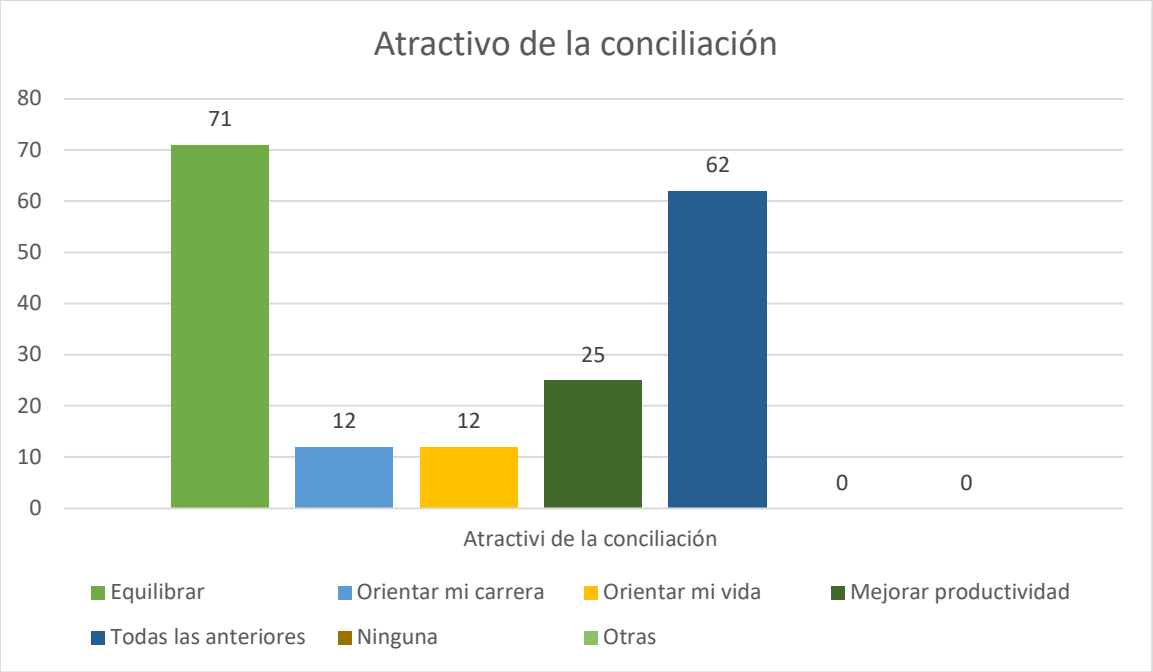
Otras 10



Pregunta 22

Consideras que el principal atractivo de las medidas de conciliación familiar y laboral es:

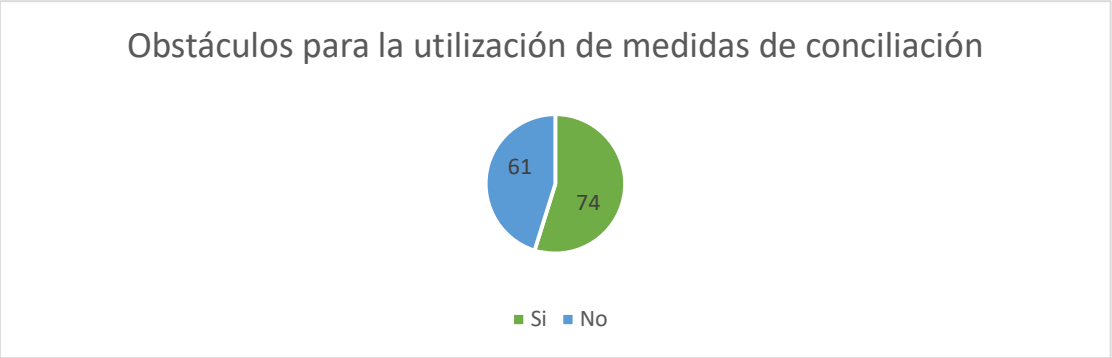
Permitir equilibrar mejor mi vida personal con la profesional
Orientar mejor mi carrera profesional
Orientar mejor mi vida privada
Mejorar la productividad
Todas las anteriores
Ninguna de las anteriores
Otras



Pregunta 23

Consideras que hay obstáculos para utilizar estas medidas/prácticas

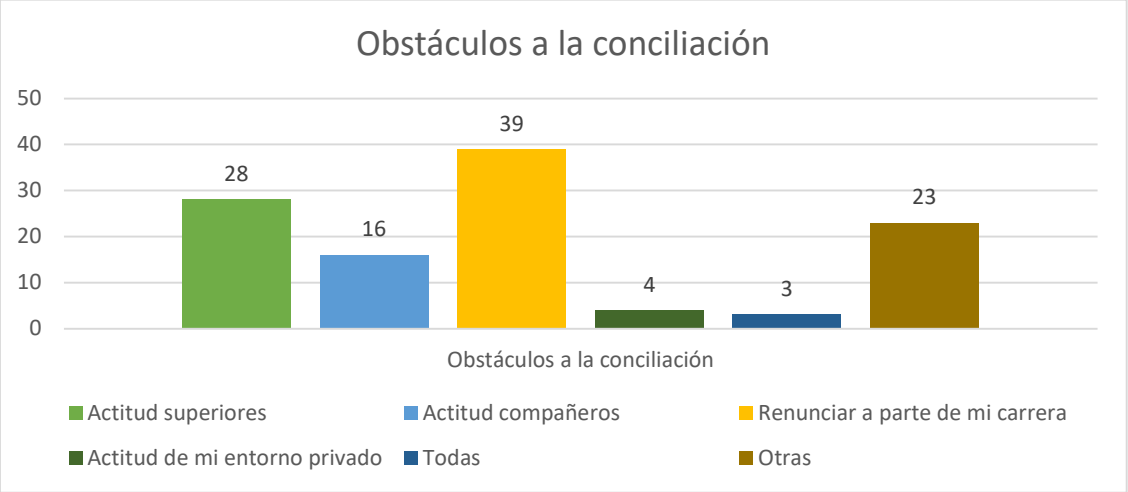
- Si
- No



Pregunta 24

Si consideras que hay obstáculos, ¿Cuáles son?

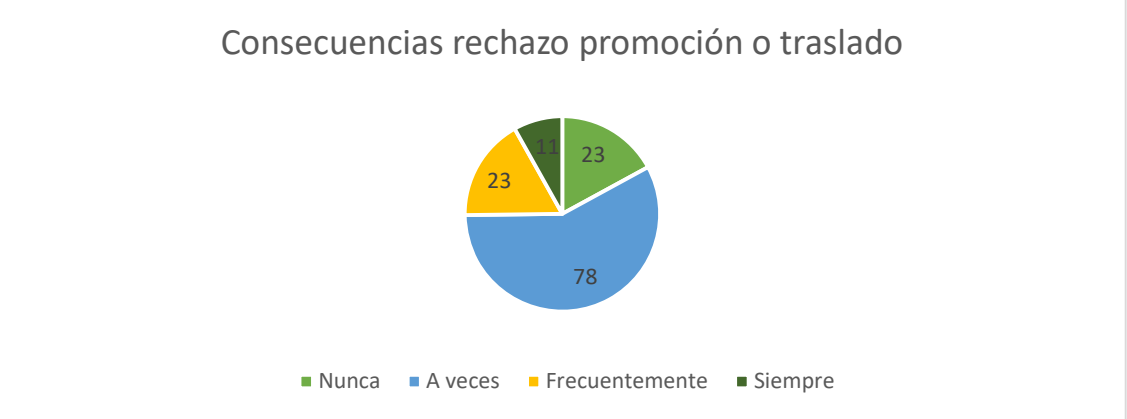
La actitud de mis superiores 28
La actitud de mis compañeros 16
Renunciar a parte de mi carrera profesional y en particular las repercusiones salariales 39
La actitud de mi entorno privado (familia, pareja, etc) 4
Todas las anteriores 3
Otras 23



Pregunta 25

Rechazar una promoción o traslado por razones familiares puede afectar a la trayectoria profesional de un empleado en Boston Scientific

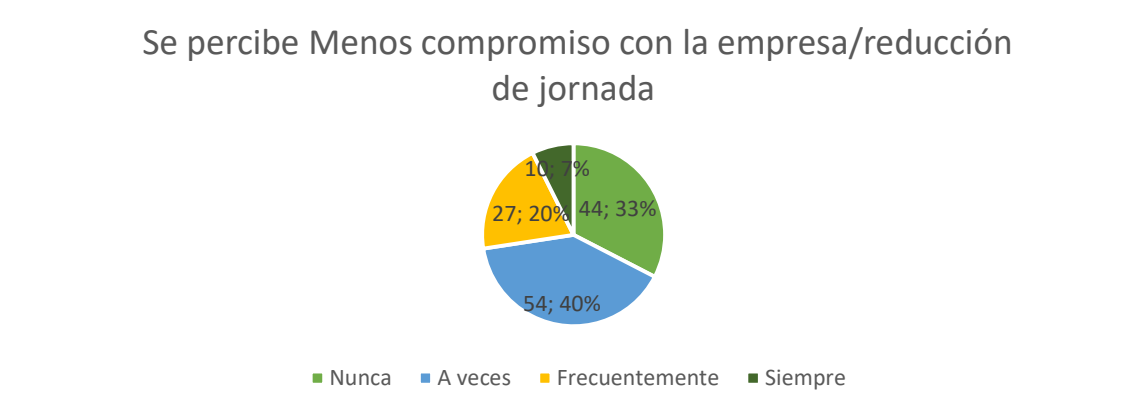
Nunca 23
A veces 78
Frecuentemente 23
Siempre 11



Pregunta 26

Se interpreta como menos comprometido con la empresa a quien se beneficia de un permiso o reducción de jornada por causa familiar/personal

Nunca 44
A veces 54
Frecuentemente 27
Siempre 10



Pregunta 27

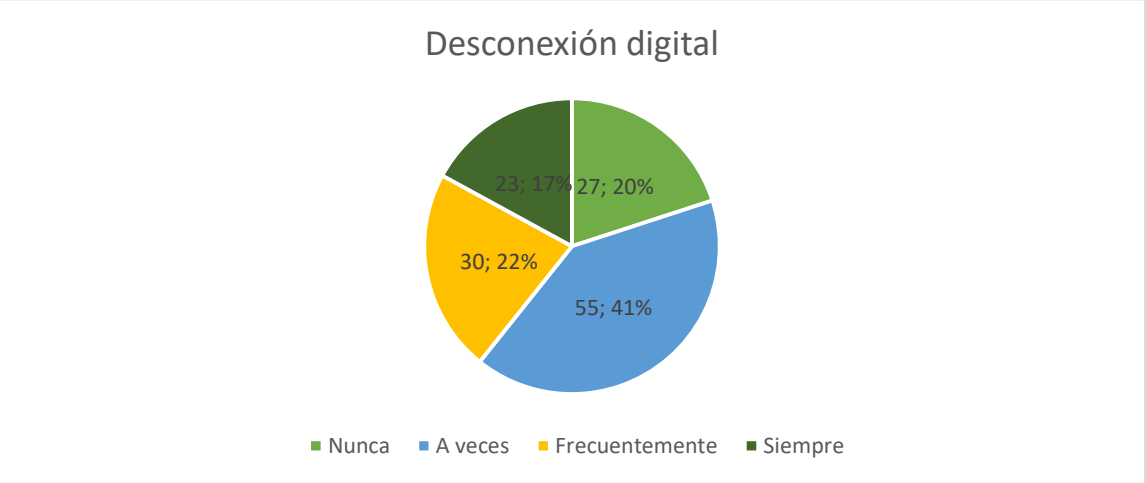
Se favorece que nos desconectemos del trabajo una vez se finalizan las hora de trabajo

Nunca 27

A veces 55

Frecuentemente 30

Siempre 23



Pregunta 28

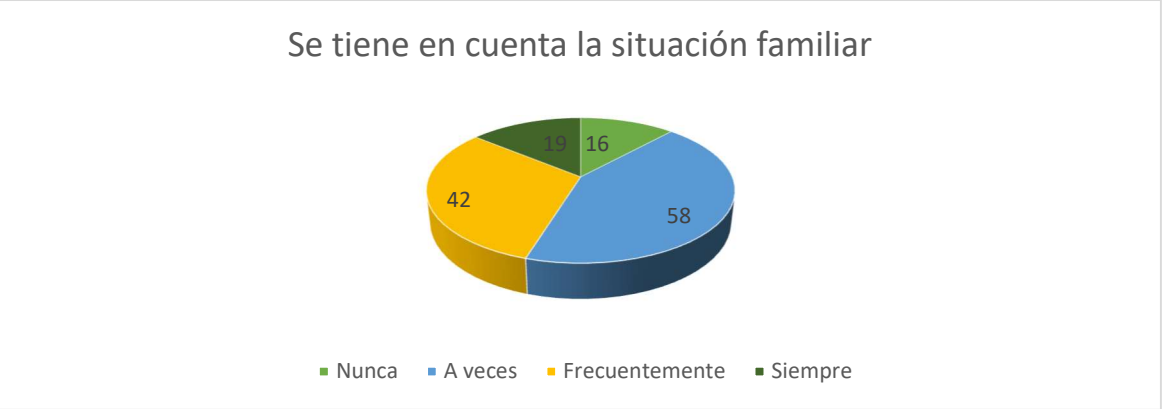
Recursos Humanos tiene en cuenta para tomar decisiones, la situación familiar/personal de las personas

Nunca 16

A veces 58

Frecuentemente 42

Siempre 19



Pregunta 29

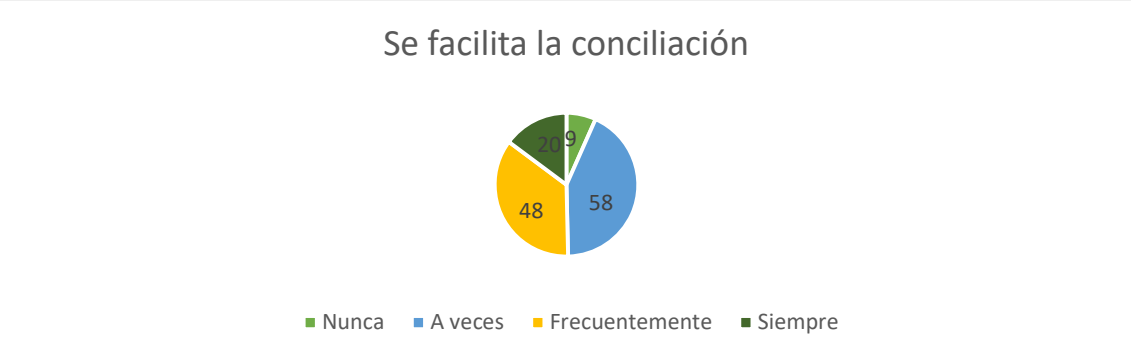
La Dirección facilita la conciliación de la vida familiar/personal de las personas

Nunca 9

A veces 58

Frecuentemente 48

Siempre 20



5.2. CONCLUSIONES

En lo relativo a jornada laboral, vacaciones, etc., se ajusta a lo establecido por la legislación. La percepción de parte de la plantilla entrevistada es que no se respeta la desconexión digital, sin tener en cuenta el desempeño de los puestos de trabajo y no se tiene en cuenta suficientemente la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Se recomienda identificar las medidas disponibles de conciliación y comunicarlas a toda la plantilla mejorando con ello la percepción existente, y al mismo tiempo, fomentando el uso, y la concesión con criterios objetivos. En las encuestas se trasmite la consideración de que utilizar las medidas de conciliación puede frenar el crecimiento profesional.

Puede considerarse la idoneidad de incluir nuevas medidas de conciliación, como una mayor flexibilidad horaria o el teletrabajo más allá de las circunstancias actuales.

6. DIAGNÓSTICO SOBRE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

6.1. DATOS Y ANÁLISIS

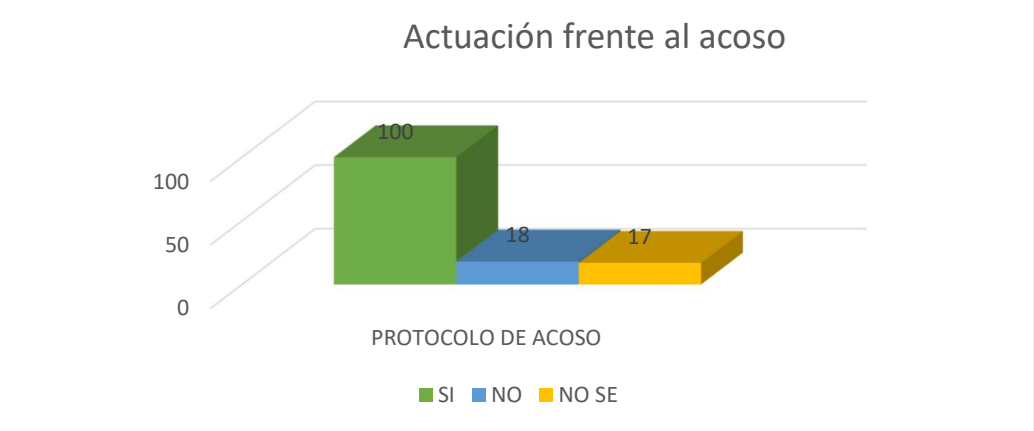
Datos cualitativos

Boston Scientific tiene un protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo. El mismo es accesible a toda la plantilla en la Intranet de la empresa, en la misma plataforma se ha publicitado el mismo para que la plantilla lo conozca y sepa cómo actuar ante un caso de esta índole.
No se tiene constancia de ningún caso de acoso sexual o por razón de sexo.
Se realiza formación de prevención en la incorporación de nuevo personal a la plantilla, dentro del marco del código de conducta.
Las sanciones están reguladas por convenio, en el capítulo X del Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos.

La voz de la plantilla:

P. 6 Consideras que en Boston Scientific:

¿Sabrías que hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acosos sexual, discriminación o represalias en el lugar de trabajo?



	Sí	No
¿El protocolo es accesible a toda la plantilla?	☒	☐
¿Se ha publicado el protocolo de manera interna?	☒	☐
¿Ha existido en esta empresa algún caso de acoso sexual, por razón de sexo, psicológico o moral?	☐	☒
¿Ha existido en esta empresa alguna denuncia por acoso sexual, por razón de sexo, psicológico o moral?	☐	☒
¿Se ha sancionado en alguna ocasión a alguna persona por acoso sexual, por razón de sexo, psicológico o moral?	☐	☒
¿Se ha trabajado en la empresa en la prevención de situaciones de acoso?	☒	☐
¿Se han realizado formaciones de concienciación sobre el acoso de cualquier tipo a los directivos y mandos?	☐	☒
¿Se han realizado formaciones de concienciación sobre el acoso a trabajadores y trabajadoras?	☒	☐
¿El convenio que regula las relaciones laborales en la empresa regula sanciones ante situaciones de acoso?	☒	☐

6.2. CONCLUSIONES

Existe un Protocolo de actuación en caso de acoso sexual, que cumple lo establecido en la legislación al respecto.
Este protocolo no es conocido por toda la plantilla, aunque gran parte sabrían cómo actuar y a quien acudir llegado el caso.

7. DIAGNÓSTICO SOBRE LAS RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

7.1. DATOS Y ANÁLISIS

Auditoría retributiva

Para la realización de la Auditoría retributiva se han analizado los siguientes datos:

- Mapa de género de la empresa: Para su estudio se han aportado datos de distribución de plantilla por categorías, distribución por tipo de contrato, por tipo de jornada, por tramos de edad y por antigüedad, desagregados por sexo.
- Sistema de clasificación profesional de la empresa: Estructura organizativa, sistema de clasificación, (referido al convenio de referencia), descripción de puestos de trabajo.
- Valoración de puestos de trabajo: Sistema de valoración de puestos de trabajo IPE, propiedad de MERCER, sistema homologado que cumple con los requerimientos indicados en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva de mujeres y hombres. Equiparación al sistema GGS, propiedad de Willis Towers Watson.
- Estructura salarial de la empresa: retribución recogida en convenio y complementos propios.
- Composición de los elementos de retribución y compensación en la empresa.
- Registro retributivo: partiendo de las categorías de puestos de igual valor, resultado de la valoración de puestos de trabajo realizada, se han hallado medias, medianas y brecha salarial de los diferentes conceptos retributivos, desagregados por género, de las retribuciones efectivas y equiparadas, tal y como se establece en el RD 902/2020.

En Boston Scientific existe un procedimiento salarial normalizado, CMS, conocido por la plantilla, una vez al año hay una revisión salarial, (en marzo) y oportunidades de promoción.

Los incrementos salariales son decididos por varios estamentos, desde el/la supervisor/a hasta la Presidencia. Los incrementos salariales se rigen por una evaluación de desempeño entre otros factores. Se rigen por un sistema de meritocracia, dentro de un puesto hay un rango salarial que varía en función del desempeño y experiencia aportada. Los valores más importantes a la hora de otorgar incrementos salariales son la equidad y meritocracia.

Los beneficios sociales son iguales para toda la plantilla.
Se pagan guardias por trabajar en días festivos que son acordados entre las personas y sus responsables.

7.2. CONCLUSIONES

Con los datos analizados observamos que existe una correlación entre presencia de mujeres y hombres en la plantilla y retribuciones. Existe una igualdad en los tramos altos de la tabla, lo que hace pensar que no existe un sesgo sexista.

Del estudio del sistema retributivo de la empresa realizado por medio de la auditoría retributiva y del registro de las retribuciones de la plantilla en España, correspondiente al año 2020, no se detectan diferencias salariales no justificadas, por lo que podemos concluir que el género no es un determinante de la práctica retributiva actual.

Como conclusión se recomienda a la organización realizar un seguimiento de la política retributiva a fin de seguir garantizando la inexistencia de diferencias retributivas que atiendan a criterios de discriminación por género.

Vigencia de la auditoría retributiva y seguimiento

Se establece una vigencia de 4 años para la auditoría retributiva, ligándola a la que se establece para el Plan de igualdad.
Se realizará un seguimiento de los registro retributivos, a fin de asegurar que las diferencias retributivas siguen estando justificadas.

8. DIAGNÓSTICO SOBRE LA INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

8.1. DATOS Y ANÁLISIS

Ver los apartados:
Distribución de la plantilla por departamentos
Condiciones de trabajo/ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.

8.2 CONCLUSIONES

Analizando la plantilla por departamentos, observamos una distribución irregular por sexos en los mismos. Lo hombres tienen mayor presencia en los departamentos de Soporte de producto , (Product Support), tecnología de la información, (Information Technology), y Material y distribución , (material and distribution).
Las mujeres son mayoritarias en los colectivos de Ingeniería y ciencia, (Engineering and Science), recursos humanos, (human resources), garantía de calidad y confiabilidad, (Quality assurance/reliability), legal y regulatorio,(legal and Regulatory), servicios administrativos, (administrative services), contratos, (Contracts), fiscal y marketing.
Las mujeres son las únicas que se acogen a reducción de jornada por cuidado de menores a pesar de que tanto hombres como mujeres tienen hijos menores.

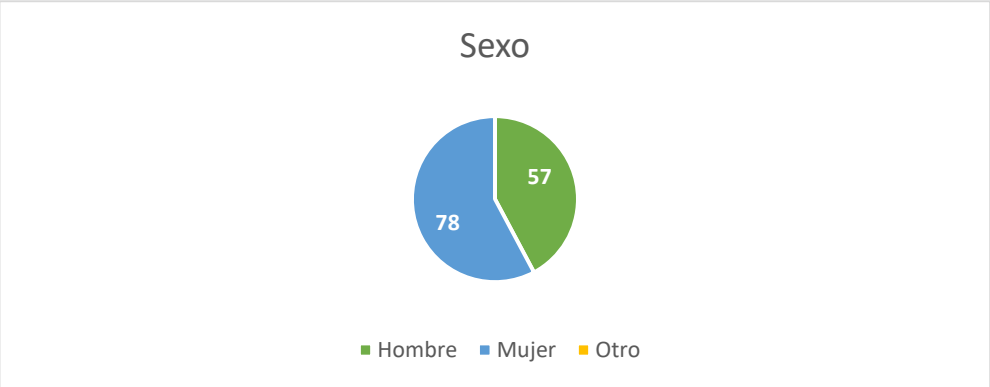
9. DIAGNÓSTICO SOBRE LA COMUNICACIÓN Y EL LENGUAJE

Observando las comunicaciones de la empresa, de cara al exterior, se transmite una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y hombres de la compañía.

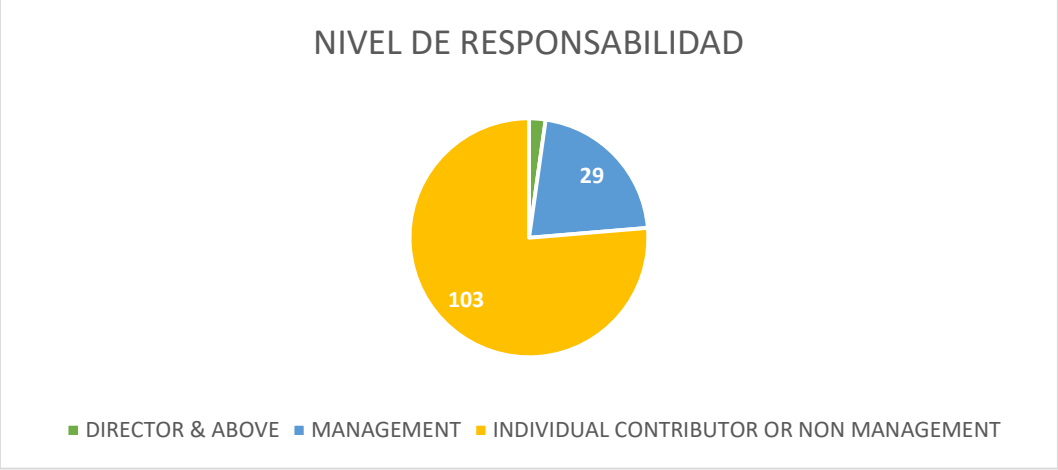
10. Anexo I. Encuesta a la plantilla

Encuesta realizada a la plantilla,
Fecha de realización 11/02/2021 - 24/02/2021
Participación: 135 personas, un 47% de la plantilla.

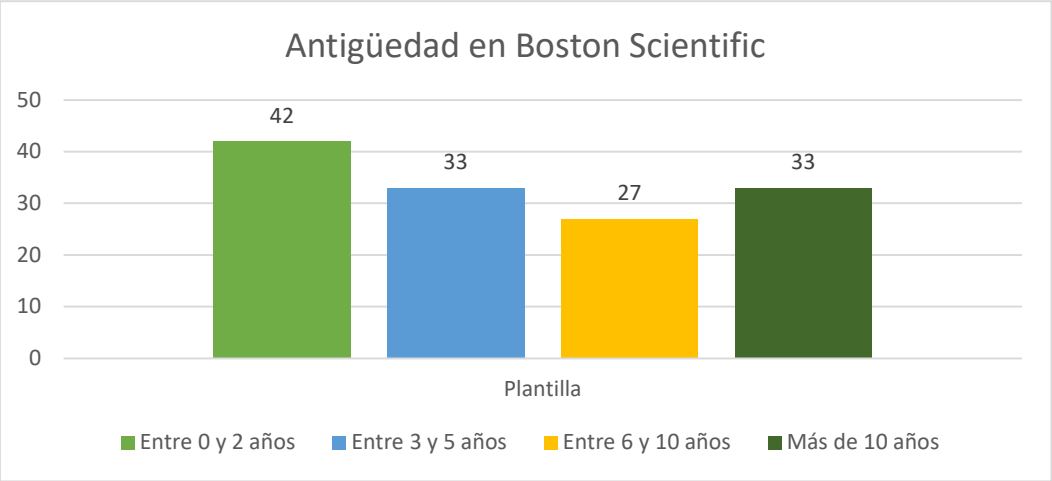
1 Cuál es la identidad sexual



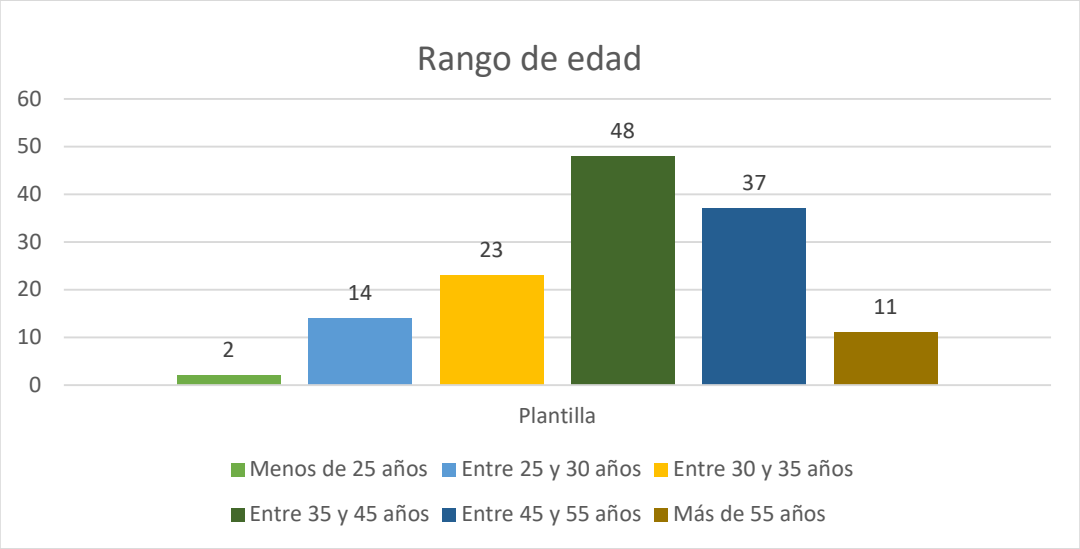
2 ¿Cuál es tu nivel de responsabilidad?



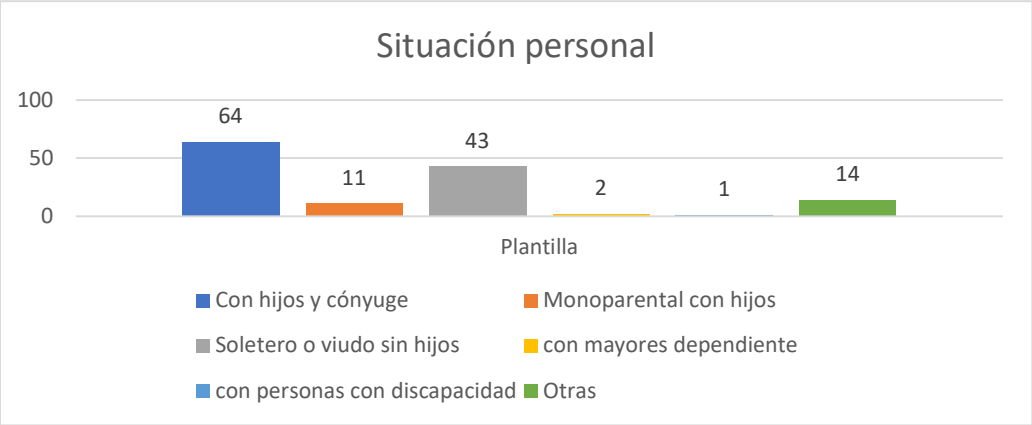
3 ¿Cuál es tu antigüedad en Boston Scientific?



4 ¿Cuál es tu rango de edad?

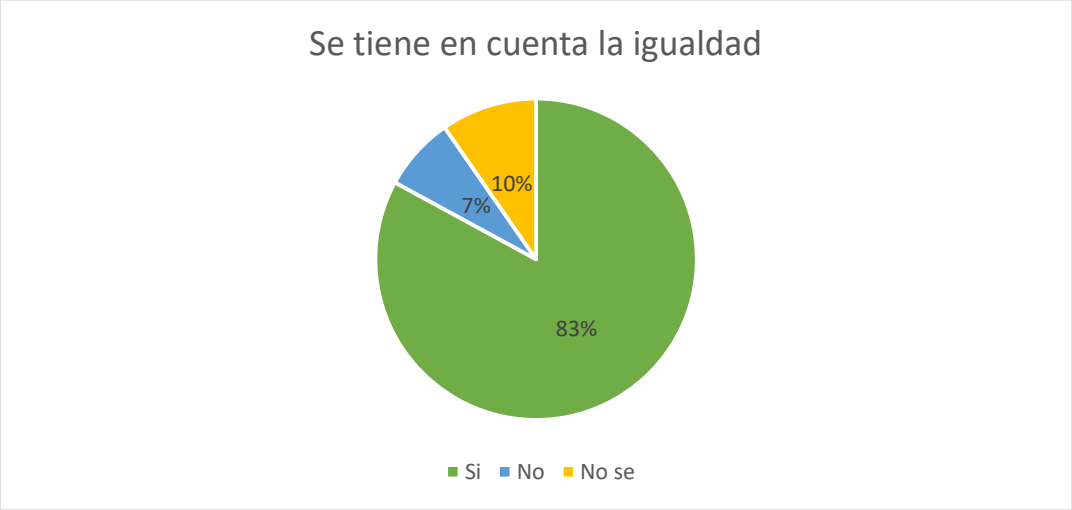


5 ¿Cuáles son tus responsabilidades familiares?

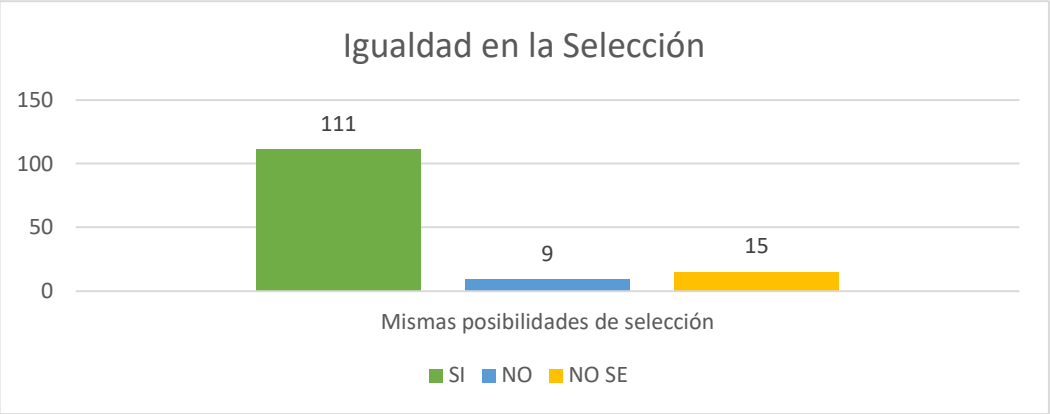


6 Consideras que en Boston Scientific:

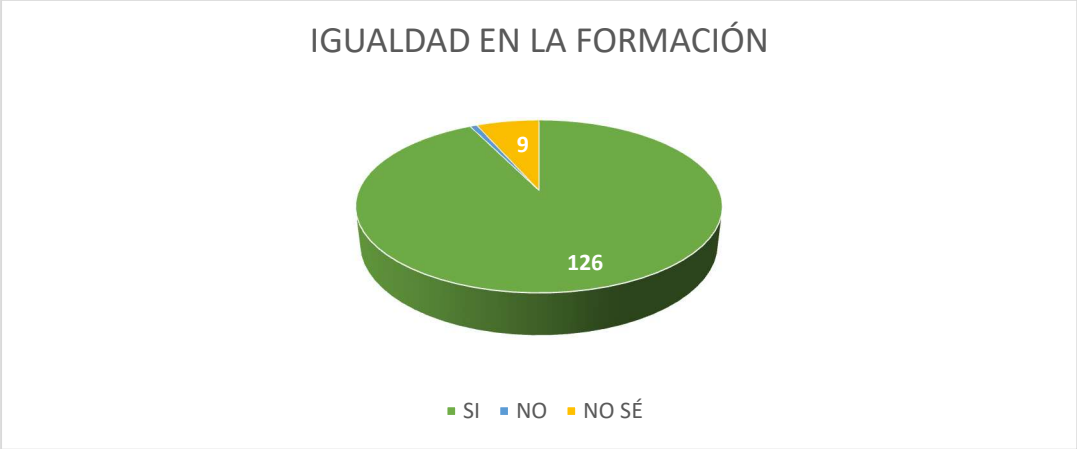
¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?



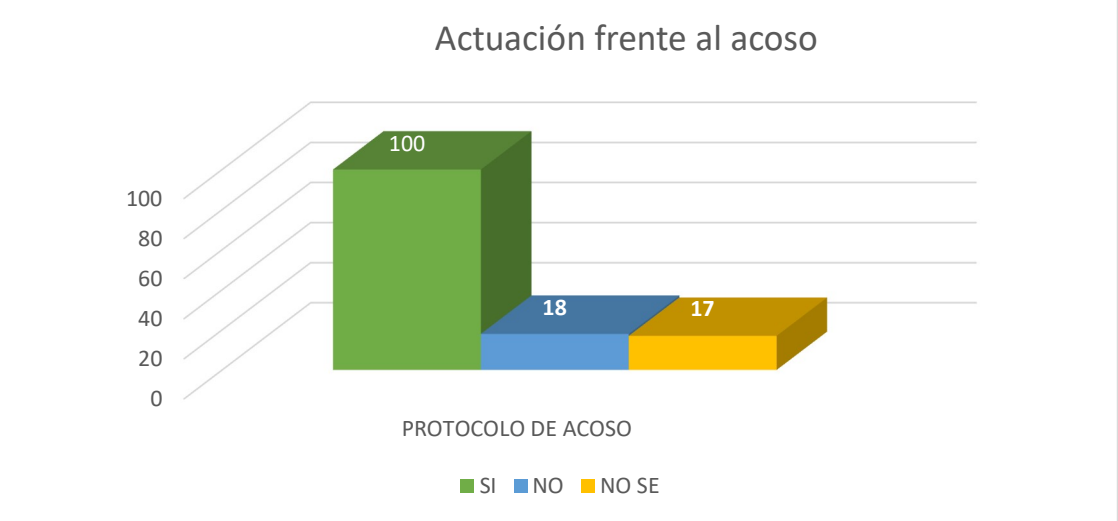
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso a los procesos de selección de BSC?



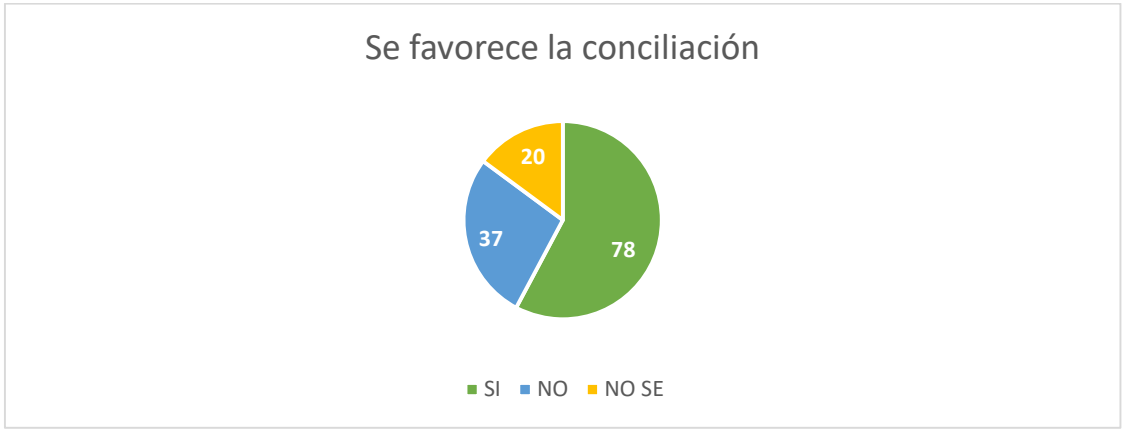
¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?



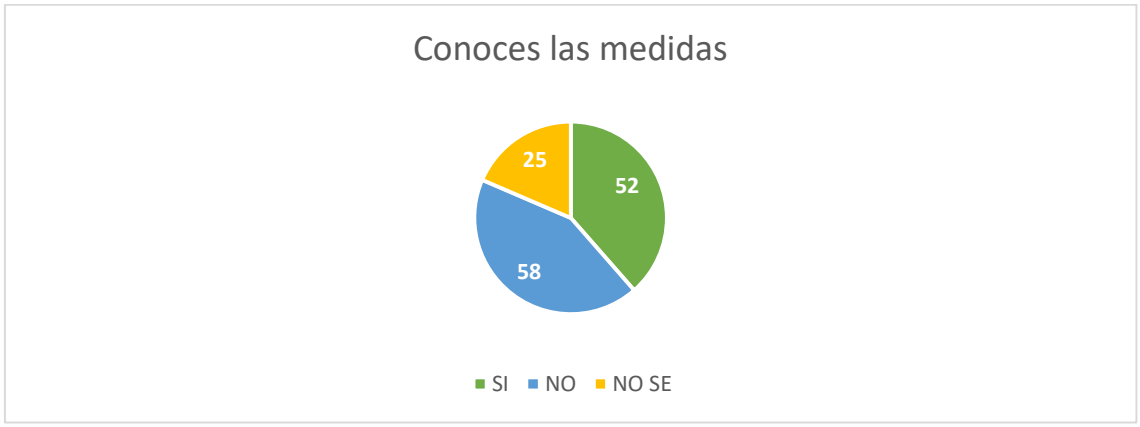
¿Sabrías qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual, discriminación o represalias en el lugar de trabajo?



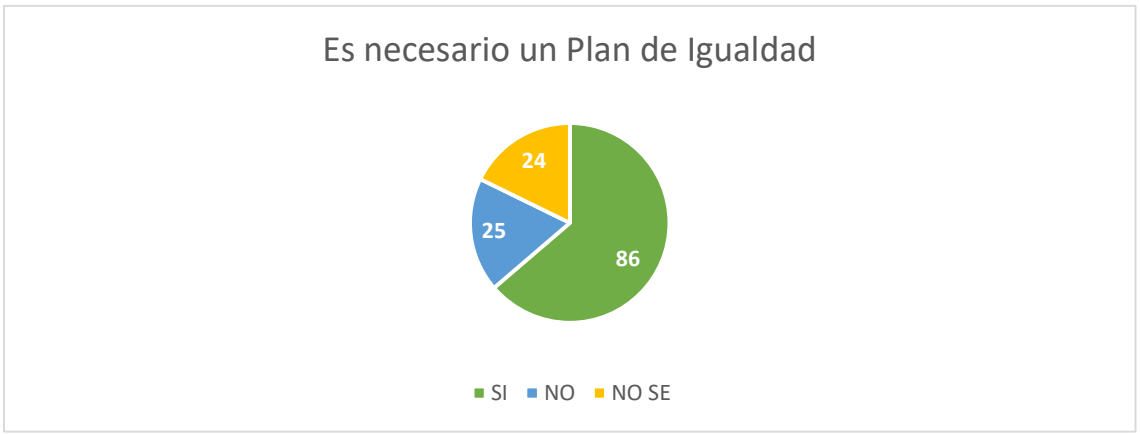
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?



¿Conoces las medidas de conciliación disponibles?



¿Consideras necesario un Plan de igualdad?



7 ¿Qué necesidades has identificado en Boston Scientific que crees que el Plan de Igualdad debería de contener?

55 Respuestas

-Que los beneficios sociales no desaparezcan cuando pides reducción de jornada para conciliar, por ejemplo, los tickets restaurant reduciendo 1 hora, que no te limite tu manager por tener reducción de jornada (promociones, subidas de sueldo, etc) y que las subidas salariales que se realizan al resto de empleados se realicen igual con reducción de jornada. Y que tu manager no te bloquee la solicitud de excedencia o reducción de jornada o teletrabajo sin tener nada en lo que basarse, solo porque quiere que estés el máximo tiempo en la oficina.

-Más paridad en puestos de responsabilidad en ventas.

-Desde mi punto de vista, se debería igualar las condiciones de igualdad en cuanto a conciliación y bajas de maternidad/paternidad entre hombres y mujeres. No se debería en la compañía fijar porcentajes de igualdad en cuanto a la contratación o a la posición, si hay más mujeres es porque tendrán más cualidades y si hay más hombres seria por lo mismo. La valía no tendría que están supeditado al género.

-Verificar con regularidad la igualdad en los puestos de responsabilidad. En la selección mirar con que rapidez una mujer obtiene promoción comparado a un hombre por similar puestos/ experiencia igual.

Creo que habría que revisar un plan de igualdad por edad, la compañía se está centrando mucho en los jóvenes, pero somos muchos los que pasamos de los 40 y sentimos que no hay oportunidades ni programas para nosotros.

-Creo que esta dentro hay ya cierta cultura en la compañía, pero creo que debería materializarse y hacerlo clave en la cultura de la compañía para que no se pierda. Creo que lo más importante es la igualdad salarial a mismo puesto de trabajo con misma experiencia y méritos; No discriminar puestos por el hecho de ser mujer y en edad de tener hijos si no lo tienes y dar las mismas facilidades a hombres y mujeres a la hora de ejercer derechos como reducción jornada laboral, permisos, etc.

-Me sorprende la poca cantidad de personas (hombre y mujeres) mayores de 60 años que continúen trabajando en la compañía. Haré 13 años trabajando en BS y no recuerdo a nadie que se haya jubilado, a todos los han echado por los motivos que fueran.

-Creo que el problema no está en si en la empresa, si no en la sociedad, y creo que es donde Boston puede ayudar al igual que el resto de las empresas a impulsar ese cambio.

-Eliminar el estigma asociado a la maternidad o a dudar del 100% de involucración por el hecho de tener hijos sobre todo cuando son pequeños. Establecer de verdad un plan de conciliación laboral y familiar. No permitir que cada división tenga vía libre para implementar o no estos cambios.

-Creo que habría que hacer hincapié en que la igualdad no sólo se refiere a que tengamos el mismo permiso por cuidado del menor padre y madre, sino con que a las mujeres al reincorporarse no se le evalúe si hace más, menos o lo mismo que antes de la maternidad, ni que se le exija más que antes ni decidir por ella si puede entrar a formar parte en proyectos, tareas, etc. (creo que es la mujer la que debe decidir a qué da prioridad, si es que es necesario y no sus superiores).

-La mayoría de los altos puestos están liderados por hombres.

-Lo primero sería aclarar bien el papel de IGUALDAD. En el trabajo no miro el sexo sino la competencia para desempeñar una función.

-Conciliación familiar también para personas sin hijos, también tenemos vida personal. Ampliar jornada intensiva en verano desde junio a septiembre como otras empresas del sector.

-Creo que Boston tiene un buen plan de igualdad.

-Creo en general que se debería de fomentar mucho más el compañerismo, la generosidad, la colaboración entre compañeros, sea el cargo/responsabilidad que sea. BSC es una gran empresa, pero está tan enfocada a los resultados, que muchas veces todo lo demás no importa y parece que lo que se fomenta es la competitividad. El Plan de Igualdad podría contener algo orientado a mejorar esa área.

-Registro salarial, Adaptar horarios, reducción de jornada se puede solicitar este derecho hasta que los hijos o hijas cumplan los 12 años.

-Programas de formación y desarrollo al que puedan acceder todos los empleados. La inversión en formación (cursos de inglés, máster de dirección…) solo están al alcance de algunos elegidos.

-Creo que en Boston hay igualdad.

-Plan de Igualdad, debería igualar derechos, deberes, concesiones a todos los empleados de la misma forma. Al margen de cómo te vayan las cosas y la relación con tus superiores. Boston es una empresa moderna, pienso que criterios como raza, religión, sexo, no es un problema. Pero tal vez sí sea más difícil llevar a cabo un plan de igualdad en función del puesto de trabajo ocupado.

-Igualdad salarial, posibilidad de promoción independientemente de estar de baja de maternidad

-Desde mi experiencia, no he visto ningún tipo de desigualdad.

-No he encontrado ninguna necesidad.

La compañía debería permitir un mayor equilibrio de la vida personal y laboral. Hay flexibilidad, pero hay demasiado trabajo, lo cual no da tiempo a la familia. Si te importa la performance sacrificas mucho de tu vida personal para estar a la altura y no fallar.

-Igualdad no solo entre géneros sino también entre distintos: grupos de edades, situaciones familiares, etc.

-Equidad salarial.

-Conozco varios casos de hombres que entraron a la empresa con un salario superior al que lo hicimos varias mujeres (para el mismo puesto).

-No conozco el plan de igualdad.

-Ninguna. Cumple todos los requisitos y parámetros de igualdad.

-Guardería en la oficina.

-Mayor flexibilidad horaria o trabajar las misas horas de lunes a viernes y verano.

-Plan realista 50/50 y en ambos sentidos, - Muy buenas acciones en cuanto a igualdad de género, pero se deberían considerar iniciativas de igualdad de todo tipo. Hasta ahora no he visto ningún plan referente a los mayores de 50, el cual también es un grupo con alto riesgo de exclusión.

-Evitar el incentivar la contratación por discriminación positiva. Al final, es una medida imparcial que acaba valorando la discriminación por encima de las competencias para un puesto de trabajo determinado.

-Tener en cuenta las situaciones que se dan en las posiciones que están en "el campo". (Festivos trabajados, imposibilidad de planificar, largas jornadas de trabajo, viajes, etc.).

-Que la reducción de jornada no impida acceder a puestos de supervisión dirección y no sea mal vista para desarrollar estos puestos. Teletrabajo. Flexibilidad de jornada.

-Informar y comunicar las acciones y los cambios a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

-Guardería en la oficina.

-Una campaña que consista en dar a conocer el trabajo de otros departamentos. A veces no nos damos cuenta de la forma de gestión/trabajo que tienen el resto y estaría bien ponerse en la piel del otro para organizar una optimización del trabajo entre equipos.

-Medidas de conciliación y Medidas de oportunidades de formación. Creo que BSC ofrece iguales oportunidades en los procesos de selección y promociones. El factor que puede limitar el acceso a mujeres creo es más relacionado a la dificultad de conciliación por volumen de responsabilidad y trabajo, o el considerarse suficientemente preparada para nuevos retos, por tanto, formación proactiva de preparación para los puestos de mayor responsabilidad.

-Considero que en esta compañía hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades.

Conclusiones

Desde la plantilla se reclama que no exista discriminación por acogerse a medidas de conciliación como la reducción de jornada. Refieren pérdida de beneficios sociales y de subidas salariales. La aprobación de las solicitudes de excedencia, o reducción de jornada, derechos legales, están supeditadas a la objetividad de su superior directo/a.

Para fomentar la corresponsabilidad, se reclama igualdad en la concesión de medidas de conciliación entre mujeres y hombres.
Parte de las personas encuestadas reclaman que la edad sea un factor a contemplar en las medidas de igualdad, ya que se sienten en riesgo de exclusión.
Se solicita trasparencia en las retribuciones.
Aunque toda la plantilla tenga los mismos horarios, se reclama desconexión digital, no prolongación de la jornada de trabajo, especialmente con las reuniones que se alargan o se fijan en horario de viernes tarde.
Refieren la dificultad de conciliar como un factor a tener en cuenta en el estancamiento de la carrera profesional de las mujeres, el fenómeno de "suelo pegajoso".

8 ¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan de Igualdad?

50 Respuestas

-Los hombres no suelen solicitar reducción de jornada ni excedencias por conciliar los horarios con los hijos, a las mujeres que lo solicitan no debería limitarse lo que indico en el punto anterior para que tuvieran igualdad de oportunidades que los compañeros hombres.

-Expertos.

-Desarrollándolo.

-Que sigan siendo las mismas reglas, independientemente al género.

-Vía los managers de la empresa.

-Comunicándolo, con compromiso del management. Lógicamente evaluarse sobre ello cada cierto tiempo con encuestas a los empleados, seguimiento a lo largo de tiempo.

-Comunicando de manera efectiva.

-Dedicando recursos y atención y clara ejecución y comunicación.

-Creo que el simple hecho de considerar tener un plan de igualdad es un gran paso adelante. Aunque parece ser que estamos en la versión 2 del plan, y no se ha escuchado mucho de la primera fase. El plan sería más fácil si se involucrase a más gente de rangos, sexo y edades más variados.

-Cuidando aún más a los mayores de 60 (al menos es la parte que ahora me toca defender)

-A través de diferentes propuestas de empleados.

-Estableciéndolos como uno de los objetivos de desarrollo (PDC/IDP) para todos aquellos con responsabilidades sobre equipos y sobre todo para los miembros de comité de dirección.

-Reeducando a generaciones que no han disfrutado de ello, haciéndoles ver que se pueden hacer las cosas de forma distinta a como se ha hecho hasta ahora.

-Manteniendo los niveles de acceso e igualdad que se promueven hoy

-Conociéndolo.

-Valoración de las capacidades de cada persona.

-Con la ayuda de los empleados.

-Haciendo más actividades formativas y tipo coaching.

-Identificando si hay escenarios de desigualdad y actuar.

-Teletrabajo en la medida de lo posible.

-Fomentándolo desde la Dirección. Es imprescindible que se vea que los primeros que cumplen y utilizan las medidas son las personas con mayores cargos. Si aunque lo ponga el papel luego tu superior te pone mala cara, no sirve para nada.

-Mejor comunicación a través de RRHH y los jefes directos.

-Ofreciendo los mismos planes de desarrollo a todos. Sin ser un condicionante el sexo, y también algo muy importante, la edad. En Boston hay un culto a la juventud, creen que solo deben de retener el talento de personas próximos o en la treintena.

-Creo que en Boston hay igualdad.

-Los equipos están infra dimensionados. Es difícil implementar un plan de igualdad cuando los recursos personales son pocos.

-Buzón de sugerencias

-Implicando a toda la organización

-Poniendo objetivos claros y midiendo indicadores

-Que el punto de partida sea que todos somos iguales.

-Con educación y respeto

-Informando a los empleados de las posibilidades que hay

-Guardería en la oficina.

-Comunicación de acciones y resultados obtenidos. Involucrar empleados de todos los grupos (incluso los mayoritarios) para asegurar su implicación.

-Visibilizando a aquellos empleados/as que rompen el cliché de su puesto de trabajo.

-Por favor, por favor, por favor, no hacer como en Medtronic que han establecido un KPI basado en cupos para las posiciones de management. En el momento que pones un cupo, sea para un sexo u otro o indeterminado, estás acabando con el Plan de Igualdad.

-Creo que la desigualdad siempre la vinculamos a hombres por encima de mujeres, pero en Boston donde creo que eso está superado y estamos todos en el mismo nivel, no sé si los hombres pueden tener la misma posibilidad de conciliar su vida familiar y laboral, como sí lo hacemos las mujeres. Por aportar algo, que no sé si está implementado: no sé cómo se ve que un hombre pida ausentarse de una reunión por tener que recoger a su hijo del colegio… no lo he vivido, y no puedo opinar. Desafortunadamente muchas empresas lo sufren (en la de mi marido, por ejemplo), pero no sé si ocurre en Boston… es solo por aportar, como posible mejora.

-Adaptándolo no solo a los puestos de oficina, e indistintamente a hombres que a mujeres. Evitar que se quede en papel mojado e implementarlo con medidas reales. No dejarlo en las manos de pactar entre jefe y empleado.

-Con la colaboración de la dirección, de RRHH y una correcta comunicación a todo el personal be Boston.

-Tener una visión del plan y las acciones principales. Un SharePoint compartido o probablemente un yammer canal.

-No haciéndolo. Soy un firme defensor del RESPETO a todas las personas. Independientemente del sexo, edad, condición social o raza. Cualquier empleado o empleada que no sea capaz de mantener ese respeto merece ser apercibida y/o despedida.

-Estableciendo timelines y fechas de cuando empieza y cuando acaba los proyectos que están dentro del plan. también creo que recibimos demasiados emails en general y no terminamos de prestar atención. Quizás otro tipo de comunicación de los logros que va haciendo el plan (por ej. incluirlo en el town hall) llamaría más la atención.

-Claramente ejemplificándose a través de los managers, y con un site con los recursos disponibles de conciliación y formación. Boston ya ofrece muchísimas oportunidades, a veces falta el conocimiento de donde encontrarlas y el tiempo para dedicarle. El soporte del mánager para asegurar ese tiempo de auto desarrollo es fundamental.

-Se debe vigilar, para que haya igualdad de oportunidades para todos.

Conclusiones

Para facilitar el desarrollo del Plan se solicita tener unos objetivos claros, con indicadores que permitan ver la evolución de las acciones puestas en marcha. La implicación de toda la plantilla a todo nivel jerárquico es esencial, aunque puntualizan que es difícil dada la carga de trabajo y los escasos recursos humanos.

El fomento de la corresponsabilidad, la valoración de las capacidades de las personas con independencia al género, el teletrabajo y más y mejores medidas de conciliación son algunos de los factores que creen marcarán la diferencia en el éxito en la implantación del Plan de igualdad.

Apuntan que la comunicación del mismo al inicio y en el período de vigencia son necesarios, puesto que ahora casi no se tiene constancia, pero apuntan al exceso de correos a lo largo del día como un inconveniente en la eficaz comunicación.

Se solicita llevar a cabo las acciones y medidas planteadas y no dejarlas en el papel.

Para el fomento de la corresponsabilidad se pide que desde la Dirección se dé ejemplo.

9 ¿Qué medidas podría adoptar Boston Scientific para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

128 Respuestas

-Facilitar todas estas conciliaciones que suelen solicitar las mujeres y que al no solicitarlo los hombres, no se les limitan.

-Con campañas potentes enfocadas a todos los managers.

-Igualar todas las reglas que puedan existir, con el objetivo de que no exista ningún tipo de discriminación. Por ejemplo, el tema de la maternidad debería igualarse a la paternidad, para que no haya ningún tipo de influencia a la hora de contratar a un hombre o mujer.

-Explicado antes un comité que al momento que un puesto está abierto verifique la persona seleccionada y la rechazada desde un punto de igualdad.

-Creo que ya somos muy igualitarios entre hombres y mujeres

-En la selección de nuevos empleados e incluso en los procesos internos no incluir nombre o fotografía en el curriculum para evitar sesgo en la preselección por parte del hiring manager referente al sexo de la persona.

-Según los resultados estadísticos recientes, en España hay igualdad de puestos entre hombres y mujeres

-Igualdad de información y formación.

-Teletrabajo total.

-Campañas de concienciación.

-Igualdad de acceso a posiciones de dirección. Igualdad de servicios para hombres y mujeres con hijos a su cargo.

-Transparencia, ratio mujeres en puestos directivos, y middle management.

-Más transparencia en los rangos salariales para las distintas posiciones dentro de la compañía, así como más transparencia entre las tareas de los distintos departamentos.

-Me parecen iguales las oportunidades entre los 2.

-Entiendo que ya están tomadas, no añadiría nada más porque veo y confío en la igualdad entre hombres y mujeres.

-Posibilitar reducción de jornada independientemente del sexo o si se tiene hijos o no. Si además del caso contemplado por la ley para las madres, fuera una opción abierta para todos facilitaría la conciliación con otras responsabilidades o intereses personales. Además de ser más inclusivo en el caso de parejas del mismo sexo. Mejora en la motivación del empleado y por lo tanto su productividad, así como despenalizar a la mujer-madre por el hecho de serlo (y que la ley contemple esta posibilidad), dejar de discriminar a parejas del mismo sexo, o personas solteras que tengan intereses o responsabilidades más allá de la carrera profesional y que también requieren conciliación.

-Las que está llevando a cabo actualmente

-Promover actividades los días no lectivos, para que los hijos de los empleados vayan a las oficinas, puedan ver dónde trabajan sus papás y mamás, puedan realizar talleres infantiles y así a la vez humanizar más a los compañeros y distintos mandos en los roles de parentales. Inconscientemente se sigue teniendo la idea de que los hijos los tienen las mujeres y los hombres "ayudan con", "colaboran con", " están más o menos implicados"…. y eso perjudica la imagen de las mujeres en su carrera. Las mujeres habitualmente en una empresa somos "demasiado jóvenes" o "demasiado mayores", y nos hacemos "cargo del cuidado familiar".

-Ayudas para cuidado de niños Formación específica para mujeres en business School.

-Ensure management/director opprotunities for everybody.

-Creo que se hace de manera natural ya, no creo que haya que hacer nada específico.

-No tengo la sensación de que haya grandes desigualdades. Pero como hombre es probable que no haya percibido las que pueda haber. Al no identificar el problema con claridad me cuesta pensar en medidas.

-Mantener el espíritu de Igualdad existente de una manera proactiva.

-Igualdad salarial - CV y preselección sin fotos ni datos personales.

-Menos teoría y más práctica, está muy bien hacer grupos de trabajo, rellenar hojas con propósitos e intenciones, pero lo verdaderamente importante es analizar si se dispone de las herramientas necesarias para ponerlas en marcha e implicarse en que se realicen, incluso ir más allá y

hacer una búsqueda activa de aquellos departamentos o funciones en las que no se lleven a cabo.

-Trabajar por objetivo/tarea diaria en lugar de número de horas al día, fomentar la conciliación con servicio de guarderías en la oficina (si volvemos).

-Sugiero mantenerlas como están; hay ocasiones que percibo que se fuerza más que promover el acceso e igualdad.

-Comunicación, ejemplos.

-Anonimato en determinadas situaciones.

-Iguala el leadership teams/management y funciones.

-Charlas educativas.

-Trasparencia a la hora de abordarlas. Informarse, como en este caso, del asunto. No actuar por imagen, sino con sentido común y viendo el asunto no como un beneficio material, sino como una inversión en RRHH, que traería como consecuencia un beneficio económico, pues el personal desearía trabajar en ese entorno.

-Igualdad salarial.

-Conciliación.

-Yo creo que ya tiene igualdad de oportunidades.

-Asegurarse de que todos los empleados tienen acceso a las medidas, que no haya discriminación porque tengas un superior que piense de otra manera y pueda "dirigir" o "anular" esa conciliación según sus propios intereses.

-Aplicar las teorías y no tener prejuicios.

-Ofrecer las mismas oportunidades a todos, con independencia de si eres o no madre. Que seamos nosotras las que tengamos capacidad de decidir. Ahora mismo, en cuanto decides ser madre tu proyección profesional se para en seco.

-Creo que está bien.

-Creo que en Boston hay igualdad.

-Dar formación en igualdad de oportunidades y de género.

-Favorecer la conciliación de forma práctica.

-Que en los CV que se meten en la web de la empresa, no se pueda incluir el nombre del candidato. El nombre del candidato debería saberse una vez se llama al candidato a empezar el proceso.

-Ninguna más ya tenemos muchas.

-Como creo que ya se hace, facilitar la conciliación para que cada uno alcance su máximo potencial.

-Creo que la empresa ya promueve la igualdad.

-Creo que ya las promueve.

-Mismas oportunidades a puestos y condiciones salariales, en el reclutamiento de personal favorecer a mujeres en ámbitos donde la presencia femenina esté subrepresentada y ofrecer una mayor flexibilidad con la conciliación familiar y el trabajo.

-Promover el conocimiento de las medidas de conciliación familiar.

-Dar bajas laborales a todas las personas, tanto sin son mujeres y hombres como si tienen hijos o no. Así no habría diferenciación y los procesos de selección y promociones serían más justas .

-Eliminar la discriminación salarial.

-No creo necesario nada más.

-Equiparando los salarios.

-Yo creo que es una cuestión de principios y creo que todo el personal en Boston lo tiene.

-Teletrabajo para todos los departamentos o ser híbrido.

-Mantendría las ahora disponibles.

-Igualdad en las oportunidades de promoción.

-Claros objetivos, eliminar datos de identificación curriculum.

-Aunque la baja paternal/maternal es lo mismo, a nivel FCS no es lo mismo ya que no pueden desempeñar el trabajo igual. Que haya un plan específico para embarazadas. Control de las horas de trabajo, para conciliar vida laboral y personal.

-Que no estuviera en cuenta el estado civil ni la edad a la hora de acceder a puestos de responsabilidad

-A día de hoy, creo que Boston promueve la igualdad entre hombres y mujeres.

-Creo que ya hay igualdad.

-Focalizar en el talento y no en si es hombre o mujer.

-Bajas iguales.

-Dar valor a las diferencias entre hombres y mujeres.

-Creo que ya lo promueve.

-Informes sobre igualdad salarial, baja paternal obligatoria para evitar que solo las mujeres estén fuera tras la maternidad.

-Cursos (unconscious bias) para todos. Ejemplos de proyectos que suporte o depende, en equipos mezcla.

-Que puedan acceder a todo de igual manera, pero creo que esto ya es parte de la cultura de Boston.

-Evitando el incentivar la contratación por discriminación positiva. Al final, es una medida imparcial que acaba premiando la discriminación por encima de las competencias ideales para un puesto de trabajo determinado.

-Redistribuir cargas de trabajo para poder conciliar vida personal con laboral. El horario flexible suele exigir un extra de horas de trabajo.

-Aplicando el principio de respeto a todas las personas por igual. Aceptando todas las candidaturas y valorarlas en función a datos objetivos como experiencia, logros, méritos, habilidades. En cualquier caso, creo que en BSCI ya se hace así y se promueven los mismos valores para todos.

-Creo que en esta empresa se fomenta que todos los empleados opten por los mismos puestos de trabajo, pero es la propia persona la que decide, de acuerdo a sus cargas familiares, optar o no a un cambio en sus funciones. No es por la empresa.

-Facilitarles la conciliación familiar a las mujeres

-Evitar las largas jornadas de trabajo y la gran carga de trabajo.

-No "discriminar" o condicionar a una jornada completa para acceder a puestos de supervisión.

considero que actualmente es una empresa que provee a un nivel muy alto la igualdad entre hombres y mujeres

-Lanzar una campaña como "celebrar las mujeres"

-Flexibilidad horaria, desarrollar planes estratégicos para romper con el techo de cristal, comunicar y difundir las acciones específicas que se lleven a cabo entre todos los empleados,

-Las medidas que contemplo ya han sido adoptadas por la empresa

-Los ascensos de mujeres

-Igualdad de oportunidades y de salario en trabajos similares

-No son necesarias

-No creo que sea necesaria ninguna medida añadida

-Creo que habría que implementar una medida que permitiera a más mujeres acceder a puestos de ventas por ejemplo.

-Todas las medidas que ayuden a conciliar la vida privada (sea familiar o social).

-Considero que actualmente existe una igualdad total de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. En este sentido, las medidas que tomaría irían en la línea de mantener la situación actual.

-Creo que ya lo está haciendo muy bien

-Creo en la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de cuál sea su condición sexual , basándose en los méritos, destrezas , habilidades y conocimientos.

Conclusiones

Las medidas que la plantilla ve necesarias para promocionar la igualdad en la empresa van desde igualdad en el disfrute de la medidas de conciliación por parte de hombres y mujeres, hasta la gestión de las mismas con criterios objetivos.
Se solicita currículum ciego, mejor comunicación y teletrabajo.
La conciliación vuelve a ser lo más demandado, se solicitan actividades promovidas por la empresa para los hijos e hijas en días no lectivos.
La sensibilización en igualdad y corresponsabilidad se ven necesarias para promocionar la misma en Boston Scientific.

10 ¿Podrías enumerar alguna medida o práctica relacionada con la conciliación familia-trabajo establecida en Boston Scientific?

60 Respuestas

-Teletrabajo, ahora es forzado por la pandemia, pero cuando lo solicité hace 2 años se me negó, que puedas acceder a proyectos importantes, aunque tengas reducción de jornada, mi mánager me indicó que si no ampliaba mi horario nunca tendría proyectos, ni subidas de sueldo, ni promociones.

-Flexibilidad horaria.

-Flexibilidad horaria de entrada y salida.

-25 min de reunión o 50 min y no reunión el viernes, pero no se respeta.

-No.

-Flexibilidad de horarios.

-Trabajo desde casa.

-Durante el COVId-19 se ha facilitado estar en casa. Y la posibilidad de crear puestos hibrido con días en casa día a la oficina, ya a ser de gran ayuda para los padres.

-Desconozco que tengamos medidas de este estilo.

-Poder trabajar desde casa.

-La flexibilidad horaria y el teletrabajo han sido grandes avances.

-Horario flexible y medición sobre objetivos y no tiempo pasado detrás la computadora.

-Limitación del horario "fuera de horas", flexibilidad horaria.

-Eliminación de las reuniones los viernes. Flexibilidad horaria - Intentar no organizar ninguna reunión después de las 17:30.

-Prohibición de envío de mails y/o llamadas telefónicas a partir de una determinada hora; ahora más que nunca que con el teletrabajo y el confinamiento no hay hora de inicio ni de fin.

-Flexibilidad de horario, recogida de compra en la oficina (no muy correcta desde mi punto de vista).

-NA.

-Valorar la situación personal.

-Horarios más flexibles / teletrabajo/ opción de trabajar 4 días en una semana.

-Viernes sin teleconferencias.

-Entiendo que varía en función del desempeño, pues no es lo mismo trabajar en un departamento que en otro. Creo que las personas que trabajan en la oficina podrían hacerlo en sus casas parte de la semana, etc. Sacar conclusiones con lo que ha ocurrido desde el comienzo de la pandemia.

-Flexibilidad horaria.

-Jornada laboral flexible (flexibilidad en horario entrada-salida).

-Flexibilidad horaria.

-Creo que existe una reducción horaria. Pero no sé si se ajusta la carga laboral de las personas que ejercen este derecho. Tampoco sé que implica a otros niveles.

-Nuevo plan de flexibilización entre trabajo presencial (cuando se vuelva a la oficina) y teletrabajo.

-Tener más recursos humanos para poder asumir mejor la carga de trabajo. Es una empresa muy grande, con muchos procesos, y eso requiere dedicar tiempo hacia dentro, añadido al foco hacia el cliente, en detrimento de otras áreas (área personal/familiar).

-Viernes tarde libres habitualmente.

-Bajas paternales igualadas a las bajas maternales.

-Horario flexible, teletrabajo.

-No sé qué medidas hay.

-Teletrabajo.

-Jornada de verano.

-Jornada reducida Horario flexible.

-Guardería en la oficina.

-Considero que hay equipos infradimensionados en los que llevar una conciliación familiar a veces se hace complicado debido a la carga de trabajo. Por lo tanto, como medida propondría conseguir equipos más

equilibrados en cuanto a número de personas y una monitorización de las tareas que avisan que hay que cubrir el mismo día impidiendo una planificación de tus tareas profesionales y conciliación familiar debido a falta de personas.

-flexibilidad del management y poner a disposición de los empleados herramientas para teletrabajar en cualquier momento.

-Flexibilidad horaria, horario reducido de verano.

-Flexibilidad horaria.

-Flexibilidad horaria. Trabajo por objetivos no por horas.

-Ahora que vivimos en esta etapa de tantas reuniones online, el hecho de poder estar en una reunión vía -Teams y poder continuarla desde el coche mientras recoges a tus hijos del colegio y volver a casa y continuarla de nuevo en el ordenador, sin que eso se vea mal, creo que es una medida muy buena. Y es el propio trabajador el que hace todos los esfuerzos posibles para no perder nada de la información.

-Jornada intensiva. Pero, como decía antes, para la gente de campo acaba siendo jornada intensa con las mismas o más horas que la jornada normal, pero con un soporte menor de back office.

-Flexibilidad horaria.

-Flexibilidad horaria, tickets comida, seguro medico

-Entrada horaria para empleados de Boston flexible.

-Teletrabajo.

-No hacer reuniones los viernes para dejarlos exclusivamente de trabajo. Pero no siempre se cumple. Teletrabajo Flexibilidad horaria.

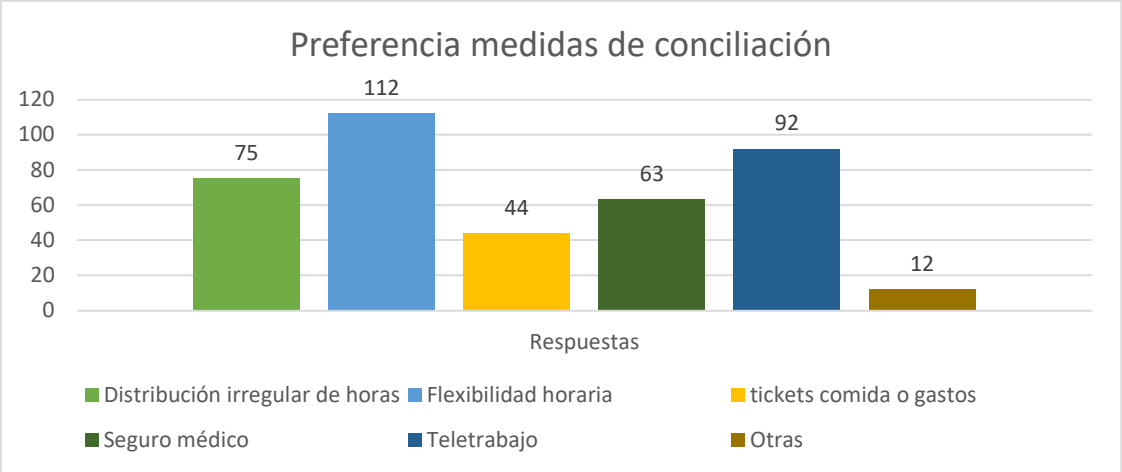
- Horario flexible - Expectativas de horarios de reuniones y horario de trabajo - la sobre carga de reuniones no permite ejecutar teniendo que trabajar en horario no laboral para conseguir los objetivos. Uso del tiempo laboral básicamente de forma más efectiva.

-Flexibilidad horaria.

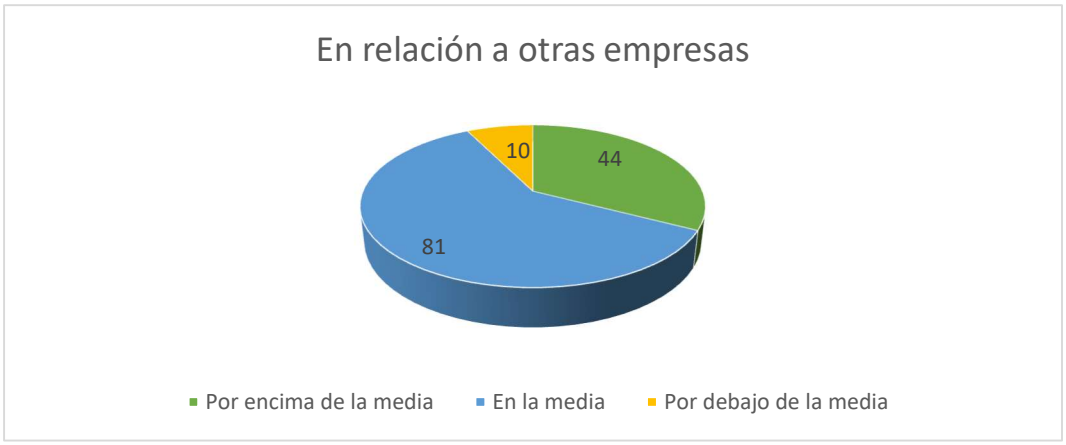
Conclusiones

Las medidas de conciliación que más se aprecian entre la plantilla, es el teletrabajo, aunque quieren que sea una opción a futuro y la flexibilidad horaria.
Una parte de las personas encuestadas reconocen no conocer las medidas que existen en la empresa.

11 ¿Qué medida de conciliación te resulta más atractiva?



12 Consideras que Boston Scientific, en relación a las empresas del sector y como consecuencia de las políticas se encuentra:
Por encima de la media 44
En la media, no sobresale. 81
Por debajo de la media 10



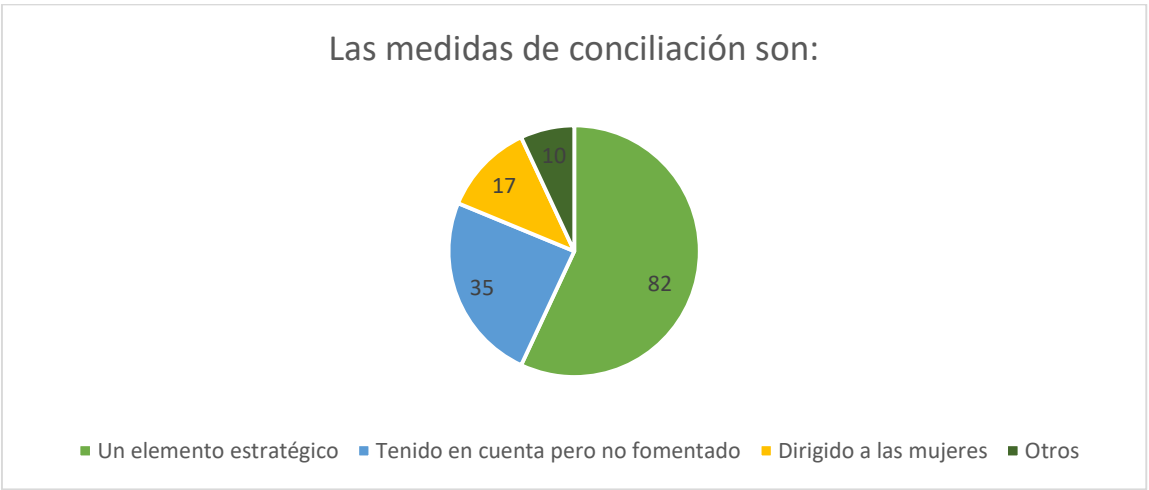
13 Para la Dirección de Boston Scientific, las medidas de conciliación familiar/ personal y laboral son:

Un elemento estratégico, que forma parte de su cultura, valores y principios 82

Un elemento que se ha tenido en cuenta pero no se ha fomentado desde la Dirección 35

Un elemento dirigido principalmente a las mujeres 17

Otras 10



14 Consideras que el principal atractivo de las medidas de conciliación familiar y laboral es:

Permitir equilibrar mejor mi vida personal con la profesional

Orientar mejor mi carrera profesional

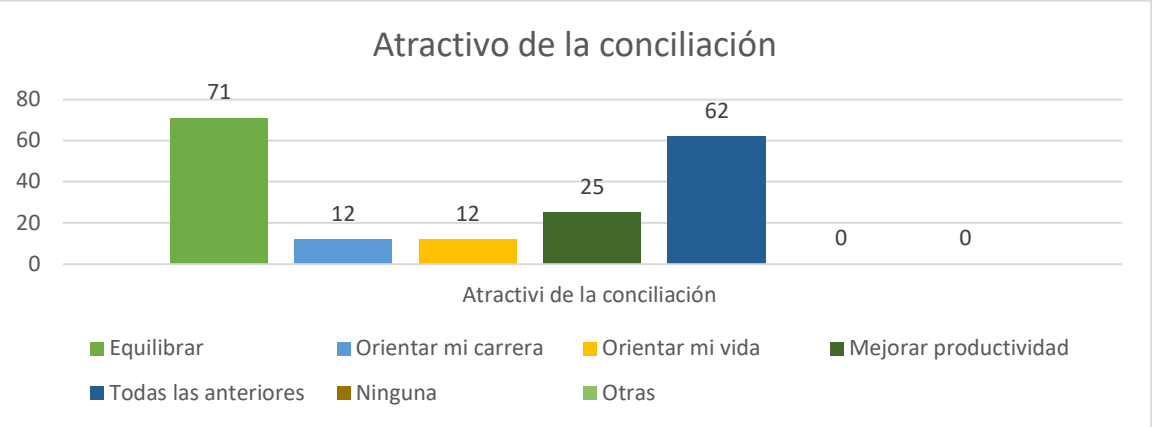
Orientar mejor mi vida privada

Mejorar la productividad

Todas las anteriores

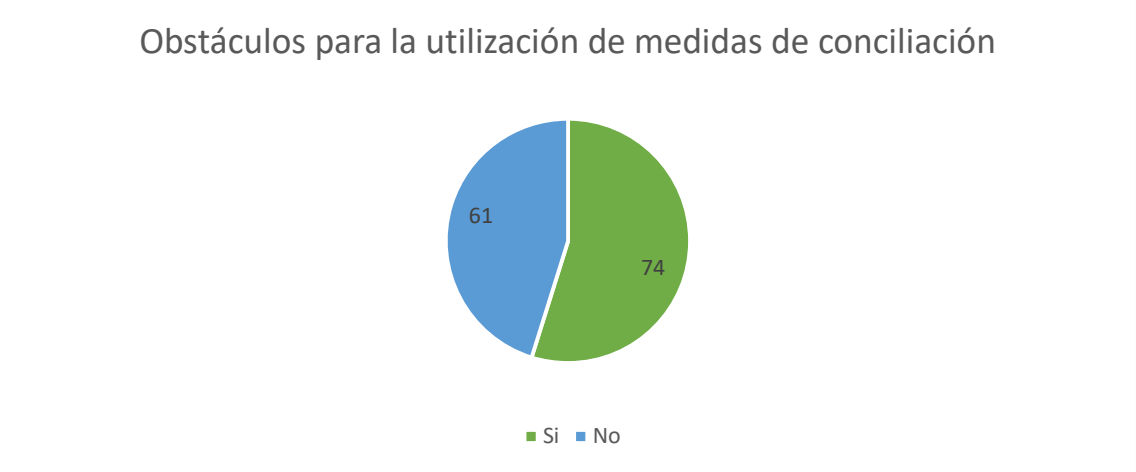
Ninguna de las anteriores

Otras



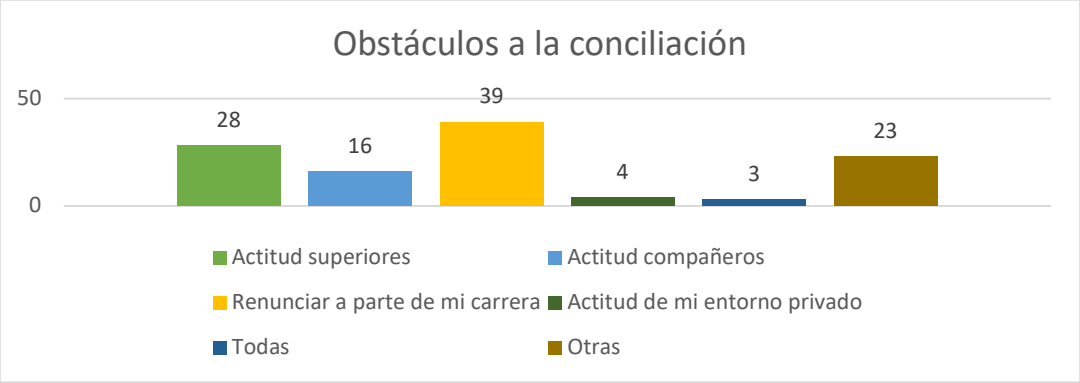
15 Consideras que hay obstáculos para utilizar estas medidas/prácticas

- Si
- No



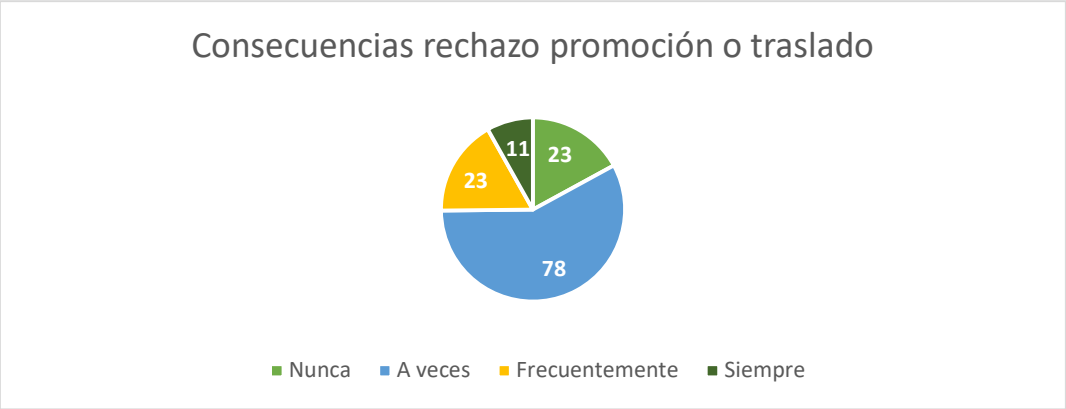
16 Si consideras que hay obstáculos, ¿Cuáles son?

La actitud de mis superiores 28
La actitud de mis compañeros 16
Renunciar a parte de mi carrera profesional y en particular las repercusiones salariales 39
La actitud de mi entorno privado (familia, pareja, etc.) 4
Todas las anteriores 3
Otras 23



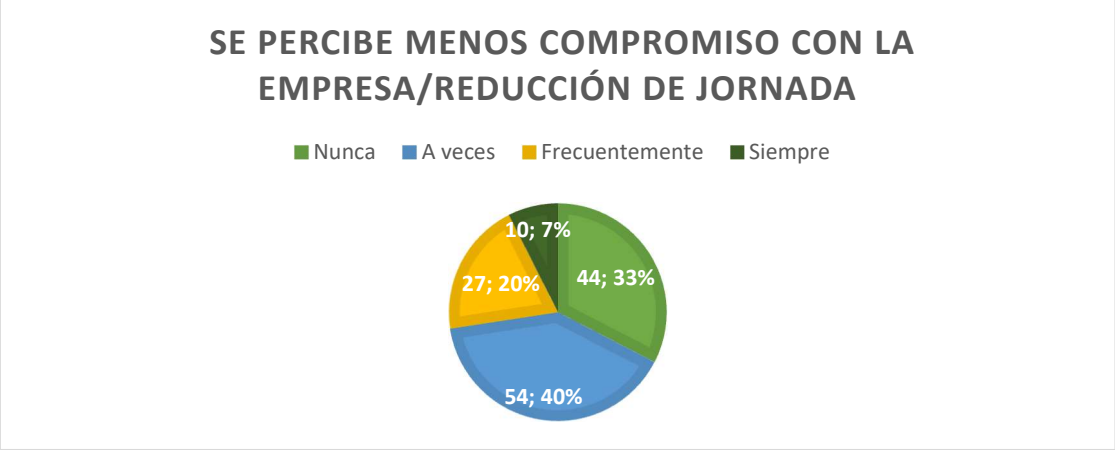
17 Rechazar una promoción o traslado por razones familiares puede afectar a la trayectoria profesional de un empleado en Boston Scientific

Nunca 23
A veces 78
Frecuentemente 23
Siempre 11



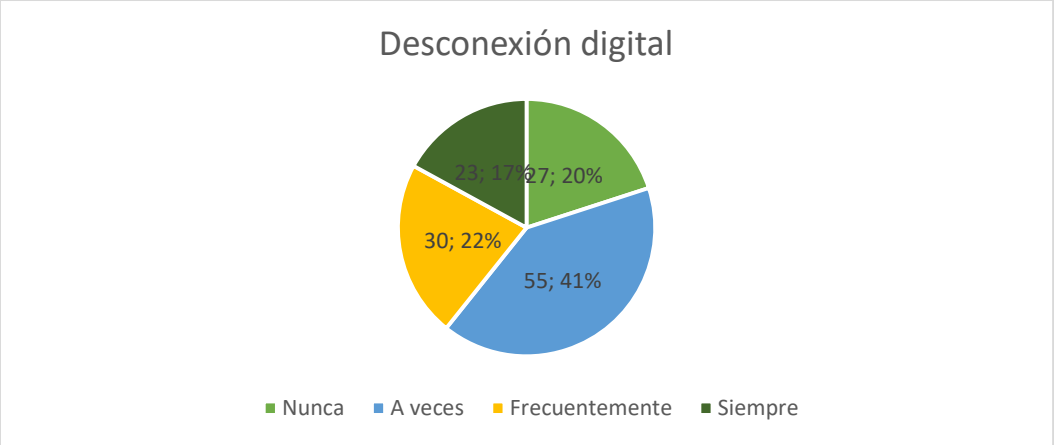
18 Se interpreta como menos comprometido con la empresa a quien se beneficia de un permiso o reducción de jornada por causa familiar/personal

Nunca 44
A veces 54
Frecuentemente 27
Siempre 10



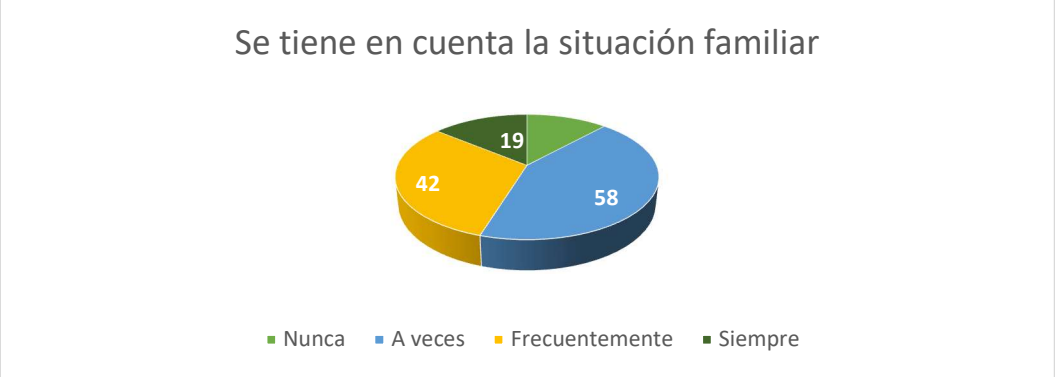
19 Se favorece que nos desconectemos del trabajo una vez se finalizan las horas de trabajo

Nunca 27
A veces 55
Frecuentemente 30
Siempre 23

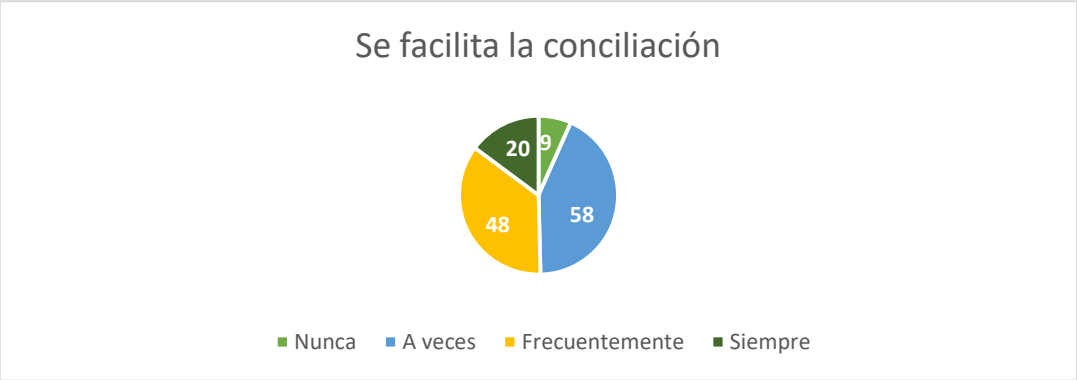


20 Recursos Humanos tiene en cuenta para tomar decisiones, la situación familiar/personal de las personas

Nunca 16
A veces 58
Frecuentemente 42
Siempre 19



21 La Dirección facilita la conciliación de la vida familiar/personal de las personas
Nunca 9
A veces 58
Frecuentemente 48
Siempre 20



22 Podrías sugerir algunas otras medidas de conciliación y de flexibilidad que te gustaría tener:

39 Respuestas

-Las enumeradas en los puntos anteriores para mejorar las que hay y no se bloquee a una empleada por haberlas solicitado.

-Si teletrabajas, no creo que sea necesaria la obligatoriedad de estar cerca de un HUB.

-Una mejora salarial de los puestos europeos comparado a los sueldos nacionales

-Limitación del número de reuniones semanales. Cumplimiento de la directiva de ConfCalls de 25 o 50 minutos

-Que se cerrase tener cal 30-60 minutos antes de la finalización del día para poder finalizar tareas pendientes del día y organizar trabajo día siguiente. Eso no implica que a veces tengas que trabajar más por preparar cosas, pero al menos no recibir urgencias de última hora fuera de horario de trabajo.

-Evitar una Boston atomizada entre la persona que hace el mínimo requerido y el que da el 200% para dar lo mejor. Vivimos de lo mismo, pero no siempre se entiende así por todos. Si conseguimos una unidad real de empresa llegaremos lejos

-Que se pudiese seguir el consejo de Eric T. de no hacer reuniones los viernes, y de tener reuniones de 25 y de 55 minutos. Otra cosa que he visto en otras empresas es que, por normativa interna de la empresa no hay reuniones

antes de las 9.30h ni después de las 5h. Tampoco ponen reuniones durante el medio día. De este modo se garantiza que todo el mundo pueda ir a comer y no hacerlo delante del PC en una reunión.

-Horas libres para formación, jornadas intensivas.

-Acceso a jornada reducida.

-Semana laboral de 4 días.

-Teletrabajo flexible, formación online.

-Que se ofrezcan las mismas propuestas en función de tus méritos (seas padre, madre o no lo seas) y ser yo quien decida o priorice, sin presiones ni represalias.

-Respectar los horarios de trabajo/ límite de horas extras.

-Respetar los horarios de 40 horas a la semana, pero no se respeta.

-Prohibir emails/llamadas fuera de horas.

-Debido a la carga de trabajo, mis jornadas de trabajo han llegado a ser de 13-14 h. Necesitamos urgentemente ayuda en el Dpto.

-Disminución trabajo de oficina.

-Desconexión digital, por ejemplo, no enviar mails a ciertas horas de la tarde noche.

-Cuando vuelva la normalidad post-covid, no volver a la rutina previa de tener que ir a la oficina todos los días a no ser que sea necesario. Optar por una mayor flexibilidad individual a la hora de elegir teletrabajar o acudir a la oficina, para así conciliar con mayor facilidad la vida personal de cada uno.

-Que se propongan unos horarios para las reuniones de equipos y que se respeten. Es decir, que los jefes no convoquen reuniones fuera de horarios laborales (ejemplo: viernes por la tarde o miércoles más tarde de las 18h).

-Creo que un plan de Igualdad que se limite a abordar la conciliación queda cojo. Falta abordar la igualdad de expectativas, de trato y de oportunidades.

-En mi puesto es difícil porque estoy de cara al cliente.

-Teletrabajo después de la pandemia o híbrido.

-Creo que las que hay están bien.

-Teletrabajo.

-Que no entren emails, o podernos conectar al ordenador a partir de las 18:30 o 19:00.

-Guardería en la oficina.

-No permitir reuniones fuera del horario.

-Compensación por festivos trabajados, calculo REAL de las horas trabajadas y si la carga es alta disponer de más gente, planificar mejor la semana y no día a día, etc.

-Teletrabajo y no sólo en épocas de pandemia. Siempre se ha renegado del teletrabajo en Boston y se está viendo que funciona.

-Hacer más empleados indefinidos.

-Guardería en la oficina.

-Limitar las reuniones por la mañana de lunes a jueves para poder gestionar el trabajo por la tarde junto con la vida personal.

Conclusiones

Las medidas que a la plantilla le gustaría tener entre otras son: desconexión digital, limitar las reuniones a unos días determinados, de lunes a jueves, con horario de 9.30 a 17.00, limitando las mismas en las horas de comida. La posibilidad de jornada intensiva, el teletrabajo más allá de la situación de pandemia que estamos viviendo, límite de horas extras, o la limitación de 40 horas semanales de trabajo son las que completan la lista de más demandadas.

23 Recomendarías a amigos y/o familiares trabajar en Boston Scientific, como una empresa en la que hay igualdad de oportunidades y de inclusión:

Si 118
No 1
No sé 15



24 En qué campaña/s te gustaría colaborar en Boston Scientific que contribuyan a la igualdad e inclusión y qué esperarías de las mismas.

25 Respuestas

-Campaña de conciliación. creo que la igualdad ha sido muy exitosamente trabajada en Boston y ahora es tiempo de cuidar de los empleados, sobre todo por el momento actual de pandemia donde hemos dado lo mejor de nosotros dentro la situación.

-No sé qué campañas activas hay ahora mismo que contribuyan a la inclusión.

-Actualmente colaboro con la red PRIDE, con la que buscamos crear un ambiente de igualdad e inclusión en la empresa.

-Campaña de reeducación: cómo comunicar y qué comunicar, la valoración que se hace del empleado según la idea que tienen sus superiores que es su prioridad, etc.

-Igualdad e inclusión.

-Tal vez se podría probar con semanas de 4 días y que fuera rotando el personal.

-LeadHer, aprender más sobre conciliación y liderazgo.

-No hay campo de comentarios, así que añado aquí que creo que hay preguntas que deberían tener la respuesta "no conozco" o "otros" para comentarios, porque así es que en el caso de las preguntas 20 y 21 sería bueno poder comentar.

-Igualdad de oportunidades

-En las que eviten la discriminación positiva y la inclusión políticamente correcta no en base a méritos demostrados

-Lead her

-D&I

-Formación a empleados

Conclusiones

La plantilla encuestada considera que sería positivo participar o seguir participando en las siguientes campañas:

Campañas de conciliación
Campañas de reeducación y comunicación
Red PRIDE
Lead Her
D&I
Formación y sensibilización a la plantilla en materia de igualdad

Hay parte de la plantilla que reconoce no conocer campañas activas en las que se pueden participar.

Anexo II. Encuesta a la RLPT

Se manifiesta que no se encuentra relación entre las preguntas y el Plan de igualdad.

1. ¿Cómo definiríais la relación de la representación legal de la plantilla con la empresa?
   La relación es unilateral.

2. ¿Cómo definiríais la influencia de la representación legal de la plantilla en la empresa?
   No tenemos ninguna influencia en las decisiones de la Empresa.

3. ¿Existe alguna medida específica en la empresa establecida por convenio referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
   No existe ninguna medida específica.

   En caso afirmativo, indicad cuáles:

4. ¿Cuáles consideráis las principales carencias de la empresa en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
   De forma global no detectamos carencias. Desconocemos si las hay de forma concreta porque no tenemos conocimiento de quejas por parte de la plantilla.

5. A la hora de negociar medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ¿Cuáles son las dificultades más frecuentes a las que se enfrentan?
   No existen dificultades en este sentido.

6. ¿Se ha impartido formación interna en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
   No.

7. ¿Se ha recibido formación específica en negociación colectiva con perspectiva de género?
   No.

   En caso afirmativo, indicad el contenido

8. ¿Cuáles son los canales de comunicación con la plantilla?
   Mail, teléfono, contacto directo con representantes, teams.

9. ¿Con qué canales cuenta la plantilla para transmitir sus opiniones, inquietudes, sugerencias, etc?
   Mail, teléfono, contacto directo con representantes, teams.

10. ¿Cuáles son los asuntos que más suelen preocupar a la plantilla, en qué suelen centrar sus reivindicaciones?
    Ninguno con respecto al Plan de igualdad

11. ¿creéis que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres interesa/preocupa a la plantilla?
    Si interesa, no preocupa por la situación actual en la empresa.

    Si deseáis añadir algún comentario o consideración, háganlo a continuación.
    No creemos que todas las preguntas fueran relacionadas con el tema del Plan de igualdad.

PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES

El plan de Igualdad de Boston Scientific Ibérica SAU (Boston) tiene como Objetivos Generales:

Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

Garantizar en la institución la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y las condiciones laborales.

Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.

Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Promover mediante acciones de comunicación y formación la **igualdad de oportunidades** en todos los niveles organizativos.

Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las personas trabajadoras de la institución, además de fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Proceso de selección y contratación

1.1 Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en la selección para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.

Nº Acción 1.1.1	Seguir utilizando un lenguaje inclusivo en todas las ofertas de empleo, tanto en selección directa como a través de consultoras especializadas u otros organismos.		
Plazo/Vigencia	**Responsable:**	**Indicador:**	**Medios:**
Permanente	HR & TA	Archivo ofertas publicadas	Recursos personales del Dpto RRHH

Nº Acción 1.1.2	En todas las ofertas de empleo publicadas se incluirá un mensaje referente al compromiso de la empresa con la igualdad y la no discriminación.		
Plazo/Vigencia	**Responsable:**	**Indicador:**	**Medios:**
1º Semestre 2022-Permanente	HR & TA	Evidencia ofertas	Recursos personales del Dpto RRHH

Nº Acción 1.1.3	Realizar una sensibilización social para dar visibilidad de las posibilidades profesionales que ofrece BOSTON SCIENTIFIC, como institución orientada a la diversidad y la conciliación.		
Plazo/Vigencia	**Responsable:**	**Indicador:**	**Medios:**
Octubre 2022 (Anualmente durante vigencia del plan)	HR, DAI & Leadher	Evidencia	Recursos personales del Dpto RRHH/DAI/Leadher

Nº Acción 1.1.4	Seguir plasmando el compromiso de BOSTON SCIENTIFIC con la **no discriminación** en los documentos que integran el proceso de selección.		
Plazo/Vigencia	**Responsable:**	**Indicador:**	**Medios:**
1º Semestre 2022- Permanente	HR & TA	Documentos	Recursos personales del Dpto RRHH

1.2 Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos en los que exista una infrarrepresentación de uno u otro sexo.

Nº Acción 1.2.1	Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área y puesto de trabajo.		
Plazo/Vigencia	**Responsable:**	**Indicador:**	**Medios:**
1º Semestre 2023 – Permanente	HR & TA & Consultora experta	Manual	Recursos personales en Dpto RRHH/ Recursos económicos en el presupuesto 2022

Nº Acción 1.2.2	Mantener la inclusión de los contenidos de igualdad de oportunidades en las formaciones existentes sobre procesos de selección.		
Plazo/Vigencia	**Responsable:**	**Indicador:**	**Medios:**
1º semestre 2023- Permanente	HR & TA & Consultora experta	Manual	Recursos personales en Dpto RRHH/ Recursos económicos en el presupuesto 2022

Nº Acción 1.2.3	Realizar seguimiento de las áreas en la que se han detectado desequilibrio en la proporción de hombres y mujeres. Cruzar datos con los procesos de selección abiertos, candidaturas presentadas y personas seleccionadas, a fin de analizar la evolución		
Plazo/Vigencia	**Responsable:**	**Indicador:**	**Medios:**
Permanente	HR & TA	Evolución cuantitativa de áreas a seguir. Procesos de selección	Recursos personales del Dpto RRHH

2. Promoción interna

2.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

Nº Acción 2.1.1.	Seguir aplicando los principios de valoración objetiva y de no discriminación para cualquier candidatura a una promoción en la institución.		
Plazo/Vigencia	**Responsable:**	**Indicador:**	**Medios:**
Permanente	HR	Promociones internas	Recursos personales del Dpto RRHH

Nº Acción 2.1.2.	Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento sobre las promociones internas realizadas en la institución, con datos desagregados por sexo, Departamento y Grupo Profesional.		
Plazo/Vigencia	**Responsable:**	**Indicador:**	**Medios:**
Reunión de seguimiento a final de año/ Periódico	HR	Promociones Internas	Recursos personales del Dpto RRHH

2.2. Favorecer la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.

Nº Acción 2.2.1.	Colaborar en programas de desarrollo e impulso de mujeres a puestos de alta dirección en las empresas.		
Plazo/Vigencia	**Responsable:**	**Indicador:**	**Medios:**
Permanente/ Segundo semestre de 2023	HR & LeadHer	Participación. Evidencias.	Recursos personales del Dpto RRHH / De los grupos de trabajo del programa interno de Leadher

Nº Acción 2.2.2.	Colaborar en programas de desarrollo de habilidades para la adquisición de competencias que faciliten la identificación de mujeres y hombres con potencial de desarrollo y promoción a puestos de categoría superior.		
Plazo/Vigencia Permanente/Segundo semestre de 2023	**Responsable:** HR & LeadHer	**Indicador:** Participación. Evidencias.	**Medios:** Recursos personales del Dpto RRHH/De los grupos de trabajo del programa interno de Leadher

3. Formación

3.1. Facilitar a las personas trabajadoras de la empresa una formación que vaya dirigida a su desarrollo profesional, garantizando la igualdad de acceso a mujeres y hombres a los programas formativos.

Nº Acción 3.1.1.	Seguir garantizando la igualdad de acceso a la formación de todas las personas trabajadoras de la empresa, incluyendo a las personas que se encuentran en situación de excedencia por guarda legal, o en uso de medidas de conciliación.		
Plazo/Vigencia Permanente	**Responsable:** HR	**Indicador:** Plan de Formación, participación por situación en la empresa.	**Medios:** Recursos personales del Dpto RRHH

Nº Acción 3.1.2.	Controlar y analizar los datos estadísticos de la formación impartida en la empresa, desagregados por sexo y área.		
Plazo/Vigencia	**Responsable:**	**Indicador:**	**Medios:**
Permanente	HR	Estadísticas	Recursos personales del Dpto RRHH

Nº Acción 3.1.3.	Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento de los datos relativos a la formación anual desagregados por sexo y área (solicitudes, participación, etc.)		
Plazo/Vigencia	**Responsable:**	**Indicador:**	**Medios:**
Reunión de seguimiento a final de año	HR	Estadísticas	Recursos personales del Dpto RRHH

3.2. Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

Nº Acción 3.2.1.	Formar a las personas trabajadoras que integran la Comisión de Igualdad y/o Comisión de Seguimiento en materia de igualdad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.		
Plazo/Vigencia	**Responsable:**	**Indicador:**	**Medios:**
2022/2023	HR/Consultor externo	Formación realizada	Recursos personales en Dpto RRHH/ Recursos económicos en el presupuesto 2021/2022

Nº Acción 3.2.2.	Formar a toda la plantilla en materia de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, incluyendo un módulo específico en la formación de inicio que reciben las nuevas incorporaciones.		
Plazo/Vigencia	**Responsable:**	**Indicador:**	**Medios:**
A partir del 2º semestre 2023 (Formación) / Permanente (Nuevas incorporaciones)	HR	Formación realizada	Recursos personales del Dpto RRHH

4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

4.1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando sobre ellos y haciéndolos accesibles para todas las personas trabajadoras de la empresa.

Nº Acción 4.1.1.	Difundir entre toda la plantilla las medidas de conciliación disponibles en la empresa, los requisitos y el procedimiento de solicitud por parte de cualquier persona trabajadora.		
Plazo/Vigencia	**Responsable:**	**Indicador:**	**Medios:**
2º semestre 2024-1º semestre 2025	HR & Comité de Empresa	Evidencia de la campaña de comunicación.	Recursos personales del Dpto RRHH / Comité de empresa

Nº Acción 4.1.2.	Potenciar el uso de los medios tecnológicos que facilitan la flexibilidad y evitan desplazamientos y viajes de trabajo (videoconferencia, formación a distancia, asistencia a congresos y seminarios, etc.).		
Plazo/Vigencia	**Responsable:**	**Indicador:**	**Medios:**
Permanente	HR	Políticas Internas	Recursos personales del Dpto RRHH

Nº Acción 4.1.3.	Continuar con la realización de cualquier acción formativa obligatoria dentro de la jornada laboral, siempre que sea posible y como norma general, dentro de la jornada laboral de la persona trabajadora.		
Plazo/Vigencia	**Responsable:**	**Indicador:**	**Medios:**
Permanente	HR	Plan de Formación	Recursos personales del Dpto RRHH

Nº Acción 4.1.4.	Se analizará, en cada caso, el cambio de puesto de trabajo para aquellas personas que lo soliciten por motivos de conciliación familiar debidamente acreditada, siempre sobre las bases de la igualdad y la capacidad.		
Plazo/Vigencia	**Responsable:**	**Indicador:**	**Medios:**
Inmediato / Permanente	HR&Managers	Petición Estudio realizado	Recursos personales del Dpto RRHH/Managers departamentos

Nº Acción **4.1.5.**	Se procurará atender todas las solicitudes de flexibilización de horario o reducción de jornada del personal en plantilla que tenga un problema de salud debidamente acreditado que haga necesario la adaptación de esas medidas.		
Plazo/Vigencia Inmediato/Permanente	**Responsable:** HR&Managers	**Indicador:** Petición Estudio realizado	**Medios:** Recursos personales del Dpto RRHH/Managers departamentos

4.2. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares entre los hombres y las mujeres de la plantilla.

Nº Acción **4.2.1.**	Dentro de la campaña informativa de difusión del Plan de Igualdad se incluirá un apartado para sensibilizar e informar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad.		
Plazo/Vigencia 2er Semestre 2022	**Responsable:** HR	**Indicador:** Difusión realizada	**Medios:** Recursos personales del Dpto RRHH

4.3. Garantizar que el disfrute de las medidas de conciliación no afecte a las oportunidades de desarrollo profesional.

Nº Acción 4.3.1.	Garantizar que el disfrute de permisos, licencias, excedencias, reducciones o adaptaciones de jornada no conlleve ningún tipo de discriminación ni afecte al desarrollo profesional de las personas trabajadoras de la empresa.		
Plazo/Vigencia	**Responsable:**	**Indicador:**	**Medios:**
Inmediato/ Permanente	HR&Managers	Reclamaciones recibidas. Encuesta de clima laboral.	Recursos personales del Dpto RRHH/Managers departamentos

5. Retribuciones

5.1. Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo.

Nº Acción 5.1.1.	Realización de un registro salarial de carácter anual, presentado en la comisión de seguimiento del Plan de igualdad.		
Plazo/Vigencia	**Responsable:**	**Indicador:**	**Medios:**
2º Trimestre Año	HR	Trabajo realizado	Recursos personales del Dpto RRHH

5.2 Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género o por discriminación de género, raza, edad u otra condición.

Nº Acción 5.2.1.	Realizar una revisión de la política retributiva de la empresa, a fin de detectar cualquier tipo de discriminación por motivo de género, corrigiendo las desviaciones que se puedan detectar, dentro de la vigencia del plan de igualdad .		
Plazo/Vigencia 2023-2024	**Responsable:** HR	**Indicador:** Política Retribución Variable. Medida a implantar. Resultado de la corrección.	**Medios:** Recursos personales del Dpto RRHH

6. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

6.1. Asegurar el conocimiento de la prevención y actuación de situaciones de acoso laboral y sexual por parte de la plantilla.

Nº Acción 6.1.1.	Revisar el protocolo de actuación en caso de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, verificando su correcto funcionamiento.		
Plazo/Vigencia 2º Semestre 2022 / 2º Semestre del 2024	**Responsable:** HR	**Indicador:** Protocolo	**Medios:** Recursos personales del Dpto RRHH

Nº Acción 6.1.2.	Incluir en el protocolo de actuación en caso de acoso sexual y de acoso por razón de sexo el supuesto de ciberacoso.		
Plazo/Vigencia	**Responsable:**	**Indicador:**	**Medios:**
1º Semestre 2022	HR & Backer	Inclusión de la definición en el mismo.	Recursos personales en Dpto RRHH/ Recursos económicos en el presupuesto 2022

Nº Acción 6.1.3.	Publicar una infografía para toda la plantilla sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo y su protocolo de actuación.		
Plazo/Vigencia	**Responsable:**	**Indicador:**	**Medios:**
2º Semestre 2022	HR & LeadHer	Datos de la formación	Recursos personales del Dpto RRHH/De los grupos de trabajo del programa interno de Leadher

7. Comunicación

7.1. Garantizar que la comunicación interna y externa de la empresa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

Nº Acción **7.1.1.**	Revisar (y corregir si fuera necesario) el lenguaje e imágenes utilizados en las comunicaciones Corporativas e Institucionales (internas o externas) de la empresa (comunicados internos, cartelería, página web, etc.) para garantizar la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo.		
Plazo/Vigencia Inmediato/Permanente	**Responsable:** HR & DAI	**Indicador:** Informe del trabajo realizado	**Medios:** Recursos personales del Dpto RRHH/DAI

7.2. Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

Nº Acción **7.2.1.**	Realización de una encuesta de clima laboral a la plantilla, incorporada dentro de "la voz del empleado" en la Certificación EFR, que permita conocer, entre otras cuestiones, su percepción sobre la política de la empresa en materia de igualdad.		
Plazo/Vigencia 2º semestre de 2024- 1º semestre 2025	**Responsable:** HR	**Indicador:** Resultados encuesta Clima. Datos de la realización	**Medios:** Recursos personales del Dpto RRHH/DAI

8. Violencia de género

8.1 Facilitar a las víctimas de violencia de género el apoyo y garantía de la aplicación de todos los derechos y protecciones previstas en la normativa laboral.

Nº Acción **8.1.1.**	Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisaría y servicios asistenciales de las personas de BOSTON SCIENTIFIC que sean víctimas de violencia de género, serán consideradas por la empresa como permisos retribuidos.		
Plazo/Vigencia Inmediato/Permanente	**Responsable:** HR	**Indicador:** Permisos concedidos.	**Medios:** Recursos personales del Dpto RRHH

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Seguimiento del Plan de Igualdad

- Se realizará por parte de la comisión designada a estos efectos el control y la verificación de que la ejecución de las medidas se ajusta a las previsiones del plan. Si fuera necesario se adoptarán medidas correctoras.
- Para ello se supervisará la implementación de cada acción, se revisarán los indicadores definidos en el plan de igualdad a efectos de seguimiento y los de resultado.
- A tal efecto se utilizará una ficha de seguimiento de medidas en la que se consignará toda la información sobre la implantación de cada una de ellas.

- La ficha de seguimiento será cumplimentada por la persona o personas responsables de la implantación.
- En la revisión del plan se podrá añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas, si se aprecia que su ejecución no está sirviendo para conseguir el objetivo planteado. Para realizar cualquier modificación se tendrá que evidenciar su conveniencia.
- Se redactará un informe de seguimiento resumiendo toda la información sobre la ejecución de las acciones, recogiendo todo lo acontecido respecto a las acciones que tendrían que ponerse en marcha en el período de tiempo del que se hace el seguimiento.
- Se fijan dos reuniones al año.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
MEDIDA			
PERSONA/ DEP. RESPONSABLE			
FECHA IMPLANTACIÓN			
FECHA DE SEGUIMIENTO			
CUMPLIMENTADO POR:			
Indicadores de seguimiento			
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente			
Indicadores de proceso			

Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

Evaluación del plan de igualdad

Órganos de intervención

La Comisión de Seguimiento será la encargada de realizar las evaluaciones periódicas del plan de igualdad.

Desarrollo de actuaciones

La finalidad de la evaluación es conocer el grado de cumplimiento del plan, comprobar si se han conseguido los objetivos propuestos, valorar la adecuación de recursos, herramientas y estrategias empleadas en la implementación, e identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

De cada una de las evaluaciones se redactará un informe que contenga la información y valoración relativas a la evaluación, incorporando los datos y análisis obtenidos de las diferentes informaciones analizadas como fichas de seguimiento, cuestionario de evaluación, indicadores, y si fuera necesario, cuestionario a la plantilla.

El informe de evaluación final del plan será utilizado como base para el diagnóstico del nuevo plan de igualdad.

Se informará a la plantilla sobre la consecución de objetivos, desarrollo de acciones y valoración de la implantación de las diferentes acciones.

Periodicidad

Por parte de la Comisión negociadora se establecen dos evaluaciones del plan, una coincidiendo con la mitad del período de vigencia del Plan y otra a la finalización del mismo.

COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Comisión de seguimiento

Las personas que compondrán la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en Boston Scientific serán:

Por la Dirección:
Dª Rocio Casado
D. Carlos Sabrido

Por la RLPT:
Dª Rosa Domínguez
D. Gustavo Torremocha

Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

Artículo 1. Objetivo

El presente Reglamento tiene por objeto regular la organización y el funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en Boston Scientific.

La Comisión de Seguimiento entre Mujeres y Hombres es el órgano encargado de promover el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres dentro del ámbito de la institución.

Sus funciones son:

Dar seguimiento a las medidas propuestas en el Plan de Igualdad.

Artículo 2. Composición

La Comisión de Seguimiento está compuesta de forma paritaria, por representantes de la Dirección de la empresa y de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

La Dirección asumirá las funciones de secretaría.

Integrarán la Comisión de Seguimiento las personas anteriormente citadas.

Podrán ser invitadas a las reuniones personas con responsabilidad en la implantación de las acciones del Plan de Igualdad, previo conocimiento en cada una de las partes.

Artículo 3. Funciones

Velar por que en la entidad se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Sensibilizar a la organización sobre la importancia de eliminar comportamientos sexistas.

Participar en el seguimiento del Plan de igualdad, proponiendo medidas de mejora si fueran necesarias.

Impulsar la difusión del Plan de Igualdad

Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

La/el Secretaria/o se encargará de:

Convocar las reuniones, tanto ordinarias como extraordinarias.

Levantar actas de las reuniones.

Custodiar la documentación.
Cualquier otra que le asigne la propia comisión de igualdad.

Artículo 4. Reuniones

La Comisión de seguimiento se reunirá con carácter ordinario al menos una vez al semestre y, con carácter extraordinario, cuando lo convoquen la secretaría o se solicite por parte de alguna persona que la compone.
La Secretaría de la Comisión realizará las convocatorias formales de reunión a través de correo electrónico corporativo.
Las convocatorias de reunión ordinaria deberán efectuarse con al menos 5 días naturales de antelación.
En el escrito de la convocatoria deben aparecer, como mínimo, la siguiente información:
Fecha, hora y lugar de celebración (en su defecto y por circunstancias, convocatoria de reunión online).
Los puntos del orden del día que se tratarán, cuyo primer punto será la aprobación del acta de la reunión anterior, si procede.
Adjuntar la documentación necesaria.

Para la válida constitución de la Comisión a efectos de la celebración de reuniones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la presencia de la mitad al menos de la representación de cada parte.

Artículo 5. Actas

De cada reunión que se celebre la Comisión levantará acta, que recogerá necesariamente la asistencia, el orden del día de la reunión, los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha.

Artículo 6. Aprobación y modificación del reglamento.

La aprobación del presente Reglamento de la Comisión de Igualdad se hará por la mayoría absoluta de sus componentes y entrará en vigor a partir de la fecha en que sea aprobado en la Comisión.

Artículo 7. Acuerdos

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

En caso de que surgieran discrepancias o necesidad de ajustes y fuera necesario realizar una modificación, será necesario que las personas que componen la Comisión de seguimiento estén conformes y se refleje mediante su firma en un anexo a este documento.

FIRMAS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Por la RLPT:





Rosa Dominguez

Por la Dirección de la empresa:

Rocío Casado

