

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

CERTEST BIOTEC, S.L.

CIF:B50946854

Polígono Industrial Río Gállego II , Calle J, nº1.-
50840 - San Mateo de Gállego
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

18/07/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

323

CONCILIACION

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?

Si, un plan específico de conciliación

2. En caso afirmativo, información adicional.

Certest desarrolla periódicamente un Programa de medidas de conciliación que favorecen la conciliación personal y laboral de la plantilla, lo que ha supuesto reconocimientos a nivel nacional.

Para Certest Biotec, el equipo humano es el motor principal de la organización. Su nivel de cualificación, satisfacción, motivación y bienestar general son críticos. En este sentido, la empresa lleva años trabajando en materia de conciliación y flexibilidad, mediante la implantación de medidas que impactan de forma positiva en la conciliación de la vida profesional con la vida personal. Un hito muy importante y que destacamos es el premio nacional de Empresa Flexible 2019, recibido el 4 de diciembre, por sus buenas prácticas en la conciliación de la vida profesional y personal aplicadas a la plantilla.

Entre otras medidas, tenemos implantadas las siguientes:

-Jornada intensiva de 7.00h-15.00h

-Flexibilidad horaria de entrada y salida en los puestos que se pueda realizar.

-Vacaciones. Posibilidad de:

*Disfrutar las vacaciones en períodos de 2h, 4h, 6h, 8h

*Disfrutar vacaciones anuales hasta el 31/01 del año siguiente

*Flexibilidad en la solicitud y disfrute de las vacaciones.

- Posibilidad de no asistencia al trabajo en caso de consulta médica (antes de las 08.30h o que finaliza después de las 13.30h).

- Disfrute del permiso de paternidad y maternidad en la modalidad solicitada

- Autobús de empresa con dos rutas .
- Descanso de 20 minutos a cargo de la empresa
- Sin pausa de comida la empresa dispone de office, terraza y espacios para estos descansos.
- Formación en horario laboral
- La alarma de la empresa se pone automáticamente a las 18h

Los resultados de las medidas, considerando la información cualitativa que se está recibiendo de los empleados y responsables, a través de la plataforma de encuesta de clima y también de manera informal, son muy positivos.

3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

Se dispone de los siguientes sistemas:

- a) Se realiza una encuesta de clima laboral desde el 2018, que incluye cuestiones específicas relativas a la satisfacción y conocimiento de las medidas de conciliación.
- b) Intercambio de información por parte del Comité de Empresa y de la Comisión de Negociación de Igualdad, que se reúnen trimestralmente.
- c) RRHH, y Dirección están abiertos a atender cualquier valoración que pueda realizar la plantilla de Certest Biotec de forma individual o a través de sus responsables.

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

SI

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Se realiza un seguimiento periódico que permite identificar el nivel de cumplimiento de las acciones, nivel de utilización de las medidas y la gestión de posibles incidencias.

En cuanto a la evaluación, se evalúan constantemente adaptando las medidas a las situaciones actuales y cambios de normativa laborales. Por ejemplo La Ley de Familias.

Se tiene un resultado anual de la encuesta de clima laboral que se realiza desde 2018.

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia www.masfamilia.org, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).

- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Para Certest Biotec, el equipo humano es el motor principal de la organización. Su nivel de cualificación, satisfacción, motivación y bienestar general son críticos. En este sentido, la empresa lleva años trabajando en materia de conciliación y flexibilidad, mediante la implantación de medidas que impactan de forma positiva en la conciliación de la vida profesional con la vida personal. Un hito muy importante y que destacamos es el premio nacional de Empresa Flexible 2019, recibido el 4 de diciembre, por sus buenas prácticas en la conciliación de la vida profesional y personal aplicadas a la plantilla.

Entre otras medidas, tenemos implantadas las siguientes:

-Jornada intensiva de 7.00h-15.00h

-Flexibilidad horaria de entrada y salida en los puestos que se pueda realizar.

-Vacaciones. Posibilidad de:

*Disfrutar las vacaciones en períodos de 2h, 4h, 6h, 8h

*Disfrutar vacaciones anuales hasta el 31/01 del año siguiente

*Flexibilidad en la solicitud y disfrute de las vacaciones.

-Posibilidad de no asistencia al trabajo en caso de consulta médica (antes de las 08.30h o que finaliza después de las 13.30h).

- Disfrute del permiso de paternidad y maternidad en la modalidad solicitada.

-Autobús de empresa en los tres turnos con dos rutas en el turno concurrido.

-Descanso de 20 minutos a cargo de la empresa

-Sin pausa de comida la empresa dispone de office, terraza y espacios para estos descansos.

-Formación en horario laboral

- La alarma del centro de trabajo se pone automáticamente a las 18h

Los resultados de las medidas, considerando la información cualitativa que se está recibiendo de los empleados y responsables, a través de la plataforma de encuesta de clima y también de manera informal, son muy positivos.

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, forosâ?!
- 3. Formación Online
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa â?!)

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Las medidas tomadas son:

- Existencia de autobús de empresa en todos los turnos, con dos rutas en el turno más concurrido.
- Hay puestos de la empresa que disfrutan de la posibilidad de teletrabajo una vez por semana, puestos de responsabilidad y puestos que no requieren el trabajo presencial. Y algún puesto que la mayoría de su trabajo lo realizan de manera remota.

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten

el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?

- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina...?)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 9. Anticipos, préstamos ...?
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?

Destacaremos los beneficios sociales como la retribución flexible de los seguros vinculados a la salud y el cheque guardería.

¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 8. Otras medidas

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

- Todas las solicitudes de Paternidad y maternidad aprobadas, ha sido en formato solicitado por el empleado.
- Existe un reducido número de solicitudes de reducción de la jornada laboral debido a las diferentes medidas de conciliación disponibles, compatibles con el desarrollo del trabajo en jornada completa.
- Se ha flexibilizado los tiempos en solicitar los periodos de lactancia acumulada, y excedencias por cuidado de hijo o personas dependientes.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)

Si, plan de igualdad

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

CERTEST BIOTEC.S.L. - 50101142112022 para acceder al Plan de Igualdad ya que no se genera una URL específica.

3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional.

Se realiza un seguimiento y evaluación por parte de la Comisión de Negociación de Igualdad.

A través del seguimiento periódico, se identifican el nivel de cumplimiento de las acciones, nivel de utilización de las medidas y la gestión de posibles incidencias.

Se realiza acta de cada reunión semestral de la Comisión.

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

SI

6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

7. En caso afirmativo, información adicional.

Tomamos las siguientes medidas adicionales:

- Proceso de Selección Inclusivo: Adaptamos los procesos de selección para garantizar que sean accesibles y no discriminatorios.
- Convenios con Entidades de Apoyo: Colaboramos con asociaciones y entidades que trabajen con personas con discapacidad para facilitar el acceso a candidatos cualificados.
- Accesibilidad Universal: Aseguramos que todas las instalaciones de la empresa sean accesibles, incluyendo entradas, salidas, baños, y espacios comunes.
- Capacitación de Mandos Intermedios: Formamos a los mandos intermedios y a los responsables de equipo en liderazgo inclusivo y gestión de la diversidad.
- Proyectos de Responsabilidad Social: Incluimos la inclusión laboral de personas con discapacidad en los proyectos de responsabilidad social corporativa de la empresa.

8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad (www.fundaciondiversidad.com), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social

VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Certest es una organización adherida al Pacto Mundial y a la Red nacional y Aragonesa de empresa saludable.

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el

sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.

- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definan de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social al margen de su objeto social que realiza la organización?

Dentro de su Plan de Responsabilidad Social, Certest Biotec dispone de un programa de medidas de acción social, en tres líneas fundamentales de actuación:

?Desarrollo del Talento en Aragón:

?Acciones solidarias y apoyo social

?Apoyo a la investigación y desarrollo tecnológico

Se realiza la dotación de recursos que se precisa para las necesidades.

Se fomenta la implicación de las personas de Certest de forma que puedan proponer líneas y / actuaciones a desarrollar.

En todas las Acciones Solidarias y apoyo social que se realizan, se analiza la posibilidad de que participen voluntariamente los empleados y se les anima a ello. Se comunican y difunden a nivel interno las actuaciones que se realizan, además de para que se conozcan, para que puedan implicarse y participar y fomentar el sentimiento de pertenencia. Los principales canales utilizados son: Intranet, Tablones de anuncios, Notas internas mediante mail, Reuniones internas, eventos.

En 2023 las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro de diferente índole han sido de 30.083?, de las que se han beneficiado las siguientes organizaciones:

- ? Patrocinio Gladiator 2023
- ? Believe In Art.- Pinturas Salas Rehabilitación, Hospital Val D'Hebrón
- ? San Mateo Club Deportivo
- ? Carrera Animal Unizar
- ? Pago Campaña De Navidad - Cooperación Internacional
- ? Pago Donación Xi National Conference Bifi 2023
- ? Pago Donación Carrera Por La Ciencia Unizar
- ? Calendario Atades
- ? Jornadas Divulgativas I+D Fzc - Fundación Zaragoza Ciudad Del Conocimiento
- ? San Juan De Dios ?Abre Los Ojos?.- Farmacia Solidaria
- ? Ayto San Mateo ?Dia De Las Familias?
- ? Donación En Especie ?Test Rápidos? A San Juan De Dios

¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?

Certest Biotec fomenta diferentes acciones de voluntariado o acción social, no siempre con las mismas asociaciones, sino que siempre intentando que estén alineadas con su línea de negocio. Ejemplo de asociaciones con las que hemos colaborado en 2023 son:

ASOCIACION UP DOWN
GARDENIERS
BELIEV IN ART
HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS
FUNDACION ZARAGOZA CIUDAD DECONOCIMIENTO
COOPERACION INTERNACIONAL
UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA
ATADES
CLUB DEPORTIVO SAN MATEO
AYUNTAMIENTO DE SAN MATEO DE GÁLLEGO

¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?

Nuestro procedimiento consiste en analizar cada una de las propuestas que nos llegan y evaluar si son factibles y si pueden estar alineadas con nuestra línea de negocio y si entran dentro de nuestro presupuesto disponible y aceptado de manera anual.

También escuchamos y recogemos las propuestas de nuestros empleados y les invitamos a que nos ayuden a llevarlas a cabo si son aprobadas.

ya tenemos una serie de acciones que realizamos todos los años y nos comprometemos con el patrocinio y participación, por ejemplo Carrera de la Ciencia

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?

La principal aportación que actualmente como organización está realizando al desarrollo cultural de Aragón a través del:

- Desarrollo de una cultura de la investigación en nuestra comunidad Autónoma y la difusión de esta, a nivel nacional e internacional:
- inversión en talento investigador aragonés y fidelización del mismo
- la inversión en I+D realizada por Certest, que se refleja en numerosas patentes y en la difusión de nuevos productos que salen al mercado por la inversión realizada por esta empresa aragonesa.
- apoyo al tejido investigador aragonés.
- colaboraciones con la asociación Believe in Art que tiene como Misión "Contribuimos a la recuperación y al bienestar de las pacientes y de su entorno, transformando y humanizando espacios sanitarios a través del arte"

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Con instituciones públicas, como Universidades publicas o privadas aragonesas, centros de estudios, hospitales , asociaciones y otras entidades.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Las acciones de desarrollo de la cultura investigadora se realizan de forma permanente.

Las acciones de difusión de la geografía y patrimonio, en función de las necesidades y posibilidades que ofrecen las visitas de nuestros clientes a las instalaciones de Certest.

COMPROMISO CON LOS ODS

¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí, mi organización está adherida al Pacto Mundial de la ONU y comunica y publica los avances en sostenibilidad a través del Informe de Progreso.

En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso

https://cop-report.unglobalcompact.org/COPViewer/2024?responsetId=R_2Etox7XzmjkxCR6

¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 13. Acción por el clima.

- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización ha realizado puntualmente algún evento orientado a la sensibilización del personal con los ODSs

En caso afirmativo, información adicional

- Certest se suma a la celebración del 8º aniversario de los ODS
- Se diseñan y elaboran cubos ODS con el logo de la empresa y frases motivadoras para que estén presentes en el centro de trabajo.
- Todas las comunicaciones de RS se relacionan con los ODS que se trabaja
- El 9 de Mayo de 2024 se realiza una Jornada de Sostenibilidad en la empresa con invitación a la red aragonesa de empresas, con la siguiente Agenda

09.30h. Bienvenida y presentación del evento

Carlos Genzor, Co-Founder Certest Biotec

Boris Giambanco, Director general división

Estrategia en Integra.

09.45h. Sostenibilidad en Certest Biotec

Lupe del Buey, Directora RRHH Certest Biotec

10.15h. Ponencia: ?El desafío de la sostenibilidad?

Laura Prada, Directora de Sostenibilidad de Caja Rural de Aragón.

10.45h. Mesa Redonda: ?Sostenibilidad en la gestión de personas: potenciando equipos para un futuro mejor?.

Marta Gálvez, Directora de RRHH de Verallia

José Ignacio Marqués, Director de consultoría estratégica de Integra

Modera: Lupe del Buey, Directora de RRHH en Certest.

11.30h. Café y networking

¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

En caso afirmativo, información adicional

El departamento de RRHH es el departamento también de sostenibilidad y PRL.

Lo forman 4 componentes que se apoyan del departamento de Marketing para las comunicaciones internas y externas relacionadas con los ODS

¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?

Si, mi organización analiza puntualmente aspectos que pueden impactar positiva o negativamente sobre los ODS

En caso afirmativo, información adicional

La empresa analiza todas sus acciones relacionándolas con los ods priorizados y evaluando su impacto.

¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?

Mi organización planifica las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

ODS 3.- SALUD Y BIENESTAR

*Formación periódica

? Píldoras informativas

? Promoción de hábitos saludables

? Otras iniciativas alineadas con el ODS 3 han sido:

Donación de kits rápidos al Hospital San Juan de Dios de Zaragoza

Patrocinadores de #pinturasquedanvida con Believe in art - Hospital Clínico de Zaragoza

Patrocinadores de #pinturasquedanvida con Believe in art - Hospital Vall d'Hebron Barcelona con Andreu Buenafuente

Donación al proyecto #ojosquedanvida del Hospital San Juan de Dios

Patrocinadores de C. D. San Mateo

Patrocinadores de la Carrera por la ciencia ? UNIZAR

Patrocinadores de la Carrera Runizar ? UNIZAR

Participación en el Torneo de Basket 3x3 -

Programa Empresa Deporte Participación en el Torneo de Padel -

Programa Empresa Deporte Participación en la Carrera Empresas ESIC

Participación en la Gladiator Aragón Participación

Ofrenda de flores de la Fiestas del Pilar

ODS 4 . EDUACIÓN DE CALIDAD

? Incorporación de estudiantes en prácticas

? Programa de becas

? Alianzas con Universidades y centros de formación

? Desarrollo de Plan de carrera

? Desarrollo de Programas de doctorado

? Otras iniciativas alineadas con el ODS 4 han sido:

Patrocinadores de las Jornadas de Divulgación Innovadora D+i en el ETOPIA Centro de Arte y Tecnología de Zaragoza

Patrocinadores del Proyecto Industrial Ville - Itainnova

Patrocinadores del Certamen de Teatro y Ciencia

Patrocinio en el 45º Congreso de la SEBBM con el Premio CerTest BIOTEC A la Mejor Imagen Científica del Año 2023

Participación en Talento especial joven con ESIC

Participación en desafío empleo Centro San Valero

Participación en numerosas charlas

ODS 5. IGUALDAD DE GENERO

? Plan de igualdad

? Medidas de conciliación vida laboral y personal

? Políticas retributivas

? Uso de lenguaje inclusivo

ODS 8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

? Fomento del trabajo joven en la empresa

? Fomento de la I+D+i

? Fomento del crecimiento económico y la creación de empleo

? Proporcionar condiciones laborales dignas

ODS 13. ACCION POR EL CLIMA

? Mejora de Instalaciones con criterios de sostenibilidades

? Iniciativas de Eficiencia energética

? Inversión en I+D+i

ODS 17. ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

? Impulso de colaboraciones con empresas del mismo sector, universidades, sector público, asociaciones y clúster

? Fomento de la participación de los empleados en la consecución de los ODS

? Otras iniciativas alineadas con el ODS 17 han sido:

Participación en la campaña Una sonrisa por Navidad de la ONG Cooperación Internacional

Patrocinio Calendario Atades

En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Mi organización realiza un seguimiento a través de indicadores de las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Se comunican a las personas empleadas y se les anima a participar, si bien de manera no sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

La comunicación interna a toda la plantilla de Certest fomentando la participación, se realiza a través de diferentes canales como:

- intranet
- emails
- redes sociales
- reuniones
- actos
- formación