

RSA PLUS 2023 - 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

27/09/2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

318

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, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

2. En caso afirmativo, información adicional.

Existe un programa de medidas de conciliación en Certest Biotec cuyos objetivos son:

- Mejorar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; teniendo en cuenta que la conciliación no es un tema exclusivo de las mujeres.
- Crear un lugar de trabajo donde las personas se sientan motivadas y donde el equilibrio entre la vida personal y laboral sea posible.
- Ayudar al empleado a realizar acciones en favor de la sociedad.
- Detectar necesidades de la plantilla para generar medidas demandadas por ellos.

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 de manera continua que incluye cuestiones específicas relativas a la satisfacción y conocimiento de las medidas de conciliación. En 2018, se realizó el primer estudio reglado de clima laboral.
- 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.

d) El nuevo Plan de Igualdad del 2021 ha forzado a revisar de nuevo todas las medidas implantadas

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.

Se tiene un resultado continuo de la encuesta de clima laboral que se realiza desde Octubre del 2020 de manera permanente.

Como se ha indicado en cuestiones anteriores, de forma adicional, en el marco del proceso de elaboración del Plan de Igualdad 2021, se ha valorado específicamente por parte de la Dirección, Comisión de Negociación de Igualdad.

7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

NO

8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO <http://horariosenespana.com>

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de 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.
- 12. Otras

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

-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 hora media del comienzo o que finaliza hora y media antes del fin de la jornada).

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

descansos.

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

- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)
- 7. Otras

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

Existencia de autobús de empresa en todos los turnos, con dos rutas en el turno más concurrido.

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.

- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 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?

Queremos destacar los beneficios sociales que se han implantado desde el inicio de la pandemia, y que algunos siguen vigentes en función del desarrollo de la pandemia.

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 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 mejorado los días de lactancia acumulada

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? (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.

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>

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.

La primera reunión semestral del nuevo Plan de Igualdad 2021 ya está realizada y documentada.

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?

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

7. En caso afirmativo, información adicional.

Sin respuesta

8. ¿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.

? Es pública la Declaración de Compromiso de Certest con la Responsabilidad Social Corporativa y con los principios del Plan de Responsabilidad Social de Aragón.

? El Plan de Igualdad está a disposición de todos los empleados en los canales de comunicación interna establecidos.

? CerTest es una organización adherida al Pacto Mundial.

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.

- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.

- 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.

- 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 definen 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.

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.
- 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.
- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.
- 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.
- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción 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.

Cuando se lanza un proyecto nuevo la participación de los colaboradores desde las fases iniciales se realizan reuniones como principal canal de comunicación. Algunos ejemplos de acciones son:

- Participación de personas de CerTest en la semana del Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia (niños y niñas de Primaria e Infantil en el CPI Galo Ponte (San Mateo de Gállego). Se trataron aspectos acerca de su trabajo (lo que más les gusta, por qué eligieron la ciencia, etc).

- Patrocinio en DEnsayo Festival de Teatro y Ciencia (<https://densayofest.com>), un concurso de obras de teatro relacionadas con la ciencia y/o la tecnología para acercar el conocimiento científico a la ciudadanía. Es un certamen pionero en España que ha nacido en Zaragoza, como herramienta de divulgación con dimensión nacional y financiación del Ministerio de Ciencia y el Ayuntamiento de Zaragoza.

- Donación de indumentaria deportiva de las categorías del C.D. San Mateo (San Mateo de Gállego).

- Patrocinio de elementos publicitarios en C.D. San Mateo.

- Donación a la Campaña de Cooperación Internacional "Una Sonrisa por Navidad". Además de la aportación económica de CerTest, se recibieron 94 regalos por parte de la plantilla. La gran mayoría de los niños que recibieron nuestros regalos residen en Zaragoza.

- patrocinio de la Carrera de la Ciencia

- Patrocinio de gladiator en San Mateo de Gállego

- Patrocinio de las jornadas de divulgación científica.

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

BELIEVE IN ART

GARDENIERS

UNIZAR

¿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.

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

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

¿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 retención 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.

Destacaremos el patrocinio de las jornadas de divulgación de innovación. Las Jornadas de Divulgación Innovadora D+i son un encuentro con una doble vertiente:

profesional y también abierta a la ciudadanía. Porque la divulgación de la ciencia se hace para la gente.

Organizadas por el Ayuntamiento de Zaragoza y la Fundación Zaragoza Ciudad del Conocimiento, se celebran desde 2013 y alrededor de cinco mil personas han participado ya en ellas.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Con instituciones públicas, como Universidades públicas o privadas aragonesas, centros de estudios, hospitales 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.

En el caso la carrera de la ciencia y de las jornadas de divulgación de innovación de manera anual.