

# PLAN DE IGUALDAD

---

2021



## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	3
1.1. Descripción de la entidad solicitante .....	3
1.2 Partes que lo conciertan .....	4
1.3 Ambito de aplicación y vigencia del plan .....	5
1.4 Normativa legal .....	5
1.5 Fases del plan de igualdad.....	7
1.6 Compromiso con el desarrollo sostenible .....	7
2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN .....	8
3. ÁREA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO .....	9
4. USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE, LA COMUNICACIÓN Y LA PUBLICIDAD .....	9
5. INFORME DE DIAGNÓSTICO.....	10
5.1. Planificación y recogida de información .....	10
5.2. Áreas para analizar.....	10
5.3. Conclusiones.....	11
6. CONCLUSIONES AUDITORIA RETRIBUTIVA .....	14
7. PLAN DE IGUALDAD .....	14
7.1. OBJETIVOS GENERALES.....	15
7.2. CONCLUSIONES PRINCIPALES DEL DIAGNOSTICO DE GENERO .....	15
7.3. MEDIDAS A IMPLANTAR .....	16
8. MAPA DEL PROCESO Y MEDIDAS A IMPLANTAR .....	17
9. FICHAS DE MEDIDAS A IMPLANTAR .....	21
10. CRONOGRAMA DE ACTUACIÓN.....	35
11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD. ....	37
11.1. Realización del seguimiento y evaluación de las medidas implantadas.....	40
12. COMUNICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD .....	41
13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR DISCREPANCIAS QUE PUDIERA SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN. ....	42

# 1. INTRODUCCIÓN

## 1.1. DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD SOLICITANTE

CerTest Biotec S.L. es una empresa de biotecnología, fundada en Zaragoza en el año 2002 por los emprendedores Óscar Landeta y Carlos Genzor y dedicada a la investigación y desarrollo de productos de diagnóstico in vitro (IVD) con aplicaciones médicas humanas.

La principal actividad se basa en la investigación y desarrollo experimental de una gama de soluciones innovadoras y de calidad para la detección y diagnóstico, in vitro de virus, bacterias, parásitos y marcadores tumorales e inflamatorios.

El objetivo principal es actualizar el Plan de Igualdad ya presentado e inscrito en 2018, es volver a establecer las pautas para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres, junto con el buen funcionamiento y gestión diaria de la empresa, fijándonos de nuevo objetivos a alcanzar, así como las estrategias y prácticas a integrar y a adoptar en este entorno. Por ello, los objetivos que se plantean son:

- Eliminar las desigualdades en el acceso y participación de mujeres y hombres en la organización.
- Asegurar que los procesos de gestión de recursos humanos respeten el principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.
- Prevenir el acoso sexual y el acoso laboral por razón de sexo.

Datos generales	
Nombre	CERTEST BIOTEC S.L.
NIF	B50946854
Fecha de constitución	2012
Objeto social	Fabricación y comercialización de test rápidos de diagnóstico
Teléfono	976520354

ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS			
DISPONE DE DEPARTAMENTO DE PERSONAL	SI		
CERTIFICADOS O RECONOCIMIENTOS DE IGUALDAD OBTENIDOS	NO		
REPRESENTACIÓN LEGAL Y/O SINDICAL DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES	Hombres 2	Mujeres 7	Total 9

## 1.2 PARTES QUE LO CONCIERTAN

Este plan de Igualdad está configurado bajo la normativa vigente y se ha realizado contando con la representación legal de la plantilla, así como representantes de la empresa constituyendo una comisión de Igualdad.

### COMPOSICION COMISIÓN DE IGUALDAD

La composición de la Comisión de Igualdad tiene que ser paritaria. La componen por una parte la representación de la parte empresarial y por otra la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Se han seleccionado estas personas ya que, por parte de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, son integrantes del comité de empresa, lo cual fomenta la agilidad en la toma de decisiones. Y por parte de la empresa, es parte integrante de la dirección de la empresa.

### COMPETENCIAS

Las funciones principales de la Comisión de Igualdad serán:

- Velar que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
- Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.
- Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

- **ACTAS**

Se levantará acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados.

El acta será leída y aprobada en cada reunión.

### **1.3 AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN**

Todas las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad están diseñadas para todo el conjunto de plantilla que compone la empresa CerTest, con el objetivo principal de establecer una estrategia para cumplir con el objetivo de igualdad de género entre hombres y mujeres.

El presente plan es un conjunto de medidas orientadas a alcanzar los objetivos propuestos que se establecen en el presente documento.

El Plan de Igualdad tendrá una duración de **cuatro años** a contar desde la aprobación del diagnóstico del 12/01/2022 al 11/01/2026..

Para cada acción se ha establecido un plazo de realización. Durante la vigencia de este, podrán incorporarse acciones no previstas si se producen cambios que puedan modificar el presente plan de igualdad y que puedan suponer una mejora.

Este Plan será de aplicación al 100% de la plantilla de la empresa en su conjunto, al personal con mando y al personal directivo.

### **1.4 NORMATIVA LEGAL**

En CerTest Biotec estamos muy comprometidos con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

El Plan de Igualdad de CerTest Biotec se elabora conforme a la siguiente normativa legal en este sentido:

ÁMBITO INTERNACIONAL	<b>Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948</b>	Igualdad entre todos los seres humanos
	<b>Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)</b>	Artículo 11.1: Los Estados adoptarán medidas para eliminar la discriminación en el ámbito laboral
	<b>Conferencia de Nairobi (1985)</b>	Necesidad de obtener una igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres
	<b>Conferencia de Beijing (1995)</b>	
	<b>Tratado de Ámsterdam (1999)</b>	Objetivo: eliminar las desigualdades por razón de sexo
	<b>Directiva 2006/54, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de trabajo y ocupación</b>	Prohíbe cualquier discriminación, directa o indirecta de personas trabajadoras o empresarias
ÁMBITO NACIONAL	<b>Constitución Española</b>	Artículo 9.2: deber de los poderes públicos de promover condiciones para obtener una igualdad real y efectiva.
		Artículo 14: igualdad ante la ley y prohibición de discriminación por cualquier razón.
		En el ámbito laboral, se reconoce que se tiene derecho al trabajo y el deber a trabajar, sin discriminaciones por razón de sexo (art. 35.1)
	<b>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de las mujeres y hombres</b>	Objetivo: erradicar la discriminación por razón de género y desarrollar políticas transversales.
		Artículo 45: elaboración y aplicación de los planes de igualdad, obligando a las empresas a adoptar medidas para evitar la discriminación. Artículo 46: define el concepto y el contenido de dichos planes de igualdad.
	<b>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</b>	Actualizaciones al respecto de: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Obligatoriedad de Comisión Negociadora</li> <li>• Obligatoriedad de registro salarial y correspondiente auditoría</li> <li>• Materias explícitas en los Planes de Igualdad</li> <li>• Registro obligatorio de Planes de Igualdad</li> </ul>
<b>Nuevos Reglamentos en materia de Igualdad:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro</li> <li>• Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres</li> </ul>		

## 1.5 FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

### Toma de decisiones

- Adopción del compromiso por parte de la dirección.
- Implicación del equipo directivo y definición de su papel en el proceso.

### Diagnóstico

- Recogida de información y análisis de datos de la plantilla.
- Resultados e indicadores de mejora para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres en la empresa, base para el diseño del Plan de Igualdad.

### Diseño y negociación del plan

- Definición de los objetivos en función de los resultados del diagnóstico.
- Determinación de las acciones.
- Definición del sistema de seguimiento y evaluación.
- Negociación del Plan de Igualdad: acuerdo por parte de la empresa y de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

### Ejecución

- Desarrollo de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.
- Puesta en marcha de las estrategias basadas en la comunicación, información, formación y sensibilización al personal en plantilla, respondiendo al diagnóstico aprobado en la comisión.

### Seguimiento y evaluación

- Desarrollo de las actuaciones propuestas en el Plan.
- Reuniones de la comisión de igualdad.

## 1.6 COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

La empresa apoya el desarrollo sostenible y socialmente responsable como se busca construir sociedades prósperas y sostenibles, que en el ámbito empresarial se encuentra intrínsecamente relacionado con el impulso de entornos seguros, no discriminatorios y enfocados a la mejora continua y libres de violencia.

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa establece un compromiso alineado con objetivos de desarrollo sostenible, concretamente el número 5: "igualdad de género".

En el ámbito de empresa, esto significa que CerTest contribuye a la creación

de empleos de calidad y crear las condiciones necesarias para que cualquier persona que acceda pueda tener un empleo digno, trabajando la diversidad y la igualdad, impulsando movimientos de acciones positivas sin ningún tipo de discriminación.



## 2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

CerTest Biotec S.L. de acuerdo con la definición del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, se DECLARA comprometida en:

- **El establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de género.**
- **Así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real dentro de nuestra organización.**

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política retributiva, la formación, las condiciones de trabajo, la seguridad y la salud laboral, la organización del tiempo de trabajo y la conciliación del mismo con la vida familiar y personal, la prevención y la actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje en la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de manera especial a la discriminación indirecta.

Se comunicarán tanto interna como externamente las medidas que se adopten para proyectar una imagen de la empresa de acuerdo con estos principios.

Todas estas voluntades se llevarán a cabo a través de la implantación de un Plan

de Igualdad que suponga mejoras respecto de la situación presente.

Para el seguimiento de este plan de Igualdad se contará con una Comisión de Igualdad donde estarán representados las personas trabajadoras y sus representantes.

### 3. ÁREA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Durante la vida de la empresa no ha existido ningún caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo, sin embargo, estamos completamente sensibilizados con el tema.

Por esta razón, se presta mayor importancia al lenguaje utilizado en relación con diferentes aspectos cotidianos como la vestimenta, aspecto físico o tendencia sexual de los trabajadores y las trabajadoras.

En el 2020 se elaboró junto con el Comité de Igualdad el PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO DISCRIMINATORIO y fue difundido a los trabajadores, estando así colgado en la intranet de la empresa para que todo el personal pueda acceder a él.

### 4. USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE, LA COMUNICACIÓN Y LA PUBLICIDAD

Los medios de comunicación que la empresa usa son:

- **Comunicación interna, utilizamos la intranet, así como el correo electrónico y el tablón de anuncios. Estos son los medios por los que se transmiten las comunicaciones y publicidad a la plantilla de la empresa.**
- **Comunicación externa, la página web y las redes sociales como LinkedIn, Twitter, Instagram. Es el medio que la empresa utiliza para la comunicación y publicidad al personal ajeno a la empresa (clientes, proveedores, personal potencial...)**

## 5. INFORME DE DIAGNÓSTICO

Desde el inicio del proyecto nos propusimos como parte fundamental del mismo el realizar un diagnóstico de situación. Para la empresa el diagnóstico es una fase crucial del proceso de diseño cuya finalidad es conocer nuestra situación de igualdad, así como la tendencia. Por ello, hemos recopilado datos objetivos desagregados por sexos para poder ser rigurosos en cuanto a las conclusiones extraídas.

Este análisis nos ha permitido seguir construyendo nuestra política de igualdad la cual hemos implantado desde nuestro primer plan de igualdad en 2018. Para su elaboración hemos aplicado medidas concretas que nos permitirán mejorar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como seguir avanzando con otras medidas que teníamos desarrolladas ya y que debíamos ir dando forma.

A continuación, exponemos los aspectos los cuales hemos trabajado en este análisis diagnóstico de género en nuestra empresa.

### 5.1. PLANIFICACIÓN Y RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Empezamos a trabajar nuestra renovación del plan de igualdad en 2021 analizando con ellos las nuevas áreas que la normativa de octubre de 2020 reseñaba, además nuestra fecha fin de vigencia del antiguo también era en 2021

Así se ha hecho un estudio cuantitativo y cualitativo de género de todas las áreas desde el departamento de Recursos Humanos y la Comisión de Igualdad analizando los resultados y proponiendo medidas de cara a poder mejorar los datos con los que actualmente contamos.

### 5.2. ÁREAS PARA ANALIZAR

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo y auditoría salarial
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

### 5.3. CONCLUSIONES

Del análisis de los datos cuantitativos y cualitativos podemos reflejar las siguientes conclusiones:

#### - PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

CerTest Biotec es una empresa en continuo crecimiento y durante el año 2020, la plantilla ha aumentado en **57 personas** de las cuales **48 han sido mujeres** y 9 hombres.

Nos encontramos con una entidad de **205 miembros** en los el **84,71% son mujeres**, por lo que cuenta con una representación equilibrada entre mujeres y hombres en cuanto al número de personas trabajadoras. En cuanto a la edad, podemos ver que la plantilla es bastante joven y es **más representativa la franja de 30 a 45 años**, no dejando de ser el porcentaje de mujeres mayor en todas las edades. Debido a que la empresa se creó en el 2002 y que su crecimiento ha sido mayor en los últimos 9 años, podemos comprobar que no hay mucha antigüedad, y la **más representativa es de 1 a 3 años de antigüedad**, siendo el porcentaje de mujeres mayor en todas las franjas de antigüedad.

La cualificación de la plantilla de CerTest es alta independientemente del sexo. Los estudios mayoritarios son los del ciclo de **Grado Superior con un 37%** de la plantilla con 85,52% mujeres y 14,48% hombres, y **Licenciatura / Master/ Doctorado con un 36%** de la plantilla con 92% mujeres y 8% hombres.

CerTest Biotec en cualquier proceso de selección, contratación y promoción persigue la igualdad de género utilizando un lenguaje inclusivo en la publicación de sus ofertas de manera interna o a través de las plataformas utilizadas.

- La plantilla valora con un 7.2 la pregunta **¿Crees que CerTest Biotec trabaja para reducir o eliminar la temporalidad de los contratos fomentando la estabilidad laboral?**
- La plantilla valora con un 7.6 la pregunta **¿Crees que CerTest Biotec garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de selección para el acceso a la empresa?**

Las dos preguntas son respondidas con una participación cercana al 65% de la plantilla.

#### - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Si bien el porcentaje medio de mujeres en plantilla es de **84,71%**, este porcentaje es mayor en las categorías profesionales menos cualificadas, **93% mujeres** y va disminuyendo conforme se va subiendo en categorías profesionales, llegando a ser de un **61,54%** en niveles de responsable.

## - FORMACIÓN.

Las formaciones en el año 2020 estuvieron significativamente afectadas por la crisis derivada del Covid-19, y se celebraron menos sesiones formativas de las planificadas, ya que estaban planificadas en formato presencial para facilitar la participación de toda la plantilla.

La participación por sexos ha sido equilibrada si atendemos al porcentaje mayoritario de mujeres existente en la plantilla.

- La plantilla valora con un 7,2 la pregunta **¿Crees que Certest Biotec tiene en cuenta las necesidades de formación que tienes en el puesto de trabajo?**
- La plantilla valora con un 8,8 la pregunta **¿Crees que en Certest Biotec el acceso a los cursos de formación es igualitario entre hombres y mujeres?**

## - PROMOCIÓN PROFESIONAL

Se analiza el desarrollo profesional de las personas trabajadoras dentro de la empresa y el recorrido que tienen dentro de la misma.

En CERTEST BIOTEC S.L. se valoran siempre posibilidades de promoción interna antes de acudir a la contratación externa, siempre y cuando se cubran los requisitos del puesto.

La promoción tiene en cuenta la adecuación del candidato/a, a los requerimientos del puesto, no discriminando por sexo.

En el 2020, 29 trabajadores y trabajadoras han sido promocionados/as, de los cuales 21 eran mujeres (72%) y 8 hombres (28%).

- La plantilla valora con un 7,7 la pregunta **¿Crees que tienen los hombres y las mujeres las mismas posibilidades de promoción interna en Certest Biotec?**

## - CONDICIONES DE TRABAJO Y AUDITORÍA SALARIAL. RETRIBUCIONES

Todas las posiciones tienen una banda salarial marcada por el Convenio Colectivo de la Industria Química. Asimismo, en los puestos de responsabilidad, se llega a acuerdos individuales donde se pueden establecer retribuciones que estén por encima del salario de Convenio.

En relación con las condiciones de trabajo todos, los miembros de la plantilla son trabajadores a tiempo completo, representando un 75% el porcentaje de contratos indefinidos (83,8% mujeres y 16,2% hombres) frente a contratos temporales.

- La plantilla valora con un 7,9 la pregunta **¿Crees que en Certest Biotec se garantiza la igualdad retributiva entre hombres y mujeres por el desempeño de trabajo de igual categoría profesional?**

## - EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA

## PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

En este punto CerTest Biotec, está muy comprometido con el bienestar de la plantilla, por lo que a lo largo del tiempo se han ido implantando beneficios y mejoras que a continuación se detallan:

- La empresa pone al servicio de los trabajadores rutas diferentes de autobús de empresa en los horarios de 6 a 14, 7 a 15 y 14 a 22.
- Horario flexible y jornada intensiva.
- Se intenta que la formación se realice en horario laboral
- Disfrute de vacaciones en bloques de 2,4,6 u 8 horas.
- Acuerdos, a petición del trabajador, de diferentes modos de disfrute de los periodos de maternidad y paternidad

Hay que comentar que existen 7 solicitudes de reducciones de jornada solicitadas sólo por mujeres.

- En el diagnóstico cualitativo la plantilla valora con un 6,2 la pregunta **¿Consideras que la empresa es flexible según las necesidades personales de la plantilla?**
- La plantilla valora con un 6.9 la pregunta **Valora el grado de conocimiento que tienes sobre las medidas relacionadas con el ámbito de la conciliación que tenemos en Certest Biotec.**

### - INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA

La empresa CERTEST BIOTEC S.L. es una empresa altamente feminizada, debido a que a fecha 31 de diciembre de 2020 la misma está constituida por 205 trabajadores y trabajadoras, de los cuales 34 son hombres y 171 son mujeres. Es decir, el número de hombres en la empresa constituye el 15,29% y el número de mujeres representa un 84,71%.

Asimismo, la Representación Legal de los Trabajadores en el Comité de Empresa está constituida por 9 trabajadoras y trabajadores, de los cuales 2 son hombres y 7 son mujeres.

### - PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La empresa CERTEST BIOTEC S.L. elaboró en el 2020 junto con el Comité de Igualdad el PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO DISCRIMINATORIO y fue difundido a los trabajadores, y está así colgado en la intranet de la empresa para que todo el personal pueda acceder a él.

- Las personas trabajadoras opinan con un 5.7 la pregunta **Valora el grado de conocimiento que tienes sobre el protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio.**

## 6. CONCLUSIONES AUDITORIA RETRIBUTIVA

Si analizamos la retribución asociada a la valoración de puestos y la retribución real de nuestros trabajadores y trabajadoras reflejada en el registro retributivo, la distribución queda de la siguiente manera:

En CERTEST BIOTEC observamos que la mayoría de los puestos son retribuidos en línea con su valoración, de la misma manera en hombres que en mujeres, a excepción del puesto de comerciales y becarios.

En el caso de los becarios se debe a la no existencia de relación laboral, siendo una figura regulada mediante los convenios con las propias Universidades, por lo que la cuantía viene fijada por las mismas. Por este motivo no están acogidos a la retribución del convenio colectivo de aplicación ni al Salario Mínimo Interprofesional de cada año.

En el caso de los comerciales, la diferencia superior al 25% en las retribuciones se debe a la inclusión de la figura de Dirección General, en este caso ocupada por un hombre, persona que también realiza funciones comerciales y que además cuenta con especial responsabilidad, retribuyendo así un concepto salarial superior. Además, el puesto destaca por una retribución superior a la que le pertenece por su valoración, debido a la situación de pandemia global por COVID-19, como hemos expuesto con anterioridad.

Conforme a los resultados obtenidos y reflejados en el presente informe, proponemos los siguientes objetivos:

- **Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.**

Y así establecemos como medidas a implantar:

- Realizar la auditoría retributiva anualmente para poder detectar las posibles diferencias salariales.
- Debido a la pandemia de la COVID-19 las ventas por parte de los comerciales aumentaron exponencialmente, así como sus comisiones, por eso en 2021 se plantea la firma de un documento en el que las comisiones tienen límite superior.

## 7. PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es una más de las medidas que se implantan a raíz de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Resulta de obligado cumplimiento para las empresas actuales, y con esta fi-

nalidad y con el propósito en firme de cumplir con la Ley, CerTest implanta su II Plan de Igualdad en este año 2021 siendo anterior el I Plan de Igualdad firmado en 2018.

Se hace con el propósito de mejorar en la medida de lo posible la realidad de la empresa para lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El pasado 22 de octubre de 2021 se constituyó la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad, compuesta por representantes de los trabajadores y trabajadoras y representantes de la empresa, para dar comienzo así, al nuevo Plan de Igualdad.

Con el presente Plan se han establecido ciertos objetivos y medidas para conseguirlos, y un plan de seguimiento, cuyo objetivo final es cumplir con las previsiones legales a partir de lo que está estipulado.

## 7.1. OBJETIVOS GENERALES

Con la implantación de este nuevo Plan de Igualdad se busca conseguir unos objetivos que detallamos a continuación:

- Promover una cultura organizativa basada en el respeto por la igualdad de oportunidades, la conciliación y la diversidad, que promueva el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y garantice las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo profesional y condiciones laborales a todas las personas que forman parte de la organización.
- Asegurar en las prácticas de selección, retribución, promoción interna y resto de condiciones laborales, que no se desarrolle cualquier manifestación de discriminación con el fin de alcanzar la igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en los grupos profesionales, ocupaciones y en la estructura directiva de la empresa.
- Realizar acciones de comunicación y formación en toda la organización para fomentar la implantación de las medidas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Potenciar la conciliación de la vida familiar, personal y profesional, garantizando la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo, especialmente derivada de la maternidad, paternidad y estado civil.
- Prevenir el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, de forma que las personas de la organización se encuentren protegidas frente a todo tipo de ofensas de naturaleza sexual.

## 7.2. CONCLUSIONES PRINCIPALES DEL DIAGNOSTICO DE GENERO

El presente plan de igualdad contiene un conjunto ordenado de medidas evalua-

bles dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo a la definición de las medidas, se ha elaborado un diagnóstico sobre las materias más relevantes para el correcto establecimiento de cada medida.

El diagnóstico se ha ordenado por materias para facilitar la identificación de las prácticas discriminatorias que se puedan producir, definir los objetivos a conseguir y decidir las acciones a emprender.

Para su elaboración se han realizado tomas de datos, tanto desde los aspectos cuantitativos como cualitativos, que han servido de base fundamental para la evaluación del DIAGNÓSTICO, y que se utilizarán en el futuro como base comparativa para el análisis del cumplimiento de los objetivos.

## CONCLUSIONES

1. En la empresa se refleja el compromiso por la igualdad de género y la no discriminación.
2. El porcentaje de mujeres es mayor al porcentaje de hombres en plantilla.
3. El porcentaje de contrataciones es mayor en contratos indefinidos frente a la eventualidad.
4. No existe brecha salarial en la empresa.
5. La empresa apuesta por la formación continua de la plantilla

### 7.3. MEDIDAS A IMPLANTAR

Con el presente Plan de Igualdad, CerTest Biotec se configuran un conjunto de medidas dinámicas que se irán implementando durante la vigencia del plan.

Las acciones positivas a implementar han sido negociadas y aprobadas por la Comisión de Igualdad así como la temporalidad para ir estableciendo la implementación de dichas acciones antes de la finalización de la vigencia del presente plan.

Las acciones definidas podrán ser modificadas o reemplazadas por otras nuevas en función de las necesidades que se vayan detectando en la organización, siempre aprobadas y negociadas con la Comisión de Igualdad.

## 8. MAPA DEL PROCESO Y MEDIDAS A IMPLANTAR

ÁREA	OBJETIVO	MEDIDAS A IMPLANTAR
1 <b>SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	<b>Impulsar la incorporación de mujeres u hombres a puestos donde existe subrepresentación de alguno de los dos sexos, dando preferencia a la contratación de las candidaturas del sexo menos representado.</b>	<b>M01</b> - Formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas encargadas de los procesos de selección.
	<b>Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género.</b>	<b>M02</b> - Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad <b>M03</b> - Las competencias requeridas deben especificarse de modo objetivo, sin que su descripción deje entrever estereotipos de género <b>M04</b> - Reforzar los principios de visión de género en la planificación del proceso de reclutamiento y selección de la empresa, plasmándolo en un Manual de Selección y Reclutamiento.
2 <b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>	<b>Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios.</b>	<b>M05</b> - Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos. <b>M06</b> - Informar de manera anual a la Comisión de Igualdad de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

ÁREA	OBJETIVO	MEDIDAS A IMPLANTAR
3	FORMACIÓN	<p><b>M07</b> - Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todos los trabajadores que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla</p>
		<p><b>M08</b> - Programar las acciones formativas en la medida de lo posible dentro del horario laboral lo que pueda facilitar el acceso a formación dentro de la conciliación de la vida personal y laboral</p>
4	PROMOCIÓN PROFESIONAL	<p><b>M09</b> - Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación e las trabajadoras en los procesos de promoción profesional</p>
		<p><b>M10</b> - Participar en la divulgación de mujeres científicas de la empresa dentro del programa escolar</p>
5	CONDICIONES DE TRABAJO	<p><b>M11</b> - Elaborar un procedimiento inclusivo de promoción interna.</p>
		<p><b>M12</b> - Realizar de manera anual un análisis de clima laboral, que examine la cultura organizativa, el compromiso y en el engagement de la plantilla, y que proponga soluciones de mejora en este sentido.</p>
6	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	<p><b>M13</b> - Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.</p>
		<p><b>M14</b> - Garantizar que las personas que se acogen a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida personal y laboral no verán frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.</p>
		<p><b>M15</b> - Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida para fomentar la conciliación personal y laboral</p>
		<p><b>M16</b> - Realizar acciones para sensibilizar formar e informar a la plantilla masculina y femenina sobre igualdad de obligaciones en materia de responsabilidades familiares</p>

ÁREA	OBJETIVO	MEDIDAS A IMPLANTAR
7 <b>SISTEMA RETRIBUTIVO</b>	<b>Garantizar la igualdad retributiva alcanzando la equidad entre responsabilidad y retribución.</b>	<p><b>M17</b> - Debido a la pandemia de la COVID-19 las ventas por parte de los comerciales aumentaron exponencialmente, así como sus comisiones, por eso en 2021 se plantea la firma de un documento en el que las comisiones tienen límite superior</p> <hr/> <p><b>M18</b> - Realizar una auditoria retributiva anual e informar de ella a la Comisión de Igualdad dentro del apartado de supervisión del Plan de Igualdad de este documento, para detectar y analizar las posibles desigualdades por razón de género y establecer medidas correctoras en su caso.</p>
8 <b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>	<b>Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo.</b>	<p><b>M19</b> - Actuaciones informativas y formativas para sensibilizar contra el acoso, a través de charlas, talleres, folletos o circulares.</p> <hr/> <p><b>M20</b> - Difundir entre la plantilla el protocolo de acoso</p> <hr/> <p><b>M21</b> - Formar a la Dirección, RRHH, Comisión de Igualdad y todo tipo de mandos de la estructura jerárquica de la empresa sobre la intervención y gestión en el tratamiento de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.</p>

ÁREA	OBJETIVO	MEDIDAS A IMPLANTAR
9	LENGUAJE Y MUNICACIÓN	<p><b>Sensibilizar y concienciar del uso del lenguaje inclusivo de una forma neutra en la empresa.</b></p> <p><b>M22</b> - Fomentar y revisar que en todas las comunicaciones tanto internas como externas, las imágenes y mensajes no tenga contenidos sexistas y se realicen con lenguaje inclusivo.</p> <p><b>M23</b> - Dentro de la nueva Fase 3 nombrar salas de reuniones con el nombre de científicas mujeres ya que hasta ahora sólo había salas de reuniones con nombres de científicos</p>
		<p><b>Impulsar los canales de comunicación con el personal sobre la igualdad de oportunidades en la empresa. Sensibilización de la plantilla.</b></p> <p><b>M24</b> - Creación de un correo electrónico de igualdad para aportaciones y/o sugerencias que vaya directo a la Comisión de igualdad.</p> <p><b>M25</b> - Incluir un subapartado en la intranet dentro del apartado Responsabilidad Social</p> <p><b>M26</b> - Incluir en el manual de bienvenida el Compromiso de la dirección con la igualdad y la no discriminación.</p> <p><b>M27</b> - Dedicar la semana de la ciencia a divulgar personajes femeninos científicos y a profesionales femeninas de la empresa</p>
10	PREVENCIÓN DE LA SALUD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	<p><b>Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.</b></p> <p><b>M28</b> - El servicio de prevención informará a la comisión de seguimiento y al comité de seguridad y salud, sobre la siniestralidad y enfermedad profesional.</p>

## 9. FICHAS DE MEDIDAS A IMPLANTAR

1. SELECCIÓN Y CONTRATACION	
<b>M01</b>	<b>Formación en procesos de selección</b>
<b>Indicadores</b>	N.º de personas formadas
<b>Objetivo</b>	Impulsar la incorporación de mujeres u hombres a puestos donde existe subrepresentación de alguno de los dos sexos, dando preferencia a la contratación de las candidaturas del sexo menos representado.
<b>Personas destinatarias</b>	Personal de RRHH y Responsables departamentos
<b>Responsables</b>	RRHH
<b>Descripción de la acción M01</b>	Formación a las personas encargadas de los procesos de selección. Revisar el proceso de selección y acceso a la empresa y afianzar la perspectiva de género formando a las personas designadas.
<b>Coste</b>	8 Horas personal RRHH y horas asistentes a formación.
<b>Plazos</b>	Segundo Semestre 2023.

<b>M02</b>	<b>Revisión del lenguaje y contenidos</b>
<b>Indicadores</b>	Nº documentos revisados/ nº documentos existentes
<b>Objetivo</b>	Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género
<b>Personas destinatarias</b>	Personal de selección y RRHH.
<b>Responsables</b>	Recursos humanos / Comisión de igualdad.
<b>Descripción de la acción M02</b>	Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.
<b>Recursos</b>	30 minutos de persona de RRHH por selección realizada.
<b>Plazos</b>	Primer semestre 2023.

M03	Revisión de competencias
<b>Indicadores</b>	Nº de ofertas revisadas/nº de ofertas publicadas
<b>Objetivo</b>	Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género
<b>Personas destinatarias</b>	Personal de selección y RRHH.
<b>Responsables</b>	Recursos humanos / Comisión de igualdad.
<b>Descripción de la acción M03</b>	Las competencias requeridas deben especificarse de modo objetivo, sin que su descripción deje entrever estereotipos de género.
<b>Coste</b>	30 minutos personal RRHH por cada oferta publicada
<b>Plazos</b>	Primer semestre 2024.

M04	Principio de visión de género
<b>Indicadores</b>	% realización Manual de selección
<b>Objetivo</b>	Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género
<b>Personas destinatarias</b>	Personal de selección y RRHH.
<b>Responsables</b>	Recursos humanos / Comisión de igualdad.
<b>Descripción de la acción M04</b>	Reforzar los principios de visión de género en la planificación del proceso de reclutamiento y selección de la empresa, plasmándolo en un Manual de Selección y Reclutamiento.
<b>Coste</b>	30 horas personal RRHH y 10 horas personal marketing
<b>Plazos</b>	Primer semestre 2023.

## 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

M05	Descripción puestos de trabajo y competencias
<b>Indicadores</b>	Nº de fichas de puesto revisadas/ nº de fichas de puesto existentes
<b>Objetivo</b>	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios.
<b>Personas destinatarias</b>	Departamento de Recursos Humanos
<b>Responsables</b>	Recursos humanos y responsables de departamentos
<b>Descripción de la acción M05</b>	Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos
<b>Recursos</b>	1h persona RRHH por ficha de puesto.
<b>Plazos</b>	Primer semestre 2024.

M06	Datos estadísticos
<b>Indicadores</b>	Informe entregado a la Comisión de Igualdad
<b>Objetivo</b>	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios.
<b>Personas destinatarias</b>	Departamento Recursos Humanos
<b>Responsables</b>	Recursos humanos / Comisión de igualdad.
<b>Descripción de la acción M06</b>	Informar de manera anual a la Comisión de Igualdad de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por tipo de contrato y grupo profesional.
<b>Recursos</b>	8 horas anuales persona de RRHH
<b>Plazos</b>	Segundo semestre 2022 2023 2024 2025

<b>3. FORMACIÓN CONTINUA</b>	
<b>M07</b>	<b>Plan de formación Anual</b>
<b>Indicadores</b>	Nº de formaciones realizadas / nº formaciones planificadas
<b>Objetivo</b>	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla Certest Biotec.
<b>Responsables</b>	Recursos humanos / Comisión de igualdad.
<b>Descripción de la acción M07</b>	Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todos los trabajadores que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla
<b>Recursos</b>	8 horas anuales persona de RRHH
<b>Plazos</b>	Primer semestre 2022 2023 2024 2025

<b>M08</b>	<b>Acceso a acciones formativas dentro del horario laboral</b>
<b>Indicadores</b>	Nº acciones formativas en horario laboral/ nº acciones formativas fuera horario laboral
<b>Objetivo</b>	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla Certest Biotec.
<b>Responsables</b>	Recursos humanos.
<b>Descripción de la acción M08</b>	Programar las acciones formativas en la medida de lo posible dentro del horario laboral lo que puede facilitar el acceso a la formación dentro de la conciliación de la vida personal y laboral.
<b>Recursos</b>	8 horas anuales persona de RRHH Coste / hora de los asistentes.
<b>Plazos</b>	Primer semestre 2022 2023 2024 2025

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL	
<b>M09</b>	<b>Diseñar programas de información y motivación</b>
<b>Indicadores</b>	% participación mujeres en los procesos de promoción interna/ plantilla total
<b>Objetivo</b>	Fomentar la promoción profesional de la mujer.
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla Certest Biotec.
<b>Responsables</b>	Recursos humanos y departamento de Marketing
<b>Descripción de la acción M09</b>	Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.
<b>Recursos</b>	8 horas departamento de RRHH y 8h departamento de Marketing
<b>Plazos</b>	Primer semestre 2023.

<b>M10</b>	<b>Participar en la divulgación de mujeres científicas</b>
<b>Indicadores</b>	Nº divulgaciones
<b>Objetivo</b>	Fomentar la promoción profesional de la mujer.
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla Certest Biotec.
<b>Responsables</b>	Recursos humanos y departamento de Marketing
<b>Descripción de la acción M10</b>	Participar en la divulgación de mujeres científicas de la empresa dentro del programa escolar.
<b>Recursos</b>	8 horas departamento de RRHH y 8h departamento de Marketing, 4 Horas ponentes
<b>Plazos</b>	Primer semestre 2022 2023 2024 2025

<b>M11</b>	<b>Elaboración de procedimiento inclusivo de promoción interna.</b>
<b>Indicadores</b>	Existencia procedimiento de promoción interna
<b>Objetivo</b>	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción.
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla Certest Biotec.
<b>Responsables</b>	Recursos humanos.
<b>Descripción de la acción M11</b>	Elaborar un procedimiento inclusivo de promoción interna.
<b>Recursos</b>	8 horas persona de RRHH
<b>Plazos</b>	Primer semestre 2023.

## 5. CONDICIONES DE TRABAJO

<b>M12</b>	<b>Análisis Clima laboral</b>
<b>Indicadores</b>	Informe Clima Laboral
<b>Objetivo</b>	Garantizar un tratamiento igualitario en condiciones laborales.
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla Certest Biotec.
<b>Responsables</b>	Recursos humanos
<b>Descripción de la acción M12</b>	Realizar de manera anual un análisis de clima laboral, que examine la cultura organizativa, el compromiso y en el engagement de la plantilla, y que proponga soluciones de mejora en este sentido.
<b>Recursos</b>	12 h anuales RRHH
<b>Plazos</b>	Segundo semestre 2022, 2023, 2024, 2025

6. CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
<b>M13</b>	<b>Garantizar que los derechos sean conocidos y accesibles</b>
<b>Indicadores</b>	Nº publicaciones difundidas
<b>Objetivo</b>	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y personal
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla Certest Biotec.
<b>Responsables</b>	Recursos humanos y departamento de Marketing
<b>Descripción de la acción M13</b>	Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles para toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.
<b>Recursos</b>	8 horas anuales departamento RRHH y Marketing
<b>Plazos</b>	Segundo semestre 2022 2023 2024 2025

<b>M14</b>	<b>Conciliación-Carrera profesional</b>
<b>Indicadores</b>	Nº personas que se acogen a alguna medida
<b>Objetivo</b>	Promover y mantener medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y laboral
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla Certest Biotec.
<b>Responsables</b>	Recursos humanos.
<b>Descripción de la acción M14</b>	Garantizar que las personas que se acogan a cualquiera de los derechos relaciones con la conciliación de la vida personal y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.
<b>Recursos</b>	8 horas anuales departamento RRHH
<b>Plazos</b>	Durante los años 2022 2023 2024 2025

M15	Impulsar la jornada continua
<b>Indicadores</b>	Nº personas con jornada continua vs personas con jornada partida
<b>Objetivo</b>	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y laboral
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla Certest Biotec.
<b>Responsables</b>	Recursos humanos.
<b>Descripción de la acción M15</b>	Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida para fomentar la conciliación personal y laboral.
<b>Recursos</b>	8 horas anuales departamento RRHH
<b>Plazos</b>	Durante los años 2022 2023 2024 2025

M16	Acciones para sensibilizar obligaciones en responsabilidad familiar
<b>Indicadores</b>	Nº acciones realizadas
<b>Objetivo</b>	Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares.
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla Certest Biotec.
<b>Responsables</b>	Recursos humanos.
<b>Descripción de la acción M16</b>	Realizar acciones para sensibilizar formar e informar a la plantilla masculina y femenina sobre igualdad de obligaciones en materia de responsabilidades familiares.
<b>Recursos</b>	8 horas departamento de RRHH y 8h departamento de Marketing
<b>Plazos</b>	Primer semestre 2024.

<b>7. SISTEMA RETRIBUTIVO</b>	
<b>M17</b>	<b>Firma de documento – Comisiones Comerciales</b>
<b>Indicadores</b>	Nº documentos firmados por comercial
<b>Objetivo</b>	Garantizar la igualdad retributiva alcanzando la equidad entre responsabilidad y retribución.
<b>Personas destinatarias</b>	Departamento comercial
<b>Responsables</b>	Recursos humanos.
<b>Descripción de la acción M17</b>	Debido a la pandemia de la COVID-19, las ventas por parte de los comerciales aumentaron, de ahí que en 2021 se planteara la firma de un documento en el que las comisiones tienen límite superior.
<b>Recursos</b>	8 horas anuales departamento RRHH
<b>Plazos</b>	Primer semestre 2022 2023 2024 2025

<b>M18</b>	<b>Registro retributivo y auditoría salarial</b>
<b>Indicadores</b>	Informe auditoría retributiva
<b>Objetivo</b>	Garantizar la igualdad retributiva alcanzando la equidad entre responsabilidad y retribución.
<b>Personas destinatarias</b>	Comisión de Igualdad
<b>Responsables</b>	Recursos humanos y Comisión de Igualdad.
<b>Descripción de la acción M18</b>	Realizar una auditoría retributiva anual e informar de ella a la Comisión de Igualdad para detectar y analizar las posibles desigualdades por razón de género y establecer medidas correctoras en su caso.
<b>Recursos</b>	40 horas anuales departamento RRHH y 40 horas de marketing
<b>Plazos</b>	Segundo semestre 2022 2023 2024 2025.

## 8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

M19	Actuaciones informativas y formativas
<b>Indicadores</b>	Nº de acciones formativas o informativas
<b>Objetivo</b>	Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo.
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla Certest Biotec.
<b>Responsables</b>	Recursos humanos y departamento de Marketing
<b>Descripción de la acción M19</b>	Actuaciones informativas y formativas para sensibilizar contra el acoso, a través de charlas, talleres, folletos o circulares.
<b>Recursos</b>	12 h anuales departamento de RRHH y Marketing
<b>Plazos</b>	Primer semestre 2025.

M20	Protocolo en prevención de acoso sexual y por razón de sexo
<b>Indicadores</b>	Resultado de pregunta de clima laboral
<b>Objetivo</b>	Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo.
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla Certest Biotec.
<b>Responsables</b>	Recursos humanos y departamento de Marketing
<b>Descripción de la acción M20</b>	Difundir entre la plantilla el protocolo de acoso.
<b>Recursos</b>	8 horas persona departamento RRHH y departamento Marketing
<b>Plazos</b>	Primer semestre 2023.

<b>M21</b>	<b>Formación a Dirección, RRHH, Comisión Igualdad y mandos de la estructura de la empresa</b>
<b>Indicadores</b>	Nº de formaciones Nº de personas formadas
<b>Objetivo</b>	Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo.
<b>Personas destinatarias</b>	Dirección, RRHH, Comisión de Igualdad y responsables departamento
<b>Responsables</b>	Recursos humanos / Comisión de igualdad
<b>Descripción de la acción M21</b>	Formar a la Dirección, RRHH, Comisión de Igualdad y todo tipo de mandos de la estructura jerárquica de la empresa sobre la intervención y gestión del tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
<b>Recursos</b>	8 horas persona departamento RRHH
<b>Plazos</b>	Segundo semestre 2023.

## 9. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN

<b>M22</b>	<b>Difusión guía lenguaje inclusivo</b>
<b>Indicadores</b>	Nº de comunicaciones sexistas
<b>Objetivo</b>	Sensibilizar y concienciar del uso del lenguaje inclusivo de una forma neutra en la empresa.
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla Certest Biotec.
<b>Responsables</b>	Recursos humanos
<b>Descripción de la acción M22</b>	Fomentar y revisar que en todas las comunicaciones tanto internas como externas, las imágenes y mensajes no tenga contenidos sexistas y se realicen con lenguaje inclusivo.
<b>Recursos</b>	8 horas persona departamento RRHH y departamento Marketing
<b>Plazos</b>	Durante los años 2022 2023 2024 2025

M23	Nombramiento Salas – Nombres mujeres científicas
<b>Indicadores</b>	Nº de salas nombradas con nombre de mujeres científicas
<b>Objetivo</b>	Sensibilizar y concienciar del uso del lenguaje inclusivo de una forma neutra en la empresa.
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla Certest Biotec.
<b>Responsables</b>	Recursos humanos y departamento de Marketing
<b>Descripción de la acción M23</b>	Dentro de la nueva Fase 3 nombrar salas de reuniones con el nombre de científicas mujeres ya que hasta ahora sólo había salas de reuniones con nombres de científicos
<b>Recursos</b>	2 horas persona departamento RRHH y 2h departamento Marketing
<b>Plazos</b>	Primer semestre 2022.

M24	Creación de un correo de igualdad
<b>Indicadores</b>	Nº emails recibidos Nº de aportaciones/sugerencias recibidas Datos desagregados por sexo
<b>Objetivo</b>	Impulsar los canales de comunicación con el personal sobre la igualdad de oportunidades en la empresa. Sensibilización de la plantilla.
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla Certest Biotec.
<b>Responsables</b>	RRHH/Comisión de Igualdad/Informática
<b>Descripción de la acción M24</b>	Creación de un correo electrónico de igualdad para aportaciones y/o sugerencias que vaya directo a la Comisión de igualdad.
<b>Coste</b>	2 horas persona departamento RRHH y 2h departamento Marketing SIN COSTE
<b>Plazos</b>	Primer Semestre 2022.

<b>M25</b>	<b>Incluir un subapartado en la intranet dentro del apartado Responsabilidad Social</b>
<b>Indicadores</b>	Visitas realizadas.
<b>Objetivo</b>	Impulsar los canales de comunicación con el personal sobre la igualdad de oportunidades en la empresa. Sensibilización de la plantilla.
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla Certest Biotec.
<b>Responsables</b>	RRHH y Marketing
<b>Descripción de la acción M25</b>	Introducir un subapartado en la intranet dentro del apartado de Responsabilidad Social para darle más visualización, a la cual tiene acceso toda la plantilla.
<b>Coste</b>	8 H personal marketing y 8H personal RRHH
<b>Plazos</b>	Segundo Semestre 2022.

<b>M26</b>	<b>Introducir el Compromiso de la dirección-Manual de bienvenida</b>
<b>Indicadores</b>	Nº incorporaciones
<b>Objetivo</b>	Impulsar los canales de comunicación con el personal sobre la igualdad de oportunidades en la empresa. Sensibilización de la plantilla.
<b>Personas destinatarias</b>	Nuevas incorporaciones.
<b>Responsables</b>	RRHH y Marketing
<b>Descripción de la acción M26</b>	Introducir en el manual de bienvenida el Compromiso por parte de la dirección firmado para el conocimiento de la plantilla.
<b>Coste</b>	8 H personal de marketing y 8 H personal RRHH
<b>Plazos</b>	Segundo Semestre 2022.

M27	Dedicación y divulgación - Semana de la ciencia
<b>Indicadores</b>	Nº horas de cada ponente
<b>Objetivo</b>	Impulsar los canales de comunicación con el personal sobre la igualdad de oportunidades en la empresa. Sensibilización de la plantilla.
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla Certest Biotec.
<b>Responsables</b>	RRHH y Marketing
<b>Descripción de la acción M27</b>	Dedicar la semana de la ciencia a divulgar personajes femeninos científicos y a profesionales femeninas de la empresa.
<b>Coste</b>	4 Horas de cada ponente y 8 h personal marketing.
<b>Conexiones Teams</b>	Segundo Semestre 2022.
<b>Plazos</b>	Primer semestre 2023 2024 2025.

## 10. PREVENCIÓN DE LA SALUD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

M28	Salud laboral.
<b>Indicadores</b>	Informe de siniestralidad.
<b>Objetivo</b>	Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.
<b>Personas destinatarias</b>	Comisión de Igualdad.
<b>Responsables</b>	Técnico de prevención / RRHH.
<b>Descripción de la acción M28</b>	El servicio de prevención informará a la comisión de seguimiento y al comité de seguridad y salud, sobre la siniestralidad y enfermedad profesional.
<b>Recursos</b>	Sin coste: se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución.
<b>Plazos</b>	Durante los años 2022, 2023, 2024, 2025.

## 10. CRONOGRAMA DE ACTUACIÓN

Nº	Medida	2022		2023		2024		2025	
		1ºSemestre	2ºSemestre	1ºSemestre	2ºSemestre	1ºSemestre	2ºSemestre	1ºSemestre	2ºSemestre
M01	Formación en procesos de selección								
M02	Revisión lenguaje y contenidos de cualquier documentación								
M03	Descripción de competencias de modo objetivo								
M04	Visión de género en la planificación de reclutamiento y selección								
M05									
M06	Descripción objetiva de los puestos de trabajo y competencias								
M07	Informe anual datos estadísticos a la Comisión de Igualdad								
M08	Elaboración y revisión del Plan de Formación Anual								
M09	Programación de acciones formativas en horario laboral								
M10	Diseño de programas de información y motivación								
M11	Divulgación de mujeres científicas dentro del programa escolar								
M12	Elaboración de un procedimiento inclusivo de promoción interna.								
M13	Análisis clima laboral								
M14	Conocimiento de los derechos de conciliación a toda la plantilla								
M15	Conciliación familiar-desarrollo profesional								

>> Cronograma de actuación

Nº	Medida	2022		2023		2024		2025	
		1ºSemestre	2ºSemestre	1ºSemestre	2ºSemestre	1ºSemestre	2ºSemestre	1ºSemestre	2ºSemestre
M16	Acciones de sensibilización sobre obligaciones en materia de responsabilidades familiares.								
M17	Firma documento para el personal comercial								
M18	Auditoria retributive anual								
M19	Actuaciones informativas y formativas contra el acoso.								
M20	Difusión protocolo de acoso								
M21	Formación mandos directivos para el tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.								
M22	Comprobar y revisar que todas las comunicaciones se realicen con lenguaje inclusivo.								
M23	Nombramiento salas con nombres de científicas mujeres.								
M24	Creación de un correo de igualdad								
M25	Incluir un subapartado en la intranet dentro del apartado Responsabilidad Social								
M26	Introducción compromiso de la dirección en el manual de bienvenida								
M27	Semana de la ciencia								
M28	Salud laboral								

# 11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

La evaluación del Plan de Igualdad es la fase del proceso que tiene como objetivo analizar el desarrollo del plan y la implantación de las medidas previstas, con el objetivo de emitir una valoración crítica que permita tomar decisiones de cara al futuro.

En definitiva, entre los objetivos de la etapa de evaluación están:

- **Valorar el desarrollo del plan, determinar el grado de cumplimiento de las medidas y objetivos incluidos en el Plan de Igualdad.**
- **Decidir si las actuaciones implementadas son adecuadas y si merece la pena seguir adelante con ellas.**
- **Identificar nuevas necesidades en materia de igualdad y proponer acciones encaminadas a satisfacerlas.**

La **Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad** será el órgano que se encargue de desarrollar las herramientas y medidas necesarias para la evaluación del plan. Asimismo, también se encargará de diseñar el calendario de evaluación, de realizar la evaluación en sí misma o de elaborar los informes pertinentes.

La composición de esta comisión se ha decidido mediante acta de la Comisión negociadora participando de forma paritaria los representantes de los trabajadores y los de la empresa y fomentando el equilibrio de participación entre hombres y mujeres.

Se establecerán reuniones semestrales periódicas con la Comisión de Seguimiento para evaluar los siguientes puntos:

- Evaluación de resultados: grado de cumplimiento de los objetivos y acciones establecidos en el presente Plan de Igualdad.

## >> Composición y funcionamiento de la comisión

- Evaluación del proceso: orientadas a evaluar las incidencias o no del proceso de implementación del plan.

Se establecerán canales de comunicación abiertos para el buen desarrollo del Plan de Igualdad y que garanticen el acceso y la participación de todas las personas que conforman la empresa.

Se ha creado un correo difundido entre toda la plantilla que llega a todos los miembros de la comisión de igualdad, un apartado en la intranet, una carpeta en la red con acceso a los miembros de la Comisión dónde se recoge toda la documentación relacionada.

A continuación, se detallan los indicadores generales de criterio a utilizar para la realización de la evaluación del Plan de Igualdad, al margen de los ya establecidos en cada ficha de medida a implantar y que también se tomaran como referencia.

El sistema de evaluación está formado por todos aquellos informes, cuestionarios, y sobre todo, indicadores que pueden servir para valorar la ejecución de las medidas del Plan de Igualdad.

Los indicadores han de ser pertinentes, esto es, deben servir para valorar la consecución de los objetivos propuestos. Además, deben estar desagregados por género, con la finalidad de poder establecer comparaciones entre sexos.

Estos indicadores se han de elegir en función del planteamiento de un problema y sus posibles soluciones. Por ejemplo:

### 1. Problema

- Existen muchas más mujeres que hombres en una determinada área o grupo profesional de la empresa.

### 2. Solución

- Contratar hombres para ese departamento y/o mover a esa área a empleados que ya formen parte de la empresa.

### 3. Indicadores: se aplican para medir las desigualdades y la consecución de objetivos

- Determinar el % de hombres y mujeres que existe en esa área o categoría profesional de la empresa.
- Determinar el % de hombres y mujeres que existe en esa área o categoría profesional de la empresa, tras la implantación de las medidas anteriores.

## INDICADORES GENERALES

Grado de Ejecución del plan:

% de acciones realizadas con relación al total de acciones previstas

% de cumplimiento del cronograma previsto para la implementación del plan.

---

Impacto del Plan de Igualdad

Resultado de la encuesta de Igualdad dentro del Clima Laboral

Cambio de actitud en la plantilla respecto a la perspectiva de género y una política más inclusiva.

---

La comisión de seguimiento, mediante los informes de seguimiento recogidos en acta en las reuniones, evaluará el grado de implementación de las acciones. Estas evaluaciones aportarán tanto el cumplimiento de los objetivos previstos, de los resultados, como de los procesos, con una orientación a la mejora continua del Plan de igualdad de oportunidades, lo que garantizará el seguimiento constante durante toda la implantación, marcando hitos de recogida de información según las necesidades detectadas, con apoyo del Órgano de vigilancia.

Con todo ello se elaborará un informe final de evaluación o memoria en los plazos previstos, constituyendo todo ello un marco óptimo para seguir en el proceso de mejora continuada hacia la responsabilidad social.

## 11.1. Realización del seguimiento y evaluación de las medidas implantadas

<b>MODELO DE FICHA DE SEGUIMIENTO PARA CADA MEDIDA IMPLEMENTADA</b>	
ÁREA:	
Fecha de realización:	
Periodo de seguimiento:	Semestre 1°_ / 2°_ / 3°_ / 4°_
Persona responsable:	
Acción nº:	
Objetivo al que responde:	
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Sin empezar <input type="checkbox"/> Bajo <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Finalizado
Actuaciones realizadas en el periodo	1. 2.
Personas participantes	___Hombres                      ___Mujeres
Indicador 1:	<input type="checkbox"/> Valor anterior <input type="checkbox"/> Valor actual
Indicador 2:	<input type="checkbox"/> Valor anterior <input type="checkbox"/> Valor actual
Indicador 3:	<input type="checkbox"/> Valor anterior <input type="checkbox"/> Valor actual
Presupuesto/recursos	Ejecutado: _____ <input type="checkbox"/> insuficiente <input type="checkbox"/> Adecuado <input type="checkbox"/> Excesivo
Observaciones	Obstáculos: Necesidades generadas/derivadas: Propuesta de corrección/ajuste
Fecha entrega: --/--/--	Firma persona responsable:

## 12. COMUNICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El plan de igualdad se publicará de la siguiente manera:

- A través del Comité de Empresa
- Se colgará en la WEB de CerTest Biotec S.L.
- Se colgará en la intranet
- Email corporativo con esta información
- Registro en Regcon

## 13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR DISCREPANCIAS QUE PUDIERA SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.

La comisión de seguimiento será la encargada de realizar el seguimiento y evaluación de las medidas acordadas en el presente plan de igualdad. Así mismo, también será dicha comisión la encargada valorar y llevar a cabo las posibles modificaciones que puedan surgir del propio plan. Estas modificaciones pueden producirse por los siguientes supuestos:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación estipulado en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad y en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de

condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Por ello la Comisión de Seguimiento y Evaluación, analizará la conveniencia o no de realizar dicha modificación, llevando a votación dicho aspecto, realizando, si fuera necesario, una reunión extraordinaria para la resolución de estos supuestos. Este hecho se resolverá por aprobación de mayoría de los miembros y se levantará acta respectiva, que se conservará como documentación del Plan de Igualdad.

En el caso de producirse la modificación se comunicará a toda la plantilla en un plazo no superior a un mes.

Si la Comisión considera que se trata de una modificación de especial importancia, además de la publicitación a la plantilla, se procederá al registro de esta por el mismo procedimiento que se ha hecho el Registro del propio Plan de Igualdad.

Así mismo, en el caso de producirse cualquier tipo de discrepancia que pudiera producir un bloqueo en el proceso de aplicación seguimiento y evaluación del plan de igualdad de la empresa, cualquiera de las partes podrá someter la solución del conflicto al servicio de Mediación y Arbitraje, en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.