



**Universidad**  
Zaragoza

## Trabajo Fin de Grado

“ELABORACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD EN  
UNA PYME ARAGONESA”

“DEVELOPMENT OF A GENDER EQUALITY PLAN  
FOR A SME (small and medium enterprise) IN ARAGON”

Autoras

Guadalupe del Buey Sayas

María Victoria Blázquez García

Directora

Gloria Tena Tena

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

Año 2019

## **RESUMEN**

El presente trabajo de Fin de Grado tiene como tema central el “Plan de Igualdad”.

A modo de resumen los puntos que tratamos son los siguientes:

- 1.- Explicamos que es un Plan de Igualdad y cuáles son las fases que hay que seguir para que una empresa lo implante.
- 2.- Definimos el marco legal existente sobre el tema tanto a nivel europeo, nacional y de nuestra comunidad autónoma.
- 3.- Elaboramos y desarrollamos cada una de las fases llevadas a cabo en la implantación del Plan de Igualdad en una Pyme aragonesa del sector químico, Certest Biotec S.L

Por último, presentamos una serie de conclusiones para cerrar el proyecto.

Palabras clave: Plan de Igualdad, conciliación vida personal y vida laboral, Comisión de Igualdad, diagnóstico, implantación y puesta en marcha.

## **ABSTRACT**

*The object of this thesis is “The equality Plan”*

*As a summary, we will develop the following aspects:*

- 1.- An explanation on what is a Equality Plan as the steps that a company should complete for its implementation.*
- 2.- An analysis on the applicable legal framework at the European, National and Regional level.*
- 3.- An approach and explanation on each of the steps for the implementation of an Equality plan in Certest Biotec S.L., a SME (Small and Medium Enterprise) in the chemical industry.*

*A set of conclusions Will be detailed at the end of the Project.*

*Key words: equality plan, conciliation of personal life and working life, equality, comimission, diagnosis, implementación and star-up.*

## **INDICE GENERAL**

<b>RESUMEN .....</b>	<b>1</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN. ....</b>	<b>4</b>
1. MOTIVACIÓN Y JUSTIFICACIÓN PARA LA ELECCIÓN DEL TFG .....	4
2. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS DEL TFG .....	5
3. METODOLOGÍA SEGUIDA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO .....	6
4. ESTRUCTURA DEL TFG.....	6
<b>II. MARCO GENERAL: DEFINICION, OBJETO, LEGISLACIÓN APLICABLE Y FASES.....</b>	<b>7</b>
1. DEFINICIÓN Y OBJETO DE LOS PLANES DE IGUALDAD .....	7
1.1 DEFINICIÓN GENERAL EN LA LOIEMH (ESTADO).....	7
1.2 CONCEPTO EN LA LIOMHA (ARAGÓN) .....	8
1.3 CONCEPTO EN EL CONVENIO DE INDUSTRIA QUÍMICA .....	8
1.4 NOVEDADES INTRODUCIDAS POR EL REAL DECRETO-LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO. ....	8
2. MARCO LEGAL DE LA IGUALDAD: LOS PLANES DE IGUALDAD.....	10
2.1 REFERENCIAS LEGISLATIVAS HASTA LA ACTUALIDAD APLICABLES A LA IGUALDAD. ....	10
2.1.1 EN EL AMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA.....	11
2.1.2 EN EL AMBITO ESTATAL .....	12
2.1.3 EN EL AMBITO AUTONOMICO DE ARAGÓN. ....	14
2.2 CRONOLOGIA DEL MINISTERIO DE IGUALDAD.....	16
3. FINALIDAD Y FASES DEL PLAN DE IGUALDAD A IMPLANTAR.....	17
3.1 FINALIDAD. ....	17
3.2 FASES.....	17
<b>III. PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA QUIMICA CERTEST BIOTEC.....</b>	<b>19</b>
1. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA.....	19
2. METODOLOGIA .....	21
3. FASES DEL PROYECTO .....	22
3.1. FASE PREVIA. BUSQUEDA DE AYUDAS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN .....	22
3.2. FASE 1. COMPROMISO D ELA DIRECCIÓN .....	23
3.3. FASE 2. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.....	24
3.4. FASE 3. DIAGNOSTICO .....	26
3.5. FASE 4. PROGRAMACIÓN .....	43
3.6. FASE 5. IMPLANTACIÓN, COMUNICACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	49
<b>CONCLUSIÓN .....</b>	<b>53</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....</b>	<b>54</b>

## **INDICE DE ILUSTRACIONES**

ILUSTRACIÓN 1. CARÁCTER OBLIGATORIO/VOLUNTARIO DE IMPLANTACIÓN DEL PLAN .....	9
ILUSTRACIÓN 2. MARCO LEGISLATIVO Y ESTRATÉGICO EUROPEO .....	11
ILUSTRACIÓN 3. MARCO LEGISLATIVO Y ESTRATÉGICO ESTATAL .....	13
ILUSTRACIÓN 4. MARCO LEGISLATIVO Y ESTRATÉGICO ARAGONÉS .....	15
ILUSTRACIÓN 5. CRONOLOGÍA DEL DEPARTAMENTO DE IGUALDAD.....	16
ILUSTRACIÓN 6. METODOLOGÍA DE UN PLAN DE IGUALDAD .....	21

## **INDICE DE TABLAS**

TABLA 0- FASES DE UN PLAN DE IGUALDAD.....	18
TABLA 01. NÚMERO Y PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES EN LA PLANTILLA.....	27
TABLA 02. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES.....	28
TABLA 03.- NÚMERO Y PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA.....	28
TABLA 04.- DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD.....	29
TABLA 05.-REPRESENTACIÓN LEGAL PLANTILLA .....	29
TABLA 06.- DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTOS Y NIVEL JERÁRQUICO .....	31
TABLA 07.- DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ESTUDIOS .....	32
TABLA 08.- DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES .....	33
TABLA 09.- INCORPORACIONES ÚLTIMO AÑO: TIPO DE CONTRATO .....	33
TABLA 10.- PRÁCTICAS NO LABORABLES ÚLTIMO AÑO.....	34
TABLA 11.- BAJAS DEFINITIVA ÚLTIMO AÑO POR EDAD .....	34
TABLA 12.- BAJAS TEMPORALES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS ÚLTIMO AÑO .....	35
TABLA 13.- TIPOS DE PROMOCIÓN ÚLTIMO AÑO .....	36
TABLA 14.- FORMACIÓN ÚLTIMO AÑO.....	36
TABLA 15. RESUMEN DIAGNOSTICO CUANTITATIVO Y MEDIDAS A IMPLANTAR.....	43
TABLA 16. CRONOGRAMA DE LA IMPLANTACIÓN.....	49

## **INDICE DE ANEXOS**

ANEXO 1.-ENCUESTA DE IGUALDAD .....	56
ANEXO 2-ENCUESTA DE CLIMA LABORAL.....	58

# I. INTRODUCCIÓN

## 1. MOTIVACIÓN Y JUSTIFICACIÓN PARA LA ELECCIÓN DEL TFG

En el presente trabajo presentamos la elaboración del Plan de Igualdad en una pyme aragonesa.

“Los planes de Igualdad de las empresas son un conjunto de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” (Art.46 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, ley estatal publicada en el BOE del 23 de marzo de 2007 (en adelante LOIEMH) <sup>1</sup>.

La elección de este tema se ha debido a diferentes motivos:

1.- Está muy relacionado con muchas asignaturas del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, como, Derecho del Trabajo, Dirección estratégica, Gestión de RSC en la empresa, Dirección y gestión de los recursos humanos, Organización de empresas, Políticas sociolaborales, entre otras muchas. Además, hay que tener en cuenta que la implantación del Plan de Igualdad de una empresa normalmente es llevada a cabo por el departamento de Recursos Humanos o por la persona designada a realizar esas funciones.

2.- Pensamos que el tema está de actualidad y más desde la reciente publicación en el BOE nº 57, de 7 de marzo de 2019 del Real Decreto–ley 6/2019, del 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<sup>2</sup> por el que se ha reducido de 250 a 50 el número de personas trabajadoras que tienen que tener las empresas obligadas para implantarlo.

3.- Otra razón importante es que las dos personas que participamos en este TFG estamos trabajando en áreas que nos aportan conocimiento para su elaboración. Una de nosotras trabaja desde hace más de 13 años en la empresa pública, actualmente en la gestión y Administración del Fondo Social Europeo dentro del Gobierno de Aragón y la otra tiene más de 12 años de experiencia en la dirección de un departamento de RRHH, actualmente en una empresa privada Certest Biotec S.L. en la que nos vamos a basar para la realización de este TFG.

4.- Somos mujeres trabajadoras lo que hace que estemos sinceramente implicadas con esta realidad social, ya que en algún momento hemos vivido esta falta de igualdad en el trabajo.

5.- Y por último y lo más importante, es la utilidad de este TFG, ya que será el comienzo de la implantación real de un Plan de Igualdad en la empresa Certest Biotec S.L. Es el comienzo, ya que este TFG sólo aborda las primeras fases, pero se continuará con la realización de las siguientes fases hasta su registro y seguimiento.

Vamos a describir brevemente la empresa pyme en la que vamos a implantar el Plan de Igualdad, partiendo de una fase de diagnóstico que realizaremos a la plantilla, que nos informará de su situación y ayudará a establecer las medidas idóneas para conseguir su objetivo.

---

<sup>1</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

<sup>2</sup> <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>

Certest Biotec, S.L. es una empresa zaragozana de biotecnología ubicada en San Mateo de Gállego que se fundó en el 2002 y que se dedica al desarrollo y fabricación de productos de diagnóstico in vitro en el campo clínico humano. Su convenio de aplicación es el convenio colectivo general de la industria química (2018 – 2020).

Es una empresa que exporta sus productos a más de 126 países y que está en constante crecimiento de productos, facturación y de personal. En la actualidad su equipo humano está formado por 140 personas de los cuales el 84% son mujeres.

Cabe destacar que en el 2018 ganó dos premios Cepyme a “Creación de empleo” y al “Desarrollo internacional”.

Cuando la Dirección de RRHH (ponente de este TFG) propuso la implantación del Plan de Igualdad en la empresa, ésta fue apoyada tanto por Dirección como por el Comité de Empresa, de esta manera quedó patente la implicación que más adelante tendrían los diferentes agentes en la elaboración, aplicación y cumplimiento del mismo.

Hay que tener en cuenta que la empresa, en ese momento, no tenía la obligación de implantar el Plan de Igualdad, ya que la ley de aplicación era la LOIEMH que establecía la obligación en empresas de más de 250 personas trabajadoras y el Convenio de Químicas que estableció la obligación en las empresas de 150 personas trabajadoras. Si bien en la actualidad, con la publicación del nuevo Real Decreto -Ley 6/2019 del 1 de marzo, ya es de obligatoria realización en empresas de más de 50 personas trabajadoras.

Es un hecho la conciencia de la Sociedad actual sobre este tema y que, poco a poco, se ha ido trasladando a otros ámbitos como el político, social y empresarial, este TFG tiene como objetivo la elaboración de un Plan de Igualdad en una Pyme, Certest Biotec S.L., posicionando a las mujeres en una situación de verdadera igualdad en el ámbito profesional y laboral dentro de una empresa en Aragón.

## **2. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS DEL TFG**

Los objetivos generales de este trabajo son:

- Elaborar e implantar Plan de Igualdad en una empresa pyme aragonesa de menos de 150 personas trabajadoras del sector Químico.

Como objetivos específicos son:

- Buscar y definir las ayudas existentes a nivel europeo, nacional y autonómico que ayudan a la implantación de un Plan de Igualdad en la empresa.
- Conocer el nivel de participación de la plantilla en la fase de diagnóstico.
- Recoger información sobre el papel que juegan los diferentes agentes implicados y afectados en la implantación de un Plan de Igualdad en una empresa.

### 3. METODOLOGÍA SEGUIDA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO

En la metodología se han utilizado, técnicas cualitativas y cuantitativas con información obtenida de las fuentes primarias y secundarias, como son las siguientes:

#### Fuentes primarias:

Son aquellas que se han realizado “de primera mano”, que no han sido reflejadas en ninguna publicación anterior: en la fase de diagnóstico, encuestas, trabajo de campo, en la fase de desarrollo, lluvia de ideas, negociación colectiva...

#### Fuentes secundarias o indirectas como:

- Legislación vigente en los diferentes ámbitos (UE, Estado, Comunidad Autónoma).
- Numeroso material y documentación de la empresa, sin el cual no habríamos podido obtener los datos necesarios para la elaboración del Plan de Igualdad.
- Estudio de las ayudas y subvenciones de los Departamentos y Organismos competentes en la materia (Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades, Consejería de Economía, Industria y Empleo de la Comunidad Autónoma de Aragón).
- Análisis de los diferentes materiales formativos, manuales, informes, boletines, memorias y estadísticas publicadas, por la Comisión Europea, el Ministerio de Trabajo, el Instituto Aragonés de la mujer (IAM) y los agentes sociales como la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), Cámaras de Comercio.
- Material bibliográfico y documentación diversa en relación con la igualdad de diversos autores como documentos de apoyo.
- Webgrafía, toda la legislación se ubica con enlace Web en las ilustraciones que figuran en el capítulo II, apartado 2, punto 2.1 y a su vez todas las citas de referencia se sitúan en los pies de páginas del trabajo.

### 4. ESTRUCTURA

Nuestro trabajo se estructura en tres grandes partes o capítulos. La primera para comenzar lo dedicaremos a la justificación y motivación de este trabajo, así como a los objetivos, metodología utilizada y estructura.

La segunda parte desarrolla el marco general, dentro del cual figura la definición y objeto de un Plan de Igualdad, el marco legislativo y estrategias aplicables dentro del ámbito de la igualdad y la finalidad y fases desde un punto de vista global.

La tercera parte desarrolla las cuatro primeras fases de la elaboración de un Plan de Igualdad: Compromiso de la organización, Constitución del Comité de igualdad, Diagnóstico y Programación, dejando las fases de implantación y evaluación para llevarlas a cabo una vez finalizado el TFG.

Para finalizar, en el último apartado, presentamos las conclusiones extraídas y derivadas de los apartados precedentes.

## II. MARCO GENERAL: DEFINICIÓN, OBJETO, LEGISLACIÓN APLICABLE Y FASES

### 1. DEFINICIÓN Y OBJETO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

Un Plan de Igualdad en el marco de un empresa u organización laboral es un instrumento para integrar la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>3</sup> (Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, IAM)-

Este instrumento de intervención se articula a través de un proceso de trabajo en el que vamos a contemplar:



Dicho de otra manera, un Plan de Igualdad es:

- Un **documento estratégico** dirigido a posicionar favorablemente a nuestra empresa u organización en materia de igualdad de género a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento potencial y el talento de las mujeres y de los hombres.
- Un **documento operativo de trabajo** integrado por un conjunto de medidas que conforman una unidad y que responden a la realidad y necesidades de nuestra empresa en materia de igualdad. En los apartados siguientes de este punto nos centraremos en la definición legal de Plan de Igualdad, encontrándose en primer lugar en la LOIEMH.

Por otra parte, en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma es en la publicación de la reciente Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón (en adelante LIOMHA)<sup>4</sup>, publicada en el BOA del 10 de julio de 2018 donde aparece regulado como tal.

Finalmente citaremos donde se ubica la definición de Plan de Igualdad en el convenio colectivo aplicable directamente a la empresa objeto de nuestro trabajo, que es el convenio colectivo general de la industria Química, cuya última actualización y revisión se publicó mediante Resolución del 26 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo en el BOE de 8 de agosto de 2018<sup>5</sup>.

#### 1.1 DEFINICIÓN EN LA LOIEMH (ESTADO)

La definición legal de los planes de igualdad la encontramos en el artículo 46, apartado 1 de la LOIEMH, como "un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo".

<sup>3</sup>[http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/images/FONDO\\_DOCUMENTAL/EMPLEO/MEDIDA\\_PLANES\\_IGUALDAD\\_PUBLICACION/Monografico%204.%20EI%20Plan%20de%20Igualdad.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/images/FONDO_DOCUMENTAL/EMPLEO/MEDIDA_PLANES_IGUALDAD_PUBLICACION/Monografico%204.%20EI%20Plan%20de%20Igualdad.pdf)

<sup>4</sup>[http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Documentos/Doc/ley\\_igualdad\\_aragon.pdf](http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Documentos/Doc/ley_igualdad_aragon.pdf)

<sup>5</sup> [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-11368](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-11368)



En relación con su contenido dice el citado artículo 46, apartado 2 “para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”.

## **1.2 CONCEPTO EN LA LIOMHA (ARAGÓN)**

Ubicándonos en Aragón, es en el artículo 45 de la reciente LIOMHA, donde se establece que “la Comunidad Autónoma de Aragón fomentará y apoyará la elaboración de planes de igualdad por las empresas con domicilio social en Aragón o que dispongan de un centro de trabajo en nuestra Comunidad, tanto en los supuestos de que sea obligatoria la existencia de dicho plan por mandato legal, como en aquellos otros casos de establecimiento voluntario”.

“El apoyo se podrá concretar en asesoramiento técnico y, en los casos de establecimiento voluntario, en ayudas de carácter económico para su elaboración y efectiva implantación”.

En orden a lo anterior descrito y dado que en nuestro caso la implantación del Plan de Igualdad es de carácter voluntario, en el Capítulo III, citaremos las ayudas existentes para las pymes aragonesas en su implantación y a las que pudo acceder Certest Biotec S.L.

## **1.3 CONCEPTO DE PLAN DE IGUALDAD EN EL CONVENIO DE INDUSTRIA QUÍMICA**

El Convenio de la industria Química, según la última actualización de 25 de julio de 2018, aplicable a nuestra empresa, establece en su artículo 110 que “Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”.

En las empresas de más de 150 personas trabajadoras, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

## **1.4 NOVEDADES INTRODUCIDAS POR EL 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 PARA LOS PLANES DE IGUALDAD (PERIODO TRANSITORIO EMPRESAS).**

Nos parece relevante destacar el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo<sup>6</sup> publicado recientemente que modifica de manera importante los supuestos en los que las empresas están obligadas a la realización de un Plan de Igualdad.

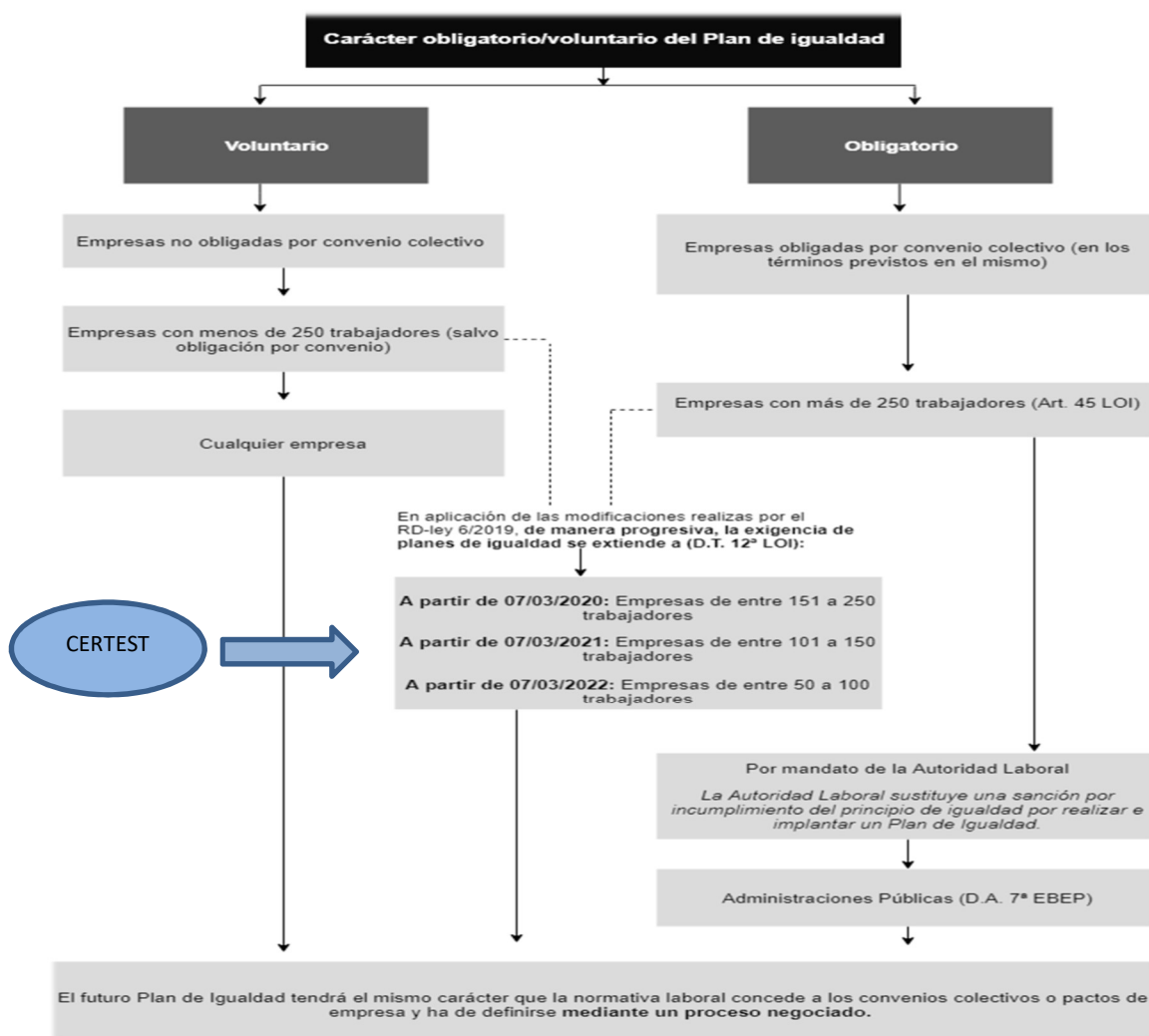
---

<sup>6</sup> <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>

Concretamente modifica la LOIEMH, ya que establece la obligación en las empresas de más de 50 personas en plantilla y se establecen diferentes plazos para su aprobación en función de la dimensión de la misma.

Por lo tanto, queremos destacar que, a pesar de que no hay obligación de implantarlo en nuestra empresa hasta 07/03/2021 debido a su tamaño y también al periodo transitorio que marca la norma, se decidió de manera voluntaria su elaboración por parte de la dirección de la empresa previa consulta de la representación legal de la plantilla.

A continuación, en la siguiente ilustración situamos a la empresa en la posición que ocuparía en el nuevo periodo transitorio que la normativa actual ha establecido:



**ILUSTRACIÓN 1. CARACTER OBLIGATORIO/VOLUNTARIO DE IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD<sup>7</sup>**

Fuente: Iberley "Plan de igualdad en la empresa"

<sup>7</sup> <https://www.iberley.es/temas/plan-igualdad-empresa-10191>

## 2. MARCO LEGAL DE LA IGUALDAD: PLANES DE IGUALDAD

### 2.1 REFERENCIAS LEGISLATIVAS HASTA LA ACTUALIDAD APLICABLES A LA IGUALDAD

A la hora de establecer el marco legislativo de igualdad y por lo tanto aplicable a un Plan de Igualdad debemos dar un paso y visualizarlo desde arriba, es decir, desde la normativa aplicable en materia de igualdad en la Unión Europea, como norma suprema de las fuentes de derecho, descendiendo a la normativa en el ámbito estatal hasta llegar al marco normativo de nuestra Comunidad Autónoma.

Destacaremos a su vez aquellas Estrategias y Pactos relevantes que se han llevado a cabo también durante estos últimos años.

#### 2.1.1 EN EL AMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA

La igualdad entre mujeres y hombres es uno de los objetivos de la Unión Europea. Con el paso de los años, la legislación, la jurisprudencia y las modificaciones de los Tratados han contribuido a reforzar este principio, así como su aplicación en la Unión Europea.<sup>8</sup> (Parlamento Europeo, ficha técnica 2.3.8, 2019)

El Parlamento Europeo ha sido siempre un ferviente defensor del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

La Unión Europea se fundamenta en un conjunto de valores entre los que se incluye la igualdad, y promueve la igualdad entre hombres y mujeres [artículo 2 y artículo 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea (TUE)].

Estos objetivos también están consagrados en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Además, el artículo 8 del TFUE también otorga a la Unión el cometido de eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y promover su igualdad a través de todas sus acciones (este concepto también se conoce como «integración de la dimensión de género»).

La Unión ha adoptado, por lo general con arreglo al procedimiento legislativo ordinario, los actos legislativos en este ámbito que indicamos a continuación en la “Ilustración 2” entre los que se encuentra un nuevo **Pacto Europeo por la Igualdad de Género**, debido al nuevo impulso, especialmente con el fin de reafirmar y apoyar la estrecha relación entre la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y la denominada «**Europa 2020**: estrategia de la Unión Europea para el empleo y un crecimiento inteligente, sostenible e integrador»<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> [http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU\\_2.3.8.pdf](http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU_2.3.8.pdf)

<sup>9</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=ES>



**ILUSTRACIÓN 2. MARCO LEGISLATIVO Y ESTRATEGICO EUROPEO EN EL AMBITO DE LA IGUALDAD**

### 2.1.2 EN EL AMBITO ESTATAL.

Entre la normativa citada a continuación en la siguiente ilustración, vamos a destacar por su importancia la publicación de la **LOIEHM** de 22 de marzo de 2007, ya que fue una norma muy acogida por los ciudadanos y el entorno internacional en general tal y como se recoge por los autores Sala Franco y ss. en su publicación “Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres”<sup>10</sup> (pp.492-507) del año 2008.

Se aprobó por consenso por todos los grupos parlamentarios con categoría de ley orgánica y fue novedosa por varios motivos, ya que fue la primera ley de igualdad del siglo XXI, establecía obligaciones a la Administración Pública, pero también al mundo privado (empresas) y además la ley no estaba dirigida sólo a las mujeres sino a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Entre los Planes Estratégicos llevados a cabo hasta la actualidad, el de **Igualdad de oportunidades 2014-2016**<sup>11</sup> es de todos ellos el principal instrumento a través del cual el Gobierno define, en aquellos ámbitos que son competencia del Estado, los objetivos y medidas prioritarios para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir y para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Este Plan Estratégico se adapta a las necesidades actuales, con tres objetivos de carácter prioritario:

- (i) reducir las desigualdades que aún existen en el ámbito del empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades retributivas;
- (ii) apoyar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral; y
- (iii) erradicar la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo.

Por otro lado, este Plan es el primero que lleva aparejado, desde el principio, un Programa de Evaluación, lo que implica, entre otras cosas, la selección de un conjunto de indicadores vinculados a cada uno de sus objetivos, y que permitirá tanto realizar su seguimiento y grado de implementación como evaluar los resultados obtenidos.

---

<sup>10</sup> <http://catalogo.rebiun.org/rebiun/record/Rebiun05649175>

<sup>11</sup> [www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf](http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf)

## LEGISLACIÓN

- Constitución Española de 1978, artículos 9.2 y 14.  
<https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>
- Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer "[http://eur-lex.europa.eu/legal\\_content/E](http://eur-lex.europa.eu/legal_content/E)
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.  
[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-1999-21568](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1999-21568)
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.** <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
- Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».  
[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2009-17432](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2009-17432)
- Orden IGD/2265/2010, de 19 de agosto, por la que se crea el Registro Electrónico del Ministerio de Igualdad.  
[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-13464](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-13464)
- 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 <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>

## ESTRATEGIAS

- **Plan estratégico de Igualdad de oportunidades 2014-2016**  
[www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf](http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf)
- Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información 2014-2017.  
[http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Documentos/plan\\_accion\\_sociedad\\_2014\\_2017.pdf](http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Documentos/plan_accion_sociedad_2014_2017.pdf)
- Plan estratégico de Igualdad de oportunidades 2018-2021 (en proceso de elaboración).

### ILUSTRACIÓN 3. MARCO LEGISLATIVO Y ESTRATEGICO ESTATAL EN IGUALDAD

### 2.1.3 EN EL AMBITO AUTONOMICO DE ARAGÓN.

Por último, en cuanto a la Comunidad Autónoma de Aragón, en la “Ilustración 4” se muestra en el contenido del amplio trabajo desarrollado no solo en el ámbito legislativo sino en relación a los Planes y Estrategias que se han puesto en marcha en los últimos años.

Destacamos por su importancia la **LIOMHA**, publicada en el año 2018 que ya establece en su preámbulo, apartado primero: “La igualdad de derechos entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal y constituye máxima preocupación de los poderes públicos en hacerlo efectivo. Se trata de un derecho fundamental que, desde todos los ámbitos normativos, se intenta lograr por medio de diversas medidas que recogen los tratados internacionales, la normativa comunitaria, la Constitución Española, así como las disposiciones legales y reglamentarias internas. La presente Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone dar respuesta al objetivo de garantizar la aplicación práctica y efectiva de ese derecho a la igualdad en Aragón”.

Es en el Capítulo II de la ley que responde al nombre “*De la igualdad en el empleo*”, es donde se regula la promoción de la igualdad de género en las políticas públicas de la Comunidad Autónoma de Aragón y se ocupa de la participación y representación equilibrada en los órganos directivos y colegiados, la contratación pública, las ayudas y subvenciones y otras medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de género, como son los Planes de Igualdad.

En relación a los Planes y Estrategias que comentábamos destacaremos la reciente publicación del **I Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Aragón (2017-2020)**<sup>12</sup> impulsado por el Instituto Aragonés de la mujer, ya que la igualdad es el mayor motor de desarrollo de una sociedad. Este documento recoge la oportunidad de planificar los objetivos y las medidas para construir una sociedad aragonesa más justa e igualitaria, superadora de la situación actual que limita las oportunidades de las mujeres en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y profesional (pp. 20-33).

---

<sup>12</sup>[http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Documentos/Doc/plan\\_igualdad\\_hombres\\_mujeres.pdf](http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Documentos/Doc/plan_igualdad_hombres_mujeres.pdf)

## LEGISLACIÓN

- Ley 2/1993, de 19 de febrero, por la que se crea el Instituto Aragonés de la Mujer.  
[http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Documentos/ley\\_93\\_creacion\\_iam.pdf](http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Documentos/ley_93_creacion_iam.pdf)
- Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón.  
<https://boa.vlex.es/vid/integral-mujeres-victimas-violencia-26802366>
- **Ley 7/2018 de 28 de junio, de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón**  
[http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Documentos/Doc/ley\\_igualdad\\_aragon.pdf](http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Documentos/Doc/ley_igualdad_aragon.pdf)
- Ley 4/2018 de 19 de abril de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón.  
[http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Documentos/Doc/ley\\_identidad\\_expresion\\_genero.pdf](http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Documentos/Doc/ley_identidad_expresion_genero.pdf)
- Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón.  
<http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1055478702424>

## ESTRATEGIAS

- **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016)**  
[http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Documentos/plan\\_2014-2016.pdf](http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Documentos/plan_2014-2016.pdf)
- Plan Estratégico para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres en Aragón (2014-2017)  
[http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Documentos/plan\\_2014\\_2017.pdf](http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Documentos/plan_2014_2017.pdf)
- Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información (2014-2017)  
[http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Documentos/plan\\_accion\\_sociedad\\_2014\\_2017.pdf](http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Documentos/plan_accion_sociedad_2014_2017.pdf)
- Plan para la promoción de las mujeres del medio rural (2015-2018)  
[http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Documentos/2015\\_plan\\_mujeres\\_medio\\_rural.pdf](http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Documentos/2015_plan_mujeres_medio_rural.pdf)
- Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón (2017-2020)  
[http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Documentos/Doc/plan\\_igualdad\\_hombres\\_mujeres.pdf](http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Documentos/Doc/plan_igualdad_hombres_mujeres.pdf)

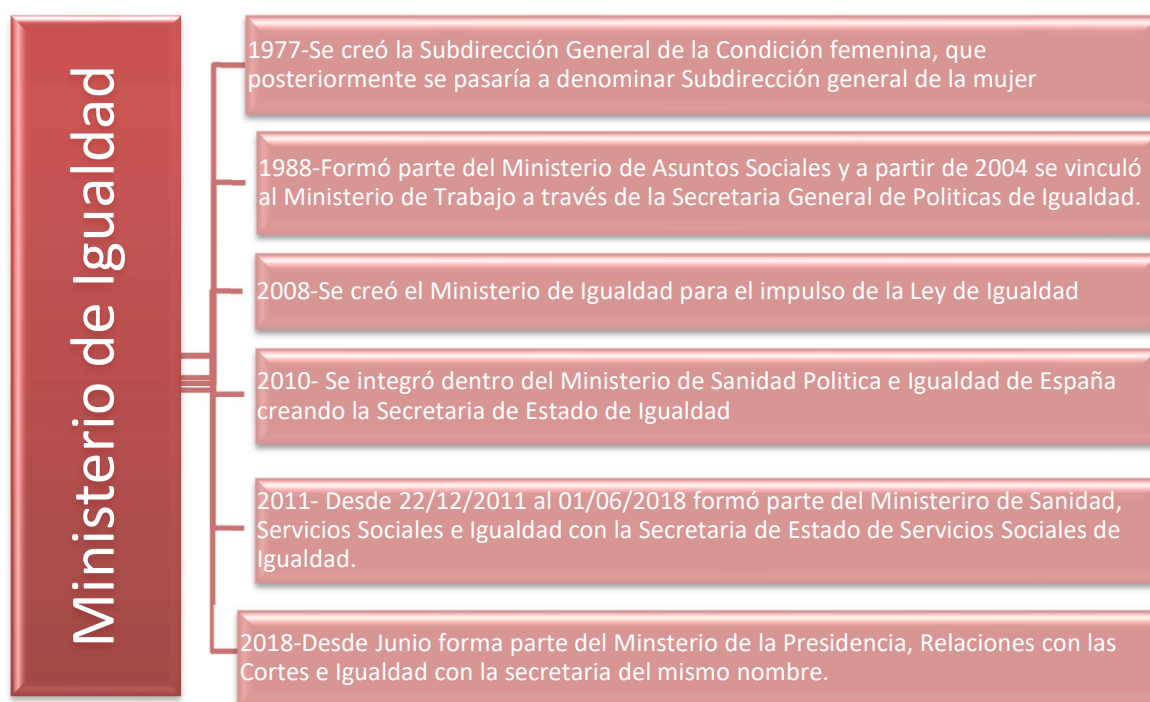


## 2.2- CRONOLOGIA DEL MINISTERIO DE IGUALDAD.

Para acabar con el apartado dos, nos parece de gran importancia destacar por su labor en este tema el papel del **Ministerio de Igualdad**<sup>13</sup>, tal y como se muestra en la “Ilustración 5” fue creado en el 2008 como el departamento de la Administración General del Estado al que correspondió la propuesta y ejecución de las políticas del gobierno en materia de igualdad, la eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación sexual, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y erradicación de la violencia de género, así como en materia de juventud.

Con la actual estructura gubernamental se ubica en el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con la Cortes e Igualdad y le corresponde, en particular, la elaboración y desarrollo de las normas, actuaciones y medidas dirigidas a asegurar la igualdad de trato y de oportunidades, especialmente entre mujeres y hombres, el fomento de la participación social y política de las mujeres.

Finalmente, incidir en que su creación supuso un gran hito en España, pilar básico a través del cual se impulsó la igualdad, por lo que es merecido destacar su recorrido.



**ILUSTRACIÓN 5. CRONOLOGIA DEL MINISTERIO DE IGUALDAD HASTA LA ACTUALIDAD**

<sup>13</sup> <http://www.inmujer.gob.es/>

### 3. FINALIDAD Y FASES DEL PLAN DE IGUALDAD A IMPLANTAR

#### 3.1 FINALIDAD

La finalidad de implantar un Plan de Igualdad en una empresa es el incorporar la igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento y gestión diaria de una empresa, por lo que se van a fijar objetivos de igualdad a alcanzar, así como las medidas, estrategias y prácticas a adoptar para su consecución.

Son objetivos generales de igualdad, reflejadas en la LOIEMH:

- Eliminar los desequilibrios en el acceso y participación de mujeres y hombres en la organización.
- Asegurar que los procesos de gestión de recursos humanos (selección, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones) respetan 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 del acoso por razón de sexo.

Por lo tanto, las estrategias y prácticas que deben llevar a cabo y que se reflejan en la “Guía Práctica de como elaborar un Plan de Igualdad” (pp.31,32) son <sup>14</sup>:

- Identificar las prácticas discriminatorias que se dan en la empresa, definir los objetivos a conseguir y decidir las acciones a emprender.
- Demostrar la necesidad de poner en marcha acciones positivas y medidas de igualdad en la empresa para corregir las situaciones de desigualdad de las mujeres.
- Constituir un punto de referencia para seguir analizando la evolución de la empresa en materia de igualdad.

#### 3.2 FASES.

Según se indica en el Manual de “Cómo elaborar un Plan de Igualdad” del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales<sup>15</sup> (pp. 7,8) para implementar un Plan de Igualdad hay que seguir las siguientes fases, compromiso de la organización, creación del Comité de Igualdad, diagnóstico, programación e implantación tal y como se muestra en la siguiente tabla:

---

<sup>14</sup> <http://www.aragon.ccoo.es/347103ac1885c36f4c45cfa52c33ff6a000051.pdf>

<sup>15</sup> [https://www.mscbs.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Manual\\_para\\_elaborar\\_un\\_Plan\\_Igualdad\\_en\\_la\\_empr esa.pdf](https://www.mscbs.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/docs/Manual_para_elaborar_un_Plan_Igualdad_en_la_empr esa.pdf)

**TABLA 0.- FASES DE UN PLAN DE IGUALDAD**

<b>1. Compromiso de la organización</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Decisión</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Definición del equipo de trabajo</li> </ul>
<b>2. Comité o Comisión Permanente de Igualdad</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creación del equipo de trabajo</li> </ul>
<b>3. Diagnóstico</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación</li> <li>- Recogida de información</li> <li>- Análisis y presentación de propuestas</li> </ul>
<b>4. Programación</b>		<p><b>- Elaboración del Plan de Igualdad</b> Planificación del Plan (Objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de evaluación, seguimiento...)</p>
<b>5. Implantación</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ejecución de las acciones previstas</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Seguimiento y control</li> </ul>
<p><b>Medidas transversales (1-6) deben aplicarse en todas las fases.</b></p>	<b>Comunicación</b>	<p>Comunicación, información y sensibilización a todas las personas de la empresa sobre el compromiso de la organización con la igualdad y las acciones proyectadas y realizadas</p> <p>Comunicación, información e imagen externa, proyectando el compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres</p>
	<b>Formación</b>	<p>Garantizar una formación específica sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género</p>
	<b>Seguimiento</b>	<p>Seguimiento de las acciones durante todo el desarrollo del Plan</p>

### III- PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA QUÍMICA CERTEST BIOTEC

#### 1. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

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. Actualmente sus instalaciones están ubicadas dentro del Polígono Industrial Río Gállego II, en la población de San Mateo de Gállego, en Zaragoza.

Su visión es la de ser una compañía líder internacional en el sector del diagnóstico clínico con valores como el trabajo en equipo, la satisfacción del cliente, la de mantener a un equipo humano motivado y preparado sin olvidar la investigación e innovación continua.

La última inversión que ha realizado la empresa ha sido en la línea de biología molecular con más de 30 personas, 5 millones de euros, ampliando sus oficinas y laboratorios de 2400 a 7000 metros cuadrados con unas instalaciones punteras únicas a nivel europeo y mundial.

Es una empresa cuyo crecimiento ha sido muy elevado y que sigue creciendo anualmente tanto en facturación como en plantilla, (en los últimos cuatro años se ha duplicado). En diciembre del 2018 la plantilla era de 131 personas y en marzo del 2019 de 140 personas.

Un 84% de la plantilla son mujeres y la plantilla es muy joven siendo la media de edad de 33 años.

#### DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

Certest Biotec, debido a su rápido crecimiento, detectó la necesidad de crear en enero del 2017 un departamento de RRHH y contratar a una persona para que lo dirigiera, ya que no era ni es ajena a los cambios sociales que se están produciendo y considera el factor humano como un recurso estratégico.

Parte de su éxito es resultante de la continua incorporación de medidas y estrategias que favorecen ir un paso adelante como su lema indica, "*One step ahead*", en todos los campos y escenarios dónde se desarrolla la empresa. Es por ello que, cuando la Dirección de Recursos Humanos les planteó a la Dirección de la empresa, la elaboración del plan de igualdad y su posterior implantación, ésta puso a RRHH todos los medios necesarios materiales, económicos y humanos para realizarlo.

La empresa se planteó dos objetivos complementarios:

- a) El objetivo de implantar un Plan de Igualdad, con la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento y gestión diaria de la empresa, fijando objetivos de igualdad a alcanzar, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución.
- b) A través del Plan de Igualdad se alcanza también el objetivo primordial de conseguir aquellos beneficios que para una empresa supone la implantación del mismo, (Guía para la implantación de

un plan de igualdad en las pymes al amparo de la nueva ley de igualdad llevada a cabo a través del Proyecto Adapt Time, p. 26)<sup>16</sup>:

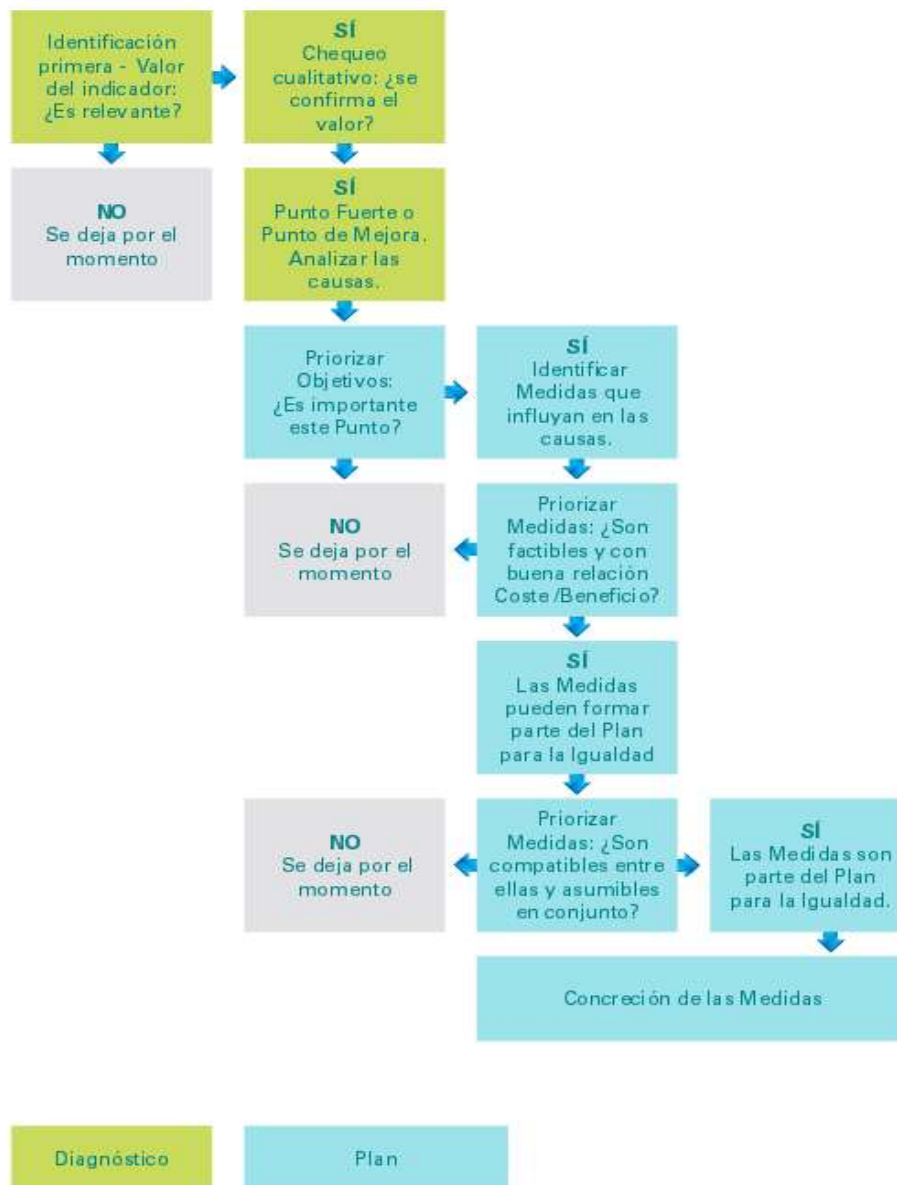
- Mejora la imagen, reputación y prestigio de la empresa.
- Mejora la satisfacción personal.
- Mejora el ambiente de trabajo y las relaciones personales.
- Mejora las ratios de la plantilla: disminuye absentismo laboral, rotación del personal...
- Cumplimiento de la legislación vigente.
- Mejora la calidad de vida de la plantilla.
- Enriquecimiento de la empresa en términos económicos: productividad, calidad del servicio, fidelización de los clientes...
- en el caso que se decida contratar con la Administración Pública cumplirá con los requisitos sobre políticas sociales que se incorporen en la licitación de los contratos públicos.

---

<sup>16</sup> <http://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/camara-oficial-de-comercio-e-industria-de-madrid-2007.pdf>

## 2. METODOLOGÍA.

Esta ilustración basada en la Metodología para la elaboración de un diagnóstico y Plan para la Igualdad en empresas de Emakunde-Instituto vasco de la mujer<sup>17</sup> (pp.16-18) muestra la metodología utilizada en la elaboración de un Plan de Igualdad, cuyo diagnóstico deberá arrojar como resultado un listado de Puntos Fuertes y Puntos de Mejora de acuerdo con las Áreas y Subáreas en que se estructura.



**ILUSTRACIÓN 6.-METODOLOGIA DE UN PLAN DE IGUALDAD**

<sup>17</sup> [http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-20010/es/contenidos/noticia/2012\\_22\\_metodologia/es\\_metodolo/metodologia.html](http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-20010/es/contenidos/noticia/2012_22_metodologia/es_metodolo/metodologia.html)

### 3.FASES.

#### 3.1 FASE PREVIA. BUSQUEDA DE AYUDAS PARA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Una vez tomada la decisión de la elaboración de un Plan de Igualdad, se siguieron los siguientes pasos:

1.- Búsqueda de formación gratuita en igualdad.

A través del convenio suscrito entre Gobierno de Aragón y CEOE Aragón se puso en marcha, en marzo de 2018, la convocatoria para la formación en empresas que quisieran implantar un Plan de Igualdad cuyo tamaño fuera menor de 250 personas trabajadoras, con la participación de la Directora de RRHH de la empresa, Guadalupe del Buey Sayas, esta formación de 16 horas de duración tuvo lugar del 10 al 19 de abril de 2018, obteniendo el título acreditativo “La aplicación de un Plan de Igualdad en mi empresa”.

2.- A raíz de esta formación la empresa buscó incentivos y/o ayudas económicas disponibles para la implantación de un Plan de Igualdad, fruto de la misma la empresa decidió solicitar la ayuda autonómica, que se cita a continuación, debido a que el plazo para preparar la documentación obligatoria para solicitar la misma era más amplio.

- Ayuda estatal. BOE-B-2018-24655. Extracto de la Resolución de 23 de abril de 2018, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se convocan las ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondientes al año 2018.<sup>18</sup>
- **Ayuda autonómica. EXTRACTO de la Orden EIE/819/2018, de 17 de mayo, por la que se convocan ayudas a la pequeña y mediana empresa para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondientes a 2018.**<sup>19</sup>

Con fecha 12/09/2018 se comunicó a la empresa la concesión de la ayuda para la elaboración e implantación del Plan de Igualdad. Dicha ayuda se justificó ante el Organismo competente antes de finalizar el año 2018 coincidiendo con la realización de las primeras fases del Plan de Igualdad.

3.- Se buscó la ayuda de una empresa consultora para la impartición de diferentes acciones como: formación en igualdad, píldoras informativas..., cuyo gasto se podía justificar dentro de la ayuda solicitada.

4.- Se contrató otra persona en el departamento de RRHH para ayudar en la elaboración e implantación del Plan de Igualdad en la empresa. Se seleccionó una persona con el Título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos que había realizado prácticas en la empresa.

---

<sup>18</sup> [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-B-2018-24655](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-B-2018-24655)

<sup>19</sup> <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1021438204040>

### 3.2 FASE 1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.

Es necesario un compromiso público por parte de la Dirección de la empresa sobre la decisión de aplicar políticas de igualdad de oportunidades, comunicándoselo a todo el personal. También es necesario designar la persona responsable del Plan.<sup>20</sup>

A continuación, adjuntamos el compromiso adquirido por la dirección de Certest Biotec S.L:

#### Compromiso de la dirección

Zaragoza 2 de noviembre de 2018

Certest Biotec S.L. de acuerdo con la definición del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres tal 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 del 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 representadas las personas trabajadoras y sus representantes.

La dirección

---

<sup>20</sup> <http://www.igualdadenaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/camara-oficial-de-comercio-e-industria-de-madrid-2007.pdf>



### **3.3 FASE 2. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.**

La Comisión de Igualdad debe ser paritaria y estar compuesta por representantes de la dirección de la empresa y representantes de las personas trabajadoras. Su función principal es velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en la empresa, desarrollando para ello las medidas oportunas, entre ellas, un Plan de Igualdad. Es recomendable que la Comisión de Igualdad esté formada por personas con capacidad de decisión dentro de la empresa y tendrá entre sus competencias la de contribuir a la elaboración, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad.

Definimos la composición de la Comisión de Igualdad en Certest Biotec S.L.

#### **La composición de la Comisión de Igualdad**

La Dirección de la empresa y el Comité de empresa designan a sus representantes en la Comisión de Igualdad. Las personas que integran esta comisión son:

Representante del Comité de empresa (CCOO), también se le nombra delegado de igualdad atendiendo al artículo 115 del Convenio de Químicas.

Puesto y principales funciones: Técnico de Control de calidad

Formación: Técnico de laboratorio. Geólogo

Formación en igualdad: Pendiente de recibir por CCOO

Directora de RRHH (Dirección de la empresa)

Puesto y principales funciones: Directora de RRHH

Formación: Diplomatura en Relaciones Laborales + Master PRL

Formación en igualdad: Curso “La aplicación de un Plan de Igualdad en mi empresa” cursado en CEOE de 16 horas

Se han seleccionado estas personas por su carácter indefinido en la empresa, con la intención de representar los dos géneros.

Uno de los integrantes forma parte de la dirección y el departamento encargado de la implantación del Plan de Igualdad y el otro un miembro del Comité de empresa, lo cual fomenta la agilidad de toma de decisiones y la representación de la empresa y plantilla.

#### **Las competencias de la Comisión de Igualdad**

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.

- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
- Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.
- 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:
  - Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
  - Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción.
  - Si las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.
  - Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
  - Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan

### **Las reuniones de la Comisión de Igualdad**

La comisión tendrá reuniones trimestrales ordinarias una vez comience a implantarse el Plan de Igualdad. Las reuniones se pueden convocar por cualquiera de las partes.

La Comisión podrá solicitar asesoramiento y/o presencia en las reuniones de personas expertas y asesoras en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y planes de igualdad.

### **Las actas de la Comisión de Igualdad**

Se levanta acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados. El acta será leída y aprobada en cada reunión.

Se utilizará el formato estipulado para reuniones en la empresa.

### **Los acuerdos del Plan de Igualdad**

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

### 3.4 FASE 3. DIAGNOSTICO.

El diagnóstico consiste en el estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la empresa mediante la recopilación exhaustiva de datos sobre la plantilla y las políticas de personal y empleo de la empresa, así como el posterior análisis y publicación de los mismos.

El diagnóstico nos va a permitir conocer la realidad de la plantilla, detectar los problemas y necesidades, definir objetivos y elaborar propuestas.

El objetivo del Diagnóstico es obtener información detallada y estructurada que permita evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa. analizando diversos aspectos de la gestión de los recursos humanos que afectan a toda la plantilla.

El proceso de diagnóstico de la igualdad se ha realizado en una fase de información utilizándose dos métodos:

- Uno cuantitativo, la fuente de datos recogidos es la base de datos de la empresa que se refieren al ejercicio 2018, aunque para determinados ítems del Diagnóstico se han tenido en cuenta datos de años anteriores para realizar análisis comparativos. Para llevarlo a cabo, se han analizado, por un lado, características de la plantilla desagregadas por género, como, por ejemplo, edad, categorías y grupos profesionales, nivel de estudios, antigüedad, tipo de contrato y de jornada, etc., y, por otro lado a un nivel más general, las políticas y gestión de recursos humanos en materia de acceso y selección, formación, promoción, retribución, conciliación, salud laboral, etc.
- Otro cualitativo a través de una encuesta que se ha pasado para que cumplimentase toda la plantilla de Certest Biotec de la cual vamos a hablar en un apartado posterior (Ver Anexo 1.- Encuesta de Igualdad)

Los objetivos de esta fase son:

- Identificar las prácticas discriminatorias que se dan en las empresas, definir los objetivos a conseguir y decidir las acciones a emprender.
- Demostrar la necesidad de poner en marcha acciones positivas y medidas de igualdad en empresas para corregir las situaciones de desigualdad de las mujeres.
- Constituye un punto de referencia para seguir analizando la evolución de la empresa en materia de igualdad.

## Análisis cuantitativo

### A. Área de acceso al empleo

**TABLA01.- NÚMERO Y PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES EN LA PLANTILLA.**

Composición de la Plantilla					
Año	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	%hombres	Total
2014	33	67.35	6	32.65	49
2015	52	71.23	11	28.77	73
2016	75	82.42	16	17.58	91
2017	97	81.51	22	18.49	119
2018	110	83.97	21	16.03	131

Según esta tabla se puede apreciar que la plantilla ha ido aumentando cada año, siendo mucho mayor el porcentaje de mujeres que de hombres. En el 2018, se alcanza el 83.97% mujeres frente a 16.03% de hombres. También se puede observar que el porcentaje de mujeres ha sido mayor cada año.

Este porcentaje superior de mujeres que de hombres atiende a una evolución natural ya que, durante los procesos de selección tanto a través de la página Web de la empresa, de Infojobs, o a través de empresas de selección, llegan más cv de mujeres porque en la rama de la biotecnología abunda el género femenino. Desde la empresa se tiene especial atención a los informes emitidos por la Red DIE, como el de "Procedimientos de selección que favorecen la igualdad efectiva de mujeres y hombres"<sup>21</sup>.

A través de la página Web de la empresa, a lo largo del año 2018, se han recibido 299 inscripciones en la Web de las que 72 eran de hombres y 227 mujeres.

<sup>21</sup>[http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/IX\\_JT\\_Red\\_DIE\\_Procedimientos\\_seleccion\\_igualltarios.pdf](http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/IX_JT_Red_DIE_Procedimientos_seleccion_igualltarios.pdf)

**TABLA02.- DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES**

Distribución de la plantilla por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años					0
20-29 años	24	80	6	20	30
30- 45 años	79	86	13	14	92
46 y más años	7	78	2	22	9
<b>TOTAL</b>	<b>110</b>	<b>84</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>131</b>

Podemos observar que el grueso de la plantilla se encuentra en el tramo de 30 a 45 años, siendo la media de edad de la plantilla muy joven.

Los motivos son los siguientes:

- La empresa tiene 15 años de antigüedad, por lo que la plantilla está relacionada con la edad de la empresa, la que se ha multiplicado su personal en los 4 últimos años.
- Gran parte de la plantilla ha sido contratada después de realizar prácticas de los estudios en la empresa, tanto de ciclo de grado medio y superior como grados y máster.
- También la empresa apoya a los jóvenes que realicen los Doctorados industriales en la empresa, así como la creación de Becas en acuerdos con FEUZ que se otorgan anualmente.
- Se promociona en la empresa el desarrollo de carrera y la promoción interna por lo que muchos comienzan en la empresa y van desarrollando su carrera dentro de ellas.

**TABLA 03.- NÚMERO Y PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA.**

Distribución de la plantilla por tipo de contratos					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo	20	65	7	35	27
Indefinido a Tiempo Completo	90	87	14	13	104
Personal de Empresa Externa	16	100	0	0	16
<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>86</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>147</b>

Por los datos comprobamos que predominan los contratos indefinidos en la empresa, siendo 104 frente a los 27 eventuales.

Se contrata técnicos de laboratorio y de otros grados con contrato en prácticas de duración 2 años, de allí la eventualidad reflejada. Tras los 2 años pasan a indefinidos.

En el resto de nuevas contrataciones, se utiliza la fórmula de contratación eventual por 1 año pasando luego a indefinidos.

El personal externo de la empresa pasa a indefinido de la plantilla antes de cumplir el año o al cumplirlo, siendo nuestra fuente de personal en el departamento de acondicionamiento cuya cualificación necesaria es menor.

Se observa que el porcentaje de mujeres con contratos indefinidos coincide con el porcentaje de mujeres en la plantilla general, con lo que se extrae que no existe ningún tipo de discriminación en este sentido.

**TABLA 04.- DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD**

Distribución de la plantilla por antigüedad					
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	12	80	3	20	15
De 6 meses a 1 año	9	100	0	0	9
De 1 a 3 años	36	77	11	23	47
De 3 a 5 años	30	88	4	12	34
De 6 a 10 años	13	81	3	19	16
Más de 10 años	10	100	0	0	10
<b>TOTAL</b>	<b>110</b>	<b>84</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>131</b>

Como la empresa tiene 15 años y ha ido creciendo en los últimos años, vemos que en los bloques de 1 a 3 años junto con el de 3 a 5 años, se encuentra el mayor número de personas trabajadoras.

**TABLA 05.-REPRESENTACIÓN LEGAL PLANTILLA**

Representante	Mujer	Hombre	Afiliación		Sindicato
Representante 1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Unitario/A	<input type="checkbox"/>	
			Afiliado/a	<input checked="" type="checkbox"/>	CCOO
Representante 2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Unitario/A	<input type="checkbox"/>	
			Afiliado/a	<input checked="" type="checkbox"/>	CCOO
Representante 3	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Unitario/A	<input type="checkbox"/>	
			Afiliado/a	<input checked="" type="checkbox"/>	CCOO
Representante 4	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Unitario/A	<input type="checkbox"/>	
			Afiliado/a	<input checked="" type="checkbox"/>	CCOO
Representante 5	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Unitario/A	<input type="checkbox"/>	
			Afiliado/a	<input checked="" type="checkbox"/>	CCOO
Representante 6	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Unitario/A	<input checked="" type="checkbox"/>	INDEP
			Afiliado/a	<input type="checkbox"/>	
Representante 7	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Unitario/A	<input checked="" type="checkbox"/>	INDEP
			Afiliado/a	<input type="checkbox"/>	
Representante 8	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Unitario/A	<input checked="" type="checkbox"/>	INDEP
			Afiliado/a	<input type="checkbox"/>	
Representante 9	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Unitario/A	<input checked="" type="checkbox"/>	INDEP
			Afiliado/a	<input type="checkbox"/>	
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>2</b>			

La composición de la representación legal de la plantilla, 7 mujeres y 2 hombres, refleja la proporción del porcentaje de hombres y mujeres de la plantilla general.

**B. Área de condiciones de trabajo.**

**TABLA 06.- DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTOS Y NIVEL JERÁRQUICO**

Departamentos	Managing Director		Manager		Supervisor		Technician		Unskilled		M		H	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M %	H %		
		1									0	1	0	100
INMUNOCROMATOGRAFIA			0	1	1	2	14	2	22	0	37	5	88	12
BIOMATERIALES			1	1					12	2	13	3	81	19
TURBIDIMETRIA			1	1			3	0	1	0	5	1	83	17
BIOLOGIA MOLECULAR			1	0	3	1	19	2	1	0	24	3	89	11
ESTRUCTURAL			6	0	1	3	17	3	7	2	31	8	80	20
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>53</b>	<b>7</b>	<b>43</b>	<b>4</b>	<b>110</b>	<b>21</b>		
<b>TOTAL %</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	<b>75</b>	<b>25</b>	<b>45</b>	<b>65</b>	<b>88</b>	<b>12</b>	<b>92</b>	<b>8</b>	<b>84</b>	<b>16</b>		



La empresa está dividida en 4 unidades de negocio con las diferentes técnicas de diagnóstico que investigan y producen, Inmunocromatografía, Biomateriales, Turbidimetría, y Biología Molecular. Además está la unidad Estructural que sirve a estas 4 unidades de negocio, por ejemplo el departamento de RRHH se encuentra en la parte Estructural.

Esta tabla es una visión general y significativa de la plantilla de la empresa, no sólo dividida en las unidades de negocio sino también en los diferentes niveles jerárquicos como Manager, Supervisor, Technician y Unskilled.

Podemos destacar la siguiente información:

- El porcentaje general de la plantilla de la empresa es del 84% mujeres y el 16% hombres.
- La diferencia de hombres y mujeres aumenta en los niveles de Técnicos y no cualificados que es de 90% mujeres y 10% hombres.
- En cambio, en los niveles de directores y manager la diferencia es menor 61% mujeres y 39%.

Se observa que cuanto más se asciende en la pirámide de responsabilidad en la empresa menor es la presencia de las mujeres. Pensamos que una de las justificaciones puede ser que en los puestos de managers y supervisors, al contrario de los otros puestos, la presencia masculina en los procesos de selección es mayor.

**TABLA 07.- DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ESTUDIOS**

Distribución de la plantilla por estudios					
Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
ESO / Bachiller(1)	14	100	0	0	14
Ciclo de Grado Medio	13	93	1	7	14
Ciclo de Grado Superior	39	83	8	17	47
Diplomados / Grado	5	100	0	0	5
Licenciado / Master	30	79	8	21	38
Doctorado	9	69	4	31	13
<b>TOTAL</b>	<b>110</b>	<b>84</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>131</b>

(1) Incluye: Bachillerato, BUP, COU, etc

La plantilla según estudios concentra un 36% en Ciclos de Grado Superior (83% mujeres y 17% hombres) y un 42% de licenciados, diplomados y doctores (79% mujeres y 21% hombres).

Debido a la actividad de la empresa es normal que un 78% de la plantilla disponga de estudios superiores o ciclos de grado superior, ya que destacan los técnicos de laboratorios y los licenciados en ramas de ciencia.

La plantilla menos cualificada, que supone un 22% de la plantilla, se encuentra en los departamentos de almacén y de acondicionamiento, embalaje y preparación de pedidos.

**TABLA 08.- DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES**

<b>Distribución de la plantilla por bandas salariales y grupos profesionales</b>					
<b>BANDAS SALARIALES</b>	<b>Nº mujeres</b>	<b>% mujeres</b>	<b>Nº hombres</b>	<b>% hombres</b>	<b>Total</b>
<b>MENOS DE 17000€</b>	37	90	4	10	41
<b>17.001€ y 20.000€</b>	35	92	3	8	38
<b>20.001€ y 25.000€</b>	10	71	4	29	14
<b>25.001€ y 32.000€</b>	14	78	4	22	18
<b>Más de 32.001€</b>	14	70	6	30	20

En todos los rangos salariales el porcentaje de mujeres es mayor que el de los hombres, coincidiendo un poco con el tema de los grupos profesionales, existiendo más diferencia en los rangos salariales más bajos. Cuanto mayor es el salario, menor es el porcentaje de mujeres.

Tal y como observamos en la tabla con menos de 20.000€ se reflejan un 91% de mujeres y 9% de hombres y con más de 32.000€ el 70% mujeres y 30% hombres.

Cuanto mayor es el salario, menor es el porcentaje de mujeres. Lo cual demuestra que cuanto más responsabilidad o cualificación, más hombres ocupan estos puestos.

Si bien hay que decir que ni en los puestos de más responsabilidad se llega a la proporción de 60% - 40% para ambos géneros, establecida en la LOIEMH, siendo la presencia favorable a la presencia de la mujer.

“Presencia o composición equilibrada. A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.” (Disposición adicional primera LOIEMH).

**TABLA 09.- INCORPORACIONES ÚLTIMO AÑO: TIPO DE CONTRATO**

<b>Incorporaciones último año por tipo contrato</b>					
<b>Tipo de contrato</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
<b>Temporal a Tiempo Completo</b>	17	94	1	6	18
<b>Indefinido a Tiempo Completo</b>	7	88	1	22	8
<b>Conversión a indefinido</b>	11	65	6	35	17
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>81</b>	<b>8</b>	<b>19</b>	<b>43</b>

En relación con la tabla de las incorporaciones en el 2018, tenemos que distinguir:

- Los contratos a personal nuevo. A éstos se le hacen contratos temporales. Aquí la proporción de mujeres es mayor que la media total.
- Los contratos indefinidos, que suelen ser personal que ha estado trabajando en la empresa por ETT y pasan a plantilla como indefinidos directamente. La proporción de mujeres y de hombres guarda relación con la media total.
- Y para finalizar, la conversión de contratos temporales a indefinidos, en el que encontramos un 65% de mujeres y un 35% de hombres, porcentaje que se acerca a lo establecido en la Ley de Igualdad.

**TABLA 10.- PRÁCTICAS NO LABORABLES ÚLTIMO AÑO**

<b>Prácticas no laborales último año</b>					
<b>Tipo de estudios</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
<b>Técnico de Laboratorio</b>	6	67	3	33	9
<b>Título universitario</b>	3	100			3
<b>Máster</b>	1	100			1
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>77</b>	<b>3</b>	<b>23</b>	<b>13</b>

La realización de prácticas no laborables en la empresa es una práctica habitual que se realiza también como base para seleccionar personal potencial para la empresa.

Podemos comprobar que las prácticas que más se realizan son: Técnico de laboratorio cuyo porcentaje es del 69% del total, con un 67% de mujeres y un 33% de hombres.

Además de estas prácticas, Certest Biotec tiene convenios con Feuz, otorgando unas becas que durante el 2018 disfrutaron 5 personas, (4 mujeres y 1 hombre) , de los que 2 (1 hombre y 1 mujer) forman parte ya de la plantilla de Certest Biotec.

**TABLA 11.- BAJAS DEFINITIVA ÚLTIMO AÑO POR EDAD**

Bajas definitivas 2018 por edad						
Descripciones bajas definitivas	Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Despido	20-29 años	1	100			1
	30-35 años			1	100	1
	Más de 35	1	100			1
Finalización del contrato	20-29 años	1	50	1	50	2
	30-35 años	1	100			1
	Más de 35			1	100	1
Cese voluntario	20-29 años	1	100			1
	30-35 años					0
	Más de 35	3	60	2	40	5
<b>TOTAL</b>		<b>8</b>	<b>62</b>	<b>5</b>	<b>38</b>	<b>13</b>

Del análisis de esta tabla destacamos que el número de despidos y, finalizaciones de contratos han sido bajos en relación a las altas y conversiones a indefinido, 26 nuevas altas frente a 3 despidos y 4 finalizaciones de contratos eventuales frente a 17 conversiones de contratos temporales a indefinidos.

De las 13 bajas que han ocurrido durante el 2018, el 61% ha correspondido a mujeres y el 39% a hombres. En este sentido el género masculino ha salido en proporción más perjudicado.

### C. Área de conciliación y de ordenación del tiempo de trabajo

**TABLA 12.- BAJAS TEMPORALES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS ÚLTIMO AÑO**

Bajas temporales y permisos último año					
Descripción baja temporal	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad Temporal más 20 días	10	100			10
Accidente de Trabajo	1	50	1	50	2
Maternidad (parto)					
Baja por riesgo en el embarazo					
Paternidad			2	100	1
Reducción de jornada por cuidado de hija/o	4	100			3
Reducción de jornada por otros motivos					
Excedencia voluntaria	1	100			1
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>		<b>3</b>		<b>19</b>

En el 2017, hubo 7 maternidades y en algunas ocasiones con su baja por riesgo de embarazo, pero en el 2018 no hemos tenido ninguna, aunque si se encuentran 5 empleadas embarazadas.

Vemos que en todos los apartados las bajas han sido en mujeres salvo el caso de la paternidad que han disfrutado 2 hombres.

La empresa antes de la implantación de un Plan de Igualdad tiene implantadas una serie de medidas de conciliación de la vida personal y laboral, entre las que se encuentran:

- Una jornada intensiva de 7 a 15h
- Aunque el horario estipulado es de 7 a 15horas (horario que siguen las rutas del autobús), sí que ofrecemos en aquellos puestos que lo pueden y quieren realizar, un horario de 7 a 17 horas para repartir las 8 horas de la jornada laboral. Es por ello por lo que parte del personal modifica su horario en función de sus necesidades.
- También como novedad este año se permite de manera puntual realizar un deslizamiento de horario cuando el personal lo necesite en aquellos departamentos que se pueda realizar.
- También se ofrece una medida de flexibilidad de entrada y salida en los departamentos que lo pueden realizar, siempre que se cumpla sus 8 horas de jornada laboral.
- Se permite a la plantilla disfrutar de las vacaciones en bloques de 2 horas, notificándolo a su responsable y al departamento de RRHH en el formulario estipulado.
- Las vacaciones anuales se pueden disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente.
- Con un horario de 7 a 15 y debido a que el centro de trabajo se encuentra lejos de la ciudad si el médico se tiene antes de las 8:30 no hace falta acudir antes al trabajo o se sale después de la 13:30 no hace falta acudir al trabajo después.

#### **D. Área de promoción profesional y formación**

**TABLA 13.- TIPOS DE PROMOCIÓN ÚLTIMO AÑO**

<b>Tipos promociones del último año</b>					
	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
<b>Promoción salarial, sin cambio de categoría</b>	5	63	3	37	8
<b>Cambio de categoría decidido por la empresa</b>	16	89	2	11	18
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>81</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>26</b>

En relación con las promociones, podemos decir, que 8 miembros de la plantilla han tenido una promoción salarial de los cuales un 63% han sido mujeres y un 37% hombres y 18 han tenido un cambio de categoría de los cuales un 89% de mujeres y un 11% hombres, siendo el cambio más numeroso el del grupo 1 al grupo 2.

**TABLA 14.- FORMACIÓN ÚLTIMO AÑO**

		<b>FORMACIÓN ÚLTIMO AÑO</b>				
<b>Denominación cursos</b>		<b>M</b>	<b>%</b>	<b>H</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>
<b>INTERNA</b>	Iniciación a Gestor de recursos, SAP	10	91	1	9	<b>11</b>
	Productor Certest para comerciales	6	43	8	57	<b>14</b>
	Manejo de autoanalizador Mndray BS-200	3	100			<b>3</b>
	Manejo de espectrofotómetro UV-1800 Shimadzu	4	100			<b>4</b>
	Gestión de etiquetado	1	100			<b>1</b>
	SAP ( Proceso de compra y venta)	14	82	3	18	<b>17</b>
	Etiquetas de barras y uso de lector	7	100			<b>7</b>
	SAP (relacionado con el control de calidad)	10	100			<b>10</b>
	Calidad (SGC, principios de buenas prácticas de documentación)	93	82	21	18	<b>114</b>
	Proteínas y anticuerpos¿de dónde salen nuestros test?	4	67	2	33	<b>6</b>
	Reciclaje de reactivos peligrosos	35	88	5	12	<b>40</b>
	Jornada de sensibilización- Trastornos muscoesqueléticos	98	84	18	16	<b>116</b>
	Calibración de espectrofotómetros	1	50	1	50	<b>2</b>
	Calibración de micropipetas	1	50	1	50	<b>2</b>
	Calibración de Balanzas	1	50	1	50	<b>2</b>
	Nueva regulación de la norma y acciones de cumplimiento de la nueva regulación	10	100			<b>10</b>
	Actuaciones en caso de emergencia -Planes de emergencia	18	75	6	25	<b>24</b>
	Guía de etiquetado con Software eQgest	7	100			<b>7</b>
	Etiquetado código de barras y uso de lector	5	100			<b>5</b>
	Formación general técnica sobre inmunocromatografía	5	100			<b>5</b>
Formación para el uso y parametrización del Software de control de instalaciones MetaSys de Jhonson Controls	1	20	4	80	<b>5</b>	
Comercio exterior	16	73	6	27	<b>22</b>	
<b>EXTERNA</b>	PRL Riesgos químicos y biológicos en el laboratorio	8	89	1	11	<b>9</b>
	PRL En oficinas y despachos	7	70	3	30	<b>10</b>
	PRL En el puesto de acondicionamiento	8	89	1	11	<b>9</b>
	Inglés	19	86	3	13	<b>22</b>
	Gestión del tiempo	51	84	10	16	<b>61</b>
	Primeros auxilios	17	68	8	32	<b>25</b>
	Movilidad laboral internacional	1	100			<b>1</b>
	Sistema de patentes, políticas de protección e infracción	1	100			<b>1</b>
	Tablas dinámicas	12	80	3	20	<b>15</b>
	Jornada plan de igualdad	1	100	0	0	<b>1</b>
Comercio exterior	16	80	4	20	<b>20</b>	

La organización asegura la formación de todo el personal de la empresa, cuyas actividades puedan afectar a la calidad del producto directa o indirectamente y a la prevención de los riesgos laborales.

Anualmente, se recogen las necesidades formativas del personal de cada departamento para el año siguiente, a través de cada responsable, en un formato establecido para ello. El departamento de RRHH junto con Dirección General estudian las necesidades de formación propuestas por los responsables de cada Departamento (que engloban también las propuestas de la plantilla), y las necesidades formativas detectadas por Dirección General y el departamento de Recursos Humanos y se realizará el plan para satisfacerlas. Estas medidas quedan reflejadas en un documento titulado “F-010 Plan Anual de Formación” en el que se detallarán la planificación y realización de las formaciones planeadas, así como su nivel de eficacia. Se pondrá en práctica al año siguiente, si la planificación se hace al final del año, o bien en el mismo año si se realiza a principios de año. Al final de año se revisa y se analizan los resultados.

La formación que se realiza en la empresa es de dos tipos:

- Externa, se imparten por personal externo. Esta formación se puede realizar de manera puntual o a lo largo del año, como el inglés. Este tipo de formación puede ser general para todo el personal o más específica dirigida a determinados grupos de la plantilla. En la medida de lo posible el departamento de RRHH lo bonifica en Fundae.
- Interna, se imparte por personal interno. Debido al gran talento y conocimientos existentes dentro de la empresa, es una formación muy utilizada y que favorece el aprovechamiento de este conocimiento y su difusión de manera interna.

#### **E. Área de prevención y actuación frente al acoso sexual y al 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 sensibilizados con el tema. Por esta razón se presta atención al lenguaje utilizado en relación con diferentes aspectos cotidianos como la vestimenta, aspecto físico o tendencia sexual de la plantilla de la empresa.

Se ha prestado también atención al uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad en todos los medios de comunicación que la empresa usa:

- Interna, intranet, así como el correo electrónico y el tablón de anuncios. Este es el medio por el que se transmite las comunicaciones y publicidad a la plantilla de la empresa.
- Externa, la página Web y 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...)

## Análisis cualitativo

Se ha realizado una encuesta en materia de igualdad entre mujeres y hombres para analizar diferentes aspectos. La encuesta de igualdad se ha incorporado dentro de una encuesta de clima laboral porque consideramos que hay una correlación entre ambas. La encuesta de clima laboral que se realiza es la primera en la empresa. Se incluye dentro por varios motivos fundamentales:

1. Aprovechar la elaboración del diagnóstico para lanzar una primera encuesta de clima laboral que integra aspectos que son prioritarios para el departamento de recursos humanos.
2. Que la plantilla viera la importancia de la igualdad al incorporarla dentro de un aspecto tan importante como la consulta de su estado en la empresa.
3. Que existe una correlación entre ambas.

Para el diseño y realización de las encuestas la empresa contrató los servicios de una consultora “Qualitas”, con gran experiencia en la realización de encuestas de clima laboral y de igualdad. Con ella se formulan las preguntas teniendo en cuenta las características de la empresa y la respuesta a cuestiones que a la empresa le preocupan. La forma de cumplimentación de la encuesta ha sido anónima. Se creó un enlace Web con la encuesta, y se envió un mail al personal con la encuesta (Ver Anexo 2-Encuesta de clima laboral).

Destacar que, en la encuesta de clima laboral se han planteado 18 preguntas tratando 3 aspectos: valoración de la empresa, condiciones del puesto de trabajo y de su desarrollo y preguntas sobre el liderazgo, y en la encuesta de igualdad 10 preguntas sobre la igualdad de oportunidades. No se ha querido realizar una encuesta muy extensa para asegurarse su realización correcta y completa. En la elección de las preguntas ha participado activamente la Comisión de Igualdad. Las preguntas son cerradas pudiendo elegir una puntuación del 1 al 5, siendo 1 “totalmente en desacuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo”.

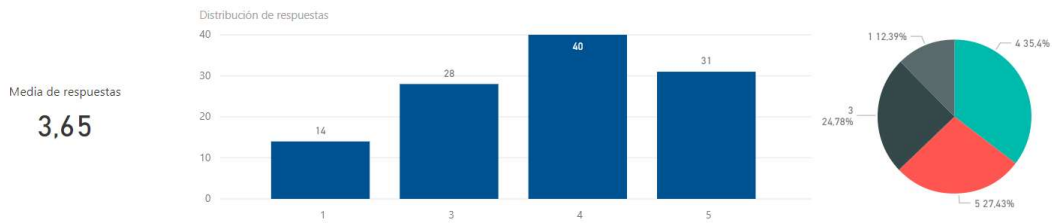
En la encuesta han participado 113 personas de la plantilla, esto supone un 86% de las personas trabajadoras de Certest Biotec, dato que nos parece no sólo significativo sino también lo suficientemente representativo para desarrollar medidas que extraigamos con este estudio. Cabe destacar que han participado 93 mujeres de las 110 que hay actualmente y 20 hombres de los 21.

A continuación, pasamos a detallar algunas de las preguntas con sus respuestas que nos parecen interesantes a la hora de analizar.

1.-Para la plantilla de Certest los procesos de selección son igualitarios en su mayoría, siendo un 12% los que no están de acuerdo con esa afirmación. Aspecto que nos ha llamado la atención. Es por esto que la empresa cree positivo crear medidas en el área de acceso al empleo como por ejemplo poder realizar un manual de bienvenida con aspectos que incluyan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Además, la empresa puede realizar protocolo de entrevistas de selección con lenguaje incluyente. Estas medidas se exponen más adelante.

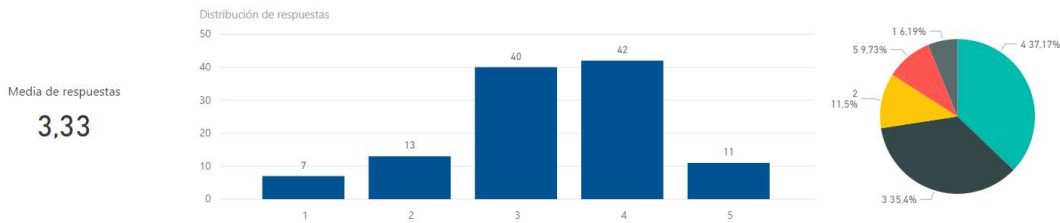


¿La empresa garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de selección para el acceso a la empresa?



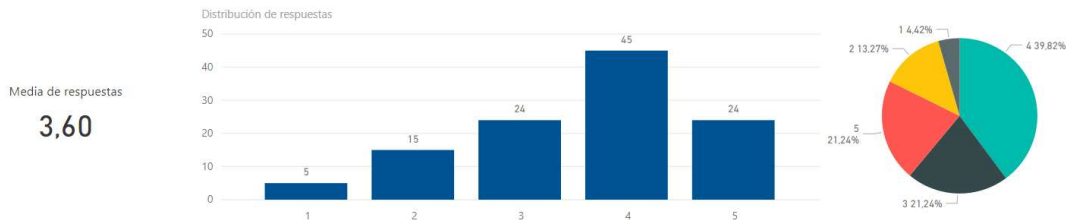
2.-La empresa trabaja para eliminar la temporalidad de los contratos y por esto ha realizado esta pregunta a la plantilla. Tan solo un 15% de las respuestas han sido negativas. Se fomenta la contratación en prácticas a la hora de finalizar los estudios de cualquier índole, sin embargo, si la persona muestra un desempeño óptimo su relación con la empresa se prolonga y pasa a contratación indefinida.

Certest trabaja para reducir o eliminar la temporalidad de los contratos fomentando la estabilidad laboral



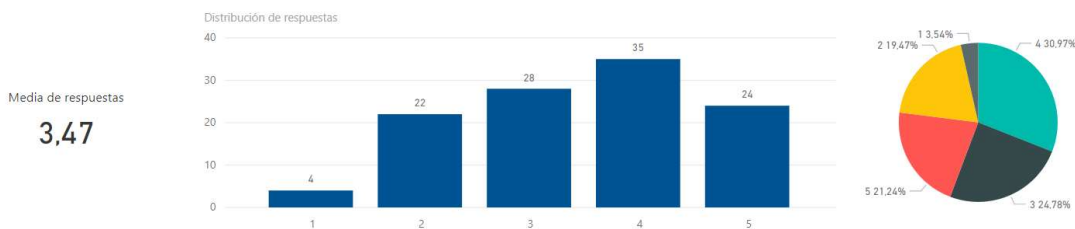
3.-En la pregunta, “En Certest se garantiza la igualdad retributiva entre hombre y mujeres por el desempeño de trabajo de igual categoría profesional” el 61% de las respuestas fueron positivas.

En Certest se garantiza la igualdad retributiva entre hombre y mujeres por el desempeño de trabajo de igual categoría profesional



4.- Y a la siguiente pregunta “¿Tienen las mujeres y los hombres las mismas posibilidades de promoción interna en Certest?” los encuestados han respondido en un 56% positivamente.

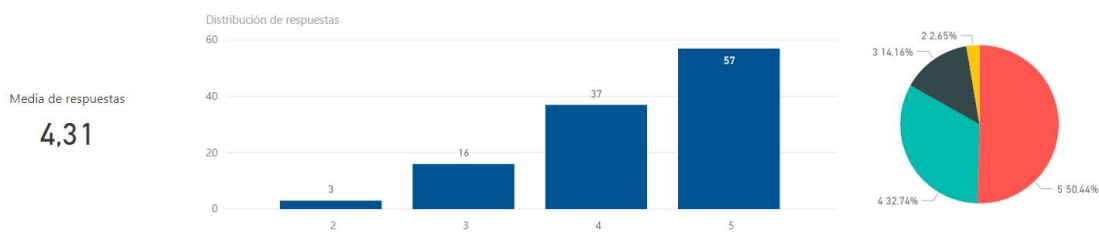
¿Tienen las mujeres y los hombres las mismas posibilidades de promoción interna en Certest?



Ambas cuestiones hacen plantear a la empresa que tiene que trabajar aspectos de promoción y formación. De esta manera se pueden completar medidas como la sensibilización a la plantilla en materia de igualdad, además de realizar el Plan de Igualdad en trípticos informativos, así como decorar las aulas de formación con vinilos igualitarios para ser mucho más representativos.

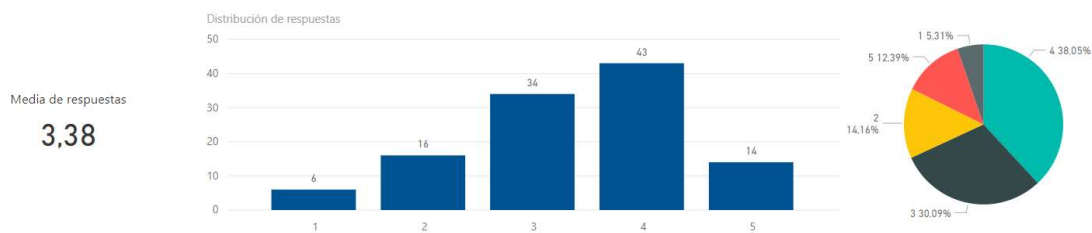
5.- Otra de las preguntas que nos parece representativa para poder analizar es “El acceso a los cursos de formación ¿es igualitario entre hombre y mujeres?”. En esta pregunta los encuestados han respondido en un 83% que creen igualitario el acceso a la formación.

El acceso a los cursos de formación ¿es igualitario entre hombre y mujeres?



6.- Así como en la siguiente pregunta de si se tiene en cuenta las necesidades de formación que la plantilla quiere.

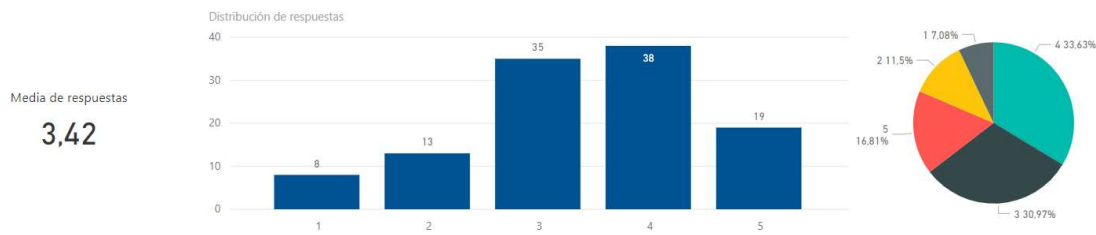
Certest ¿tiene en cuenta las necesidades de formación que tienes en el puesto de trabajo?



Los resultados a las preguntas del acceso igualitario a la formación y la toma en cuenta de las necesidades formativas son bastante buenos, por lo que dan una perspectiva de cómo la plantilla ve la formación en la empresa. Lo ven favorable por lo que la empresa va a realizar una base de datos de formación para tener controlados todos los cursos y así en 2019 saber qué más puede planificar.

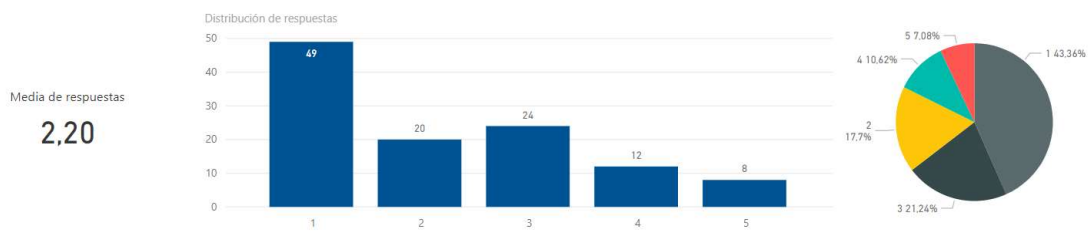
7.- Otra de las cuestiones interesante de reflejar es “¿Consideras que la empresa es flexible según las necesidades personales de la plantilla?” un 49% piensan que la empresa es flexible. La empresa cree que puede aumentar más este porcentaje y va a intentar que la medida de poder cogerse bloques de 2 horas de vacaciones sea conocida por toda la plantilla y así que cuenten con ese hecho para sus requerimientos personales.

¿Consideras que la empresa es flexible según las necesidades personales de la plantilla?



8.- Una de las cuestiones en la que la empresa tiene que trabajar es en dar a conocer las medidas que actualmente tiene y las que va a realizar ya que en la pregunta “¿Conoces las medidas relacionadas con el ámbito de la conciliación que tenemos en Certest?”, en este caso un 64% de las respuestas han sido negativas, lo que nos indica que la empresa no ha sabido comunicar de forma eficiente todas las medidas implantadas desde la fundación de la empresa. Es por esto, que como medida se va a informar de este Plan de Igualdad por todos los canales que la empresa tiene (intranet, Web, tablón de anuncios...) Esto servirá para dar valor a todas las medidas que tiene la organización.

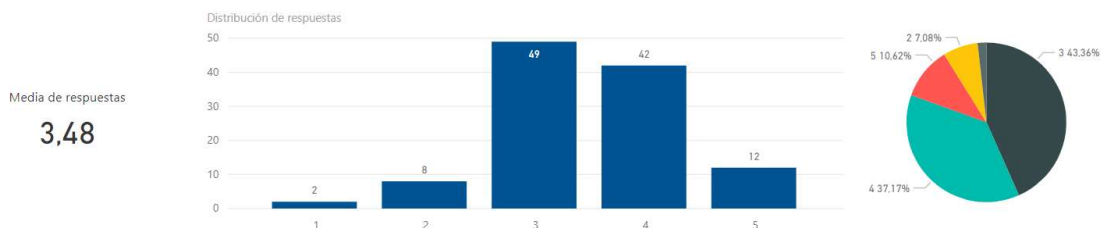
¿Conoces las medidas relacionadas con el ámbito de la conciliación que tenemos en Certest?



Aun así, las medidas más conocidas se refieren a la flexibilidad horaria y la adaptación para conciliar. Aspecto que la empresa tiene muy desarrollado y que va a seguir trabajando.

Se ha querido preguntar una cuestión más social que empresarial. De esta manera se realiza la siguiente pregunta “A nivel social ¿se adopta la corresponsabilidad en tu entorno? \*Corresponsabilidad: actuaciones orientadas a desarrollar un modelo de convivencia familiar y social más igualitaria”. Así se va a estudiar para 2019 medidas a este respecto.

A nivel social ¿se adopta la corresponsabilidad en tu entorno? \*Corresponsabilidad: actuaciones orientadas a desarrollar un modelo de convivencia familiar y social más igualitaria



### 3.5 FASE 4. PROGRAMACIÓN.

En esta fase de programación las empresas tienen que definir las medidas a aplicar basadas en los resultados del diagnóstico realizado. A continuación, exponemos una tabla con un resumen de medidas definidas por áreas en base al diagnóstico realizado en Certest Biotec S.L.

**TABLA 15. RESUMEN DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO Y MEDIDAS A IMPLANTAR**

AREA	DIAGNÓSTICO	MEDIDAS
<b>Acceso al empleo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Certest Biotec S.L. cuenta con una plantilla de 131 personas de las cuales 110 son mujeres (84%) y 21 hombres (16%)</li> <li>- El tramo de edad entre 31 a 45 años de la plantilla total supone un 70% de la plantilla total. El porcentaje de mujeres es del 86% y el de hombres del 14%</li> <li>- La modalidad más frecuente de contratación en Certest Biotec es el contrato indefinido a tiempo completo y representa el 79 % de los cuales el 87% corresponde a mujeres y el 13% corresponde a hombres. La otra modalidad existente es la eventual que corresponde el 21% de los cuales el 65% son mujeres y el 35% hombres.</li> <li>- La plantilla con antigüedad entre 1 años y 5 supone el mayor porcentaje con un 62% de los cuales 81% corresponde a mujeres y 19% hombres. El porcentaje con antigüedad inferior a 1 año es de 18% y con antigüedad superior a 5 años es de 20% correspondiendo el 88% a mujeres y el 12% hombres en ambos casos</li> <li>- El comité de empresa está formado por 7 mujeres que representan 78% y 2 hombres que representan el 22%, un porcentaje muy cercano a la distribución por géneros de la plantilla total</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- MI01 – Estudio ofertas de empleo.</li> <li>- MI02 – Manual de acogida o bienvenida</li> <li>- MI03 – Protocolo entrevistas</li> <li>- MI04 – Posibilitar la opción de hacer prácticas en la empresa a los hijos e hijas del personal.</li> </ul>
<b>Condiciones de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La plantilla según categoría se concentra en Technician suponiendo el 46% de la plantilla con un 88% de mujeres y un 12% de hombres. Le sigue la categoría Unskilled que supone un 36% de la plantilla con un 92% de mujeres y un 8% de hombres. El departamento mayoritario es Inmunocromatográfica con un 36% del total con 92% mujeres y 8% hombres.</li> <li>- La plantilla según estudios concentra un 36% en Ciclos de Grado Superior con 83% mujeres y 17% hombres y licenciados con un 29% siendo 79% mujeres y 21% hombres.</li> <li>- La plantilla según rango salarial, en todos los rangos la distribución es parecida alrededor de 90% mujeres y 10% hombres, salvo en la banda de +35.000€ dónde se iguala más 55% mujeres y 45% hombres.</li> <li>- Entre los tipos de contrato de las últimas incorporaciones, destaca con un 49% del total los contratos eventuales con</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-MI05 – Crear campañas solidarias bimensuales creadas por la plantilla.</li> <li>MI06 – Concurso infantil navideño</li> <li>-MI07 – Poner sesiones de fisioterapia</li> <li>MI08 – Dejar de fumar.</li> <li>MI09.- Implantación de una segunda ruta de autobús</li> <li>MI10.- Family Day</li> </ul>

	<p>un 94% mujeres y 6% hombres y las conversiones a indefinidos con un 31% del total con un 65% mujeres y 35% hombres.</p> <p>- En las prácticas no laborables en la empresa abundan las de técnico de laboratorio con un 69% del total con 67% mujeres y 33% hombres.</p> <p>- Lo que podemos comentar de esta tabla es que el número de despidos y, finalizaciones de contratos han sido bajos en relación con las altas y conversiones a indefinido, que ha habido. 26 nuevas altas frente a 3 despidos y 4 finalizaciones de contratos eventuales frente a 17 conversiones de contratos temporales a indefinidos. Con relación al género, el porcentaje ha estado en 62% mujeres y 38% hombres.</p>	
<b>Conciliación</b>	<p>- IT de más de 20 días es la causa que más incidencia ha tenido con 10 personas que suponen un 8% de la plantilla siendo el 100% mujeres.</p> <p>- Ha sucedido 2 accidentes de trabajo, siendo una mujer y un hombre.</p> <p>- Hemos tenido 2 bajas por paternidad y ninguna por maternidad, aunque tenemos 5 embarazadas</p> <p>- Han solicitado 4 personas reducción de jornada y una excedencia por cuidado de hijo siendo todas mujeres</p> <p>- Hay varias medidas de flexibilidad, aunque las rutas en autobús condicionan mucho: Horario intensivo de 7 a 15h, Entrada y salida flexible, Deslizamiento de horario, Cambio horario entre 7 y 17h</p>	<p>MI11 – Flexibilidad en la entrada y salida.</p> <p>MI12 – Elección de horario, poder cambiarlo por requerimientos personales</p> <p>MI13 – Elaborar una encuesta de clima laboral</p> <p>MI14 – Convenios con ayuntamiento de la zona para realizar actividades</p> <p>MI15 – Hacer Focus Group con la plantilla en materia de igualdad y beneficios sociales</p>
<b>Promoción y formación</b>	<p>- De la promoción podemos decir que 8 miembros de la plantilla han tenido una promoción salarial de los cuales un 63% han sido mujeres y un 37% hombres y 18 han tenido un cambio de categoría de los cuales un 89% de mujeres y un 11% hombres siendo el cambio del grupo 1 al grupo 2 el más numerosa.</p> <p>- De la formación proporcionada por la empresa hay que distinguir interna en la que han participado un total de 427 miembros de la plantilla suponiendo un 82% mujeres y un 18% hombres y externa en la que han participado un total de 174 miembros de la plantilla suponiendo un 81% mujeres y un 19% hombres.</p>	<p>MI16 – Crear tríptico con la información del plan</p> <p>MI17 – Campañas de sensibilización en igualdad publicadas en intranet</p> <p>MI18 - Formación de la responsable de RRHH</p> <p>MI19 - Formación de la Auxiliar de RRHH en materia de igualdad</p> <p>MI20 – Curso de Igualdad</p> <p>MI21 – Vinilo decorativo en sala de formación con mujeres y hombres.</p>

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS A IMPLANTAR**

A continuación, vamos a ir detallando por cada una de las áreas de trabajo, los objetivos específicos que se plantean y las medidas que se han definido para su consecución dentro de la Comisión de Igualdad.

### **a) Área de Acceso al empleo**

Cuando surge una vacante en la empresa, las vías de acceso son varias:

- Se publica en la intranet y en el tablón de anuncios para potenciar la promoción interna.
- El puesto en la empresa puede ser ocupado por personal que está realizando prácticas de estudios en la empresa.
- Los cv para la realización de entrevistas se obtienen de nuestra Web, anuncios de InfoJobs o a través de empresas de selección.

#### Objetivos de igualdad

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa realizando un estudio de las ofertas de empleo para que no tengan lenguaje excluyente
2. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la incorporación para el acceso a la empresa creando un nuevo manual de acogida
3. Crear protocolo para entrevistas no sexistas para los responsables de departamento que también hacen entrevistas
4. Fomentar la participación y conocimiento de la familia del trabajador en empresa.

#### Medidas propuestas

MI01 – Estudio ofertas de empleo. Con las empresas de selección se ha instaurado la opción de que nos remitan cv ciegos para la selección de candidatos antes de las entrevistas. Se realiza un estudio de las ofertas que se publican en infojobs, intranet o tablón de anuncios para que no contenga lenguaje discriminatorio o sexista.

MI02 – Manual de acogida o bienvenida. Se realiza un Manual de bienvenida en dónde se detalla información sobre la empresa, normas y medidas de conciliación.

MI03 – Protocolo entrevistas. Se programa realizar un protocolo de entrevistas para los responsables, aunque suelen estar dirigidas por la responsable del departamento de RRHH.

MI04 – Posibilitar la opción de hacer prácticas en la empresa a los hijos del personal. Si cualquier miembro de la plantilla desea que algún familiar, hija e hijo, hermana o hermano quiere realizar prácticas en la empresa, basta con ponerlo en conocimiento del departamento de Recursos Humanos, quién coordinará el departamento correspondiente para que lo pueda realizar.

### **b) Área de condiciones de trabajo**

El objetivo es mejorar las condiciones de trabajo establecidas por ley o por convenio.

### Objetivos de igualdad

1. Mejorar los beneficios sociales que la plantilla tiene.
2. Mejora postural.
3. Campaña de dejar de fumar.

### Medidas propuestas

MI05 – Crear campañas solidarias bimensuales creadas por la plantilla. Está en proceso. Con iniciativa de la plantilla se lanzan campañas solidarias que ella coordina.

MI06 – Concurso infantil navideño. Para Navidades la empresa realizará un concurso de dibujos de hijas e hijos, hermanas y hermanos y sobrinas y sobrinos del personal.

MI07– Poner sesiones de fisioterapia. La empresa ha realizado unas jornadas musculoesqueléticas impartidas por la mutua de accidentes MAZ. A raíz de estas jornadas se han implantado estiramientos al finalizar la jornada laboral en el departamento de acondicionamiento.

MI08 – Dejar de fumar. Esta medida se está implantando actualmente en la empresa. Se ha realizado la primera fase consistente en una Charla impartida por la mutua MAZ. La medida consiste en conseguir un grupo de la plantilla que desee dejar de fumar realizando un seguimiento con apoyo de profesionales de varias especialidades.

MI09.- Implantación de una segunda ruta de autobús. El 1 de noviembre se puso en marcha la segunda línea de autobús dando respuesta a las peticiones de la plantilla.

MI10.- Family Day.- En Junio se realiza un día de personal trabajador con familia dentro de las instalaciones de la empresa. Consiste en actividades infantiles, visitas guiadas por la empresa, bar solidario, comida conjunta con bingo solidario.

## **c) Área de Conciliación**

### Objetivos de igualdad

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

### Medidas propuestas

MI11 – Flexibilidad en la entrada y salida. La plantilla tiene la posibilidad de entrar desde las 7 hasta las 7.15 y salir desde 15 a las 15.15.

MI12 – Elección de horario, poder cambiarlo por requerimientos personales. Aunque el horario estipulado es de 7 a 15 horas (horario que siguen las rutas del autobús) sí que ofrecemos en aquellos puestos que lo pueden y quieren realizar, un horario de 7 a 17 horas para repartir las 8 horas de la jornada laboral.

MI13–Elaborar una encuesta de clima laboral con aspectos principalmente de conciliación. Se elabora una encuesta a todo el personal de manera online, de la que se recogen medidas a mejorar (Ver Anexo 2- Encuesta de clima laboral).

MI14 – Convenios con ayuntamiento de la zona para realizar actividades

En Navidades de 2018 la empresa realizó con el Ayuntamiento de San Mateo de gallego recogida de juguetes para su mercadillo. Este año se planea realizarlo de nuevo.

MI15 – Hacer Focus Group con la plantilla en materia de igualdad y beneficios sociales. Medida que hemos planificado para el 2020.

#### **d) Área de promoción profesional y formación**

En esta área nos vamos a centrar en la formación en igualdad de toda la plantilla, directivos, responsables y RRHH

##### Objetivos de igualdad

1. Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general
2. Formar a la Comisión de Igualdad y responsables de departamento en igualdad
3. Estudio del número y porcentaje de mujeres y hombres por cada formación celebrada
4. Crear un ambiente no sexista en la formación

##### Medidas propuestas

MI16 –Crear tríptico con la información del plan. Medida que llevaremos a cabo una vez terminada la implantación del Plan de Igualdad.

MI17 –Campañas de sensibilización en igualdad publicadas en intranet.

Esta medida se ha llevado a cabo a través de unos videos informativos que se han colgado en la Intranet de la empresa

MI18- Formación de la responsable de RRHH. Se realiza una formación en CEOE Aragón sobre implantaciones de planes de igualdad.

MI19- Formación de la Auxiliar de RRHH en materia de igualdad de la escuela virtual de igualdad.

MI20 – Curso de Igualdad

Este curso de formación se realizó el 5 noviembre de 2018 con los responsables del departamento.

MI21 – Crear base de datos con esta información.

MI22 – Decorar la sala de formación con vinilo representativo con mujeres y hombres.

#### **e) Área de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

##### Objetivos de igualdad

- 1.- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo
- 2.- Sensibilización a la plantilla en prevención del acoso.
- 3.- Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género



contribuyendo así en mayor medida a su protección.

#### Medidas propuestas

MI23 – Protocolo de acoso laboral. Se plantea realizarlo en un futuro.

MI24 – Crear responsable de la cadena información de acoso. Esta medida se implantará en el segundo semestre del 2019.

MI25 – Taller de sensibilización a la plantilla. Se realizará video Scribe que se colgará en la intranet para sensibilizar a la plantilla.

MI26 – Convenio con Cruz Blanca para potenciar contrataciones de mujeres víctimas de violencia. Se valorará su implantación en un futuro.

MI27 – Solicitar a la Casa de la mujer perfiles de mujeres víctimas de violencia Se valorará su implantación en 2020.

#### **f) Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad**

En esta área se trabajará para lograr una comunicación incluyente del 100% en todas las áreas de negocio de la empresa, tanto por vía externa como interna.

#### Objetivos de igualdad

- 1.- Comunicar de manera interna la intención de elaborar un Plan de Igualdad.
- 2.- Fomentar la participación de la empresa en materia de igualdad.
- 3.- Revisar vigilar y, en su caso, corregir el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo.
- 4.- Difundir las medidas del Plan de Igualdad.

#### Medidas propuestas

MI28 – Publicitar el compromiso de la dirección a través de los responsables. El compromiso de dirección se refleja en este Plan de Igualdad y se transmitirá por los responsables en las reuniones de seguimiento de los departamentos.

MI29 – Crear Comisión de Igualdad. La Comisión de Igualdad está formada en los términos establecidos en este Plan de Igualdad

MI30 – Reuniones sistemáticas de la Comisión de Igualdad.

MI31 – Estudio de comunicaciones. Se revisa la Web y la intranet para asegurarse que el lenguaje que se utiliza no es discriminatorio.

MI32 - Publicitar en tablón de anuncios, intranet y de reuniones con responsables, Web. Todas las medidas implantadas se publicitan en estos medios

MI33.- Se colabora con el proyecto “Contamos con las mujeres”, actividad que se realizó el 30 de noviembre de 2018.

MI34.- Poner en marcha la Intranet. A comienzos de año se pone en marcha la Intranet interna de la empresa como medio de comunicación interna.

### 3.1 FASE 5.- IMPLANTACIÓN

Como ya hemos señalado anteriormente, en este trabajo vamos a desarrollar las fases puestas en marcha en la empresa: fase de compromiso de la organización, fase de creación de Comisión de Igualdad, fase de diagnóstico y fase de programación, pero la fase de implantación se realizará con posterioridad debido a que la presentación de este TFG se realiza antes de la finalización de ésta.

Dentro de esta fase de implantación se realizan tres procesos:

- Ejecución de las acciones previstas
- Comunicación
- Seguimiento y control.

A continuación, presentamos una tabla con un cronograma de implantación de las diferentes medidas definidas en la fase de programación.

**TABLA 16- CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN**

Nº	Medida	2018	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept	Oct	Nov	Dic	2020
MI01	Estudio ofertas de empleo														
MI02	Manual de acogida o bienvenida														
MI03	Protocolo entrevistas														
MI04	Posibilitar la opción de hacer prácticas en la empresa a los hijos del personal.														
MI05	Crear campañas solidarias bimensuales creadas por la plantilla.														
MI06	Concurso infantil navideño														
MI07	poner sesiones de fisioterapia														
MI08	Dejar de fumar														
MI09	Implantación de una segunda ruta de autobús														

Nº	Medida	2018	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept	Oct	Nov	Dic	2020
MI10	Family Day														
MI11	Flexibilidad en la entrada y salida.														
MI12	Elección de horario														
MI13	Elaborar una encuesta de clima laboral con aspectos principalmente de conciliación														
MI14	Convenios con ayuntamiento de la zona para realizar actividades														
MI15	Hacer Focus Group														
MI16	Crear tríptico con la información del plan.														
MI17	Campañas de sensibilización en igualdad publicadas en intranet														
MI18	Formación de la responsable de RRHH														
MI19	Formación de la Auxiliar de RRHH en materia de igualdad de la escuela virtual de igualdad.														
MI20	Curso de Igualdad														
MI21	Crear base de datos con esta información														
MI22	Decorar la sala de formación con vinilo representativo con mujeres y hombres														
MI23	Protocolo de acoso laboral														
MI24	Crear responsable de la cadena información de acoso														

Nº	Medida	2018	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept	Oct	Nov	Dic	2020
MI25	Taller de sensibilización a la plantilla.														
MI26	convenio con Cruz Blanca para potenciar contrataciones de mujeres víctimas de violencia.														
MI27	Solicita a la casa de la mujer perfiles de mujeres víctimas de violencia Se valorará su implantación en 2019														
MI28	Publicitar el compromiso de la dirección a través de los responsables														
MI29	Crear comisión de igualdad														
MI30	Reuniones sistemáticas de la comisión														
MI31	Estudio de comunicaciones														
MI32	Publicitar en tablón de anuncios, intranet y de reuniones con responsables, Web														
MI33	Se colabora con el proyecto "Contamos con las mujeres"														
MI34	Poner en marcha la Intranet														

## COMUNICACIÓN

Otro de los procesos de la fase de implantación es la Comunicación del Plan de Igualdad. La empresa tiene previsto que se publicitará y se comunicará de la siguiente manera:

- A través del Comité de Empresa, en una de las reuniones trimestrales que se realicen. Se les entregará copia de ella, registrándolo en el acta correspondiente.
- Se colgará en la Web, para que cualquier persona lo pueda consultar.
- Se colgará en la intranet, en el apartado que RRHH tiene. A esta internet tienen acceso toda la plantilla.
- Email corporativo con esta información, para asegurarnos que todo el mundo la recibe.
- En el tablón de anuncios, que se encuentra en el Office de la empresa.
- Registro en el REGCON, como obliga la Ley actual de Igualdad.

## EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La empresa se encuentra en el último proceso y no por ello menos importante de la elaboración e implantación de un Plan de Igualdad. Para garantizar el buen funcionamiento del Plan de Igualdad es necesario definir y establecer un mecanismo de control que posibilite la autocrítica y la reflexión sobre el alcance de su implantación, desarrollo e impacto. Dicho mecanismo se articula en dos etapas complementarias y consecutivas: una dinámica, el seguimiento, y otra estática, la evaluación.

El seguimiento es un análisis continuado para verificar lo que se está realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos y detectar posibles problemas.

La evaluación, es una valoración sistemática y objetiva de un Plan de Igualdad -en curso o concluido- desde su concepción hasta los resultados obtenidos. Esta evaluación se realizará con el análisis de la información obtenida a través de diferentes fuentes como la encuesta anual al personal de la empresa, memoria de actividades, evaluaciones de formación.

Las funciones de seguimiento y evaluación serán realizadas por la Comisión de Igualdad en sus reuniones trimestrales, pudiendo solicitar la asistencia del personal que consideren necesario para ayudarles a su realización.

## CONCLUSIÓN

Una vez finalizada la elaboración de nuestro proyecto, hemos puesto de manifiesto que la implantación de un Plan de Igualdad es un proceso que necesita de una implicación importante por parte de diferentes agentes, ya sea la Administración Pública, la dirección de la empresa, el departamento de recursos humanos, la representación sindical y toda la plantilla de la empresa, ya que se trata de un proceso negociado a partir de un diagnóstico y debe ser transparente para todos y en todas sus fases.

En el proceso de diagnóstico de la igualdad, según los resultados obtenidos podemos destacar que, en la plantilla general de la empresa 84% son mujeres y 16% hombres, la proporción en los managers es de 75% mujeres y 25% hombres, mientras que en el personal no cualificado de 92% mujeres y 8% hombres, porcentajes similares al nivel retributivo, lo cual refleja que hay que seguir trabajando por la igualdad en los altos cargos, claro reflejo de la Sociedad actual en la que nos encontramos.

En el mismo sentido se aboga en el informe “Argumentos para el cambio” de la OIT, mayo 2019<sup>22</sup> “Si a la hora de afrontar tendencias socioeconómicas complejas que se suman a otros desafíos, las empresas cuentan con plantillas que disponen de las capacidades y el talento idóneos, con independencia de su género o formación, podrán manejarse mejor dentro de cualquier conmoción económica. Ahora más que nunca, las empresas tienen que abrazar la diversidad de género como parte de su estrategia de gestión del talento. En general, las empresas deben garantizar proactivamente la igualdad de oportunidades para todos los miembros del personal, de forma que no se genere una divergencia desde el principio en sus trayectorias profesionales y exista una promoción saludable de las mujeres en el escalafón corporativo hasta la cúpula”.

De hecho, la Igualdad es un debate que sigue abierto y aún queda mucho por hacer dentro y fuera de las empresas, en nuestro TFG hemos trabajado en las primeras cuatro fases de la elaboración de un Plan de Igualdad, estando actualmente la Empresa inmersa en la fase de implantación.

Para concluir con nuestro trabajo, nos gustaría citar una frase de Víctor Hugo que resume el tema tratado. “La primera igualdad es la equidad”.

---

<sup>22</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/-publ/documents/publication/wcms\\_700979.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/-publ/documents/publication/wcms_700979.pdf)

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Consejería de Igualdad y Políticas Sociales “*El Plan de Igualdad, Elaboración, Implantación y Medidas*”. (pp.5-7) Instituto Andaluz de la Mujer: Autor. Recuperado de [http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/images/FONDO\\_DOCUMENTAL/EMPLEO/MEDIDA\\_PLANES\\_IGUAL\\_PUBLICACION/Monografico%204.%20El%20Plan%20de%20Igualdad.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/images/FONDO_DOCUMENTAL/EMPLEO/MEDIDA_PLANES_IGUAL_PUBLICACION/Monografico%204.%20El%20Plan%20de%20Igualdad.pdf)
- Parlamento Europeo (2019) “*La Igualdad entre hombres y mujeres*” (p.1) Ficha técnicas del Parlamento de la Unión Europea nº 2.3.8. Bruselas. Recuperado de [http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU\\_2.3.8.pdf](http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU_2.3.8.pdf)
- Comunicación de la Comisión Europea “*Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador Bruselas*”, Bruselas EU COM (2010) final: Autor. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=ES>
- Tomás, Ballester, Baño, Embid, Goerlich (coord.), (2008) “*Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres*”. (pp. 492-507) Las Rozas (Madrid), ISBN 978-84-9725-886-9. Recuperado de <http://catalogo.rebiun.org/rebiun/record/Rebiun05649175>
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2016) “*Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*” Madrid. (pp. 8,51,52,56) Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado. Autor. Recuperado de [www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf](http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf)
- Gobierno de Aragón (2017) “*I Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres en Aragón (2017-2020)*” (pp.20-33) Instituto Aragonés de la mujer: Autor. Recuperado de [https://www.aragon.es/documents/20127/674325/plan\\_estrategico\\_final\\_aragon.pdf/e95b3c36-24e2-8f49-160d-60ca0a07d424](https://www.aragon.es/documents/20127/674325/plan_estrategico_final_aragon.pdf/e95b3c36-24e2-8f49-160d-60ca0a07d424)
- Secretaría de Políticas de Igualdad de CCOO Aragón (2016). “*Guía práctica de cómo elaborar un Plan de Igualdad*” (pp. 31,32). Secretaria de la Mujer Aragón: Autor Recuperado de <http://www.aragon.ccoo.es/347103ac1885c36f4c45cfa52c33ff6a000051.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. “*Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa*” (pp. 7,8). Instituto de la Mujer. Madrid: Autor. Recuperado de <http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/ManPlanIgu.pdf>
- Proyecto Adapt Time de la Iniciativa Comunitaria Equal (2007) “*Guía para la implantación de un Plan de Igualdad en las pymes al amparo de la nueva ley de igualdad*” (p.26) Cámara Oficial de Comercio e Industria de Madrid: Autor. Recuperado de <http://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/camara-oficial-de-comercio-e-industria-de-madrid-2007.pdf>

- Instituto Vasco de la Mujer (2011) *“Metodología para la elaboración de diagnóstico y plan para la igualdad en empresas y entidades privadas”*. (pp. 16-18) Vitoria-Gasteiz. Emakunde: Autor. Recuperado de [http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-0010/es/contenidos/noticia/2012\\_22\\_metodologia/es\\_metodolo/metodologia.html](http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-0010/es/contenidos/noticia/2012_22_metodologia/es_metodolo/metodologia.html)
- Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad (2019) *“Informe de la IX Jornada técnica de la Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa”* Red DIE: Autor. Recuperado de [http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/IX\\_JT\\_Red\\_DIE\\_Procedimientos\\_seleccion\\_igualitarios.pdf](http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/IX_JT_Red_DIE_Procedimientos_seleccion_igualitarios.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. OIT (2019) *“Las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio”* (pp.4,19) ISBN:978-92-2-133172-8. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/-publ/documents/publication/wcms\\_700979.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/-publ/documents/publication/wcms_700979.pdf)

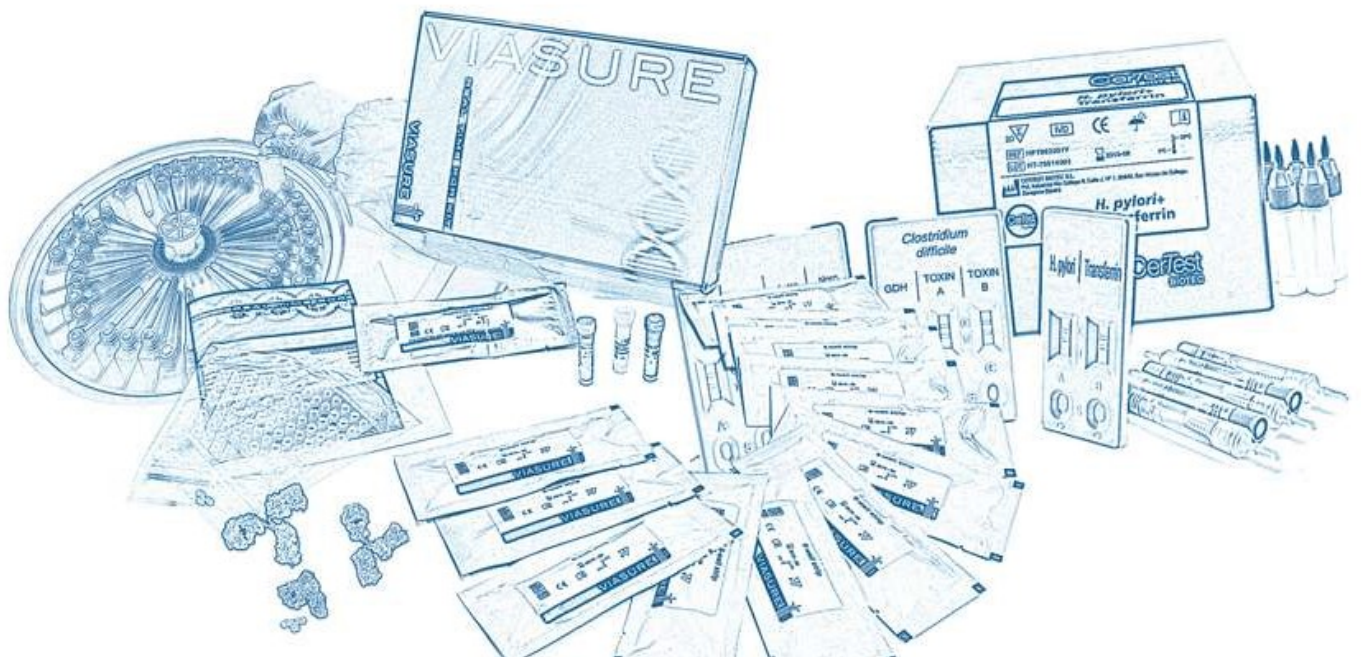


# CerTest

## BIOTEC

---

### ANEXO 1.- ENCUESTA DE IGUALDAD



Como sabéis en nuestra empresa se está trabajando en la implantación del Plan de Igualdad y con esta finalidad vamos a realizar un diagnóstico. Los planes de igualdad contemplan medidas en el ámbito del acceso al empleo, promoción y formación, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación laboral, personal y familiar, etc. Relacionado con estos temas os proponemos las siguientes preguntas para poder adecuar las medidas a vuestras necesidades.

Te recordamos que este cuestionario es para mejorar y trabajar aspectos de igualdad de oportunidades, aspecto estratégico para nuestra sociedad, por ello cuanto más sinceras sean tus respuestas más ayudarás a Certest en la adecuación de medidas en este ámbito.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES						
		Completamente en desacuerdo			Completamente de acuerdo	
1	La empresa garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de selección para el acceso a la empresa	1	2	3	4	5
2	Certest trabaja para reducir o eliminar la temporalidad de los contratos fomentando la estabilidad laboral	1	2	3	4	5
3	En Certest se garantiza la igualdad retributiva entre hombre y mujeres por el desempeño de trabajo de igual categoría profesional	1	2	3	4	5
4	¿Tienen las mujeres y los hombres las mismas posibilidades de promoción interna en Certest?	1	2	3	4	5
5	El acceso a los cursos de formación ¿es igualitario entre hombre y mujeres?	1	2	3	4	5
6	Certest ¿tiene en cuenta las necesidades de formación que tienes en el puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
7	¿Consideras que la empresa es flexible según las necesidades personales de la plantilla?	1	2	3	4	5
8	A nivel social ¿se adopta la corresponsabilidad en tu entorno? *Corresponsabilidad:	1	2	3	4	5

9	¿Conoces las medidas relacionadas con el ámbito de la conciliación que tenemos en Certest?	SI			NO	
10	Si conoces alguna de ellas, valora su grado de satisfacción: <ul style="list-style-type: none"> <li>• _____</li> <li>• _____</li> <li>• _____</li> <li>• _____</li> <li>• _____</li> <li>• _____</li> </ul>	Poco satisfecho			Muy satisfecho	
		1	2	3	4	5
		1	2	3	4	5
		1	2	3	4	5
		1	2	3	4	5
		1	2	3	4	5
		1	2	3	4	5

# CerTest

## BIOTEC

ANEXO 2.-ENCUESTA CLIMA LABORAL



Estimado compañero:

Con la intención de conocer tu opinión acerca de la empresa y así mejorar la calidad del trabajo en Certest, hemos elaborado este cuestionario que te invito a cumplimentar.

Las afirmaciones que se plantean están relacionadas con aspectos de la actividad que desarrollas, así como con situaciones relacionados con el puesto de trabajo y nuestra empresa en general, con la pretensión de conocer tu valoración al respecto, y realizar las mejoras que se estimen más convenientes.

Las respuestas que realices van a ayudarnos a mejorar, por lo que te pedimos reflexión y sinceridad, por ello, tus respuestas son anónimas y confidenciales, utilizándose sólo para este fin.

### **DATOS APORTAR**

Rango edad:

- Menos de 25
- De 26 a 35
- De 36 a 50
- Más de 51

Grupo profesional:

- Grupo 1
- Grupo 2
- Grupo 3
- Grupo 4
- Grupo 5
- Grupo 6
- Grupo 7
- Grupo 8

Sexo:

- Hombre
- Mujer

VALORACIÓN DE LA EMPRESA						
		Completamente en desacuerdo		Completamente de acuerdo		
1	¿Te sientes orgulloso/a de pertenecer a Certest Biotec ?	1	2	3	4	5
2	¿Permanecerías en la empresa aunque te ofrecieran otro trabajo por el mismo salario?	1	2	3	4	5
3	¿Consideras que tu puesto de trabajo es estable de cara al futuro?	1	2	3	4	5
4	¿Consideras que formas parte de una empresa estable y sólida de cara al futuro?	1	2	3	4	5
5	¿La accesibilidad a la información sobre la misión y visión de la empresa es la adecuada?	1	2	3	4	5

CONDICIONES DEL PUESTO DE TRABAJO Y DE SU DESARROLLO						
		Completamente en desacuerdo		Completamente de acuerdo		
6	Tengo claras las funciones de mi puesto de trabajo	1	2	3	4	5
7	Tengo los recursos necesarios (materiales, equipos, etc.) para realizar mi trabajo	1	2	3	4	5
8	¿La empresa te ha puesto los medios para aprender aspectos nuevos relacionados con el trabajo?	1	2	3	4	5
9	¿Tu entorno de trabajo te resulta cómodo?	1	2	3	4	5
10	¿Está relacionada la retribución que percibo con el nivel de responsabilidad que desempeño?	1	2	3	4	5
11	¿Estás satisfecho con las tareas y responsabilidades que desempeñas?	1	2	3	4	5
12	¿Te sientes acogido por tus compañeros de departamento?	1	2	3	4	5
13	La empresa fomenta el trabajo en equipo	1	2	3	4	5
14	¿Es adecuada la comunicación interna de la empresa?	1	2	3	4	5

LIDERAZGO						
		Completamente en desacuerdo		Completamente de acuerdo		
15	Mi responsable muestra interés en mi como trabajador	1	2	3	4	5
16	Recibo retroalimentación de las labores que realizo	1	2	3	4	5
17	Tu responsable te permite participar en la toma de decisiones y escucha tus ideas	1	2	3	4	5
18	Tu responsable delega adecuadamente las tareas	1	2	3	4	5