

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

**HIBERUS TECNOLOGÍAS DE LA
INFORMACION, S.L.**

CIF:B99344319

Pº Isabel la Católica, 6

50009 - ZARAGOZA

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

05/08/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

2800

CONCILIACION

Enfoque de gestión

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

Si, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

2. En caso afirmativo, información adicional.

- Informar a la plantilla sobre beneficios fiscales que ayuden a conciliar la vida profesional y personal.
- Difundir las medidas de conciliación a través de los canales de comunicación.
- Las reuniones de trabajo se realizarán garantizando que las personas que tengan la jornada adaptada o reducida puedan asistir dentro de sus horarios.
- Permiso retribuido para las gestiones de carácter administrativo previas a las adopciones internacionales de se lleven a cabo dentro del país y en el mismo día.
- Excedencia de cuatro meses con derecho a reserva de puesto de trabajo y condiciones, con reincorporación inmediata para personas en tramites de adopción internacional.
- Los progenitores adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente podrán solicitar una reducción de jornada del 50% en caso de enfermedad grave de hijo menor de 18 años (acumulable en jornadas completas). Apoyo para la tramitación con la Mutua para la solicitud de la prestación económica que amplía hasta el cobro del 100% de la jornada, así como las cotizaciones a la seguridad social a jornada completa. (RD1148/2011).
- Se establece una excedencia de como máximo 12 meses con reserva del puesto de trabajo y reingreso automático por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración del cónyuge o hijos/as.
- Se establece una excedencia especial como máximo de 3 años con reserva de puesto de trabajo y reingreso inmediato, para atender a familiares dependientes, siempre que se

acredite con el correspondiente informe, tanto de la dependencia como de no realizar actividad laboral durante ese tiempo. Esta excedencia puede solicitarse por un año mínimo, con derecho a prórrogas anuales hasta los 3 años. (Como familiar dependiente entendemos hijos/hijas menores de 18 años, además de todas las establecidas por la normativa legal vigente).

- Las personas trabajadoras tendrán la posibilidad de disfrutar tras el permiso por nacimiento y cuidado del menor, de la lactancia acumulada (15 días naturales) y, tras estos, las vacaciones que le correspondiesen. En todo caso, dado que el derecho de la acumulación de la lactancia en jornadas completas corresponde a la persona trabajadora, queda posibilitado el disfrute de las vacaciones tras el permiso por nacimiento o cuidado del menor.

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

NO

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

No se dispone de esa información.

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

SI

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

El seguimiento y evaluación lo realiza la Comisión de igualdad a través de un registro con los indicadores necesarios (sexo, grupo profesional, nivel profesional, tipo de contrato, jornada, porcentaje de jornada, responsabilidades familiares, centro de trabajo, nivel de estudios, antigüedad, fecha de alta, fecha de baja, etc.) para conocer de forma centralizada las medidas de conciliación a las que se acogen las personas trabajadoras de la organización.

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

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

No hay implantado un sistema de gestión reconocido que incluya la conciliación dentro de la empresa.

Medidas concretas de conciliación

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

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa,

periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).

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

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

No se realizan más medidas de flexibilidad distintas a las explicadas en el anterior apartado.

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

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, forosâ?!
- 3. Formación Online

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

No se realizan más medidas de movilidad geográfica distintas a las explicadas en el anterior apartado.

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?

- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos â?!
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

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

Contrato con una plataforma de beneficios que permite acceder a descuentos en diferentes comercios.

Plan de retribución flexible.

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes

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

No se realizan otras medidas de mejora de permisos legales distintas a las explicadas en el anterior apartado.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

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

Si, un conjunto de medidas

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

- Informar a la plantilla sobre beneficios fiscales que ayuden a conciliar la vida profesional y personal.
- Difundir las medidas de conciliación a través de los canales de comunicación.
- Las reuniones de trabajo se realizarán garantizando que las personas que tengan la jornada adaptada o reducida puedan asistir dentro de sus horarios.
- Permiso retribuido para las gestiones de carácter administrativo previas a las adopciones internacionales de se lleven a cabo dentro del país y en el mismo día.
- Excedencia de cuatro meses con derecho a reserva de puesto de trabajo y condiciones, con reincorporación inmediata para personas en tramites de adopción internacional.
- Los progenitores adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente podrán solicitar una reducción de jornada del 50% en caso de enfermedad grave de hijo menor de 18 años (acumulable en jornadas completas). Apoyo para la tramitación con la Mutua para la solicitud de la prestación económica que amplía hasta el cobro del 100% de la jornada, así como las cotizaciones a la seguridad social a jornada completa. (RD1148/2011).
- Se establece una excedencia de como máximo 12 meses con reserva del puesto de trabajo y reingreso automático por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración del cónyuge o hijos/as.
- Se establece una excedencia especial como máximo de 3 años con reserva de puesto de trabajo y reingreso inmediato, para atender a familiares dependientes, siempre que se acredite con el correspondiente informe, tanto de la dependencia como de no realizar actividad laboral durante ese tiempo. Esta excedencia puede solicitarse por un año mínimo, con derecho a prórrogas anuales hasta los 3 años. (Como familiar dependiente entendemos hijos/hijas menores de 18 años, además de todas las establecidas por la normativa legal vigente).
- Las personas trabajadoras tendrán la posibilidad de disfrutar tras el permiso por nacimiento y cuidado del menor, de la lactancia acumulada (15 días naturales) y, tras estos, las vacaciones que le correspondiesen. En todo caso, dado que el derecho de la acumulación de la lactancia en jornadas completas corresponde a la persona trabajadora, queda posibilitado el disfrute de las vacaciones tras el permiso por nacimiento o cuidado del menor.

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

SI

4. En caso afirmativo, información adicional.

Dentro de la fase 4 del Plan de Igualdad, se lleva a cabo la IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Tras la aprobación del plan de igualdad comienza a contar el periodo de vigencia de éste, en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas, a la vez que se lleva un control de actuaciones y resultados inmediatos, que responde a los siguientes objetivos:

Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.

Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma?

Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

Para llevar a cabo este seguimiento se crea una ficha con el modelo estandarizado para cada medida a implantar, en la que se consigna toda la información sobre la implantación de cada una, utilizando para ello los indicadores de seguimiento, definidos.

Esta ficha es cumplimentada por la persona responsable de su puesta en marcha y trasladada, posteriormente, al órgano de vigilancia y control, o personas designadas para realizar el seguimiento.

Los datos e información obtenidas a partir de estas fichas permiten hacer el seguimiento de cada una de las medidas, así como del plan en su conjunto, sirviendo de base para la redacción del informe de seguimiento pertinente.

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

SI

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

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

7. En caso afirmativo, información adicional.

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

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

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

En mayo de 2024 hiberus se adhiere a Pacto Mundial.

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

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

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

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se

definan de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.

- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

En hiberus, transformamos la sociedad a través de la tecnología y las personas. Nos comprometemos con un modelo de gestión empresarial guiado por valores, relaciones humanas y un firme compromiso con nuestros clientes, profesionales y la sociedad en general.

Entendemos la responsabilidad social corporativa como un compromiso integral que abarca tres áreas: ambiental, social y empresarial. Por ello, desarrollamos acciones e iniciativas destinadas a impactar positivamente en cada una de estas áreas. A continuación, presentamos algunas de las acciones realizadas en el ámbito social:

? Comprometidos con la Agenda 2030: Alineamos nuestras políticas y estrategias con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible promovidos por la Agenda 2030 de las Naciones Unidas. Combinamos el poder de la tecnología y la innovación con el talento de nuestro equipo para construir un mundo más sostenible, humano y próspero.

? Comprometidos con un mundo más humano: Nos preocupamos por nuestra gente y por nuestra comunidad, fomentamos la educación, la diversidad y la inclusión, y contribuimos activamente al desarrollo comunitario.

o WECARE ALMERÍA: Programa de voluntariado corporativo con el que pretendemos colaborar en la brecha digital, y centrado en 4 pilares estratégicos:

- ? Mayores #weFoster: charlas y alfabetización digital en centros especializados.
- ? Educación #weInspire: charlas, talleres y formaciones en centros educativos.
- ? Social #weTransform: charlas, talleres y tecnoterapia en centros especializados.
- ? Mujeres #weEmpower: charlas motivacionales, talleres y sponsor.

o Special Olympics: SPECIAL OLYMPICS ARAGÓN es una Asociación Deportiva sin

ánimo de lucro orientada a promover el deporte para personas con discapacidad intelectual. Dentro de nuestras acciones de voluntariado corporativo hemos impulsado una jornada deportiva, familiar y solidaria junto a los chicos y chicas de Special Olympics en las instalaciones del Estadio Miralbueno El Olivar. El eje de la actividad ha sido un torneo de baloncesto 3x3 organizado por voluntarios/as y deportistas de nuestra compañía.

o Colaboración con fundación Mapfre en la impartición de charlas de sensibilización en materia de igualdad y con Fundación EUROFIRMS en materia de discapacidad.

? Comprometidos con la igualdad y diversidad: A través de nuestro Squad de igualdad nos esforzamos cada día para crear un lugar de trabajo que sea más inclusivo, equitativo y diverso, generando diversas iniciativas:

o Red de Antenas. Es un programa formado por personas voluntarias de diferentes áreas y territorios de la compañía, con el objetivo de promover un entorno laboral más inclusivo y diverso.

Las Antenas de Igualdad son personas de la compañía presentes en diferentes áreas y territorios para facilitar la comunicación bidireccional entre los empleados/as y el Squad de Igualdad. En la actualidad contamos con 40 antenas distribuidas entre todas las regiones, mercados y áreas de la compañía dentro de España, Marruecos, México, Ecuador, Colombia y Argentina. Las antenas interaccionan de forma habitual con más del 90% de personas de la compañía, 3.000 personas

Sus principales objetivos son:

- ? Promover entorno laboral más inclusivo y diverso
- ? Facilitar comunicación Bidireccional entre empleados/as y Squad Igualdad
- ? Garantizar que la información de actividades y acciones del Squad de igualdad fluya de forma eficaz.

Prestan su ayuda para:

- ? Informar sobre eventos y actividades.
- ? Sugerir ideas para mejorar la diversidad.
- ? Aclarar dudas sobre Políticas de Igualdad.
- ? Reportar situaciones de discriminación o acoso.
- ? Participar en iniciativas de igualdad.

o Women meet up #h, primer encuentro interno para formentar el networking e impulsar el liderazgo femenino en la compañía, donde congregamos a 200 personas. Realizado por las personas voluntarias que forman el Squad, debatimos temas clave como el liderazgo femenino, diversidad e inclusión en el ámbito tecnológico.

o Colaboración con el Instituto Más Mujeres participando en su Informe anual de Best Practices Women Approved, en términos de sensibilización, Captación, Capacitación, Vocaciones STEM y Red de Mujeres. 3 voluntarias del Squad participaron en una jornada de networking donde compartimos con otras empresas TIC, nuestras best practices en el ámbito social.

o Jornadas 11 F Día de la mujer y la niña en la ciencia, facilitando charlas con referentes hiberus que de forma voluntaria impartieron talleres, charlas y workshops en colegios de

toda España, para disminuir la brecha de género en las carreras STEAM y fomentar las vocaciones tecnológicas creando referentes femeninos. En total, 20 de nuestras Antenas de Igualdad impartieron charlas en 13 colegios de Almería, Asturias, Bilbao, Granada, Logroño, Madrid, Navarra, Valencia y Zaragoza

o Colaboración ADALAB, en las siguientes líneas estratégicas:

- ? Publicar las ofertas de búsqueda de juniors de Hiberus para toda la península entre sus alumnas.

- ? Jornadas de speed-dating/network con alumnas junior de Adalab seleccionadas según criterios marcados por Hiberus.

- ? Participación de Hiberus en eventos online de Women in Tech, tanto con perfiles recruiter como con perfiles embajador tech femeninos (creación de referentes).

Del mismo modo a través de FUNDACIÓN HIBERUS trabajamos por una sociedad más emprendedora, digital y creativa con 3 principios fundamentales:

- ? La empleabilidad de las personas mediante su adaptación al entorno digital y TIC dotando a los colectivos de competencias digitales demandados por el mercado de trabajo y por la misma sociedad.

- ? Fomentar la vocación digital y tecnológica entre colectivos de niños, adultos y personas mayores.

- ? Generar inquietud de liderazgo y emprendimiento que dinamice a la sociedad.

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

Organizaciones con las que realizamos acciones de voluntariado y acción social son: Fundación Hiberus, ADALAB, Fundación MAPFRE, Instituto Más Mujeres, Special Olympics, Fundación EUROFIRMS, ATADES, Up&Down, El Olivar, Fundación ADECCO. Se tienen acciones programadas a realizar con Fundación Ozanam e YMCA.

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

Firmamos convenios de colaboración con cada entidad, en los que se establecen las líneas de actuación específicas. La frecuencia de estas acciones depende de las actividades a realizar y de la disponibilidad de los voluntarios en cada territorio.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

En hiberus la promoción de la cultura en Aragón es clave, ya que a pesar de ser actualmente una empresa que opera a escala global, nuestra sede principal y origen como empresa surge en Aragón, por ello nos implicamos con diferentes organizaciones con el fin de promocionar nuestra cultura y relación con nuestro entorno. Enmarcamos nuestras acciones dentro de nuestra Responsabilidad Corporativa, con un enfoque multidimensional que abarca los siguientes ámbitos: social, educativo, medioambiental y de gobernanza.

- ? Social: apoyamos eventos y actividades locales facilitando así el acceso de la comunidad a experiencias profesionales y culturales de calidad.

- ? Educativo: desarrollamos cursos, talleres y charlas para impulsar la formación y especialización en competencias digitales El objetivo es proporcionar a todas las personas (tanto empleadas de hiberus como externas a nuestra compañía), un futuro profesional en

el sector TIC, dándoles la oportunidad de crecer y desarrollarse con nosotros. En este sentido lideramos 3 líneas de trabajo:

- o Formación inicial. Con nuestro It Skill Program acercamos la tecnología a la sociedad a través de +200 horas de formación y +50 cursos gratuitos.

- o Héroes y Heroínas Digitales. Son cursos intensivos y especializados en las últimas tecnologías del mercado. Bajo un modelo learning by doing, formamos a los futuros profesionales del sector. Además, tras cumplimentar el curso, las personas que se forman de nuestra mano tienen la oportunidad de unirse a nuestra compañía.

- o hiberus University. Formación interna especializada y orientada a las necesidades del sector y evolución tecnológica que está a disposición de todas nuestras personas empleadas.

En esta misma línea también colaboramos con escuelas, universidades y centros formativos.

- ? Medioambiental: realizamos campañas de sensibilización y concienciación a través de nuestros canales internos (app de empleado, pantallas en oficinas, emails, cartelería física, etc.). Y también, a través de nuestros canales externos (página web, redes sociales, newsletters?) Además, colaboramos con entidades que nos ayudan a fomentar esta filosofía.

- ? Gobernanza: en este sentido colaboramos con instituciones gubernamentales en la formulación y ejecución de políticas culturales que benefician a la comunidad aragonesa. Además, mantenemos una comunicación abierta y transparente sobre nuestras actividades culturales, asegurando que nuestras acciones reflejen los valores y necesidades de la comunidad.

En definitiva, la difusión de la cultura en Aragón es una prioridad que abarcamos desde múltiples perspectivas, siempre con el objetivo de fortalecer nuestra identidad regional y fomentar un entorno cultural vibrante y sostenible para las generaciones presentes y futuras.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Desde hiberus colaboramos con diferentes entidades en Aragón y a escala global. Estas son algunas de ellas:

- ? La Terminal, la incubadora-aceleradora municipal del Ayuntamiento de Zaragoza gestionada por hiberus y Fundación hiberus, desde la que buscamos impulsar y consolidar proyectos empresariales de la región. Se trata de una clara apuesta por el emprendimiento, las empresas y el empleo en la Comunidad Aragonesa. Para ello, abordamos cuatro líneas de actuación: incubación, aceleración, mentoría y formación.

- ? Fundación Ibercaja. Desde 2019 trabajamos de su mano para crear una sociedad más innovadora, digital y emprendedora. Para ello impulsamos un programa en Aragón llamado TICVOLUCIÓN, con el que a través de diferentes iniciativas más de 9000 personas y 200 startups y emprendedores se han beneficiado.

- ? Fundación Sesé. De forma anual colaboramos con esta entidad para impulsar actividades de carácter social y cultural en el territorio. Entre las actividades que impulsamos destaca: Marcha Cicloturista Solidaria Sesé Bike Tour 2024 ?Pedalea x Juegos Aragoneses de Special Olympics 2024? y ?En Marcha, Música x 2024?

- ? Tecnara. Formamos parte del clúster de empresas TIC, Electrónica y Telecomunicaciones de Aragón. De su mano trabajamos 3 líneas de actividad: innovación, gobernanza/gestión y responsabilidad social.

? Directivas de Aragón, para contribuir y ser motor de cambio para la sociedad aragonesa, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en la dirección, visibilizando y promoviendo el acceso a la mujer a cargos de responsabilidad en las empresas e instituciones.

? Dircom, la asociación profesional de los directivos y profesionales de Comunicación, Reputación y Asuntos Corporativos, desde los que impulsamos proyectos y participamos en eventos.

? ADEA, Asociación de Directivos y Ejecutivos de Aragón, desde donde participamos en actividades que sirven como lugar de encuentro, debate y reflexión sobre temas de interés y actualidad en la Comunidad Aragonesa.

? AJE, Asociación de Jóvenes Empresarios de Zaragoza, desde donde impulsamos y participamos en iniciativas para potenciar el desarrollo de los jóvenes aragoneses.

? CEOE Aragón, Confederación de Empresarios de Aragón, para impulsar el desarrollo socioeconómico de la Comunidad Autónoma y potenciar el diálogo social.

? De la mano de nuestra Fundación hiberus, colaboramos con el Observatorio de Derechos Digitales, realizando acciones conjuntas a través de un convenio de colaboración de la mano de las siguientes entidades: Red.es, MP, Instituto, Fundación la Caixa, Fundación Telefónica, Fundación Atresmedia, Universitat Pompeu Fabra, Universidad San Pablo Ceu, Universidad Autónoma de Madrid, Universidad Carlos III de Madrid, Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), Fundación para la Repoblación Sostenible, Universidad Católica del Uruguay Dámaso Antonio Larrañaga, Asociación Europea para la Transición Digital, Universitat de València Estudi General, Observatorio del Impacto Social y Ético de la Inteligencia Artificial (ODISEIA), Universidad Santiago de Compostela, Universidad de Navarra, Universidad de Comillas, Fundación Mobile World Capital y Fundación Diario de Navarra.

? Incibe Emprende, un programa que impulsamos de la mano del Instituto Nacional de Ciberseguridad (INCIBE) y Sherpa Tribe. Esta iniciativa persigue la promoción y concienciación en materia de ciberseguridad y brinda a los emprendedores aragoneses la oportunidad de aprender a controlar, gestionar y moderar los riesgos a los que se enfrentan al poner en marcha sus ideas y proyectos de negocio. Dentro de este programa también se encuentra el roadtrip Startup & Cyber que recorrerá 10 ciudades españolas hasta 2026.

? Aragón DIH, Centro Europeo de Innovación Digital de Aragón, para impulsar la digitalización en la región.

? AEF, Asociación Española de Fundaciones, para contribuir a una sociedad más justa y comprometida con diferentes acciones y proyectos.

? En materia de integración social, participamos en acciones sociales y culturales con: Fundación Adecco, Fundación Eurofirms, Atades, Fundación Rey Ardid, Alana Servicios Integrales y Grupo Sifu Navarra.

? Además, colaboramos activamente con ATADES, la Asociación Tutelar Aragonesa de Discapacidad Intelectual, a través de la cual impulsamos actividades deportivas de forma conjunta.

? En materia formativa colaboramos con: INAEM, Pue Academy, Arrow, Imagina, Networking Academy, Python Institute, Institute Open Education Development Group, entre otros.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Nuestras acciones de difusión y promoción de la cultura en Aragón se llevan a cabo de

manera continua a lo largo del año. Entendemos que la cultura es un componente vital de nuestra sociedad que requiere un apoyo constante y adaptado a las necesidades y características de cada iniciativa. Por ello, la periodicidad de nuestras acciones varía en función de la naturaleza de cada entidad y proyecto específico.

Nuestra dedicación a la promoción de la cultura en Aragón no conoce pausas. La diversidad y riqueza cultural de nuestra región requieren un apoyo constante y adaptable a las circunstancias cambiantes de cada proyecto y entidad. Al operar durante todo el año, hiberus garantiza que nuestras acciones tengan un impacto sostenido y significativo, contribuyendo al desarrollo continuo de una sociedad culturalmente vibrante y cohesionada.

La periodicidad flexible y continua de nuestras iniciativas refleja nuestro compromiso profundo y duradero con la cultura en Aragón. Esta adaptabilidad nos permite responder de manera eficaz a las necesidades de la comunidad y maximizar el impacto positivo de nuestras acciones.

COMPROMISO CON LOS ODS

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

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

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

Alineados a nuestros compromisos de contribuir positivamente en la sociedad y a operar con integridad y transparencia, nos adherimos en mayo del 2024 al Pacto Mundial de la Naciones Unidas, en esta URL se muestra el perfil de la compañía en la página unglobalcompact:

<https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/164506-HIBERUS-TECNOLOG-AS-DE-LA-INFORMACION-S-L->

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

Sí

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

- ODS 1. Fin de la pobreza.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.

- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 15. Vida y ecosistemas terrestres.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

En caso afirmativo, información adicional

Hiberus comprometido con los ODS, lleva a cabo periódicamente actuaciones de sensibilización ambiental y social mediante cursos enfocados en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Estos cursos están diseñados para educar y concienciar a nuestra plantilla sobre la importancia de alinear sus prácticas con los ODS. Los programas cubren temas clave como la acción por el clima (ODS 13), igualdad de género (ODS 5), producción y consumo responsables (ODS 12) y se realizan a través de talleres interactivos, píldoras informativas por nuestra intranet corporativa Sommos, encuentros internos como el Women meet up para fomentar el networking e impulsar el liderazgo femenino en la compañía y plataformas de formación como la Academy Spain que ofrece nuestra alianza con el Pacto Mundial de la ONU para avanzar de manera transversal en sostenibilidad. Hiberus fomenta una cultura corporativa que prioriza la responsabilidad social y ambiental, promoviendo cambios significativos tanto a nivel individual como organizacional para contribuir al cumplimiento de los ODS.

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

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

En caso afirmativo, información adicional

Hiberus cuenta con un área de sostenibilidad que tiene como alcance integrar los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza alineados con los ODS en la estrategia corporativa, con el fin de contribuir con la sostenibilidad global, la obtención de beneficios a corto y largo plazo, mejorar la reputación, atracción de talento y mitigación de riesgos.

Entre las principales funciones destacan:

- Identificar y evaluar los aspectos asociados a cuestiones ambientales, sociales y de gobierno.
- Integrar prácticas sostenibles para mejorar la eficiencia operativa y reducir costos a largo plazo.
- Aportar propuesta de valor en temas de sostenibilidad a las diferentes áreas de la compañía adaptadas a las necesidades del cliente.
- Cumplir con regulaciones ambientales, sociales y de gobierno.
- Evitar sanciones y riesgos legales asociados con prácticas no sostenibles.
- Comunicar de manera transparente los esfuerzos y logros relacionados con ESG a todas las partes interesadas, alineándolo con los ODS.

- Dar respuesta a los requerimientos de sostenibilidad demandados por nuestros clientes.
- Fortalecer la reputación de hiberus al demostrar su compromiso con prácticas sostenibles y éticas.

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

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

En caso afirmativo, información adicional

Si bien no se dispone de una metodología para analizar de manera sistemática el impacto positivo o negativo de los ODS sobre nuestras actividades, en nuestras propuestas de valor se identifican que ODS guardan relación con la propuesta tecnológica. De esta manera alineamos nuestro negocio con los compromisos de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

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

Mi organización tiene en cuenta el contexto y las expectativas de los grupos de interés pero no de una manera formal

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

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

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

Si bien no tenemos establecido un plan de acción de ODS, en nuestro plan estratégico establecemos objetivos y acciones que están alineados con los ODS, por ejemplo:

ODS 1 - Fin de la Pobreza: hiberus crea empleo digno en un ambiente de trabajo seguro y saludable, apoya iniciativas comunitarias y programas de responsabilidad social que mejoran las condiciones de vida de las personas en situación de vulnerabilidad, contribuyendo así a reducir la pobreza.

ODS 3 - Salud y Bienestar: Se promueve un entorno laboral saludable mediante la implementación de programas de bienestar que incluyen actividades deportivas, charlas sobre gestión emocional, y el uso de la app Wellat para mejorar hábitos saludables. Además, se ofrecen medidas de conciliación laboral, fruta dos días a la semana, y servicios de salud como atención médica y fisioterapia en nuestras instalaciones.

ODS 4 - Educación de Calidad: desarrollamos cursos, talleres y charlas para impulsar la formación y especialización en competencias digitales.

ODS 5 - Igualdad de Género: disponemos de Planes de Igualdad y un Squad de Igualdad dedicado a supervisar y asegurar su cumplimiento.

ODS 7 - Energía Asequible y no Contaminante: el 100% de la energía eléctrica consumida en nuestro hiberus Ecosystem dispone de certificado de garantía de origen renovable.

ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico: hiberus cumple con las condiciones de fomentar un entorno laboral inclusivo y seguro para las + de 3000 personas que forman parte de la compañía, invierte en la capacitación continua de sus empleados, y promueve la innovación y el emprendimiento. Estas acciones contribuyen al crecimiento económico sostenible y al desarrollo profesional de sus trabajadores.

ODS 9 - Industria Innovación e Infraestructura: hiberus invierte en tecnologías avanzadas y fomenta la investigación y el desarrollo, impulsando la innovación constante y mejorando la eficiencia de los procesos tanto en la empresa como en sus clientes a través de los proyectos que desarrollamos, contribuyendo al desarrollo industrial sostenible y a la modernización tecnológica.

ODS 10 - Reducción de las desigualdades: hiberus promueve la igualdad de oportunidades con políticas inclusivas y programas de inclusión, contribuyendo a una sociedad más justa y equitativa.

ODS 11 - Ciudades y Comunidades Sostenibles: desarrollamos soluciones tecnológicas que mejoran la infraestructura urbana, promovemos prácticas empresariales sostenibles, y apoyamos proyectos comunitarios que fortalecen la resiliencia y sostenibilidad de las ciudades.

ODS 12 - Producción y Consumo Responsable: implementamos prácticas sostenibles en nuestras operaciones, promovemos el uso eficiente de recursos y gestionamos adecuadamente los residuos peligrosos y no peligrosos. Además, nuestra política de uso de papel cero y el desarrollo de soluciones tecnológicas ayudan a nuestros clientes a adoptar modelos de producción y consumo más responsables, contribuyendo a la reducción del impacto ambiental y a la sostenibilidad a largo plazo.

ODS 13 - Acción por el Clima: calculamos y verificamos nuestra huella de carbono en los alcances 1 y 2 e implementamos medidas para reducir sus emisiones y promovemos prácticas sostenibles. Además, desarrollamos soluciones tecnológicas que ayudan a nuestros clientes a adoptar estrategias efectivas de mitigación del cambio climático, contribuyendo así a un futuro más sostenible.

ODS 15 - Vida de ecosistemas terrestres: desarrollamos proyectos que gestionan espacios naturales protegidos, como sistemas de aviso de incendios y plataformas que aseguran que las quemas en áreas de cultivo se realicen de manera controlada. Estas iniciativas ayudan a proteger la biodiversidad, prevenir incendios forestales y promover la gestión sostenible de los ecosistemas terrestres.

ODS 16 - Paz, Justicia e Instituciones Sólidas: hemos implementado una política anticorrupción, establecido un canal de denuncias para combatir la corrupción y la discriminación, y desarrollado un código ético que orienta nuestras prácticas empresariales. Estas medidas aseguran prácticas éticas y transparentes, fortaleciendo la integridad y la

confianza en nuestras instituciones y procesos.

ODS 17 - Alianzas para lograr los objetivos: nos adherimos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas fortaleciendo nuestros compromisos con los principios globales de sostenibilidad y responsabilidad social. Esta adhesión nos permite colaborar con otras organizaciones para alcanzar objetivos comunes, impulsar el desarrollo sostenible y fomentar alianzas efectivas que amplíen el impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente.

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

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

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

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

En caso afirmativo, información adicional

Hiberus utiliza varios canales informales para comunicar a sus empleados y otros grupos de interés, entre estos se incluyen reuniones y sesiones de café, donde los empleados pueden discutir libremente sobre temas relevantes. También se fomentan intercambios a través de correos electrónicos y mensajes en nuestra plataforma corporativa, así como encuentros en eventos sociales y actividades de equipo periódicas. Estos canales permiten una comunicación abierta y fluida, facilitando la participación activa y la retroalimentación continua lo que refuerza el compromiso y la colaboración en torno a los objetivos de la empresa.