



hiberus

Plan de Igualdad

2024

www.hiberus.com

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
1.1.	DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA.....	4
1.2.	COMPROMISO DE DIRECCIÓN.....	4
1.3.	NORMATIVA LEGAL.....	5
1.4.	NUESTRO CÓDIGO ÉTICO.....	8
1.5.	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN.....	9
2.	DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	11
2.1.	PLANIFICACIÓN Y ASPECTOS A ANALIZAR	11
2.2.	CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	11
2.3.	RESULTADO DE LA AUDITORÍA REGTRIBUTIVA	18
2.3.1.	CONCLUSIONES.....	20
2.3.2.	PLAN DE ACCIÓN.....	23
3.	PLAN DE IGUALDAD	23
3.1.	DATOS GENERALES DE HIBERUS.....	23
3.2.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	24
3.2.1.	Ambito Personal.....	24
3.2.2.	Ambito Territorial.....	24
3.2.3.	Ambito Temporal.....	24
3.1.	MEDIDAS A IMPLANTAR.....	25
3.2.	PLAN DE ACCIÓN	38
4.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	61
5.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	64



1. INTRODUCCIÓN

Con una fuerte convicción sobre la importancia de contribuir en impulsar un cambio real en la sociedad y, alineados con nuestros valores empresariales, reflejamos en este Plan de Igualdad nuestro compromiso con la igualdad de género, garantizando que todas las personas que aquí trabajamos tengamos las mismas oportunidades y forma de pensar al respecto.

Este Plan de Igualdad nace a la luz del RD 901/2020, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y se firma en febrero de 2024, con la participación de la Dirección de HIBERUS OSABA, S.L. (en adelante, Empresa o “Hiberus”).

Para la elaboración de nuestro plan de igualdad, partimos de un diagnóstico de la situación de la empresa.

- ✓ Entre los hitos más importantes que se incluyen en este Plan de igualdad, destacamos:
- ✓ La colaboración durante todo el proceso entre RLPT, sindicatos más representativos del sector y la empresa.
- ✓ Dar visibilidad de la situación actual de la empresa para seguir trabajando alineados con nuestros valores.
- ✓ Formar a aquellas personas que participen activamente en decisiones más críticas desde la perspectiva de género.
- ✓ Todo ello nos posiciona como una empresa que cree y apoya firmemente la Igualdad entre mujeres y hombres. Nuestro objetivo con este plan es servir de ejemplo para impulsar un cambio real en la igualdad.



1.1. DESCRIPCION DE LA EMPRESA

Somos una de las principales compañías de consultoría tecnológica con un capital 100% privado a nivel nacional. Especializados en la prestación de servicios de consultoría de negocio, desarrollo tecnológico, transformación digital y outsourcing. Referentes a nivel nacional para múltiples entidades públicas y privadas en las que hoy, gracias a nuestro trabajo, nos consideran como su socio principal a la hora de resolver (de la mano de la tecnología) sus necesidades vinculadas a negocio y procesos.

1.2. COMPROMISO DE DIRECCIÓN

Hiberus declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la normativa (la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, 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 en el empleo y la ocupación, así como el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre y el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre).

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

En cuanto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres hombres y el Convenio Colectivo, sino también en el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre y el artículo 87 del Estatuto de los trabajadores.

1.3. NORMATIVA LEGAL

En Hiberus estamos muy comprometidos con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Para alcanzar los objetivos marcados nos basamos en el marco de la normativa que nos compete, así como en la Declaración Universal de Derechos Humanos. En concreto nuestro plan de Igualdad se elabora conforme a la siguiente normativa legal en este sentido:

Normativa Internacional:

- Declaración Universal de Derechos Humanos: arts. 3 y 5.
- Convenio número 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Normativa europea:
- Directiva 76/2007/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 “Igualdad de trato”, modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trabajo entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.
- La Directiva 2006/54/CEE, de 5 de julio de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo Relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo o la ocupación. Considera que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias y

define estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas.

Normativa Española:

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- 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.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social relativa a la implantación de un plan de igualdad como medidas de sustitución de las sanciones accesorias derivadas de las infracciones.
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, para permitir la inscripción de todos los planes de igualdad de las empresas en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social
- Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Confidencialidad de los datos:

Todas las personas que hayan participado en la elaboración, implantación y seguimiento, guardarán la más estricta confidencialidad respecto a los datos que pudieran conocer, garantizando la protección adecuada de los mismos.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa. La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres suprimiendo los obstáculos que impiden conseguirla. El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de ... tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello 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 la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT). El punto 2 del mismo artículo 45 establece que, en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.

1.4. NUESTRO CÓDIGO ÉTICO

Es importante para la dirección de la empresa garantizar un comportamiento ético y responsable de todas las personas que la forman, más allá del mero cumplimiento de la ley. Mediante nuestro código ético, se establecen los compromisos y criterios de actuación que deben guiar la conducta de las personas en el desempeño de sus responsabilidades profesionales con el resto de la plantilla, así como con empresas clientes, proveedoras, colaboraciones externas, accionistas, instituciones, y con la sociedad en general. Pretendemos que estas pautas de actuación responsables sean compartidas, aceptadas y respetadas, como elemento de consolidación de nuestra cultura empresarial, firmemente asentada en nuestros valores, en el cumplimiento de los derechos humanos y sociales, y en la conciencia de nuestro papel de responsabilidad en la sociedad como generadores de contenidos, información y opinión para nuestras distintas audiencias, y como proveedores de productos y servicios de calidad para nuestros clientes.

Respeto de los derechos laborales y de la salud en el trabajo. Sabemos que las personas son la clave de nuestra empresa. Por ello defendemos y promovemos comportamientos coherentes con el cumplimiento de los derechos humanos y laborales y nos comprometemos a la aplicación de la normativa y buenas prácticas en materia de condiciones de empleo, salud y seguridad en el puesto de trabajo. Todos los trabajadores deben conocer y cumplir las normas de protección de la salud y la seguridad en el trabajo, y velar por contribuir a una cultura de la seguridad propia y de todas las personas durante el desarrollo de su actividad profesional. La empresa velará por el conocimiento y cumplimiento de dichas normas, y pondrá todos los medios necesarios que estén a su alcance. Desde el convencimiento de que la existencia de canales de diálogo permite una mayor cooperación, respetamos los derechos de sindicación, asociación, huelga y negociación colectiva, y no se permitirá ningún tipo de medida coercitiva para impedir el ejercicio de los mismos.

Respeto por la dignidad, integridad, intimidad, no discriminación e igualdad de oportunidades de todas las personas trabajadoras en la empresa. Nuestra empresa rechaza cualquier manifestación de acoso, ya sea físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, o cualquier otra conducta que genere un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos de las personas. Todos nos comprometemos a mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y la libertad personal. Asimismo, las relaciones entre empleados y empresas o colaboradores externos estarán basadas en el respeto profesional y la mutua colaboración. Consideramos importante el desarrollo integral de las personas, por lo que se procura facilitar el necesario equilibrio entre la vida profesional y la personal. Asimismo, nuestra empresa no acepta ningún tipo de discriminación en el ámbito laboral por motivos de edad, raza, sexo, religión, opinión, política, ascendencia nacional, origen social o discapacidad, y se compromete al fomento

de una cultura corporativa basada en el mérito. La selección y promoción de los empleados se basa en las competencias y el desempeño de sus funciones profesionales, y en los criterios técnicos y competenciales definidos en los requisitos de cada puesto de trabajo.

1.5. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

Comisión de igualdad

La composición de la Comisión será paritaria. La compondrán representantes de la empresa y representantes legales de trabajadores y trabajadoras, como la empresa no tiene RLPT tendrán que representarles las organizaciones sindicales mayoritarias del sector, en este caso CCOO y UGT.

La Dirección de la empresa y el comité de Empresa han designado a sus representantes para la Comisión de Igualdad, y las organizaciones sindicales mayoritarias del sector han designado a las personas con legitimidad para representar a la parte social. La estructura de esta Comisión quedará reflejada de la siguiente manera:

- Por parte de la representación de la empresa:
 - o Javier Virto Perez
 - o Marta Estudillo
- Por parte de la representatividad de los centros de trabajo que no cuentan con representación legal de las personas trabajadoras:
 - o Desde CCOO se ha designado a D. Juan Fernandez
 - o Desde UGT se ha designado a D^a Concepción Martínez Herce

La finalidad última de esta Comisión es la creación de un espacio de diálogo donde sus integrantes puedan tener una comunicación fluida, de tal manera que los acuerdos y medidas adoptados a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de todas las partes.

Las principales funciones de la Comisión de Igualdad son:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su

implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Para ello se realizará un seguimiento continuo de las actividades que se lleven a cabo para asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos. Así mismo, la comisión se reunirá periódicamente conforme se establece en el acta de constitución, pudiendo hacer más reuniones extraordinarias si así alguna de las partes lo solicitasen.

Esta comisión negociadora de igualdad designará a las personas que realizarán el seguimiento una vez implantado el plan de igualdad de la empresa.



2. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

2.1. PLANIFICACIÓN Y ASPECTOS A ANALIZAR

Para la empresa es importante dotarse del valor de la igualdad y desde hace tiempo ha estado formando a diferentes perfiles en igualdad. Si bien es cierto en este 2024 queremos hacer bastantes medidas por lo que se ha realizado el diagnóstico para poder implementarlos durante los siguientes 4 años, así en cada una de las medidas se podrá ver la vigencia de la misma y tener hasta 2028 diferentes acciones a desarrollar.

Hemos desarrollado el estudio diagnostico durante este último año con datos del año pasado para tener toda la información sobre los diferentes aspectos que marca la normativa de igualdad, así como algunos de gran importancia que hemos querido reflejar.

2.2. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Nos encontramos ante un sector masculinizado y eso se refleja en la distribución de la plantilla. No obstante, de lo anterior, Hiberus muestra su fuerte compromiso por la igualdad así el 51% de la plantilla son mujeres, si bien es cierto, gran cantidad de nuestra actividad es dar soporte y asesoramiento a empresas tecnológicas, por lo que los perfiles con los que se cuentan son más del ámbito del marketing, los recursos humanos y perfiles administrativos, los cuales muestran un rol social de género siendo mayoritariamente más mujeres las que estudian dichas ramas.

Este análisis nos ha permitido tener una foto del punto de partida para comenzar a diseñar nuestro Plan de Igualdad. Para su elaboración hemos aplicado medidas concretas que nos permitirán mejorar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

A continuación, vemos algunas conclusiones diagnósticas, así como los objetivos principales:

	ÁREA	MEDIDAS PROPUESTAS
1	Medidas de Acción Positiva	Nombramiento de la persona responsable de igualdad en la empresa. Dicha persona formará parte de la CS y estará formada específicamente en la materia (agente de igualdad o similar), coordinará el Plan de Igualdad, participará en su implementación, todo ello conjuntamente con el resto de miembros de la CS.
2	Medidas de Acción Positiva	El reglamento de funcionamiento de la CS se revisará para ajustarse a la realidad y necesidades de la CS, con la determinación de 1 reuniones cada trimestre el primer año de vigencia del Plan y 2 reuniones mínimas anuales a partir de segundo año de vigencia. Una auditoría retributiva al primer semestre de vigencia del Plan, y estableciendo criterios tanto para las reuniones ordinarias como para las extraordinarias. Todo ello en el seno de la CS en el momento de su constitución.
3	Selección y Contratación	Cada vez que se detecte o se apruebe alguna normativa que mejore lo establecido se reunirá la CS para actualizar las medidas afectadas. En la primera reunión de la CS se establecerá una revisión exhaustiva del contenido de medidas para hacer las correspondientes adaptaciones a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación y normativa legal, levantando acta con todo ello.
4	Selección y Contratación	Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en el reclutamiento y la selección y contratación del personal, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos. (Procedimiento estandarizado, guiones de entrevistas etc.).
5	Selección y Contratación	Realizar una denominación neutra en la definición y descripción de los puestos de trabajo, ofertas de empleo etc. revisando y corrigiendo aquellas que tienen una denominación haciendo referencia a un sexo determinado.
6	Selección y Contratación	Realizar la descripción de los puestos tanto en Servicios centrales como otros centros de trabajo, etc. (estudios solicitados en relación con las funciones, responsabilidad, personas a cargo etc.).
7	Selección y Contratación	Establecer en los procesos de selección y promoción la medida de acción positiva, de que a equivalentes condiciones de idoneidad y competencias, accederán las mujeres en los puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas.
8	Selección y Contratación	En caso de que fuese necesario, ampliar las fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener candidaturas del sexo menos representado en el puesto a cubrir y avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en los diferentes puestos, grupos y niveles profesionales (servicios regionales de empleo, centros de formación profesional etc.).

9	Selección y Contratación	Poner a disposición de la plantilla un modelo de documento en el que puedan informar a la empresa si tienen interés en formarse para otras categorías o puestos o ampliar su jornada.
10	Selección y Contratación	Mantener el lenguaje no sexista en las ofertas de empleo. En las ofertas de empleo se eliminará cualquier término, expresión o imagen que contenga estereotipos de género.
11	Selección y Contratación	Publicación de las vacantes que se puedan producir como mejora de categoría o grupo profesional o jornada dando prioridad a la cobertura de ésta por personal de la plantilla frente a la contratación externa y dentro de esta prioridad, la cobertura por la plantilla de mujeres, en aquellos puestos que se encuentren infrarrepresentadas.
12	Selección y Contratación	Publicitar las ofertas de empleo a nivel provincial, sea cual sea el segmento para el que se necesite cubrir. Informar a la plantilla de los centros de trabajo a nivel provincial de las necesidades que surjan que supongan una mejora o aumento de jornada para aquellas personas que pudiesen estar interesadas
13	Selección y Contratación	Para la cobertura de las vacantes, se priorizará a las candidaturas internas, tanto a través de traslados de centros como promociones.
14	Selección y Contratación	Recoger datos de la plantilla por tipo de contrato y género que serán trasladados a la CS para el seguimiento de la evolución de las contrataciones.
15	Selección	Velar por el cumplimiento de objetivos acordados en materia de % de mujeres entrevistadas y % de mujeres incorporadas.
16	Formación	Formación en igualdad con contenidos específicos según el área de influencia para las personas que participan de la selección de personal, promoción, gestión de equipos y mandos intermedios, formación y comunicación.
17	Formación	Formar en igualdad a las personas de la Comisión de seguimiento
18	Formación	Asegurar que todas las personas que están sujetas a medidas de conciliación o bajas médicas reciben la formación obligatoria y aquellas formaciones a las que voluntariamente puedan optar. Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se hayan visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, especialmente cuando esté próxima su reciente incorporación.
19	Formación	En el Plan de formación del 2024 y posteriores se llevarán a cabo acciones formativas dentro del marco de la Igualdad.
20	Formación	En la formación obligatoria de PRL se incluirá un apartado específico sobre sensibilización en Igualdad y especialmente sobre el acoso sexual y/o por razón de sexo.

21	Formación	Elaboración de herramientas o estudios de detección de necesidades formativas de la plantilla en relación a la mejora de su desempeño de su actual puesto de trabajo.
22	Promoción	Revisar el procedimiento utilizado por la empresa para todos los puestos, estableciendo que se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes para toda la plantilla y basados en conocimientos y competencias requeridos para el puesto, incorporando un mecanismo de revisión por parte de las personas participantes que no resulten promocionadas.
23	Promoción	Informar con puntualidad a toda la plantilla de las vacantes para la promoción, los requisitos para el puesto, por los medios de comunicación habituales de la empresa.
24	Promoción	Priorizar la cobertura de las vacantes para los puestos de responsabilidad y dirección con promoción interna, sólo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.
25	Promoción	Revisar desde la perspectiva de género el sistema de “evaluación de competencias” para garantizar su objetividad y transparencia y determinar si existen elementos que puedan causar en la valoración desigualdades o discriminaciones (lenguaje, criterios de valoración etc.)
26	Promoción	Garantizar un porcentaje de presencia de mujeres al menos de 60% en los programas existentes en la empresa para captación de talento o similar.
27	Promoción	Realizar seguimiento anual específico de las promociones de personas con reducciones de jornada o excedencias por cuidado de familiares u otras medidas de conciliación, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se hayan visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, especialmente cuando esté próxima su reciente incorporación, para evitar que este tipo de permisos o excedencias sean un condicionante que perjudiquen la promoción.
28	Condiciones de Trabajo y retribuciones	Disponer de un catálogo de puestos y su equivalencia en categoría profesional del Convenio Colectivo disponible para toda la plantilla, donde se indiquen los requisitos para cubrir estos puestos en materia de formación, experiencia etc.
29	Condiciones de Trabajo y retribuciones	En caso de resultar una vacante para los puestos de responsabilidad donde existe menor representación de mujeres, respecto al índice de distribución en la empresa, se dará prioridad para su contratación.
30	Condiciones de Trabajo y retribuciones	Registro con los valores medios y mediana de los salarios por cada uno de los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregada por sexo y distribuido por grupos profesionales, puestos de trabajo iguales o de igual valor (RDL 6/2019), se desagregarán los complementos salariales y extrasalariales y se elaborará una auditoría retributiva que se revisará dentro de la CS con la nueva herramienta de gestión.
31	Condiciones de Trabajo y retribuciones	Informar con transparencia a la plantilla sobre los criterios de los complementos salariales variables, colectivos a quiénes se destinan y criterios

32	Condiciones de Trabajo y retribuciones	Realizar un análisis de brechas salariales a través de los registros retributivos anuales, si se detectasen brechas salariales iguales o superiores al 25%, se realizará un análisis de las mismas. Dicho análisis se presentará a la CS para intentar desarrollar un plan de acción con posibles criterios de mejora para su corrección.
33	Condiciones de Trabajo y retribuciones	Informar a la plantilla sobre las soluciones de beneficios fiscales para la plantilla de la empresa que ayuden a conciliar vida profesional y personal
34	Condiciones de Trabajo y retribuciones	Se garantizará la no discriminación en casos de maternidad/paternidad o riesgo por embarazo en relación al salario
35	Clasificación Profesional	Garantizar que el procedimiento para determinar la categoría se sigue implementando
36	Ejercicio Corresponsable	Se creará 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.
37	Ejercicio Corresponsable	Difundir a toda la plantilla las medidas de conciliación establecidas en el Plan de Igualdad y normativa de aplicación a través de medios de comunicación de la empresa. Para las personas de nueva incorporación se incluirá también esta información en el manual de acogida
38	Ejercicio Corresponsable	Las reuniones de trabajo se realizarán dentro de la jornada laboral adaptando los horarios de estas a las personas que tengan que asistir y garantizando que las personas que estén utilizando medidas de conciliación puedan asistir a las mismas.
39	Ejercicio Corresponsable	Permiso retribuido para las gestiones de carácter administrativo previas a las adopciones internacionales que se lleven a cabo dentro del país y en el mismo día.
40	Ejercicio Corresponsable	Excedencia de hasta 4 meses, con derecho a reserva del puesto de trabajo y condiciones, e incorporación inmediata para personas en trámites de adopción internacional, siempre y cuando exista un preaviso de al menos un mes de antelación.
41	Ejercicio Corresponsable	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).
42	Ejercicio Corresponsable	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.

43	Ejercicio Corresponsable	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).
44	Ejercicio Corresponsable	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.
45	Ejercicio Corresponsable	Concretar un “Proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada” donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguineidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación. Esta medida tiene por objetivo garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales.
46	Comunicación	Mantener la revisión y corrección del lenguaje e imágenes, tanto en comunicaciones internas como externas para que no contengan términos o imágenes sexistas o estereotipadas.
47	Comunicación	Dar difusión al documento del Plan de Igualdad de Híberus a fin de que sea conocido por toda la plantilla, así como de la realización de comunicaciones periódicas sobre el estado de las acciones recogidas en el mismo. Además, se incluirá en el manual de acogida (en boarding u otro) de las nuevas personas trabajadoras, la información del plan de igualdad en vigor.
48	Comunicación	Elaborar un manual que podrá ser utilizado por las diferentes áreas de la empresa sobre la comunicación inclusiva (no utilización del género masculino como neutro, imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres etc.)
49	Comunicación	Publicación permanente en intranet o similar del Plan de Igualdad, Protocolos de acoso, procedimiento para activar las medidas para las víctimas de violencia machista (si se crease dicho protocolo para las víctimas de violencia de género).
50	Comunicación	Realizar una campaña de información a toda la plantilla sobre el compromiso de la empresa para promover la participación de las mujeres en la organización.
51	Comunicación	Realizar campañas para dar relevancia a las fechas del 25N y 8M.
52	Prevención del Acoso Sexual	Realizar un plan de comunicación para difundir el protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Las nuevas incorporaciones a la organización serán informadas mediante un comunicado del protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

53	Prevención del Acoso Sexual	Formar a la CS y las personas que participan en la Comisión Instructora e investigación de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo. Formación a toda la plantilla en prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y difusión del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.
54	Prevención del Acoso Sexual	Anualmente se presentará un informe a la CS indicando los procesos iniciados por acoso y su resolución, así como el número de denuncias recibidas, por cada uno de los canales establecidos para ello, número de veces que se ha constituido la Comisión Instructora, denuncias archivadas, solución determinada,
55	Salud laboral	Difundir a toda la plantilla el protocolo existente en la compañía para la prevención de riesgos asociados al embarazo y la lactancia.
56	Salud laboral	Se realizará un informe desde el departamento de PRL para toda la plantilla detallando los posibles riesgos genéricos para cada puesto de trabajo y las recomendaciones a seguir. La difusión se realizará a través de correo electrónico, tableros de anuncios, etc. para toda la plantilla. Se establecerá en el manual de PRL un apartado específico que contendrá esta información.
57	Salud laboral	Realizar una evaluación de riesgos psicosociales desagregada por sexos.
58	Salud laboral	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente y de las mejoras incluidas en el Plan de igualdad.
59	Violencia de Género	La empresa informará anualmente a la CS de la siniestralidad y enfermedades profesionales por género y análisis de resultados.
60	Violencia de Género	Realizar un protocolo específico en violencia machista donde se recojan los derechos laborales y de seg.social así como el establecimiento de un procedimiento de comunicación entre la empresa y la trabajadora que sufra violencia de género. Dicho protocolo contendrá tanto las medidas de acción positiva acordadas para su protección como el procedimiento a seguir para estas situaciones
61	Violencia de Género	Garantizar el 100% del salario de la mujer víctima de violencia de género que por motivos derivados de la situación física o psicológica deba permanecer en I.T.
62	Violencia de Género	Informar a la comisión de seguimiento de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas, garantizando siempre el anonimato de la trabajadora.
63	Violencia de Género	Posibilitar a víctimas de violencia de género la elección de turnos, la adaptación de la jornada o la flexibilidad horaria, debido a su situación más vulnerable y mientras dure su proceso inicial (art.21 L.O.1/2004). Que la acreditación de la situación de víctima de violencia de género en la empresa se pueda dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima, etc.) o el informe de los servicios de acogida entre otros.

64	Violencia de Género	En aquellos casos en que se solicite traslado de centro para proteger a la víctima de violencia de género, la duración del traslado de centro de trabajo se amplía hasta los 9 meses con reserva del puesto de trabajo. La trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto de manera automática o la continuidad en el nuevo.
65	Violencia de Género	Ayudar económicamente a las mujeres víctimas de violencia de género que soliciten el traslado de localidad cubriendo los gastos de mudanza o de alquiler del primer mes, siempre y cuando la trabajadora acredite su situación de víctima de violencia de género mediante sentencia judicial y documentación acreditativa de cambio de domicilio. Esta ayuda, se producirá si los organismos oficiales indicasen la necesidad de cambio de residencia de la víctima para proteger su salud. (700€ brutos por persona para gastos de mudanza o alquiler del primer mes, con la acreditación necesaria.)
66	Violencia de Género	Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, serán retribuida y no computarán como absentismo laboral, siempre y cuando la trabajadora acredite su situación de víctima de violencia de género mediante sentencia, denuncia o haber sido atendida en un centro sanitario por este motivo. (Art21,4)
67	Violencia de Género	La empresa gestionará ayuda psicológica a las víctimas de violencia de género favoreciendo el contacto con gabinetes y asociaciones específicas.
68	Violencia de Género	Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc., para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género
69	Violencia de Género	Realizar una campaña de concienciación y denuncia de la violencia machista los días 25 de noviembre.

2.3.RESULTADO DE LA AUDITORÍA REGTRIBUTIVA

El Real Decreto 902/2020 establece en el Artículo 6 que se considerará brecha salarial de género cuando en un mismo grupo, puesto, categoría o cualquier otra agrupación establecida en la empresa, la diferencia de la media de los salarios de ese puesto se superior al 25%.

Esta Auditoria Retributiva supone una oportunidad para demostrar el nivel de calidad de la empresa, a través de la cual se obtiene una visión real acerca del grado de cumplimiento de las obligaciones y posibles diferencias retributivas en las que se encuentra la compañía, tanto desde un plano conceptual, como desde la normativa técnica por la que se rige la misma.

La auditoría retributiva es un proceso sistemático-documentado, dentro del que hay una completa revisión de la actividad salarial de la empresa, y que debe de realizarse de una forma objetiva, íntegra e independiente. Se configura como la principal técnica para analizar, revisar y realizar el control de legalidad y la comprobación de que la actividad de gestión salarial de la empresa se realiza conforme a los principios de buena gestión: economía, eficacia y eficiencia.

Así en la empresa hemos desarrollado la herramienta de valoración de puestos del ministerio de trabajo, valorando cada uno de los puestos de la organización según los factores y subfactores de la norma, con lo cual los resultados no se basan en el azar, sino que se devienen como consecuencia de una revisión, análisis y verificación minuciosa de datos empíricos. Además, dichos datos se han comparado con la retribución de las personas trabajadoras que hay en cada puesto, desagregada en género, viendo así las diferencias porcentuales que cada uno de los puestos tiene.

Los factores y subfactores son:

NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	
POLIVALENCIA	
ESFUERZO FÍSICO	Posición continuada y posturas
	Movimientos repetitivos
	Esfuerzo visual
	Esfuerzo auditivo
Fuerza y resistencia	
ESFUERZO MENTAL	
ESFUERZO EMOCIONAL	
RESPONSABILIDAD ORGANIZATIVA	Organización y coordinación
	Supervisión de resultados y calidad
RESPONSABILIDADES FUNCIONALES	Sobre el bienestar de las personas
	Económica
	Sobre información confidencial
AUTONOMÍA	

CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	
CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN	Procedimientos, materiales, equipos y
	Competencias digitales
	Gestión de la diversidad
	Idioma extranjero
	Formación no reglada
APTITUDES	Experiencia
	Actualización de conocimientos
	Destreza
	Minuciosidad
	Aptitudes sensoriales
HABILIDADES SOCIALES	Capacidad para plantear ideas y
	Comunicación
	Capacidad emocional
	Resolución de conflictos

CONDICIONES EDUCATIVAS	
ENSEÑANZA REGLADA	

CONDICIONES LABORALES Y DESEMPEÑO	
ENTORNO	Condiciones físicas
	Condiciones psicosociales
ORGANIZACIÓN	Horarios, descansos y vacaciones
	Desplazamientos y viajes

Para este análisis, y en línea con lo que establece el Artículo 5 del Real Decreto 902/2020, hemos desagregado las retribuciones totales en Salario Base, Complementos Salariales, así como los Complementos Extrasalariales. Además, el cálculo se ha diferenciado entre la retribución media y mediana por hora de hombres y mujeres de forma desagregada en cada puesto.

En este sentido, en nuestra compañía no se aprecian diferencias superiores al 25% en ningún puesto en cuanto a salarios totales, así como en Salario Base y Complementos de manera desagregada desarrollándose un documento de “Informe de auditoría retributiva” el cual se ha acordado y firmado por toda la Comisión negociadora de igualdad.

2.3.1. CONCLUSIONES

Se ha valorado cada uno de los puestos de la empresa en función de los conocimientos del puesto, las competencias a necesitar para desarrollarlo y las condiciones de estos se ha establecido la siguiente valoración y su correspondiente remuneración acorde al convenio colectivo en el que se encuadra la empresa.

No contamos con ningún puesto que haya tenido la misma valoración. Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes, esto es:

- Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada
- Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

En nuestro caso, se han tenido en cuenta todas estas condiciones y no hay ningún puesto en el que tenga todos los factores de todas estas áreas con igual valor, según el Estatuto de los Trabajadores. Así, no habiendo ningún puesto que tenga la misma valoración, tampoco hay ningún puesto con la misma retribución.

En la auditoría retributiva hemos realizado una correcta valoración de los puestos de trabajo aplicando criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y así hemos aplicado la misma terminología que propone el RD 902/2020:

- La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración que hemos realizado están relacionados con la actividad.
- La totalidad implica que los factores a valorar cumplen con la singularidad de cada uno de los puestos sin que algún aspecto infravalore a otro.
- La objetividad implica que no se deben valorar factores en función de valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género y con ello no asociar retribuciones sesgadas. Así mismo, y teniendo en cuenta los factores analizados y la actividad de la empresa no hemos encontrado que haya una diferencia sustancial entre factores masculinizados y feminizados, es decir, factores que socialmente se refleje algún tipo de estereotipo de género.

Todos los puestos han sido valorados sobre los mismos factores, puntuando cada uno de ellos según la herramienta del ministerio y obteniendo una puntuación que según las acciones a desempeñar en cada puesto oscilaba entre una puntuación de 1 y una de 5 (el valor más alto de cada factor).

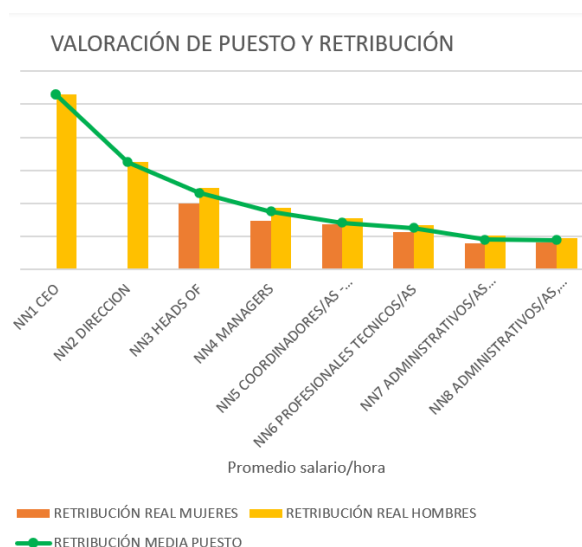
La valoración es la siguiente:

PUESTO	PUNTUACION	DIFERENCIA %
NN1 CEO	134	-
NN2 DIRECCION	131	-
NN3 HEADS OF	109	18,72%
NN4 MANAGERS	100	20,69%
NN5 COORDINADORES/AS - TECNICOS/AS CON ALTA CUALIFICACION	83	11,31%
NN6 PROFESIONALES TECNICOS/AS	80	16,09%
NN7 ADMINISTRATIVOS/AS TECNICOS/AS	60	22,17%
NN8 ADMINISTRATIVOS/AS, OPERADORES/AS	57	12,55%

El Artículo 6 del Real Decreto 902/2020 establece que se deberá justificar aquellos casos en los que la media de retribuciones totales de un puesto sea superior en, al menos, un 25% que las del otro. En nuestro caso, como se puede observar, no existe ningún puesto en el que ocurra dicha circunstancia.

En línea con el Artículo 5 del Real Decreto 902/2020, hemos realizado el análisis salarial en base a la naturaleza de las percepciones, desglosadas en Salario Base, Complementos Salariales y Complementos Extrasalariales para poder analizar de una forma más clara las pocas diferencias que hemos encontrado.

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



Como se puede observar en el gráfico, en HIBERUS, la retribución media de cada puesto mantiene una relación directa con la valoración del puesto, es decir, una mayor valoración teórica del puesto de trabajo conlleva una mayor retribución asociada.

2.3.2. PLAN DE ACCIÓN

Aun no habiendo encontrado diferencias en la relación entre la valoración de puesto y la retribución vemos fundamental la revisión periódica de estas. Así la **vigencia** de esta auditoría retributiva será de dos años, y así se ha propuesto en las medidas a implantar dentro del plan de igualdad.

El objetivo fundamental de esta medida es:

- ⇒ Garantizar y velar por la igualdad retributiva en puestos de mismo valor e implementar medidas correctivas, si necesarias.
- Fomentar la realización de estudios con la finalidad de garantizar la equidad retributiva entre los hombres y las mujeres.



3. PLAN DE IGUALDAD

3.1. DATOS GENERALES DE HIBERUS

Empresa privada, con **CIF B26504332** y domicilio social en Logroño y CNAE de aplicación: **6209: Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática.**

Convenio colectivo de aplicación: **XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública.**

Nos caracteriza nuestra apuesta por la especialización y la gestión de talento. Con una orientación innata a que nuestros proyectos sean innovadores y orientados desde el

primer momento a convertirse en productos y en nuevas áreas de negocio o incluso empresas.

Nuestra compañía se compone de personas entusiastas y comprometidas. Las personas que forman Hiberus se caracterizan por su talento y trabajan, día a día, para crecer y aportar valor. Nuestra experiencia y saber hacer son nuestro principal sello de calidad.

Hiberus representa una empresa solvente, con capacidad de abordar soluciones globales y de realizar grandes proyectos, sin limitaciones de musculo técnico o financiero. En resumen, una empresa con la flexibilidad y eficiencia de una startup y la solvencia de una multinacional.

3.2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Este Plan de Igualdad aplica toda la plantilla y todos los centros de HIBERUS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN, S.L. así como quienes, en un futuro, vayan incorporándose a la compañía.

3.2.1. Ambito Personal

Lo dispuesto en el Plan de Igualdad será de general y obligado cumplimiento para todas las personas trabajadoras de la Empresa, cualquiera que sea su modalidad contractual, puesto de trabajo o cargo que ostenten.

3.2.2. Ambito Territorial

En base a lo dispuesto en el artículo 46.3 de la LOI, el Plan se aplicará a la totalidad de los Centros de Trabajo de Hiberus en el territorio español, que es tan solo uno en Logroño.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de ser necesario, podrán establecerse acciones especiales dirigidas a atender las necesidades específicas si se crean más centros de trabajo.

3.2.3. Ambito Temporal

El Plan de Igualdad será variable y dinámico, y sus medidas atenderán a principios de razonabilidad y proporcionalidad, procurando ajustarse a la concreta situación de la Empresa en cada momento. A tal efecto, el presente Plan tendrá una vigencia de cuatro años, extendiéndose la misma desde el de la firma del plan, hasta febrero de 2.028.

A efectos de priorizar y concretar en el tiempo el orden en la aplicación de las distintas medidas previstas en el Plan, se creará una comisión de seguimiento para poder realizar la evaluación del mismo.

Llegado el plazo término antes indicada, se aprobará un nuevo Plan, ajustándose a la evolución experimentada en la Empresa. En el supuesto de que, llegada dicha fecha, no haya sido firmado un nuevo Plan, durante el periodo de negociación, continuarán aplicándose las medidas contenidas en el presente Plan de Igualdad 2.024-2.028, que se entenderá prorrogado.

Sin perjuicio de lo anterior, las medidas de acción positiva que se han establecido estarán condicionadas al tiempo estrictamente necesario para erradicar la situación discriminatoria o desigualitaria que pretendan eliminar. La desaparición o disminución de la intensidad de dichas situaciones conllevará la modificación o atenuación de la correspondiente medida.

3.1. MEDIDAS A IMPLANTAR

A continuación, señalamos las cuestiones más relevantes que se han podido apreciar en el diagnóstico de cada una de las áreas estudiadas y las medidas a adoptar en cada una de ellas:

MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

Objetivo:

Fomentar una cultura igualitaria en la organización

Medida/Acción
Nombramiento de la persona responsable de igualdad en la empresa. Dicha persona formará parte de la CS y estará formada específicamente en la materia (agente de igualdad o similar), coordinará el Plan de Igualdad, participará en su implementación, todo ello conjuntamente con el resto de los miembros de la CS.
El reglamento de funcionamiento de la CS se revisará para ajustarse a la realidad y necesidades de la CS, con la determinación de 1 reuniones cada trimestre el primer año de vigencia del Plan y 2 reuniones mínimas anuales a partir de segundo año de vigencia. Una auditoría retributiva al primer semestre de vigencia del Plan, y estableciendo criterios tanto para las reuniones ordinarias como para las extraordinarias. Todo ello en el seno de la CS en el momento de su constitución.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo:

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación para fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres en los procesos de selección. Utilizar las políticas de igualdad para lograr aumentar la presencia de mujeres en aquellos departamentos en los que no tiene representación.

Medida/Acción
Cada vez que se detecte o se apruebe alguna normativa que mejore lo establecido se reunirá la CS para actualizar las medidas afectadas. En la primera reunión de la CS se establecerá una revisión exhaustiva del contenido de medidas para hacer las correspondientes adaptaciones a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación y normativa legal, levantando acta con todo ello.
Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en el reclutamiento y la selección y contratación del personal, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos. (Procedimiento estandarizado, guiones de entrevistas etc..).
Realizar una denominación neutra en la definición y descripción de los puestos de trabajo, ofertas de empleo etc. revisando y corrigiendo aquellas que tienen una denominación haciendo referencia a un sexo determinado
Realizar la descripción de los puestos tanto en Servicios centrales como otros centros de trabajo, etc. (estudios solicitados en relación con las funciones, responsabilidad, personas a cargo etc.).
Establecer en los procesos de selección y promoción la medida de acción positiva, de que a equivalentes condiciones de idoneidad y competencias, accederán las mujeres en los puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas.
En caso de que fuese necesario, ampliar las fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener candidaturas del sexo menos representado en el puesto a cubrir y avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en los diferentes puestos, grupos y niveles profesionales (servicios regionales de empleo, centros de formación profesional etc.).
"Poner a disposición de la plantilla un modelo de documento en el que puedan informar a la empresa si tienen interés en formarse para otras categorías o puestos o ampliar su jornada."

Mantener el lenguaje no sexista en las ofertas de empleo. En las ofertas de empleo se eliminará cualquier término, expresión o imagen que contenga estereotipos de género.
Publicación de las vacantes que se puedan producir como mejora de categoría o grupo profesional o jornada dando prioridad a la cobertura de ésta por personal de la plantilla frente a la contratación externa y dentro de esta prioridad, la cobertura por la plantilla de mujeres, en aquellos puestos que se encuentren infrarrepresentadas.
Publicitar las ofertas de empleo a nivel provincial, sea cual sea el segmento para el que se necesite cubrir. Informar a la plantilla de los centros de trabajo a nivel provincial de las necesidades que surjan que supongan una mejora o aumento de jornada para aquellas personas que pudiesen estar interesadas
Para la cobertura de las vacantes, se priorizará a las candidaturas internas, tanto a través de traslados de centros como promociones.
Recoger datos de la plantilla por tipo de contrato y género que serán trasladados a la CS para el seguimiento de la evolución de las contrataciones.
Velar por el cumplimiento de los objetivos acordados en materia de % de mujeres entrevistadas y % de mujeres incorporadas.

CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES

Objetivo:

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en lo que a las condiciones laborales se refiere.

Medida/Acción
Disponer de un catálogo de puestos y su equivalencia en categoría profesional del Convenio Colectivo disponible para toda la plantilla, donde se indiquen los requisitos para cubrir estos puestos en materia de formación, experiencia etc.
En caso de resultar una vacante para los puestos de responsabilidad donde existe menor representación de mujeres, respecto al índice de distribución en la empresa, se dará prioridad para su contratación.

Registro con los valores medios y mediana de los salarios por cada uno de los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregada por sexo y distribuido por grupos profesionales, puestos de trabajo iguales o de igual valor (RDL 6/2019), se desagregarán los complementos salariales y extrasalariales y se elaborará una auditoría retributiva que se revisará dentro de la CS con la nueva herramienta de gestión.
Informar con transparencia a la plantilla sobre los criterios de los complementos salariales variables, colectivos a quiénes se destinan y criterios
Realizar un análisis de brechas salariales a través de los registros retributivos anuales, si se detectasen brechas salariales iguales o superiores al 25%, se realizará un análisis de las mismas. Dicho análisis se presentará a la CS para intentar desarrollar un plan de acción con posibles criterios de mejora para su corrección.
Informar a la plantilla sobre las soluciones de beneficios fiscales para la plantilla de la empresa que ayuden a conciliar vida profesional y personal
Se garantizará la no discriminación en casos de maternidad/paternidad o riesgo por embarazo en relación al salario
Desarrollo de la auditoria retributiva en mitad del proceso

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo:

Garantizar la igualdad de trato en lo correspondiente a la clasificación profesional.

Medida/Acción
Garantizar que el procedimiento para determinar la categoría se sigue implementando

FORMACIÓN

Objetivo:

Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general para garantizar la igualdad. Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de manera equilibrada.

Medida/Acción
"Formación en igualdad con contenidos específicos según el área de influencia para las personas que participan de la selección de personal, promoción, gestión de equipos y mandos intermedios, formación y comunicación.
Formar en igualdad a las personas de la Comisión de seguimiento
Asegurar que todas las personas que están sujetas a medidas de conciliación o bajas médicas reciben la formación obligatoria y aquellas formaciones a las que voluntariamente puedan optar. Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se hayan visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, especialmente cuando esté próxima su reciente incorporación.
En el Plan de formación del 2024 y posteriores se llevarán a cabo acciones formativas dentro del marco de la Igualdad.
En la formación obligatoria de PRL se incluirá un apartado específico sobre sensibilización en Igualdad y especialmente sobre el acoso sexual y/o por razón de sexo.
Elaboración de herramientas o estudios de detección de necesidades formativas de la plantilla en relación a la mejora de su desempeño de su actual puesto de trabajo.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo:

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.

Medida/Acción
Revisar el procedimiento utilizado por la empresa para todos los puestos, estableciendo que se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes para toda la plantilla y basados en conocimientos y competencias requeridos para el puesto, incorporando un mecanismo de revisión por parte de las personas participantes que no resulten promocionadas
Informar con puntualidad a toda la plantilla de las vacantes para la promoción, los requisitos para el puesto, por los medios de comunicación habituales de la empresa.
Priorizar la cobertura de las vacantes para los puestos de responsabilidad y dirección con promoción interna, sólo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.
Revisar desde la perspectiva de género el sistema de “evaluación de competencias” para garantizar su objetividad y transparencia y determinar si existen elementos que puedan causar en la valoración desigualdades o discriminaciones (lenguaje, criterios de valoración etc.)
Garantizar un porcentaje de presencia de mujeres al menos de 60% en los programas existentes en la empresa para captación de talento o similar.
Realizar seguimiento anual específico de las promociones de personas con reducciones de jornada o excedencias por cuidado de familiares u otras medidas de conciliación, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se hayan visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, especialmente cuando esté próxima su reciente incorporación, para evitar que este tipo de permisos o excedencias sean un condicionante que perjudiquen la promoción.

CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN FAMILIAR

Objetivo:

Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la plantilla de la empresa sin que supongan algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y/ o ascensos. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

Medida/Acción
Se creará 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.
Difundir a toda la plantilla las medidas de conciliación establecidas en el Plan de Igualdad y normativa de aplicación a través de medios de comunicación de la empresa. Para las personas de nueva incorporación se incluirá también esta información en el manual de acogida
Las reuniones de trabajo se realizarán dentro de la jornada laboral adaptando los horarios de estas a las personas que tengan que asistir y garantizando que las personas que estén utilizando medidas de conciliación puedan asistir a las mismas.
Permiso retribuido para las gestiones de carácter administrativo previas a las adopciones internacionales que se lleven a cabo dentro del país y en el mismo día.
Se creará 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.
Difundir a toda la plantilla las medidas de conciliación establecidas en el Plan de Igualdad y normativa de aplicación a través de medios de comunicación de la empresa. Para las personas de nueva incorporación se incluirá también esta información en el manual de acogida
Las reuniones de trabajo se realizarán dentro de la jornada laboral adaptando los horarios de estas a las personas que tengan que asistir y garantizando que las personas que estén utilizando medidas de conciliación puedan asistir a las mismas.

Excedencia de hasta 4 meses, con derecho a reserva del puesto de trabajo y condiciones, e incorporación inmediata para personas en trámites de adopción internacional, siempre y cuando exista un preaviso de al menos un mes de antelación.
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.
Concretar un “Proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada” donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación. Esta medida tiene por objetivo garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales.
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.

COMUNICACION

Objetivo:

Fomentar la comunicación incluyente en la organización.

Medida/Acción
Mantener la revisión y corrección del lenguaje e imágenes, tanto en comunicaciones internas como externas para que no contengan términos o imágenes sexistas o estereotipadas.
Dar difusión al documento del Plan de Igualdad de Hiberus a fin de que sea conocido por toda la plantilla, así como de la realización de comunicaciones periódicas sobre el estado de las acciones recogidas en el mismo. Además, se incluirá en el manual de acogida (en boarding u otro) de las nuevas personas trabajadoras, la información del plan de igualdad en vigor.
Elaborar un manual que podrá ser utilizado por las diferentes áreas de la empresa sobre la comunicación inclusiva (no utilización del género masculino como neutro, imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres etc.)
Publicación permanente en intranet o similar del Plan de Igualdad, Protocolos de acoso, procedimiento para activar las medidas para las víctimas de violencia machista (si se crease dicho protocolo para las víctimas de violencia de género).
Realizar una campaña de información a toda la plantilla sobre el compromiso de la empresa para promover la participación de las mujeres en la organización.
Realizar campañas para dar relevancia a las fechas del 25N y 8M.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo:

Prevenir y erradicar cualquier situación constitutiva de acoso laboral, sexual o por razón de sexo. Asegurar la actuación de la empresa y su responsabilidad realizando y cumpliendo con un Protocolo de Acoso.

Medida/Acción
Realizar un plan de comunicación para difundir el protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Las nuevas incorporaciones a la organización serán informadas mediante un comunicado del protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
Formar a la CS y las personas que participan en la Comisión Instructora e investigación de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo. Formación a toda la plantilla en prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y difusión del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.
Anualmente se presentará un informe a la CS indicando los procesos iniciados por acoso y su resolución, así como el número de denuncias recibidas, por cada uno de los canales establecidos para ello, número de veces que se ha constituido la Comisión Instructora, denuncias archivadas, solución determinada,

SALUD LABORAL

Objetivo:

Fortalecer las acciones en prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

Medida/Acción
Difundir a toda la plantilla el protocolo existente en la compañía para la prevención de riesgos asociados al embarazo y la lactancia.

Se realizará un informe desde el departamento de PRL para toda la plantilla detallando los posibles riesgos genéricos para cada puesto de trabajo y las recomendaciones a seguir. La difusión se realizará a través de correo electrónico, tabloneros de anuncios, etc. para toda la plantilla. Se establecerá en el manual de PRL un apartado específico que contendrá esta información.

Realizar una evaluación de riesgos psicosociales desagregada por sexos.

Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente y de las mejoras incluidas en el Plan de igualdad.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo:

Eradicar de la sociedad la violencia de género y ayudar a las mujeres víctimas de ella para que su día a día en el trabajo sea lo más confortable posible.

Medida/Acción

La empresa informará anualmente a la CS de la siniestralidad y enfermedades profesionales por género y análisis de resultados.

Realizar un protocolo específico en violencia machista donde se recojan los derechos laborales y de seg. social así como el establecimiento de un procedimiento de comunicación entre la empresa y la trabajadora que sufra violencia de género. Dicho protocolo contendrá tanto las medidas de acción positiva acordadas para su protección como el procedimiento a seguir para estas situaciones

Garantizar el 100% del salario de la mujer víctima de violencia de género que por motivos derivados de la situación física o psicológica deba permanecer en I.T.

Informar a la comisión de seguimiento de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas, garantizando siempre el anonimato de la trabajadora.

Posibilitar a víctimas de violencia de género la elección de turnos, la adaptación de la jornada o la flexibilidad horaria, debido a su situación más vulnerable y mientras dure su proceso inicial (art.21 L.O.1/2004). Que la acreditación de la situación de víctima de violencia de género en la empresa se pueda dar por diferentes medios:

sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima, etc.) o el informe de los servicios de acogida entre otros.
En aquellos casos en que se solicite traslado de centro para proteger a la víctima de violencia de género, la duración del traslado de centro de trabajo se amplía hasta los 9 meses con reserva del puesto de trabajo. La trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto de manera automática o la continuidad en el nuevo.
Ayudar económicamente a las mujeres víctimas de violencia de género que soliciten el traslado de localidad cubriendo los gastos de mudanza o de alquiler del primer mes, siempre y cuando la trabajadora acredite su situación de víctima de violencia de género mediante sentencia judicial y documentación acreditativa de cambio de domicilio. Esta ayuda, se producirá si los organismos oficiales indicasen la necesidad de cambio de residencia de la víctima para proteger su salud. (700€ brutos por persona para gastos de mudanza o alquiler del primer mes, con la acreditación necesaria.)
Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género serán retribuida y no computarán como absentismo laboral, siempre y cuando la trabajadora acredite su situación de víctima de violencia de género mediante sentencia, denuncia o haber sido atendida en un centro sanitario por este motivo. (Art21,4)
La empresa gestionará ayuda psicológica a las víctimas de violencia de género favoreciendo el contacto con gabinetes y asociaciones específicas.
Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc., para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género
Realizar una campaña de concienciación y denuncia de la violencia machista los días 25 de noviembre.

3.2.PLAN DE ACCIÓN

A continuación, se refleja el plan de acción contemplando cada una de las áreas del Plan de Igualdad, así como las medidas de cada una de ellas. Hay que destacar, que cada una de ellas está centrada en los objetivos propuestos, así como en indicadores, implantación y el seguimiento que se desarrollará.

En las medidas previstas a realizar como resultado del estudio diagnóstico realizado con carácter previo dentro de la negociación e implantación del Plan de Igualdad, se van a utilizar aquellos medios materiales y humanos necesarios para su implantación, que se reflejan de manera individualizada en cada medida.

No obstante, ante la dificultad de establecer de manera exacta el coste tanto interno como externo de las medidas, en tanto en cuanto depende de factores ajenos a la compañía (en caso del coste externo) o de diferentes variables que a día de hoy son desconocidas (en caso del coste interno o medios humanos, tales como cargas de trabajo, número de plantilla en un futuro...), se realiza una estimación aproximada de los recursos materiales y humanos necesarios para la implementación de las medidas.

	ÁREA	MEDIDAS PROPUESTAS	Objetivo	Indicador	Implantación	Seguimiento
1	Medidas de Acción Positiva	Nombramiento de la persona responsable de igualdad en la empresa. Dicha persona formará parte de la CS y estará formada específicamente en la materia (agente de igualdad o similar), coordinará el Plan de Igualdad, participará en su implementación, todo ello conjuntamente con el resto de miembros de la CS.	Eliminar sesgos de género contando con la visión de igualdad en toda la organización.	Nombrar a un agente de igualdad	Desde la implantación	2025 - 2026 - 2027 - 2028

2	Medidas de Acción Positiva	El reglamento de funcionamiento de la CS se revisará para ajustarse a la realidad y necesidades de la CS, con la determinación de 1 reuniones cada trimestre el primer año de vigencia del Plan y 2 reuniones mínimas anuales a partir de segundo año de vigencia. Una auditoría retributiva al primer semestre de vigencia del Plan, y estableciendo criterios tanto para las reuniones ordinarias como para las extraordinarias. Todo ello en el seno de la CS en el momento de su constitución.	Eliminar sesgos de género contando con la visión de igualdad en toda la organización.	Reglamento Hecho	Desde la implantación	2026 - 2028
3	Selección y Contratación	Cada vez que se detecte o se apruebe alguna normativa que mejore lo establecido se reunirá la CS para actualizar las medidas afectadas. En la primera reunión de la CS se establecerá una revisión exhaustiva del contenido de medidas para hacer las correspondientes adaptaciones a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación y normativa legal, levantando acta con todo ello.	Ofrecer puestos de trabajo para ambos sexos, facilitar el acceso a entrevista a hombres y mujeres y que, a la hora de seleccionar, siempre en igualdad de condiciones, intentar dar prioridad de contratación al sexo menos representado, favoreciendo materiales que incluyan a ambos géneros.	Agente de igualdad se encargará	Desde la implantación	2025 - 2026 - 2027 - 2028
4	Selección y Contratación	Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en el reclutamiento y la selección y contratación del personal, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos. (Procedimiento estandarizado, guiones de entrevistas etc..).	Ofrecer puestos de trabajo para ambos sexos, facilitar el acceso a entrevista a hombres y mujeres y que, a la hora de seleccionar, siempre en igualdad de condiciones, intentar dar prioridad de contratación al sexo menos representado, favoreciendo materiales que incluyan a ambos géneros.	Procedimeinto revisados paulatinamente.	Desde la implantación	2024 - 2025 - 2026 - 2027 - 2028

5	Selección y Contratación	Realizar una denominación neutra en la definición y descripción de los puestos de trabajo, ofertas de empleo etc. revisando y corrigiendo aquellas que tienen una denominación haciendo referencia a un sexo determinado.	Ofrecer puestos de trabajo para ambos sexos, facilitar el acceso a entrevista a hombres y mujeres y que, a la hora de seleccionar, siempre en igualdad de condiciones, intentar dar prioridad de contratación al sexo menos representado, favoreciendo materiales que incluyan a ambos géneros.	Formulario hecho	2024	2026 - 2028
6	Selección y Contratación	Realizar la descripción de los puestos tanto en Servicios centrales como otros centros de trabajo, etc. (estudios solicitados en relación con las funciones, responsabilidad, personas a cargo etc.).	Ofrecer puestos de trabajo para ambos sexos, facilitar el acceso a entrevista a hombres y mujeres y que, a la hora de seleccionar, siempre en igualdad de condiciones, intentar dar prioridad de contratación al sexo menos representado, favoreciendo materiales que incluyan a ambos géneros.	Formulario hecho	2024	2026 - 2028
7	Selección y Contratación	Establecer en los procesos de selección y promoción la medida de acción positiva, de que a equivalentes condiciones de idoneidad y competencias, accederán las mujeres en los puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas.	Ofrecer puestos de trabajo para ambos sexos, facilitar el acceso a entrevista a hombres y mujeres y que, a la hora de seleccionar, siempre en igualdad de condiciones, intentar dar prioridad de contratación al sexo menos representado, favoreciendo materiales que incluyan a ambos géneros.	Proceso hecho	2024	2026 - 2028

8	Selección y Contratación	En caso de que fuese necesario, ampliar las fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener candidaturas del sexo menos representado en el puesto a cubrir y avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en los diferentes puestos, grupos y niveles profesionales (servicios regionales de empleo, centros de formación profesional etc.).	Ofrecer puestos de trabajo para ambos sexos, facilitar el acceso a entrevista a hombres y mujeres y que, a la hora de seleccionar, siempre en igualdad de condiciones, intentar dar prioridad de contratación al sexo menos representado, favoreciendo materiales que incluyan a ambos géneros.	Revisión realizada para crear proceso	2024	2026 - 2028
9	Selección y Contratación	Poner a disposición de la plantilla un modelo de documento en el que puedan informar a la empresa si tienen interés en formarse para otras categorías o puestos o ampliar su jornada.	Ofrecer puestos de trabajo para ambos sexos, facilitar el acceso a entrevista a hombres y mujeres y que, a la hora de seleccionar, siempre en igualdad de condiciones, intentar dar prioridad de contratación al sexo menos representado, favoreciendo materiales que incluyan a ambos géneros.	Formulario de detección de necesidades Remitir formulario a plantilla	Ultimo trimestre de 2024	2026 - 2028
10	Selección y Contratación	Mantener el lenguaje no sexista en las ofertas de empleo. En las ofertas de empleo se eliminará cualquier término, expresión o imagen que contenga estereotipos de género.	Ofrecer puestos de trabajo para ambos sexos, facilitar el acceso a entrevista a hombres y mujeres y que, a la hora de seleccionar, siempre en igualdad de condiciones, intentar dar prioridad de contratación al sexo menos representado, favoreciendo materiales que incluyan a ambos géneros.	Crear plantilla de oferta de empleo	2024	2026 - 2028

11	Selección y Contratación	Publicación de las vacantes que se puedan producir como mejora de categoría o grupo profesional o jornada dando prioridad a la cobertura de ésta por personal de la plantilla frente a la contratación externa y dentro de esta prioridad, la cobertura por la plantilla de mujeres, en aquellos puestos que se encuentren infrarrepresentadas.	Ofrecer puestos de trabajo para ambos sexos, facilitar el acceso a entrevista a hombres y mujeres y que, a la hora de seleccionar, siempre en igualdad de condiciones, intentar dar prioridad de contratación al sexo menos representado, favoreciendo materiales que incluyan a ambos géneros.	Crear protocolo de promoción/selección	2024	2026 - 2028
12	Selección y Contratación	Publicitar las ofertas de empleo a nivel provincial, sea cual sea el segmento para el que se necesite cubrir. Informar a la plantilla de los centros de trabajo a nivel provincial de las necesidades que surjan que supongan una mejora o aumento de jornada para aquellas personas que pudiesen estar interesadas	Ofrecer puestos de trabajo para ambos sexos, facilitar el acceso a entrevista a hombres y mujeres y que, a la hora de seleccionar, siempre en igualdad de condiciones, intentar dar prioridad de contratación al sexo menos representado, favoreciendo materiales que incluyan a ambos géneros.	Crear protocolo de promoción/selección	2024	2026 - 2028
13	Selección y Contratación	Para la cobertura de las vacantes, se priorizará a las candidaturas internas, tanto a través de traslados de centros como promociones.	Ofrecer puestos de trabajo para ambos sexos, facilitar el acceso a entrevista a hombres y mujeres y que, a la hora de seleccionar, siempre en igualdad de condiciones, intentar dar prioridad de contratación al sexo menos representado, favoreciendo materiales que incluyan a ambos géneros.	Crear protocolo de promoción/selección	2024	2026 - 2028

14	Selección y Contratación	Recoger datos de la plantilla por tipo de contrato y género que serán trasladados a la CS para el seguimiento de la evolución de las contrataciones.	Ofrecer puestos de trabajo para ambos sexos, facilitar el acceso a entrevista a hombres y mujeres y que, a la hora de seleccionar, siempre en igualdad de condiciones, intentar dar prioridad de contratación al sexo menos representado, favoreciendo materiales que incluyan a ambos géneros.	Crear herramienta	Último trimestre de 2024	2026 - 2028
15	Selección	Velar por el cumplimiento de objetivos acordados en materia de % de mujeres entrevistadas y % de mujeres incorporadas.	Ofrecer puestos de trabajo para ambos sexos, facilitar el acceso a entrevista a hombres y mujeres y que, a la hora de seleccionar, siempre en igualdad de condiciones, intentar dar prioridad de contratación al sexo menos representado, favoreciendo materiales que incluyan a ambos géneros.	Crear herramienta	Último trimestre de 2024	2025 - 2026 - 2027 - 2028
16	Formación	Formación en igualdad con contenidos específicos según el área de influencia para las personas que participan de la selección de personal, promoción, gestión de equipos y mandos intermedios, formación y comunicación.	Potenciar la formación interna y haciéndola extensivo a toda la plantilla, independientemente de su sexo. Garantizar la igualdad dentro de todos los procesos formativos de la empresa y favorecer el desarrollo de todas las personas de la plantilla sin tener el tipo de relación contractual que se tenga.	Formación realizada	2024	2026 - 2028

17	Formación	Formar en igualdad a las personas de la Comisión de seguimiento	Potenciar la formación interna y haciéndola extensivo a toda la plantilla, independientemente de su sexo. Garantizar la igualdad dentro de todos los procesos formativos de la empresa y favorecer el desarrollo de todas las personas de la plantilla sin tener el tipo de relación contractual que se tenga.	Formación realizada	2024	2026 - 2028
18	Formación	Asegurar que todas las personas que están sujetas a medidas de conciliación o bajas médicas reciben la formación obligatoria y aquellas formaciones a las que voluntariamente puedan optar. Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se hayan visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, especialmente cuando esté próxima su reciente incorporación.	Potenciar la formación interna y haciéndola extensivo a toda la plantilla, independientemente de su sexo. Garantizar la igualdad dentro de todos los procesos formativos de la empresa y favorecer el desarrollo de todas las personas de la plantilla sin tener el tipo de relación contractual que se tenga.	Proceso formativo realizado	2025	2026 - 2028

19	Formación	En el Plan de formación del 2024 y posteriores se llevarán a cabo acciones formativas dentro del marco de la Igualdad.	Potenciar la formación interna y haciéndola extensivo a toda la plantilla, independientemente de su sexo. Garantizar la igualdad dentro de todos los procesos formativos de la empresa y favorecer el desarrollo de todas las personas de la plantilla sin tener el tipo de relación contractual que se tenga.	Detección de necesidades formativas realizado	2024	2026 - 2028
20	Formación	En la formación obligatoria de PRL se incluirá un apartado específico sobre sensibilización en Igualdad y especialmente sobre el acoso sexual y/o por razón de sexo.	Potenciar la formación interna y haciéndola extensivo a toda la plantilla, independientemente de su sexo. Garantizar la igualdad dentro de todos los procesos formativos de la empresa y favorecer el desarrollo de todas las personas de la plantilla sin tener el tipo de relación contractual que se tenga.	Formación realizada	2025	2026 - 2028
21	Formación	Elaboración de herramientas o estudios de detección de necesidades formativas de la plantilla en relación a la mejora de su desempeño de su actual puesto de trabajo.	Potenciar la formación interna y haciéndola extensivo a toda la plantilla, independientemente de su sexo. Garantizar la igualdad dentro de todos los procesos formativos de la empresa y favorecer el desarrollo de todas las personas de la plantilla sin tener el tipo de relación contractual que se tenga.	Crear herramienta	2025	2026 - 2028

22	Promoción	Revisar el procedimiento utilizado por la empresa para todos los puestos, estableciendo que se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes para toda la plantilla y basados en conocimientos y competencias requeridos para el puesto, incorporando un mecanismo de revisión por parte de las personas participantes que no resulten promocionadas.	Potenciar las promociones en igualdad de condiciones del sexo menos representado. Eliminar desequilibrios que pueda haber. Asegurar procesos de promoción en igualdad de oportunidades.	Proceso de promoción realizado	2025	2026 - 2028
23	Promoción	Informar con puntualidad a toda la plantilla de las vacantes para la promoción, los requisitos para el puesto, por los medios de comunicación habituales de la empresa.	Potenciar las promociones en igualdad de condiciones del sexo menos representado. Eliminar desequilibrios que pueda haber. Asegurar procesos de promoción en igualdad de oportunidades.	Proceso promoción realizado	2024	2026 - 2028
24	Promoción	Priorizar la cobertura de las vacantes para los puestos de responsabilidad y dirección con promoción interna, sólo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.	Potenciar las promociones en igualdad de condiciones del sexo menos representado. Eliminar desequilibrios que pueda haber. Asegurar procesos de promoción en igualdad de oportunidades.	Proceso promoción realizado	2024	2026 - 2028
25	Promoción	Revisar desde la perspectiva de género el sistema de “evaluación de competencias” para garantizar su objetividad y transparencia y determinar si existen elementos que puedan causar en la valoración desigualdades o discriminaciones (lenguaje, criterios de valoración etc.)	Potenciar las promociones en igualdad de condiciones del sexo menos representado. Eliminar desequilibrios que pueda haber. Asegurar procesos de promoción en igualdad de oportunidades.	Crear evaluación competencias	2024 / 2025	2026 - 2028

26	Promoción	Garantizar un porcentaje de presencia de mujeres al menos de 60% en los programas existentes en la empresa para captación de talento o similar.	Potenciar las promociones en igualdad de condiciones del sexo menos representado. Eliminar desequilibrios que pueda haber. Asegurar procesos de promoción en igualdad de oportunidades.	Proceso promoción realizado (donde pondrá ese matiz)	2024	2026 - 2028
27	Promoción	Realizar seguimiento anual específico de las promociones de personas con reducciones de jornada o excedencias por cuidado de familiares u otras medidas de conciliación, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se hayan visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, especialmente cuando esté próxima su reciente incorporación, para evitar que este tipo de permisos o excedencias sean un condicionante que perjudiquen la promoción.	Potenciar las promociones en igualdad de condiciones del sexo menos representado. Eliminar desequilibrios que pueda haber. Asegurar procesos de promoción en igualdad de oportunidades.	Proceso promoción realizado	2024	2026 - 2028
28	Condiciones de Trabajo y retribuciones	Disponer de un catálogo de puestos y su equivalencia en categoría profesional del Convenio Colectivo disponible para toda la plantilla, donde se indiquen los requisitos para cubrir estos puestos en materia de formación, experiencia etc.	Garantizar la no discriminación en todas las áreas de la empresa. Asegurar condiciones salariales igualitarias para hombres y mujeres en el mismo nivel.	Crear evaluación competencias y DPT	2025	2026 - 2028
29	Condiciones de Trabajo y retribuciones	En caso de resultar una vacante para los puestos de responsabilidad donde existe menor representación de mujeres, respecto al índice de distribución en la empresa, se dará prioridad para su contratación.	Garantizar la no discriminación en todas las áreas de la empresa. Asegurar condiciones salariales igualitarias para hombres y mujeres en el mismo nivel.	Proceso promoción realizado y ejecutando esta medida	2026	2028

30	Condiciones de Trabajo y retribuciones	Registro con los valores medios y mediana de los salarios por cada uno de los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregada por sexo y distribuido por grupos profesionales, puestos de trabajo iguales o de igual valor (RDL 6/2019), se desagregarán los complementos salariales y extrasalariales y se elaborará una auditoría retributiva que se revisará dentro de la CS con la nueva herramienta de gestión.	Garantizar la no discriminación en todas las áreas de la empresa. Asegurar condiciones salariales igualitarias para hombres y mujeres en el mismo nivel.	Auditoría realizada en mitad del proceso	2026	2028
31	Condiciones de Trabajo y retribuciones	Informar con transparencia a la plantilla sobre los criterios de los complementos salariales variables, colectivos a quiénes se destinan y criterios	Garantizar la no discriminación en todas las áreas de la empresa. Asegurar condiciones salariales igualitarias para hombres y mujeres en el mismo nivel.	Reunión CS	2026	2028
32	Condiciones de Trabajo y retribuciones	Realizar un análisis de brechas salariales a través de los registros retributivos anuales, si se detectasen brechas salariales iguales o superiores al 25%, se realizará un análisis de las mismas. Dicho análisis se presentará a la CS para intentar desarrollar un plan de acción con posibles criterios de mejora para su corrección.	Garantizar la no discriminación en todas las áreas de la empresa. Asegurar condiciones salariales igualitarias para hombres y mujeres en el mismo nivel.	Auditoría realizada en mitad del proceso	2026	2028
33	Condiciones de Trabajo y retribuciones	Informar a la plantilla sobre las soluciones de beneficios fiscales para la plantilla de la empresa que ayuden a conciliar vida profesional y personal	Garantizar la no discriminación en todas las áreas de la empresa. Asegurar condiciones salariales igualitarias para hombres y mujeres en el mismo nivel.	Comunicaciones anuales	Desde la implantación	2025 - 2026 - 2027 - 2028

34	Condiciones de Trabajo y retribuciones	Se garantizará la no discriminación en casos de maternidad/paternidad o riesgo por embarazo en relación al salario	Garantizar la no discriminación en todas las áreas de la empresa. Asegurar condiciones salariales igualitarias para hombres y mujeres en el mismo nivel.	Comunicación de beneficios	Desde la implantación	2025 - 2026 - 2027 - 2028
35	Clasificación Profesional	Garantizar que el procedimiento para determinar la categoría se sigue implementando	Garantizar la no discriminación por razón de sexo al establecer las categorías de nuevas incorporaciones o cuando corresponda actualización de las mismas.	Procedimiento de categoría profesional	Desde la implantación	2025 - 2026 - 2027 - 2028
36	Ejercicio Corresponsable	Se creará 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.	Sensibilizar e incentivar el ejercicio corresponsable a la vida personal y familiar de la plantilla, para favorecer un equilibrio adecuado entre las necesidades personales, familiares y profesionales. Garantizar la no discriminación por razón de sexo en cuanto al reparto de la jornada de trabajo según necesidades.	Herramienta realizada	2025	2026 - 2028
37	Ejercicio Corresponsable	Difundir a toda la plantilla las medidas de conciliación establecidas en el Plan de Igualdad y normativa de aplicación a través de medios de comunicación de la empresa. Para las personas de nueva incorporación se incluirá también esta información en el manual de acogida	Sensibilizar e incentivar el ejercicio corresponsable a la vida personal y familiar de la plantilla, para favorecer un equilibrio adecuado entre las necesidades personales, familiares y profesionales. Garantizar la no discriminación por razón de sexo en cuanto al reparto de la jornada de trabajo según necesidades.	Comunicación de beneficios	Desde la implantación	2025 - 2026 - 2027 - 2028

38	Ejercicio Corresponsable	Las reuniones de trabajo se realizarán dentro de la jornada laboral adaptando los horarios de estas a las personas que tengan que asistir y garantizando que las personas que estén utilizando medidas de conciliación puedan asistir a las mismas.	Sensibilizar e incentivar el ejercicio corresponsable a la vida personal y familiar de la plantilla, para favorecer un equilibrio adecuado entre las necesidades personales, familiares y profesionales. Garantizar la no discriminación por razón de sexo en cuanto al reparto de la jornada de trabajo según necesidades.	Comunicación hecha	Último trimestre 2024	2026 - 2028
39	Ejercicio Corresponsable	Permiso retribuido para las gestiones de carácter administrativo previas a las adopciones internacionales que se lleven a cabo dentro del país y en el mismo día.	Sensibilizar e incentivar el ejercicio corresponsable a la vida personal y familiar de la plantilla, para favorecer un equilibrio adecuado entre las necesidades personales, familiares y profesionales. Garantizar la no discriminación por razón de sexo en cuanto al reparto de la jornada de trabajo según necesidades.	Comunicación de beneficios	Desde la implantación	2025 - 2026 - 2027 - 2028
40	Ejercicio Corresponsable	Excedencia de hasta 4 meses, con derecho a reserva del puesto de trabajo y condiciones, e incorporación inmediata para personas en trámites de adopción internacional, siempre y cuando exista un preaviso de al menos un mes de antelación.	Sensibilizar e incentivar el ejercicio corresponsable a la vida personal y familiar de la plantilla, para favorecer un equilibrio adecuado entre las necesidades personales, familiares y profesionales. Garantizar la no discriminación por razón de sexo en cuanto al reparto de la jornada de trabajo según necesidades.	Comunicación de beneficios	Desde la implantación	2025 - 2026 - 2027 - 2028

41	Ejercicio Corresponsable	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).	Sensibilizar e incentivar el ejercicio corresponsable a la vida personal y familiar de la plantilla, para favorecer un equilibrio adecuado entre las necesidades personales, familiares y profesionales. Garantizar la no discriminación por razón de sexo en cuanto al reparto de la jornada de trabajo según necesidades.	Comunicación de beneficios	Desde la implantación	2025 - 2026 - 2027 - 2028
42	Ejercicio Corresponsable	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.	Sensibilizar e incentivar el ejercicio corresponsable a la vida personal y familiar de la plantilla, para favorecer un equilibrio adecuado entre las necesidades personales, familiares y profesionales. Garantizar la no discriminación por razón de sexo en cuanto al reparto de la jornada de trabajo según necesidades.	Comunicación de beneficios	Desde la implantación	2025 - 2026 - 2027 - 2028

43	Ejercicio Corresponsable	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).	Sensibilizar e incentivar el ejercicio corresponsable a la vida personal y familiar de la plantilla, para favorecer un equilibrio adecuado entre las necesidades personales, familiares y profesionales. Garantizar la no discriminación por razón de sexo en cuanto al reparto de la jornada de trabajo según necesidades.	Comunicación de beneficios	Desde la implantación	2025 - 2026 - 2027 - 2028
44	Ejercicio Corresponsable	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.	Sensibilizar e incentivar el ejercicio corresponsable a la vida personal y familiar de la plantilla, para favorecer un equilibrio adecuado entre las necesidades personales, familiares y profesionales. Garantizar la no discriminación por razón de sexo en cuanto al reparto de la jornada de trabajo según necesidades.	Comunicación de beneficios	Desde la implantación	2025 - 2026 - 2027 - 2028

45	Ejercicio Corresponsable	Concretar un “Proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada” donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación. Esta medida tiene por objetivo garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales.	Sensibilizar e incentivar el ejercicio corresponsable a la vida personal y familiar de la plantilla, para favorecer un equilibrio adecuado entre las necesidades personales, familiares y profesionales. Garantizar la no discriminación por razón de sexo en cuanto al reparto de la jornada de trabajo según necesidades.	Comunicación de beneficios	Desde la implantación	2025 - 2026 - 2027 - 2028
46	Comunicación	Mantener la revisión y corrección del lenguaje e imágenes, tanto en comunicaciones internas como externas para que no contengan términos o imágenes sexistas o estereotipadas.	Implementar la comunicación inclusiva en todos los niveles de la empresa. Utilizar un lenguaje no sexista y fomentar la visibilización de las mujeres. Elaboración de materiales con perspectiva de género.	Revisión comunicación	2025 y 2026	2028
47	Comunicación	Dar difusión al documento del Plan de Igualdad de Hiberus a fin de que sea conocido por toda la plantilla, así como de la realización de comunicaciones periódicas sobre el estado de las acciones recogidas en el mismo. Además, se incluirá en el manual de acogida (en boarding u otro) de las nuevas personas trabajadoras, la información del plan de igualdad en vigor.	Implementar la comunicación inclusiva en todos los niveles de la empresa. Utilizar un lenguaje no sexista y fomentar la visibilización de las mujeres. Elaboración de materiales con perspectiva de género.	Plan comunicado	Desde la implantación	2026 - 2028

48	Comunicación	Elaborar un manual que podrá ser utilizado por las diferentes áreas de la empresa sobre la comunicación inclusiva (no utilización del género masculino como neutro, imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres etc.)	Implementar la comunicación inclusiva en todos los niveles de la empresa. Utilizar un lenguaje no sexista y fomentar la visibilización de las mujeres. Elaboración de materiales con perspectiva de género.	Manual de comunicación inclusiva	2025	2026 - 2028
49	Comunicación	Publicación permanente en intranet o similar del Plan de Igualdad, Protocolos de acoso, procedimiento para activar las medidas para las víctimas de violencia machista (si se crease dicho protocolo para las víctimas de violencia de género).	Implementar la comunicación inclusiva en todos los niveles de la empresa. Utilizar un lenguaje no sexista y fomentar la visibilización de las mujeres. Elaboración de materiales con perspectiva de género.	Protocolos comunicados	Desde la implantación	2026 - 2028
50	Comunicación	Realizar una campaña de información a toda la plantilla sobre el compromiso de la empresa para promover la participación de las mujeres en la organización.	Implementar la comunicación inclusiva en todos los niveles de la empresa. Utilizar un lenguaje no sexista y fomentar la visibilización de las mujeres. Elaboración de materiales con perspectiva de género.	Comunicación realizada	2026	2028
51	Comunicación	Realizar campañas para dar relevancia a las fechas del 25N y 8M.	Implementar la comunicación inclusiva en todos los niveles de la empresa. Utilizar un lenguaje no sexista y fomentar la visibilización de las mujeres. Elaboración de materiales con perspectiva de género.	Campañas realizadas	2025	2026 - 2028

52	Prevención del Acoso Sexual	Realizar un plan de comunicación para difundir el protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Las nuevas incorporaciones a la organización serán informadas mediante un comunicado del protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.	Sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo para conseguir que la plantilla asuma el compromiso con la prevención y eliminación de este tipo de conductas.	Comunicación realizada	2026	2028
53	Prevención del Acoso Sexual	Formar a la CS y las personas que participan en la Comisión Instructora e investigación de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo. Formación a toda la plantilla en prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y difusión del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.	Sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo para conseguir que la plantilla asuma el compromiso con la prevención y eliminación de este tipo de conductas.	Formación hecha	2025	2026 - 2028
54	Prevención del Acoso Sexual	Anualmente se presentará un informe a la CS indicando los procesos iniciados por acoso y su resolución, así como el número de denuncias recibidas, por cada uno de los canales establecidos para ello, número de veces que se ha constituido la Comisión Instructora, denuncias archivadas, solución determinada,	Sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo para conseguir que la plantilla asuma el compromiso con la prevención y eliminación de este tipo de conductas.	Seguimiento anual	Desde la implantación	2025 - 2026 - 2027 - 2028
55	Salud laboral	Difundir a toda la plantilla el protocolo existente en la compañía para la prevención de riesgos asociados al embarazo y la lactancia.	Sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo para conseguir que la plantilla asuma el compromiso con la prevención y eliminación de este tipo de conductas.	Campañas realizadas	2025	2026 - 2028

56	Salud laboral	Se realizará un informe desde el departamento de PRL para toda la plantilla detallando los posibles riesgos genéricos para cada puesto de trabajo y las recomendaciones a seguir. La difusión se realizará a través de correo electrónico, tabloneros de anuncios, etc. para toda la plantilla. Se establecerá en el manual de PRL un apartado específico que contendrá esta información.	Asegurar una aplicación total de la vigilancia de la salud con especial consideración de riesgos específicos que favorezcan la visión de género.	Reformular manual PRL	2025	2026 - 2028
57	Salud laboral	Realizar una evaluación de riesgos psicosociales desagregada por sexos.	Asegurar una aplicación total de la vigilancia de la salud con especial consideración de riesgos específicos que favorezcan la visión de género.	Evaluación realizada	2025	2026 - 2028
58	Salud laboral	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente y de las mejoras incluidas en el Plan de igualdad.	Asegurar una aplicación total de la vigilancia de la salud con especial consideración de riesgos específicos que favorezcan la visión de género.	Comunicación de beneficios	Desde la implantación	2025 - 2026 - 2027 - 2028
59	Violencia de Género	La empresa informará anualmente a la CS de la siniestralidad y enfermedades profesionales por género y análisis de resultados.	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de violencia de género. Acompañar a las personas que han sufrido violencia de género para que se sientan seguras y protegidas.	Seguimiento anual	Desde la implantación	2025 - 2026 - 2027 - 2028

60	Violencia de Género	Realizar un protocolo específico en violencia machista donde se recojan los derechos laborales y de seg. social, así como el establecimiento de un procedimiento de comunicación entre la empresa y la trabajadora que sufra violencia de género. Dicho protocolo contendrá tanto las medidas de acción positiva acordadas para su protección como el procedimiento a seguir para estas situaciones	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de violencia de género. Acompañar a las personas que han sufrido violencia de género para que se sientan seguras y protegidas.	Protocolo violencia	2024	2026 - 2028
61	Violencia de Género	Garantizar el 100% del salario de la mujer víctima de violencia de género que por motivos derivados de la situación física o psicológica deba permanecer en I.T.	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de violencia de género. Acompañar a las personas que han sufrido violencia de género para que se sientan seguras y protegidas.	Protocolo violencia	Desde la implantación	2026 - 2028
62	Violencia de Género	Informar a la comisión de seguimiento de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas, garantizando siempre el anonimato de la trabajadora.	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de violencia de género. Acompañar a las personas que han sufrido violencia de género para que se sientan seguras y protegidas.	Seguimiento y recogida de datos	2024	2026 - 2028

63	Violencia de Género	Posibilitar a víctimas de violencia de género la elección de turnos, la adaptación de la jornada o la flexibilidad horaria, debido a su situación más vulnerable y mientras dure su proceso inicial (art.21 L.O.1/2004). Que la acreditación de la situación de víctima de violencia de género en la empresa se pueda dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima, etc.) o el informe de los servicios de acogida entre otros.	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de violencia de género. Acompañar a las personas que han sufrido violencia de género para que se sientan seguras y protegidas.	Protocolo violencia	Desde la implantación	2026 - 2028
64	Violencia de Género	En aquellos casos en que se solicite traslado de centro para proteger a la víctima de violencia de género, la duración del traslado de centro de trabajo se amplía hasta los 9 meses con reserva del puesto de trabajo. La trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto de manera automática o la continuidad en el nuevo.	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de violencia de género. Acompañar a las personas que han sufrido violencia de género para que se sientan seguras y protegidas.	Protocolo violencia	Desde la implantación	2026 - 2028

65	Violencia de Género	Ayudar económicamente a las mujeres víctimas de violencia de género que soliciten el traslado de localidad cubriendo los gastos de mudanza o de alquiler del primer mes, siempre y cuando la trabajadora acredite su situación de víctima de violencia de género mediante sentencia judicial y documentación acreditativa de cambio de domicilio. Esta ayuda, se producirá si los organismos oficiales indicasen la necesidad de cambio de residencia de la víctima para proteger su salud. (700€ brutos por persona para gastos de mudanza o alquiler del primer mes, con la acreditación necesaria.)	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de violencia de género. Acompañar a las personas que han sufrido violencia de género para que se sientan seguras y protegidas.	Protocolo violencia	Desde la implantación	2026 - 2028
66	Violencia de Género	Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, serán retribuida y no computarán como absentismo laboral, siempre y cuando la trabajadora acredite su situación de víctima de violencia de género mediante sentencia, denuncia o haber sido atendida en un centro sanitario por este motivo. (Art21,4)	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de violencia de género. Acompañar a las personas que han sufrido violencia de género para que se sientan seguras y protegidas.	Protocolo violencia	Desde la implantación	2026 - 2028
67	Violencia de Género	La empresa gestionará ayuda psicológica a las víctimas de violencia de género favoreciendo el contacto con gabinetes y asociaciones específicas.	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de violencia de género. Acompañar a las personas que han sufrido violencia de género para que se sientan seguras y protegidas.	Protocolo violencia	Desde la implantación	2026 - 2028

68	Violencia de Género	Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc., para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de violencia de género. Acompañar a las personas que han sufrido violencia de género para que se sientan seguras y protegidas.	Comunicación con asociaciones,	Desde la implantación	2026 - 2028
69	Violencia de Género	Realizar una campaña de concienciación y denuncia de la violencia machista los días 25 de noviembre.	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de violencia de género. Acompañar a las personas que han sufrido violencia de género para que se sientan seguras y protegidas.	Campaña realizada	Desde la implantación	2026 - 2028



4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La empresa cuenta con un sistema de seguimiento y evaluación que permite cuantificar y medir la repercusión del Plan de Igualdad en todos los ámbitos de la organización. Dicho seguimiento y evaluación tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad.
-

Para poder realizar el seguimiento contaremos con dos herramientas una, la ficha de seguimiento propuesta por el ministerio de Igualdad y otra, nuestra herramienta de gestión de medidas en la cual iremos aportando los resultados del seguimiento individual.

Con la siguiente ficha podremos realizar el seguimiento individual de cada una de las medidas viendo la realidad de la implantación:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida			
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
Nivel de ejecución	Pendiente ☐	En ejecución ☐	Finalizada ☐

Indicadores de proceso Adecuación de los recursos	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Descoordinación con otros departamentos		
	Desconocimiento del desarrollo		
	Otros motivos (especificar)		
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

La evaluación se realizará con el análisis de la información obtenida a través de diferentes reuniones de seguimiento de la Comisión de Seguimiento de Igualdad en donde analizarán el estado de las medidas a implantar, tal como se ha apreciado en la tabla de medidas en donde se refleja el periodo de seguimiento de cada una de las medidas, además de las posibles actividades o iniciativas que vayan incorporándose y las evaluaciones de las diferentes medidas (como puede ser la evaluación de la formación). Este proceso se realizará de forma anual para poder controlar cada una de las medidas.

Así mismo, para poder llevar a cabo esta labor la comisión de igualdad ha decidido continuar con las funciones y ser, esta misma comisión, la que desarrolle el seguimiento

y evaluación del plan de igualdad, y así se ha reflejado en el acta de “Constitución de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad”. No obstante, se tendrá en cuenta cualquier aportación que las personas de la empresa quisieran hacer a través de correo electrónico.

Esta comisión de igualdad la compondrán las siguientes personas:

- Por parte de la representación de la empresa:
 - o Javier Virto Perez
 - o Marta Estudillo
- Por parte de la representatividad de las personas trabajadoras:
 - o Desde CCOO se ha designado a D. Juan Fernandez
 - o Desde UGT se ha designado a D^a Concepción Martínez Herce



5. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Híberus procederá a la modificación del plan de igualdad en el supuesto de producirse las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación estipulado en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad y en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
- No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento

Por ello la Comisión de Seguimiento y Evaluación, se reunirá de forma extraordinaria, para analizar la conveniencia o no de realizar dicha modificación, los acuerdos se aprobarán por mayoría de los miembros y se levantará acta respectiva, que se conservará como documentación del Plan de Igualdad.

En el caso de producirse la modificación se comunicará a toda la plantilla.

Si la Comisión considera que se trata de una modificación de especial importancia, además de la publicación a la plantilla, se procederá al registro de esta en el Órgano correspondiente.

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

En Zaragoza, a 01 de febrero de 2024

