Comunicado TIC

5 de marzo de 2024

Firmado el primer Plan de Igualdad de Grupo en Minsait
Un paso de gigante hacia la Igualdad real en Indra

El pasado jueves, 29 de febrero, se ha procedido a la firma del **primer Plan de Igualdad de Grupo en Minsait**, area de Tecnologías de la Información del Grupo Indra, tras 19 reuniones de la mesa negociadora. El acuerdo es de **aplicación desde el 1 de marzo** y tiene una vigencia de 4 años(hasta el 29 de febrero de 2028).

En este Plan de Igualdad **hemos logrado integrar a 9 empresas del Grupo Indra**, con grandes diferencias en cuanto a perfil profesional y condiciones laborales entre ellas, tras años de negativas de la empresa a dicha adhesión, en cuanto Igualdad se refiere.

No solo hemos logrado una ampliación y mejora de derechos generalizada, con un **36% más de medidas** sobre la media de planes anteriores de empresa (más de 200 propuestas), sino que este acuerdo ha supuesto un **salto cualitativo** de enorme calado para las **empresas más vulnerables y precarizadas** del Grupo.

Se han logrado avances en todos los ámbitos, destacando las medidas de conciliación. Estas son algunas de las mejoras principales:

- **Complemento hasta el 100% del salario** desde el primer día de incapacidad temporal (hasta los 18 meses de duración) y de permiso por maternidad/paternidad.
- **Mejoras en** los diferentes **permisos retribuidos**, no solo ampliando los días de disfrute sino permitiendo a la persona trabajadora decidir cómo y cuándo hará uso de ellos.
- **Múltiples mejoras de cara a** que cualquier persona trabajadora en Indra no tenga dudas a la hora de decidirse a **tener descendencia**, biológica o por adopción: ampliación de permisos de maternidad/paternidad, lactancia, facilidad para acudir a citas y consultas, flexibilidad horaria y de teletrabajo… para ambos miembros de la unidad familiar, para permititr y **promover la corresponsabilidad en la crianza**.
- Mejora en los permisos para **acudir o acompañar al médico a los seres queridos**, con especial incapié en aquellos más vulnerables y/o con alguna diversidad funcional.
- Permisos para facilitar la formación, ayudas económicas por nacimiento de hijo/a para ayudar en casos de una diversidad funcional propia o a cargo…

En definitiva, hemos logrado acordar un bloque de medidas que nos permite disponer de **uno de los Planes de Igualdad más completos** hasta ahora en la empresa, algo que nos acerca cada vez más a uno de nuestros objetivos principales, **lograr la Igualdad Real y efectiva en todo el Grupo Indra**.