

PLAN DE IGUALDAD 2022-2023

**INDRA HOLDING
TECNOLOGÍAS DE LA
INFORMACIÓN, S.L.U.**

Toda la información contenida en el presente documento y sus anexos, tiene carácter confidencial, y sólo puede ser utilizada con el fin de ser evaluada por el destinatario (sea cliente, proveedor, colaborador, *partner*, etc.) de la misma y a los solos efectos de conducir los tratos comerciales, o de otra naturaleza, que motivan el envío del documento (en lo sucesivo, el “Propósito”).

La información aquí presentada es propiedad de la sociedad del grupo controlado por Indra que suscribe el presente documento (en lo sucesivo, “Indra”), y es constitutiva de secreto empresarial (también denominado en determinadas jurisdicciones, secreto comercial), y además, puede estar protegida por derechos de autor, derechos afines, patente, modelo de utilidad y/o diseño industrial por lo que queda terminantemente prohibida su divulgación y/o transmisión a terceros sin el permiso previo, expreso y por escrito de Indra.

Se limitará al máximo el acceso a la información confidencial por parte del personal del destinatario de la misma, o del personal de aquellos terceros a los que Indra haya autorizado a acceder a la información confidencial, limitándose únicamente a aquellas personas cuyo acceso resulte estrictamente necesario, y debiendo el destinatario de la información confidencial garantizar que informa a dichas personas del carácter confidencial y propietario de la información así como del Propósito, asegurando que dicho personal trata la información confidencial única y exclusivamente para el Propósito, y absteniéndose de toda divulgación. Una vez finalizado o concluido el Propósito, el cliente debe restituir a Indra toda la información confidencial sin conservar ninguna copia de la misma, no pudiendo utilizar de ninguna manera, ni para ningún fin la información confidencial y/o propietaria facilitada por Indra salvo que haya sido autorizado para ello previa y expresamente por escrito por Indra.

El destinatario de la información confidencial, después de finalizado el Propósito, no podrá utilizar de ninguna manera ni para ningún fin la información confidencial y/o propietaria facilitada por Indra.

Copyright © 2020 Indra. Todos los derechos reservados. España

Contenido

1	CONTEXTO Y COMPROMISO	4	
1.1	Sobre Indra Holding Tecnologías de la Información, S.L.U.	4	
1.2	Compromiso de Indra Holding Tecnologías de la Información, S.L.U. con la Igualdad		4
2	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES	4	
3	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	4	
3.1	Ámbito personal.....	4	
3.2	Ámbito territorial	5	
3.3	Ámbito temporal	5	
4	INFORME DEL DIAGNÓSTICO	5	
4.1	Proceso de selección y contratación	5	
4.2	Clasificación profesional.....	5	
4.3	Formación.....	6	
4.4	Promoción profesional.....	6	
4.5	Condiciones de trabajo	6	
4.6	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	6	
4.7	Infrarrepresentación femenina.....	7	
4.8	Retribuciones.....	7	
4.9	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	7	
4.10	Violencia de género	7	
5	AUDITORÍA SALARIAL	9	
5.1	Valoración de Puestos de Trabajo.	9	
5.2	Factores desencadenantes de la diferencia retributiva	9	
5.3	Conclusiones y resultados.....	9	
5.4	Vigencia y periodicidad.....	9	
6	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	10	
6.1	Objetivos generales	10	
6.2	Objetivos específicos.....	10	
7	MEDIDAS DE IGUALDAD, PRIORIDADES Y RECURSOS	12	
8	SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	34	
8.1	Sistema de seguimiento	34	
8.2	Plazos de revisión	34	
8.3	Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento	34	
9	EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	35	
10	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	35	

11 CLÁUSULA FINAL.....35

1 CONTEXTO Y COMPROMISO

1.1 Sobre Indra Holding Tecnologías de la Información, S.L.U.

Indra Holding Tecnologías de la Información, S.L.U. tiene por objeto la adquisición, tenencia, administración y gestión de participaciones sociales de fondos propios de sociedad o entidades, así como la participación en la dirección y gestión del conjunto de actividades empresariales de las sociedades participadas, directa o directamente, actuando en sus órganos de administración, de dirección y gestión, en su asesoramiento o asistencia técnica.

1.2 Compromiso de Indra Holding Tecnologías de la Información, S.L.U. con la Igualdad

La alta dirección de la Compañía manifiesta su firme compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres como principio básico y transversal de la organización.

El compromiso de la Compañía con la igualdad está recogido en el Código ético y de cumplimiento legal de la Compañía, así como en nuestra Política de diversidad y anteriores planes de igualdad.

No obstante, la consecución de la igualdad real y efectiva en todos los ámbitos sociales y, concretamente, en el ámbito empresarial, supone un proceso en constante evolución. Por ello, a través del presente plan de igualdad realizamos una nueva expresión de dicho compromiso a fin de perseguir la integración e impulso de del **principio de igualdad entre mujeres y hombres en Indra Holding Tecnologías de la Información, S.L.U.** en materias como el proceso de selección, contratación, formación, promoción profesional; clasificación profesional, retribución y auditorías retributivas; condiciones de trabajo; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, Infrarrepresentación femenina: además de otras medidas específicas relativas a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y Violencia de género.

2 DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

El presente **Plan de Igualdad** ha sido elaborado por la Comisión negociadora del **Plan**, constituida al efecto por las siguientes partes: la Dirección de Empresa y por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, representadas por:

- **Representación de la empresa Indra Holding Tecnologías de la Información, S.L.U.**
- **Representación de las personas trabajadoras integrada por los sindicatos más representativos y los más representativos del sector que contestaron a la convocatoria de la empresa y son CCOO (63,16%) y UGT (36,84%)**

Ambas partes cuentan con la legitimidad necesaria a tenor de art. 5 del RD 901/2020.

3 ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

3.1 Ámbito personal

El **Plan de Igualdad** se aplicará a todas las personas que integren la plantilla de Indra Holding Tecnologías de la Información, S.L.U., indistintamente de su relación o tipo de contrato, e incluyendo al personal cedido por empresas

de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios, de acuerdo con los artículos 10.2 del RD 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y 11.1 de la Ley 14/1994 de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

3.2 Ámbito territorial

El presente **Plan de Igualdad** regirá en todos los centros de trabajo de Indra Holding Tecnologías de la Información, S.L.U., que se encuentren ubicados en cualquier parte del territorio del Estado español.

3.3 Ámbito temporal

El presente **Plan de Igualdad** estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2023 a contar desde su publicación en el registro de Planes de Igualdad.

4 INFORME DEL DIAGNÓSTICO

Se ha desarrollado un proceso intenso de recogida de información y análisis, que ha sido plasmado en un informe diagnóstico que recoge los análisis realizados. A continuación, se recogen, de forma resumida, los principales datos de género y las principales conclusiones:

4.1 Proceso de selección y contratación

▪ Incorporaciones

El número de personas candidatas en la Empresa durante el 2020 fue de 10, de las cuales 3 fueron hombres y 7 mujeres, es decir, un 70% frente al 30% de hombres. Del total de mujeres entrevistadas en diferentes procesos de selección en 2020 el 42,10% se incorporó a la Empresa frente al 32,65% de los hombres.

Del total de personas incorporadas en 2020 el 75% fueron mujeres, lo que indica un aumento de contratación femenina con respecto al año anterior que fue del 71,43%.

▪ Ceses

El porcentaje de mujeres en la Empresa en el 2020 fue del 67,9%. Con relación a los ceses en el ejercicio 2020, el número de despidos de mujeres respecto al total de los despidos es del 78,6%, el porcentaje de mujeres con baja voluntaria han sido del 40% y del 50% las de fin de contrato.

En el ejercicio 2020 el número de mujeres en la plantilla ha disminuido un 12,9% respecto al 2019.

4.2 Clasificación profesional

La mayor parte de la plantilla se encuentra en los grupos de “Área 1 Grupo A Nivel I” siendo un poco más alto que la distribución de plantilla, 74,07%.

4.3 Formación

En el año 2020 el porcentaje de horas de formación recibida por mujeres (75%) casi tres puntos por encima del porcentaje de mujeres en plantilla (72,7%), ha subido en 4 puntos sobre el año 2019. Es en el primer año de acceso a la empresa donde más horas de formación se reciben por persona y en el caso de los hombres es 27 horas frente a una media de 47 horas por mujer y año. En el resto de años es similar la media de horas de formación recibidas por hombres y por mujeres.

La formación técnica es el 79,77% para las mujeres y la de desarrollo el 65,19% mientras que en plantilla son el 72,7%, es decir, en el caso de la técnica es superior al porcentaje de mujeres en plantilla y en el caso de la de desarrollo es ligeramente inferior.

4.4 Promoción profesional

En 2020 se observa que de las promociones o progresiones que se realizaron fueron en un 17,86% de hombres (lo que representa el 15,15% del total de hombres en plantilla) y en un 82,14% de mujeres (es decir, el 26,14% de las mujeres en plantilla).

Con relación a las personas que se encontraban en situación de guarda legal, el 100% de las que promocionaron eran mujeres (sólo había 1 hombre en situación de guarda legal), lo que supone el 16% de las mujeres en guarda legal promocionaron.

El porcentaje de mujeres en plantilla es superior al de los hombres 72,7% y, aun así, la distribución de las promociones de las mujeres es mayor que las de los hombres. De todos modos, en los roles superiores, el porcentaje de mujeres es inferior a la proporción de mujeres en plantilla y en los niveles superiores de dirección y gestión están más igualados y el porcentaje de hombres es mayor que la distribución de plantilla.

4.5 Condiciones de trabajo

▪ Jornada

El 78,5% de la plantilla tiene jornada completa. En el caso de las reducciones de jornada son solicitadas en más de un 96,2% por mujeres

▪ Flexibilidad

En la Empresa se cuenta con medidas de flexibilidad en horarios y en permisos retribuidos. Con relación al teletrabajo, en 2020 el 0,8% de la plantilla había suscrito un acuerdo de teletrabajo (sólo una mujer).

▪ Seguridad y Salud

El 100% de los accidentes de trabajo fueron sufridos por mujeres (sólo 1 mujer) . Durante el año 2020, los casos de covid se han asimilado a “*accidentes laborales*” (5 personas, un 60% de mujeres). En el caso de contingencias comunes el porcentaje de mujeres es 81% (9 puntos por encima de la media de la plantilla).

4.6 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

▪ Permisos y adaptaciones de jornada

En 2020 hubo 1 adaptación de puesto de trabajo por embarazo.

En el apartado de permisos son las mujeres quienes siguen solicitando, en mayor medida, los permisos para la conciliación familiar.

▪ **Excedencias**

Del total de excedencia las voluntarias son solicitadas en un 20% por hombres, mientras que el 100% de las excedencias por cuidado de menor o familiar a cargo son solicitadas mujeres (aunque sólo fue 1 persona).

El 75% de las personas que han declarado tener cónyuge a cargo son mujeres y el 100% de las personas en situación monoparental son mujeres (3 personas).

▪ **Reducciones de jornada**

El 78,5% de la plantilla tiene jornada completa. El 28,41% de las mujeres solicitan reducción de jornada, mientras que son el 3% de los hombres.

4.7 Infrarrepresentación femenina

En el análisis realizado sobre la posible infrarrepresentación femenina en los diferentes niveles, se observa que, aunque la plantilla está feminizada a nivel general, es en los roles inferiores donde es mucho mayor la concentración de mujeres, mientras que en los roles de gestión y dirección está más igualada, por ejemplo, en Dirección o Gestión I 50% hombres y 50% mujeres y en los otros dos roles de gestión es mayor el porcentaje de hombres que la media de hombres en plantilla. Es decir, aunque podríamos pensar por los datos generales, que la plantilla está feminizada, hay mayor porcentaje de hombres en las capas superiores.

4.8 Retribuciones

En el análisis realizado sobre las posibles diferencias retributivas entre mujeres y hombres en los diferentes niveles, se observa que, en los niveles inferiores del 2 al 5 es superior la retribución total de los hombres respecto a las mujeres y a partir del nivel 6 es mayor la retribución total de las mujeres.

4.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La Empresa contaba con un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo y se ha negociado uno nuevo que se anexa en este Plan de Igualdad. Durante el periodo 2019-2020 no se han identificado casos de acoso sexual o por razón de sexo.

4.10 Violencia de género

La Empresa participa activamente en campañas que difunden los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Asimismo, la Compañía tiene implementadas medidas específicas para promover y garantizar un entorno laboral libre de conductas constitutivas de acoso, destacando las siguientes:

- Promover la concienciación, información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo.
- Promover la concienciación, información y la prevención de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra trabajadores y trabajadoras.
- Promover un trato cortés, respetuoso y digno hacia y entre todas las personas de la Compañía.

- Publicación del Protocolo de acoso sexual, al que tiene acceso libre todo el personal de la Compañía.
- Información al personal de nuevo ingreso sobre el contenido de dicho protocolo en el momento de su incorporación.
- Se facilitan los contactos de los sindicatos integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la Compañía a fin de que puedan proporcionarles asesoramiento para recabar de los servicios públicos la tutela de sus derechos.
- El servicio de prevención de riesgos de la Compañía tramitará cuantas gestiones sean necesarias para garantizar el buen estado de salud física y psicológica de quienes pudieran sufrir acoso.
- Existe un procedimiento de actuación frente a los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Durante el último año no se ha conocido ningún caso.

5 AUDITORÍA SALARIAL

5.1 Valoración de Puestos de Trabajo.

La valoración de puestos de trabajo en Indra Holding Tecnologías de la Información, S.L.U. se realiza en base a unos factores predefinidos, que determinan la ubicación y valor de cada posición en la estructura organizativa. Cada factor está definido por una descripción general y una escala de valoración, dando lugar a 9 niveles profesionales y desglosados de la siguiente manera:

- Nivel 1-5: Técnicos y Soporte
- Nivel 6-8: Gestión y Experto
- Nivel 9: Dirección.

5.2 Factores desencadenantes de la diferencia retributiva

Analizando los datos retributivos, la brecha salarial total no ajustada por promedios es de un 22,43% a favor de los hombres.

Donde se puede ver cierta diferencia salarial es retribución variable y algunos conceptos salariales. Además, hay más mujeres que hombres en la plantilla total y mayor presencia de mujeres en posiciones de alta gestión.

Sin embargo, en la brecha salarial ajustada por niveles profesionales no se aprecia brechas salariales superiores al 25%.

5.3 Conclusiones y resultados

Examinando la brecha salarial, podemos destacar que Indra Holding Tecnologías de la Información S.L.U. es una empresa con una mayor presencia de mujeres que de hombres. Analizando los datos, podemos observar mayor presencia de mujeres en posiciones de alta gestión y dirección. Para solventar posibles brechas, queremos fomentar igualdad en promociones y asegurar sistemas retributivos igualitarios.

5.4 Vigencia y periodicidad

La auditoría salarial tendrá la misma vigencia que el presente **Plan de Igualdad**. Durante este periodo de vigencia se realizará periódicamente un seguimiento anual de los principales indicadores de brecha salarial y se tomarán las medidas correctoras correspondientes.

6 OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

6.1 Objetivos generales

Los objetivos generales del presente Plan de Igualdad son los siguientes:

- Garantizar la igualdad real y efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
- Aumentar la presencia del talento femenino en la Compañía en todos los puestos incluidos los puestos de mayor responsabilidad, implementando mecanismos eficaces en la captación, desarrollo y retención del talento femenino.
- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la empresa y especialmente en la gestión de los recursos humanos.
- Facilitar la conciliación de la vida personal y laboral de las personas que integran la empresa.
- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
- Contar con medidas preventivas para evitar casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo y un Protocolo de actuación para los posibles casos.
- Promover una cultura de Compañía que favorezca la protección del puesto de trabajo de las víctimas de violencia de género.

6.2 Objetivos específicos

Los objetivos específicos del presente Plan de Igualdad son los siguientes:

- **Cualitativos**
 - Dar a conocer de forma expresa el compromiso de Indra Holding Tecnologías de la Información, S.L.U. y de la Dirección con la Igualdad en todos sus ámbitos, haciéndolo público tanto interna como externamente.
 - Fomentar una cultura inclusiva libre de prejuicios y sesgos en la que el principio de igualdad de trato y oportunidades rija todas las actuaciones de la Compañía, sin que haya cabida a estereotipos o ideas preconcebidas que puedan dificultar la efectividad de este principio.
 - Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen de diversidad e igualdad entre mujeres y hombres y que dicha comunicación sea inclusiva y no sexista.
 - Garantizar el principio de igualdad de trato real y efectiva y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, contratación y promoción.
 - Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes áreas y niveles profesionales.
 - Potenciar e impulsar, a través de la formación y la sensibilización en diversidad e inclusión la carrera profesional de las mujeres
 - Asegurar que los procesos de evaluación del desempeño, potencial y promoción, están basados en la meritocracia y requisitos objetivos, fomentando la participación de hombres y mujeres en todas las acciones de identificación de talento y desarrollo profesional.
 - Asegurar que las políticas que regulen horarios de trabajo, jornadas, etc. garanticen que no se produzca ningún riesgo de discriminación entre hombres y mujeres.

- Potenciar y extender herramientas/medidas que faciliten la conciliación entre la vida personal y el desempeño de responsabilidades y crecimiento profesional en Indra Holding Tecnologías de la Información, S.L.U., asegurando su difusión y accesibilidad a toda la plantilla y sensibilizando en la corresponsabilidad de ambos sexos en la atención del entorno familiar más cercano.
- Avanzar hacia una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en todos los niveles profesionales en la empresa y por categorías profesionales de Convenio colectivo, evitando la segregación horizontal y vertical.
- Evitar las posibles discriminaciones en los procesos de promoción interna tanto para puestos de responsabilidad como el resto de puestos de la empresa.
- Disponer de un sistema de retribución que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo, asegurando la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
- Facilitar los medios necesarios para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, detectarlo, denunciarlo y actuar.
- Proteger los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género en el seno de la empresa y su entorno social, prestando información y apoyo a las profesionales víctimas de violencia de género.
- Prevenir los riesgos laborales con perspectiva de género.

- **Cuantitativos**

- Incrementar en un 10% el número de participación en eventos relacionados con la promoción de las carreras STEM dirigido a niñas.
- Incrementar en un 10% el número de colaboraciones con organizaciones, ONG, asociaciones, etc para fomentar la igualdad real.
- Incrementar en un 10% el número de formaciones en desarrollo de competencias al colectivo de mujeres.
- Incrementar en un 10% el número de formaciones en materia de igualdad.
- Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes áreas y niveles profesionales
- Avanzar hacia una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en todos los niveles profesionales en la empresa y por categorías profesionales de Convenio colectivo, evitando la segregación horizontal y vertical.
- Disponer de un sistema de retribución que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo, asegurando la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.

7 MEDIDAS DE IGUALDAD, PRIORIDADES Y RECURSOS

Una vez identificados los objetivos generales y específicos del **Plan de Igualdad**, a continuación, se recogen los objetivos específicos para cada ámbito de análisis, tanto a nivel cualitativo como cuantitativo, así como las medidas a implantar en cada uno de ellos, con el fin de mejorar la situación en materia de igualdad para Indra Holding Tecnologías de la Información, S.L.U.

En cada una de las medidas establecidas en el presente plan se identifican los distintos responsables internos y recursos humanos internos destinados a la implantación, seguimiento y evaluación, comprometiéndose la empresa a dotar de los medios materiales y recursos que resulten necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan durante la vigencia del mismo.

El Plan de Igualdad podrá financiarse también con las ayudas y subvenciones que se establezcan por las autoridades y cualesquiera entidades públicas y privadas cumpliendo con los requisitos que a tal efecto se establezcan por la Ley en cada caso.

Las medidas del ámbito 7 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, serán de aplicación a todas las personas de Indra Holding Tecnologías de la Información, S.L.U. salvo que por su colectivo o procedencia tengan algún derecho adquirido mejorado sobre las medidas aquí expuestas, en cuyo caso se mantendrá su derecho adquirido.

Ámbitos objeto de intervención:

1. Comunicación, información y sensibilización en materia de igualdad:

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Dar a conocer de forma expresa el compromiso de Indra Holding Tecnologías de la Información, S.L.U. y de la alta dirección con la Igualdad, haciéndolo público tanto interna como externamente. • Fomentar una cultura inclusiva libre de prejuicios y sesgos en la que el principio de igualdad de trato y oportunidades rija todas las actuaciones de la Compañía, sin que haya cabida a estereotipos o ideas preconcebidas que puedan dificultar la efectividad de este principio. • Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen de diversidad e igualdad entre mujeres y hombres. 			
No.	Medidas	Indicadores de evolución	Responsable implantación	Plazo de ejecución
1.1.	Difundir interna y externamente el compromiso de la Dirección la Igualdad y la Conciliación	- Número de comunicaciones en las que se difunde el compromiso de la dirección en esta materia. - Información de la difusión realizada.	RRHH ¹	Durante la vigencia del Plan.
1.2.	Difundir internamente el Plan de Igualdad en la Organización a través de todos los canales disponibles, con una campaña de lanzamiento específica. Creando un plan de comunicación de la política de igualdad entre mujeres y hombres	- Número de acciones de difusión, distinguiendo los canales de comunicación en materia de Diversidad e Igualdad. - Información de la difusión realizada.	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
1.3.	Lanzar una campaña de comunicación interna para poner en valor todas las iniciativas orientadas a promover la igualdad (ej. poner en la InDraweb el plan de igualdad).	- Número de campañas vinculadas a acciones específicas realizadas.	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
1.4.	Crear en la InDraweb y web corporativa un espacio específico con información sobre igualdad en INDRA, donde se ponga en valor las iniciativas puestas en marcha en este ámbito, tanto a nivel interno como externo.	- Número de iniciativas y comunicados publicados en la intranet y puestas en marcha en este ámbito, a nivel interno y externo. - Información de la difusión realizada.	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
1.5.	Incluir dentro del plan de comunicación interna y externa contenidos específicos de igualdad.	- Número de nuevos contenidos específicos de igualdad.	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
1.6.	Promover la participación de la Dirección y de altos cargos en piezas de comunicación (entrevistas, vídeos, etc.) que difundan el compromiso de Indra para alcanzar la igualdad real en la Compañía, tanto a nivel interno como externo.	- Número de píldoras (entrevistas, vídeos, jornadas, foros, etc.) donde la Dirección y altos cargos pone en valor la igualdad, tanto a nivel interno y externo. - Información de la difusión realizada.	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
1.7.	Dar formación a toda la plantilla en temas de igualdad. Priorizando a todas aquellas personas que lideran equipos, profesionales del área de Comunicación y RRHH, con el objetivo de concienciar sobre el aporte de valor de todos y todas las profesionales, dando visibilidad al talento femenino y destacando la igualdad retributiva como principio esencial en la Empresa.	- Número de mujeres y hombres que han asistido a la formación	RRHH	Durante la vigencia del Plan.

¹ Recursos Humanos (RRHH)

1.8.	Elaborar una guía/directrices de utilización de lenguaje inclusivo en los textos y comunicados (internos y externos). Publicación en la Indraweb y distribución de la guía a todas las personas que trabajan en la Compañía	- Guía/directrices realizadas.	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
1.9.	Incluir en la bienvenida y formación de nuevas incorporaciones el compromiso de INDRA en Igualdad, el Plan de Igualdad, así como las medidas de conciliación existentes, el Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo y el Código Ético, para comenzar la sensibilización desde el primer contacto con la Organización.	- Paquete de bienvenida - Número de bienvenidas donde se ha sensibilizado en igualdad a las nuevas incorporaciones.	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
1.10.	Participar en acciones externas de sensibilización y comunicación en el ámbito de la Igualdad, a través de la adhesión a programas específicos o la participación en congresos, seminarios o talleres.	- Número de participaciones en acciones externas de sensibilización y comunicación.	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
1.11	Incluir en la Indraweb un apartado de sugerencias en el ámbito de la igualdad de oportunidades.	- Número y tipo de sugerencias recibidas	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
1.12	Crear la Embajada de Diversidad de Género que se encargará de fomentar la cultura inclusiva en la empresa	- Número de acciones y propuestas realizadas	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
1.13	Planificar la participación de la Compañía en eventos anuales y colaboración con asociaciones y organizaciones alineadas con los intereses en materia de igualdad.	- Número de participaciones en eventos anuales	RRHH	Durante la vigencia del Plan.

2. Proceso de selección y contratación:

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar el principio de igualdad real y efectiva de trato y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección y contratación. • Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes áreas y niveles profesionales. 			
No.	Medidas	Indicadores de evolución	Responsable implantación	Plazo de ejecución
2.1.	Elaborar un manual de selección en el que se recojan los criterios de igualdad del proceso, así como guiones de apoyo que homogeneicen el desarrollo de las diferentes fases del mismo (entrevistas) y doten al proceso de mayor objetividad. Este manual estará a disposición de todas las personas que participen directa e indirectamente en el proceso de selección y contratación.	- Manual de selección.	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
2.2.	Dar formación al equipo de reclutamiento/selección y otros participantes en procesos de selección en clave de igualdad para asegurar que las candidaturas sean valoradas únicamente por su cualificación, competencia, conocimiento y experiencia, sin tener en cuenta otros factores, y así mitigar la posible aplicación de sesgos inconscientes.	- Número de formaciones al equipo de reclutamiento/selección. - Número de formaciones para otros participantes.	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
2.3.	Garantizar que las ofertas de empleo (tanto internas como externas) se describan con un criterio inclusivo (en cuanto al lenguaje, imágenes, descripción de la oferta y requisitos), basado en criterios de competencias técnicas, aptitud y actitud, y que no se incluyan criterios discriminatorios (edad, sexo, etc.).	- Porcentaje de ofertas que cumplen el criterio inclusivo	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
2.4.	Incluir en el guion de las entrevistas de salida preguntas relacionadas con la igualdad para profundizar en los motivos de salida de las bajas voluntarias, para identificar posibles situaciones de desigualdad y valorar la puesta en marcha de medidas que frenen la rotación femenina.	- Inclusión de preguntas relacionadas con la diversidad e igualdad. - Número de preguntas incluidas en el guion de entrevista de salida. - Resumen de los resultados de las entrevistas de salida	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
2.5.	Dar visibilidad a casos de éxito de mujeres de la Compañía, con el objetivo de dar mayor visibilidad al talento femenino, reducir estereotipos sobre liderazgo femenino y ofrecer roles modelos femeninos a potenciales candidatas y profesionales de la Compañía.	- Número de acciones o publicaciones para visibilizar a las mujeres	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
2.6.	Promover eventos para atraer mujeres estudiantes STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) a la empresa.	- Número de mujeres inscritas, participantes en los eventos - Número de mujeres interesadas en la empresa	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
2.7.	Promover acciones para fomentar las vocaciones tecnológicas en las niñas	- Número de acciones realizadas, presentación y explicación de los resultados	RRHH	Durante la vigencia del Plan.

2.8	Exigir a las empresas externas proveedoras de selección su compromiso con la igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> - Remisión de comunicación a todos los proveedores - Número de empresas que envían a Indra su ratificación de su compromiso con la Igualdad respecto al número total de empresas a las que se les ha enviado. 	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
2.9.	En igualdad de condiciones en formación académica, experiencia, competencias y cumplimiento de los requisitos publicados de la vacante/puesto de las candidaturas, se priorizará la elección de mujeres en los puestos donde estén infrarrepresentadas.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de casos en los que se ha producido la igualdad de condiciones entre dos candidatos de distinto sexo. - De los cuales, número de mujeres a las que se ha aplicado la acción positiva 	RRHH	Durante la vigencia del Plan.

3. Clasificación profesional:

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Avanzar hacia una ocupación equilibrada de género en puestos de negocio y de responsabilidad. 			
No.	Medidas	Indicadores de evolución	Responsable implantación	Plazo de ejecución
3.1.	Analizar las situaciones en las que un grupo profesional se encuentre representado de una manera relevante por uno de los sexos para determinar si concurre alguna circunstancia susceptible de mejora en materia de clasificación profesional	- Número de grupos profesionales en los que concorra esta circunstancia.	Comisión de seguimiento del Plan	Durante la vigencia del Plan.

4. Formación:

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Potenciar, a través de la formación, la sensibilización en diversidad e inclusión, e impulsar la carrera femenina a través de la adquisición de capacidades y habilidades. 			
No.	Medidas	Indicadores de evolución	Responsable implantación	Plazo de ejecución
4.1.	Realizar acciones formativas/asesoramiento sobre gestión de carrera, desarrollo y actualización para todos los y las profesionales, tras ausencias o bajas prolongadas, maternidades y/o excedencias por guarda legal.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de acciones formativas en el puesto de trabajo - Número de mujeres formadas respecto al número total de formaciones realizadas - Número de horas de formación impartidas a mujeres respecto al número total de horas de formación impartidas. 	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
4.2.	Asegurar que los horarios de los programas formativos sean compatibles con la conciliación de la vida personal y laboral, propiciando y garantizando que las personas con jornadas reducidas puedan realizar la formación que le corresponda.	- Porcentaje de formaciones realizadas impartidas compatibles con la conciliación de la vida personal y laboral.	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
4.3.	Impartir una formación en sensibilización en igualdad (corresponsabilidad, lenguaje inclusivo, prevención de la violencia de género, prevención de acoso sexual y por razón de sexo, sesgos inconscientes etc) a todas las personas de la Organización, para que los y las profesionales tomen conciencia de la aplicación de sesgos en las decisiones del día a día y puedan adoptar medidas para tratar de mitigarlos.	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de personas que han recibido la posibilidad de realizar la formación. - Porcentaje de personas que han realizado la formación respecto a las invitadas a realizarla 	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
4.4	Garantizar el acceso en igualdad de oportunidades a la formación interna de la Empresa con el fin de promover el desarrollo profesional, independientemente del sexo, edad, tipo de jornada o centro de trabajo.	- Número de acciones formativas por sexo, tipo de jornada y centro de trabajo	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
4.5	Difundir internamente la existencia de los Planes Individuales de Formación y cómo solicitarlos.	<ul style="list-style-type: none"> - Números de acciones de difusión. - Número de peticiones de Planes Individuales de Formación aceptadas respecto al total de peticiones 	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
4.6	Indra garantizará y dotará de los recursos necesarios para que las personas pertenecientes a la mesa de negociación de los Planes de Igualdad reciban formación específica en igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de personas que han recibido la posibilidad de realizar la formación. - Porcentaje de personas que han realizado la formación respecto a las invitadas a realizarla 	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
4.7	Realizar seguimiento de reincorporaciones de personas tras una excedencia por cuidado de un menor o familiar, para asegurar su correcta reincorporación, dándoles formación en el caso de que sea necesario para ello.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de personas que finalizan excedencia por sexo. - Número de personas formadas. - Numero personas que tras una excedencia se ha asignado a proyecto en los noventa días siguientes a la reincorporación.. 	RRHH	Durante la vigencia del Plan.

4.8	Realizar formación específica a mujeres para acceder y progresar en los puestos de gestión y dirección.	<ul style="list-style-type: none">- Porcentaje de personas que han recibido la posibilidad de realizar la formación.- Porcentaje de personas que han realizado la formación respecto a las invitadas a realizarla	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
-----	---	--	------	-------------------------------

5. Promoción profesional:

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Asegurar que los procesos de evaluación del desempeño, potencial y promoción están basados en la meritocracia y requisitos objetivos, fomentando la participación de hombres y mujeres en todas las acciones de identificación de talento y desarrollo profesional. 			
No.	Medidas	Indicadores de evolución	Responsable implantación	Plazo de ejecución
5.1.	Realizar los seguimientos necesarios para asegurar la correcta evolución de la presencia masculina y femenina en los diferentes niveles profesionales.	- Número de mujeres y hombres por roles y por grupos profesionales	Comisión de seguimiento del Plan	Durante la vigencia del Plan.
5.2.	Disponer de un cuadro de mando que proporcione información estadística relativa a las promociones que se produzcan cada año desagregada por unidad organizativa, rol, grupo profesional, sexo e identificando si se encuentran o no en situación de reducción de jornada.	- Realizar el cuadro de mando carácter anual conforme al modelo incluido como Anexo al Plan.	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
5.3.	Dar formación a los y las responsables de realizar las evaluaciones y a las personas que intervienen en los procesos de promoción en materia de igualdad y sesgos inconscientes de sexo para evitar la generación de posibles barreras o techos de cristal que obstaculicen el acceso de las mujeres hacia ciertos puestos y áreas y asegurar una toma de decisiones consensuada y equitativa.	- Número de formaciones realizadas a responsables. - Número de personas formadas por Unidad Organizativa y rol	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
5.4.	Fomentar la representación equilibrada de mujeres en las candidaturas de promoción. En igualdad de condiciones en formación académica, experiencia, competencias y cumplimiento de los requisitos publicados de la vacante/puesto de las candidaturas a promoción, se priorizará la elección de mujeres en los puestos donde estén infrarrepresentadas.	- Número de casos en los que se ha producido la igualdad de condiciones entre dos candidatos a promoción de distinto sexo. - De los cuales, número de mujeres a las que se ha aplicado la acción positiva.	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
5.5.	Realizar programas de apoyo y acompañamiento para mujeres para promover la presencia de mujeres en los procesos de promoción.	'- Número de programas realizados - Número de mujeres que han participado en los programas - Número de mujeres que han participado en los programas y han progresado o promocionado	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
5.6.	Dar a conocer y publicitar las vacantes indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros.	- Número de vacantes vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar, etc. - Número de vacantes por rol.	RRHH	Durante la vigencia del Plan.

6. Condiciones de trabajo:

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Asegurar que las políticas que regulen horarios de trabajo, jornadas, etc. no tengan ningún riesgo posible de discriminación entre hombres y mujeres. 			
No.	Medidas	Indicadores de evolución	Responsable implantación	Plazo de ejecución
6.1.	Elaborar guías de apoyo para sensibilizar a las personas sobre los cuidados al teletrabajar y/o trabajar en equipos de trabajo mixtos (presenciales y virtuales), con la finalidad de ayudarlas a gestionar el tiempo de forma más eficiente, incluir buenas prácticas en materia de teletrabajo y desconexión digital.	- Guía de apoyo para sensibilizar a las personas sobre los cuidados al teletrabajar y/o trabajar en equipos de trabajo mixtos.	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
6.2.	Elaborar contenidos de apoyo a los y las profesionales para que puedan gestionar de una forma más eficiente su tiempo y trabajo, con buenas prácticas en materia de reuniones y uso del correo electrónico.	- Contenidos de apoyo a los y las profesionales para que trabajen de una forma más eficiente su tiempo y trabajo.	RRHH	Durante la vigencia del Plan.

7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Potenciar y extender herramientas/medidas que faciliten la conciliación entre la vida personal y el desempeño de responsabilidades y crecimiento profesional en Indra Holding Tecnologías de la Información, S.L.U., asegurando su difusión y accesibilidad a toda la plantilla y sensibilizando en la corresponsabilidad de ambos sexos en la atención del entorno familiar más cercano. 			
No.	Medidas	Indicadores de evolución	Responsable implantación	Plazo de ejecución
7.1.	Fomentar la difusión de las medidas ya existentes y las incluidas posteriormente para garantizar su conocimiento y uso a toda la plantilla.	- Número de acciones de comunicación para conocer las medidas de conciliación.	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
7.2.	Programar jornadas específicas o acciones sobre temas de interés personal/profesional que puedan ayudar a los colaboradores en su conciliación diaria (como gestión del estrés, ergonomía, nutrición, etc.).	- Número de jornadas específicas o acciones sobre temas de interés personal/profesional que puedan ayudar a los colaboradores en su conciliación diaria.	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
7.3.	Llevar a cabo la plena equiparación entre parejas de hecho y de derecho, extendiendo cualquier permiso vinculado a la condición de cónyuge a las parejas de hecho debidamente inscritas.	- Número de solicitudes	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
7.4.	Llevar a cabo la plena equiparación entre hijos o hijas naturales, adoptivos o adoptivos y en acogida, extendiendo cualquier permiso vinculado a la condición de hijo/a al resto de casuísticas descritas con anterioridad.	- Número de solicitudes	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
7.5.	En aquellos casos en los que el trabajador o trabajadora sea tutor o tutora legal de una persona con diversidad funcional reconocida podrá disfrutar de los permisos como si fuera su hijo o hija natural.	- Número de solicitudes	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
7.6.	Reservar un espacio específico en la Indraweb para la concienciación y publicidad de las medidas de corresponsabilidad y conciliación. Informar a la plantilla sobre este espacio	- Espacio en la Indraweb	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
7.7.	Seguimiento y desarrollo de medidas que promuevan la corresponsabilidad y la conciliación laboral, personal y familiar. En la Comisión de Igualdad se pondrán en común propuestas de nuevas medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, así como la mejora de las ya existentes.	- Número de nuevas medidas propuestas	Comisión de seguimiento del Plan	Desde la firma del Plan de Igualdad
7.8.	Las personas que soliciten o tengan una reducción de jornada regulada legalmente, podrán solicitar por redistribuir su jornada reducida de lunes a jueves y no trabajar los viernes. La solicitud deberá realizarse con un mínimo de un mes de antelación.	- Número de solicitudes aprobadas versus número de solicitudes recibidas	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad

7.9.	<p>FLEXIBILIDAD HORARIA:</p> <p>Flexibilidad horaria de entrada: Horario de entrada desde las 7:30 hasta las 9:30 y de acuerdo al artículo 20.6 del Convenio Colectivo estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la opinión pública.</p> <p>Flexibilidad horaria en la hora de la comida: cualquier persona podrá adaptar el tiempo que dedica a la comida, desde 30 minutos hasta las 2 horas.</p> <p>Flexibilidad horaria a la salida: el horario de salida se calculará en función de la hora de entrada y del tiempo real dedicado para comer.</p>	- Número de calendarios en los que se incluyen estos horarios	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
7.10.	<p>PERMISO SIN SUELDO:</p> <p>Las personas con más de un año de antigüedad en la empresa y siempre que sea compatible con el proyecto en el que trabajan, podrán solicitar un permiso sin sueldo cada año natural de hasta 3 meses. Este permiso se podrá fraccionar hasta en cuatro periodos.</p> <p>El disfrute del permiso finalizaría si la persona trabajadora lo solicita en aquellos casos en los que se produzca una baja por enfermedad superior a los cinco días laborables consecutivos.</p>	- Número de mujeres y hombres que han solicitado el permiso y si se han producido incidencias	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
7.11.	El permiso retribuido por matrimonio o pareja de hecho se podrá disfrutar desde el primer día laborable tras la fecha de enlace o registro	- Número de mujeres y hombres que han solicitado el permiso	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
7.12.	Semana laboral comprimida: las personas que trabajan en la empresa podrán disfrutar de descanso los viernes por la tarde, siempre y cuando hayan realizado su jornada máxima semanal de acuerdo con su calendario.	- Número de calendarios en los que se incluyen esta posibilidad	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
7.13.	<p>Las personas que trabajan en la empresa dispondrán del tiempo necesario para asistir o acompañar al médico de cabecera o especialista de la Seguridad Social o de la Sanidad Privada para:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El trabajador o trabajadora - Cónyuge o pareja del trabajador o la trabajadora - Familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad hasta los 18 años de edad (incluidos) y a partir de los 65 años (también incluidos). - Familiares dependientes con diversidad funcional a su cargo independientemente de la edad de los que se es tutor o tutora legal (diversidad funcional mayor o igual al 33%). - Menores de hasta 18 años(incluidos) en régimen de acogida por el trabajador o la trabajadora. 	- Número de mujeres y hombres que han solicitado estos permisos - Número de horas que se han utilizado para estos permisos por sexo	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
7.14.	Se podrá solicitar una excedencia para realizar un voluntariado por un plazo máximo de 9 meses, demostrando que durante ese periodo no se ha estado trabajando y se reservará el puesto de trabajo.	- Número de mujeres y hombres que han solicitado este tipo de excedencia	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad

7.15.	<p>PERMISO DE NACIMIENTO O ADOPCIÓN FLEXIBLE:</p> <p>Los progenitores biológicos o por adopción (solo uno de los dos, en caso de que ambos progenitores trabajen en Indra), podrán disfrutar de este permiso de la siguiente forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acumulada: prolongando 15 días naturales el permiso por maternidad /paternidad - Extendida: reduciendo la jornada el 50%, cobrando el 100% del salario durante los 30 días naturales siguientes a la incorporación. 	- Número de mujeres y hombres que han solicitado el permiso por cada una de las formas posibles	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
7.16.	<p>PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE se podrá solicitar como mejor se adapte a las necesidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acumulando el permiso en 15 días naturales. - Reduciendo la jornada el 50% y cobrando el 100% del salario durante 30 días naturales. - Disfrutando de una reducción de jornada de una hora sin reducción de salario hasta los 9 meses de tu bebé. <p>Ambos progenitores podrán disfrutar de esta medida.</p>	- Número de mujeres y hombres que han solicitado el permiso por cada una de las formas posibles	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
7.17.	<p>En caso de matrimonio de hijos o hijas, padres o madres, nietos o nietas, hermanos o hermanas se tendrá derecho a un día libre laborable o dos en caso de necesitar desplazamiento.</p> <p>Se considerará desplazamiento en aquellos casos en los que el viaje sea superior a 150 km (por trayecto)</p>	- Número de mujeres y hombres que han solicitado el permiso	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
7.18.	<p>En caso de enfermedad grave u hospitalización de familiares de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad se dispondrá de 3 días laborables o 5 días naturales en caso de necesitar desplazamiento. El disfrute de los días de permiso podrá determinarse por la persona trabajadora dentro del periodo en que se esté produciendo el hecho causante.</p> <p>Se considerará desplazamiento en aquellos casos en los que la distancia sea superior a los 150 km (por trayecto).</p> <p>En caso de tratamiento ambulatorio por enfermedad grave (quimioterapia, diálisis..) el tiempo de permiso retribuido se podrá disfrutar por horas hasta el agotamiento del mismo</p>	- Número de mujeres y hombres que han solicitado estos permisos	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
7.19.	<p>En caso de intervención con reposo domiciliario de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad se dispondrá de 3 días laborables o 5 días naturales en caso de necesitar desplazamiento.</p> <p>Los días se podrán disfrutar de la siguiente forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En medias jornadas consecutivas desde la fecha del hecho causante. - En jornadas completas hasta 7 días después del alta hospitalaria, pudiendo ser en días alternos si no hay desplazamiento. <p>Se considerará desplazamiento en aquellos casos en los que el viaje sea más de 150 km</p>	- Número de mujeres y hombres que han solicitado estos permisos	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad

7.20.	Ausencia por enfermedad: Cuando el servicio médico de la Compañía (en aquellos Centros de Trabajo que lo tuvieren), o la Seguridad Social envíen a alguna persona a su domicilio por encontrarse indispuesta para el trabajo, dispondrá de las horas de permiso que falte para completar la jornada laboral de ese día, debiendo aportar el correspondiente justificante expedido por el servicio médico de la Compañía o por la Seguridad Social.	- Número de mujeres y hombres que han solicitado estos permisos	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
7.21.	En caso de fallecimiento de familiares de primer grado: - consanguinidad se dispondrá de 5 días laborables o 7 días naturales en caso de necesitar desplazamiento. - afinidad se dispondrá de 4 días laborables o 6 días naturales en caso de necesitar desplazamiento Si el hecho causante es durante la jornada de trabajo, se considerará el permiso a partir del día siguiente al fallecimiento. Se considerará desplazamiento el viaje superior a 150 km	- Número de mujeres y hombres que han solicitado estos permisos	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
7.22.	En caso de fallecimiento de familiares de 2º grado de consanguinidad o afinidad se dispondrá de 3 días laborables o 5 días naturales en caso de necesitar desplazamiento. Si el hecho causante es durante la jornada se considerará el permiso a partir de la ausencia. Se considerará desplazamiento el viaje superior a 150 km	- Número de mujeres y hombres que han solicitado estos permisos	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
7.23.	Se dispondrá del tiempo necesario para realizar exámenes si se está cursando estudios oficiales (con justificante).	- Número de mujeres y hombres que han solicitado estos permisos - Tiempo solicitado por hombres y mujeres en este permiso	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
7.24.	Se podrá solicitar y tener teletrabajo a partir de la vigésimo cuarta semana de embarazo hasta el final del embarazo, si las tareas lo permiten	- Número de mujeres que han solicitado esta medida	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
7.25.	En caso de nacimiento o adopción de un hijo o una hija se recibirá un cheque regalo de 100 euros. Esta cantidad se verá mejorada en función de los derechos adquiridos por los diferentes colectivos de Indra.	- Número de mujeres y hombres que han recibido esta medida	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
7.26.	Indra complementará las prestaciones a la Seguridad Social por maternidad o paternidad hasta el 100% del salario desde el primer día de baja para todas las personas que trabajan en la empresa	- Número de mujeres y hombres que han recibido esta medida	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
7.27.	Si se tiene una diversidad funcional igual o superior al 33% oficialmente reconocida, Indra facilitará una plaza de parking en el caso de que en el centro de trabajo cuente con parking propio.	- Número de mujeres y hombres que han recibido la plaza de parking	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
7.28.	Desde el momento en el que la Empresa tenga conocimiento de que una mujer esté embarazada, Indra facilitará una plaza de parking en el caso de que el centro de trabajo cuente con parking propio	- Número de mujeres que han recibido la plaza de parking	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad

7.29	Revisar el proceso de solicitud de adaptación de jornada para poder detectar posibles mejoras.	- Nº de solicitudes desagregado por sexo, rol y departamento - Nº de aprobaciones y rechazos desagregados por los mismos conceptos	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
7.30	Las estancias en urgencias que se prolonguen durante al menos 12 horas se asimilarán a ingreso hospitalario a los efectos del disfrute de los correspondientes permisos. El uso de esta medida, deberá acompañarse de justificante (fecha, nombre de la persona trabajadora completo con apellidos y nombre, hora de entrada, hora de salida, médico o especialista y firma y/o sello de centro médico expedidor de dicho justificante).	- Número de mujeres y hombres que han solicitado el permiso	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
7.31	La empresa concederá un permiso retribuido por el tiempo indispensable, en los casos de adopción o acogimiento o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que estos deban tener lugar durante la jornada laboral de la persona trabajadora.	- Número de mujeres y hombres que han solicitado el permiso	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
7.32	Las personas trabajadoras podrán disponer de las horas del exceso de jornada que se establezcan en su calendario anual (actuales días y horas de libre disposición), distribuidas según sus necesidades durante el año natural. La disposición concreta de estas horas a lo largo del año deberá acordarse con el responsable del proyecto, debiendo mediar la suficiente antelación en su solicitud y podrá ser rechazado por aquel en función de las necesidades del proyecto		RRHH	A partir de enero de 2023
7.33	Las personas trabajadoras que tengan a su cuidado directo alguna persona con diversidad funcional que no desempeñe una actividad retribuida tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.	- Número de mujeres y hombres que han solicitado el permiso	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
7.34	La empresa estudiará la posibilidad de mejorar o aplicar con mayor flexibilidad las medidas de conciliación previstas cuando se trate de personas trabajadoras que constituyan familias monoparentales o estén en situación de separación de derecho o divorciadas, con menores de 14 años. Así, la empresa estudiará las circunstancias concretas del caso (por ejemplo, en situaciones relacionadas con el régimen de guarda y custodia y régimen de visitas y estancia) y la posibilidad de ofrecer, en su caso, medidas relativas a la jornada, el horario de trabajo o el centro de trabajo de la persona trabajadora. En caso de acordarse alguna medida, ésta se revisará con carácter anual y la persona trabajadora deberá facilitar a la empresa la documentación que esta le requiera para poder valorar su circunstancia personal y la evolución de la misma.	- Número de mujeres y hombres que han solicitado esta medida por modalidad - Número de aceptaciones/rechazos con motivo por sexo	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
7.35	La empresa se compromete a asegurar el cambio de puesto de la madre biológica, en caso de que las funciones que desarrolla habitualmente comporten peligro, tanto para su salud como para la salud del futuro hijo o hija, y mientras éste persista	- Número de mujeres que han solicitado esta medida	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad

7.36	La empresa se compromete a tomar las medidas necesarias para evitar que las madres biológicas se vean expuestas a situaciones que puedan conllevar peligro para ella y el bebé.	'- Número de mujeres que han solicitado esta medida	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
7.37	No se adoptarán medidas de traslados durante la situación de embarazo y lactancia salvo traslados de centro de trabajo siempre que no requieran cambio de domicilio durante las situaciones requeridas y que beneficien a la madre biológica.	'- Número de mujeres que han solicitado esta medida	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
7.38	Como mejora sobre el régimen previsto en el Convenio Colectivo de aplicación, la empresa complementará las correspondientes prestaciones por incapacidad temporal hasta alcanzar la cuantía correspondiente al 100% del salario desde el primer día de la correspondiente baja y hasta los 12 meses de duración de la baja.	- Número de personas que han solicitado esta medida	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad
7.39	En caso de tener una persona con diversidad funcional reconocida de un 33% o más a su cargo se dispondrá de una ayuda económica de 100 euros mensuales. Estas condiciones se verán mejoradas en función de los derechos adquiridos por los diferentes colectivos de Indra.	- Número de mujeres y hombres que han recibido esta medida	RRHH	Desde la firma del Plan de Igualdad

Las partes firmantes del presente Plan acuerdan el carácter vinculante de las medidas de conciliación incluidas en el presente apartado, así como su mantenimiento hasta la firma del siguiente Plan de Igualdad.

8. Infrarrepresentación femenina:

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en la distribución por niveles profesionales y categorías profesionales de Convenio colectivo, evitando la segregación horizontal y vertical y las posibles discriminaciones en los procesos de promoción interna. 			
No.	Medidas	Indicadores de evolución	Responsable implantación	Plazo de ejecución
8.1.	Disponer de información estadística y realizar un seguimiento periódico de la proporción de mujeres que ocupan altos cargos, niveles directivos y mandos intermedios y del resto de niveles de la Compañía	- Número de mujeres y hombres por rol - Número de hombres y mujeres con reducción de jornada por rol	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
8.2.	Dar publicidad a la Oficina de Movilidad Interna (OMI) para promover e incentivar la movilidad a otras áreas y/o puestos de trabajo de las trabajadoras a puestos con funciones de mayor responsabilidad.	- Número de mujeres y hombres incentivados a la movilidad y el ascenso a puestos de trabajo con funciones de mayor responsabilidad. - Número de candidaturas a esas vacantes por rol y tipo de jornada - Número de personas que finalmente ocupan la vacante por rol y tipo de jornada	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
8.3.	Difundir internamente las vacantes.	- Número de candidaturas a vacantes de hombres y mujeres. - Número de vacantes cubiertas por mujeres y hombres	RRHH	Durante la vigencia del Plan.

9. Retribuciones:

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer un sistema de retribución que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo. 			
No.	Medidas	Indicadores de evolución	Responsable implantación	Plazo de ejecución
9.1.	Promover que la política de retribución sea igualitaria entre mujeres y hombres	- Evolución de la diferencia salarial puesta de manifiesto en la auditoría del registro retributivo	RRHH	Aplicación inmediata
9.2.	Si las conclusiones del análisis del registro retributivo determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo no justificables, desarrollar un plan de actuación concreto para la corrección en un plazo determinado	- Número de planes de actuaciones desarrollados referenciando al número de brechas detectadas.	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
9.3.	Profundizar en los conceptos retributivos que marcan las diferencias entre mujeres y hombres para determinar cuáles son los motivos de tales diferencias y tomar las medidas que se consideren oportunas para corregirlas.	- Número total de conceptos analizados.	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
9.4.	Seguimiento anual de la brecha salarial para comprobar su evolución y poder tomar medidas	- Datos de brecha salarial	Comisión de seguimiento del Plan	Durante la vigencia del Plan.

10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Facilitar los medios necesarios para prevenir y evitar el acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, detectarlo, denunciarlo y actuar. 			
No.	Medidas	Indicadores de evolución	Responsable implantación	Plazo de ejecución
10.1.	Difundir el Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo de modo específico a todos los niveles mediante los diferentes canales internos habituales, para que éste sea conocido por toda la plantilla, garantizando su accesibilidad.	- Número de acciones de difusión del protocolo en la Indraweb	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
10.2.	Llevar a cabo el seguimiento sobre los procesos iniciados por acoso según el protocolo (número, tipología, resolución).	- Número de denuncias anuales por acoso sexual y por sexo y número de resoluciones estimadas y desestimadas.	Comisión de seguimiento del Plan	Durante la vigencia del Plan.
10.3	Realizar acciones de sensibilización e información a la plantilla en las que se incluyan, entre otros contenidos, los comportamientos constitutivos de acoso, el compromiso de la empresa para prevenir y eliminar estas situaciones, la existencia de la Comisión Instructora, los canales de denuncia, la garantía de confidencialidad, tipificación de las medidas sancionadoras de acoso sexual y acoso por razón de sexo y las consecuencias que pueda tener para las personas acosadoras	- Número de acciones realizadas - Número de personas trabajadoras participantes desagregadas por sexo - Canales de difusión.	RRHH	Durante la vigencia del Plan.

11. Violencia de género

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Proteger los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género en el seno de la empresa y su entorno social, prestando información y apoyo a las profesionales víctimas de violencia de género. 			
No.	Medidas	Indicadores de evolución	Responsable implantación	Plazo de ejecución
11.1.	Participar de forma activa en alguna actividad o lanzar una campaña concreta el día señalado para las víctimas de violencia de género con objeto de concienciar y mostrar el compromiso de la empresa en esta materia.	- Número de participaciones y campañas en materia de violencia de género.	RRHH	Hasta el 25 de noviembre de 2023
11.2.	Incluir un apartado específico de la Indraweb para difundir todos los derechos derivados del Plan de Igualdad y de la normativa que ostentan las trabajadoras víctimas de violencia de género.	- Apartado en la Indraweb	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
11.3.	Facilitar información a las víctimas de violencia de género sobre las políticas existentes	- Número de mujeres informadas	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
11.4.	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres víctimas de género que han sido tratados, observando la debida confidencialidad en la información facilitada.	- Número de casos de mujeres víctimas de violencia de género	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
11.5.	Mantener o establecer colaboraciones con instituciones, asociaciones, fundaciones y ayuntamientos con la finalidad de incrementar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	- Número de acuerdos con otras organizaciones.	RRHH	Durante la vigencia del Plan.
11.6.	Indra concederá de manera inmediata la petición de cambio de centro de trabajo (manteniendo las condiciones laborales) a las víctimas de violencia de género que lo soliciten.	- Número de mujeres que han solicitado esta medida	RRHH	Aplicación inmediata
11.7.	Indra concederá de manera inmediata el teletrabajo a las víctimas de violencia de género que lo soliciten.	- Número de mujeres que han solicitado esta medida	RRHH	Aplicación inmediata
11.8.	Las mujeres víctimas de violencia de género podrán solicitar y disfrutar una reducción de jornada del 50% cobrando el 100% del salario durante los 3 primeros meses, a partir de la fecha de la sentencia condenatoria, la orden de protección a favor de la víctima o el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género hasta que se dicte la orden de protección.	- Número de mujeres que han solicitado esta medida	RRHH	Aplicación inmediata
11.9.	Las ausencias producidas por motivo de violencia de género (asistencia médica, psicológica o legal) se considerarán permisos retribuidos y, por tanto, no deberán recuperarse.	- Número de mujeres que han solicitado esta medida	RRHH	Aplicación inmediata

11.10.	Las ausencias producidas por acompañamiento a víctimas de violencia de género de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad relacionadas con asistencia médica, psicológica o legal, se considerarán permisos retribuidos y, por tanto, no deberán recuperarse.	- Número de mujeres y hombres que han solicitado esta medida	RRHH	Aplicación inmediata
11.11	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres víctimas de género tratados y de las medidas aplicadas	- Número de mujeres y hombres que han solicitado esta medida	RRHH	Durante la vigencia del Plan
11.12	La Compañía tendrá especial consideración con las personas víctimas de violencia de género con relación a las acciones de flexibilidad que puedan solicitar para adecuar su prestación de prestación de servicios a dicha situación.	- Número de mujeres y hombres que han solicitado esta medida	RRHH	Aplicación inmediata

12. Salud Laboral

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Promover la prevención y salud laboral para mujeres y hombres. 			
No.	Medidas	Indicadores de evolución	Responsable implantación	Plazo de ejecución
12.1.	Revisar y difundir el procedimiento que se activa cuando una mujer está embarazada o durante la lactancia natural	- Procedimiento y número de veces que se ha activado.	RRHH	Durante la vigencia del Plan
12.2.	Garantizar en el lugar de trabajo un embarazo y una lactancia saludables adecuando las condiciones y tiempo de trabajo y, si no fuese posible, activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio del puesto de trabajo a uno exento de riesgos. De no ser posible, por cuestiones objetivas justificables, proceder a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, sin que esto perjudique la vida profesional de las mujeres que deciden ser madres.	- Número de adaptaciones del puesto de trabajo. - Número de cambios de puesto. - Número de suspensiones de contrato por riesgo y cuantas han sido debido a embarazos o lactancias.	RRHH	Aplicación inmediata
12.3.	Informar a la Comisión de Seguimiento de Igualdad sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, con dimensión de género.	- Datos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por sexo. Estudios por sexo y edad	RRHH	Durante la vigencia del Plan
12.4.	Habilitar, donde no exista, un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros, para los perceptivos descansos de la Plantilla y de las embarazadas y en periodo de lactancia natural cuando lo requieran.	- Número de centros con espacios habilitados/número total de centros.	RRHH	Durante la vigencia del Plan

8 SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA

8.1 Sistema de seguimiento

Una vez se hayan puesto en marcha todas las medidas definidas en el Plan, para cada área de actuación, se realizará el control y verificación de que la ejecución de las medidas se ajusta a las previsiones del Plan y, a la vez, se detecten desajustes y se adoptan medidas correctoras.

El seguimiento de las medidas conllevará por parte del órgano de vigilancia y seguimiento la revisión de los indicadores definidos durante el diseño de las medidas.

8.2 Plazos de revisión

Revisión, adaptación y modificación del Plan de igualdad cuando sea necesario al concurrir las circunstancias previstas en la normativa legal o convencional de aplicación.

8.3 Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento

Las partes firmantes del presente **Plan de Igualdad** de Indra Holding Tecnologías de la Información, S.L.U. acuerdan la creación de una Comisión de seguimiento de aplicación e interpretación del mismo.

La constitución de la Comisión de seguimiento es simultánea a la firma del presente **Plan de Igualdad**, y su mandato está ligado directamente a la vigencia del mismo, si bien seguirá en funciones mientras se negocie el siguiente **Plan de Igualdad**.

Dicha Comisión está compuesta por la Comisión negociadora, que estará constituida por la Dirección de la Empresa y por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, representada por la representación sindical de la Comisión negociadora firmantes del **Plan de Igualdad**, en el porcentaje de representación que se ostenta en el momento de la firma de CCOO (63,16%) y UGT (36,84%).

La Comisión de seguimiento tendrá entre sus funciones, las siguientes:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar las medidas correctoras si fuera necesario.
- Elaboración de los informes de seguimiento anuales y de los informes de evaluación del Plan.
- En el caso en el que se produjeran mejoras legales o convencionales que afectasen a cualquiera de las medidas acordadas en el presente Plan la Comisión velará por la implementación de dichas mejoras desde su entrada en vigor en sustitución de las medidas afectadas incluidas en el presente Plan de Igualdad.

9 EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de seguimiento será la encargada de elaborar los informes de evaluación del Plan de Igualdad, realizándose, al menos, una evaluación intermedia y otra final.

10 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Se establece, para el presente **Plan de Igualdad**, como periodo previsto de modificación y actualización el estipulado en el presente **Plan** o en su defecto, el estipulado por la normativa vigente, siempre y cuando no confluya con alguna otra normativa en relación con el sector o Comunidad Autónoma correspondiente, Convenio de Empresa u otra normativa que estableciera otros periodos diferentes y complementarios al anteriormente descrito, o cuando se produzca alguna de las circunstancias tipificadas en artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

La modificación y actualización del **Plan de Igualdad** puede implicar la realización de un nuevo diagnóstico de situación. En este caso, será dicho diagnóstico el que marcará las líneas principales de actuación del mismo una vez actualizado e implicará la revisión y actualización de los objetivos cualitativos y cuantitativos y las medidas asociadas en función de los resultados arrojados por el nuevo diagnóstico sobre la situación de las entidades en materia de Igualdad.

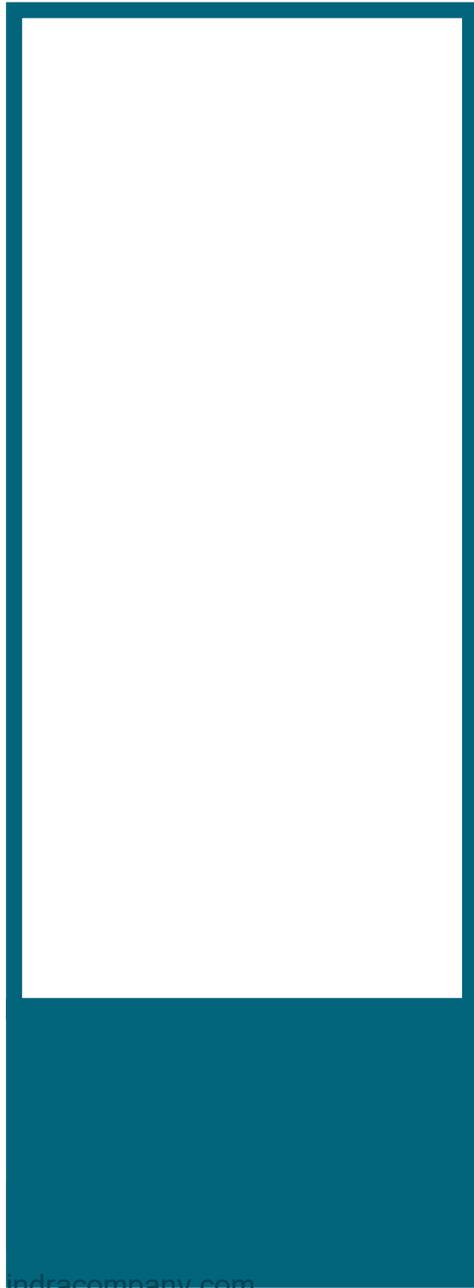
Será competencia de la Comisión de seguimiento llevar a cabo este proceso por las causas legalmente establecidas para lo cual deberá trasladar informe a la Dirección de la empresa para que convoque a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

Las partes firmantes del presente Plan acuerdan someter al Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) los conflictos que puedan surgir en el ámbito del mismo, adhiriéndose al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (A.S.A.C.), así como a sus disposiciones de desarrollo.

11 CLÁUSULA FINAL

El presente Plan de Igualdad sustituye, en cuanto a las materias que en él se contienen, a la regulación que de las mismas pudieran existir en otros acuerdos o normas internas que se encontraran vigentes en Indra Holding Tecnologías de la Información, S.L.U. hasta la firma del presente Plan de Igualdad.

No obstante, lo anterior, se respetarán los derechos adquiridos o condiciones más beneficiosas que exclusivamente tengan reconocidos las personas trabajadoras a título individual, de ser superiores a los establecidos en el presente acuerdo.



indracompany.com

indra