

PLAN DE IGUALDAD 2022-2026

INDRA SISTEMAS, S.A

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 Sistemas	4
1.2	Compromiso de INDRA y sus empresas con la Igualdad	4
2	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES	4
3	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	5
3.1	Ámbito personal	5
3.2	Ámbito territorial	5
3.3	Ámbito temporal	5
4	INFORME DEL DIAGNÓSTICO	5
5	AUDITORÍA SALARIAL	8
5.1	Valoración de Puestos de Trabajo	8
5.2	Factores desencadenantes de la diferencia retributiva	8
5.3	Conclusiones y resultados	8
5.4	Vigencia y periodicidad	8
6	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	9
7	MEDIDAS DE IGUALDAD, PRIORIDADES Y RECURSOS	11
7.1	Comunicación, información y sensibilización en materia de igualdad	12
7.2	Proceso de selección y contratación	15
7.3	Clasificación profesional	18
7.4	Formación	19
7.5	Promoción profesional	21
7.6	Condiciones de trabajo	23
7.7	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	24
7.8	Infrarrepresentación Femenina	29
7.9	Retribuciones	30
7.10	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	31
7.11	Violencia de Género	32
7.12	Salud Laboral	34
8	SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DEL PLAN	36
8.1	Sistema de seguimiento	36
8.2	Plazos de revisión	36
8.3	Órgano de vigilancia y seguimiento	36
9	EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	37
10	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	37

11 CLÁUSULA FINAL.....37

1 CONTEXTO Y COMPROMISO

1.1 Sobre Indra Sistemas

Indra Sistemas es un proveedor líder mundial de soluciones propias en segmentos específicos de los mercados de Transporte, Gestión de Tráfico Aéreo y Defensa.

Su modelo de negocio está basado en una oferta integral de productos propios, con un enfoque end-to-end, de alto valor y con un elevado componente de innovación.

Actualmente cuenta con más de 6.000 personas trabajadoras en España y tiene implantación en la mayoría del territorio español.

1.2 Compromiso de **INDRA** y sus empresas con la Igualdad

En un entorno como el actual, nuestro éxito depende de las personas que conforman la Compañía, que son las que aportan esta diversidad y las que con su actitud y trabajo hacen excelente nuestra organización. Es por ello que entendemos como una obligación valorar a los y las profesionales según su capacidad, esfuerzo y talento, obviando cualquier tipo de juicio o discriminación en relación con su raza, sexo, idioma, religión, diversidad funcional, orientación sexual, opinión, origen, posición económica, nacimiento, afiliación sindical o cualquier otra circunstancia personal o social.

Este compromiso está recogido en el Código ético y de cumplimiento legal de la Compañía, así como en nuestra Política de diversidad.

El **Plan de Igualdad** persigue integrar e impulsar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en Indra Sistemas 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 Sistemas, S.A**
- **Representación legal de trabajadoras y trabajadores de CCOO, UGT, USO, CGT y STC y de la Federación de Industria de CCOO y de la Federación de Industria de UGT**

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 Sistemas, 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 Sistemas, que se encuentren ubicadas en cualquier parte del territorio del Estado español.

3.3 Ámbito temporal

El periodo de vigencia del presente **Plan de Igualdad** será de 4 años a contar desde su publicación en el Registro de Planes de Igualdad.

En un plazo de un año desde la firma del Plan de Igualdad se aportará en la Comisión de Seguimiento la siguiente información:

- Datos de diagnóstico actualizados y con los indicadores pendientes
- Unidades Organizativas de un volumen más realista
- Auditoria Retributiva datos 2022
- Realización de encuesta pactada a la plantilla

4 INFORME DEL DIAGNÓSTICO

El diagnóstico de situación actual se ha realizado de forma conjunta en el seno de la Comisión Negociadora del **Plan de Igualdad** con el apoyo del área de Recursos Humanos.

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:

En España, según los datos del INE, en 2020 hay 24,13 millones de mujeres.

Según el Informe "Datos y Cifras del Sistema Universitario Español, 2019-2020", del Ministerio de Universidades, en ese curso, 1.595.039 estudiantes conformaban el sistema universitario español en sus diferentes niveles (Grados, Máster y Doctorado); De dicho total, el 59% eran mujeres y de estas, solo el 24,8% cursan carreras STEM.

- **Condiciones generales:**

- Indra Sistemas cuenta con una proporción de hombres mayor que de mujeres y su evolución ha sido similar en los últimos años. De esta manera se muestra la barrera que supone la masculinización del sector. El porcentaje de mujeres en la plantilla es del 26,2%
- El promedio de edad de la plantilla es de 41,5 años, teniendo hombres y mujeres similares edades medias.
- El promedio de antigüedad es de 11,1 años (El promedio de antigüedad en la Compañía de las mujeres en 2020 es de 11,3 por lo que la diferencia no es reseñable).
- Los hombres tienen una mayor presencia en las áreas de negocio y las mujeres en las áreas de soporte.
- La Comisión de igualdad de Indra Sistemas presenta una representación paritaria de hombres y mujeres.

- **Comunicación, información y sensibilización:**

- Indra Sistemas cumple con muchos aspectos asociados a una estrategia que vela por la igualdad de oportunidades y la diversidad en la empresa, impulsando una cultura donde el respeto y la integridad de las personas sean una prioridad. Muestra su compromiso con la igualdad de oportunidades, dentro del ámbito de la responsabilidad social y la ética, dejando margen de mejora en la sensibilización y comunicación de una forma más proactiva y explícita.

- **Proceso de selección y contratación:**

- El proceso de selección está basado en la meritocracia y la igualdad de oportunidades. Los datos de altas de los últimos dos años de mujeres han sido de 20,13% en 2019 y 30,27% en 2020. Se evidencia la necesidad de fomentar la presencia de candidatas en los procesos de selección para reforzar la contratación del género menos representado.

- **Clasificación profesional:**

- Los grupos profesionales del convenio de consultoría se corresponden con las funciones corporativas que, a la vez, son funciones donde el porcentaje mayoritario es de mujeres.
- Los porcentajes de los grupos profesionales del Convenio de Metal son parecidos a los de las carreras STEM.

- **Formación:**

- Indra Sistemas, cuenta con políticas de formación y desarrollo que da respuesta a las necesidades identificadas por colectivos, así como necesidades individuales.
- A pesar de haber realizado formaciones en materia de igualdad, se realizarán mayores esfuerzos para sensibilizar a toda la plantilla sobre una cultura de inclusión y de los beneficios de contar con una plantilla diversa.
- Indra Sistemas, cuenta con diversos programas de gestión del talento y desarrollo con criterios de elegibilidad que velan por la igualdad, y un proceso de gestión del desempeño e identificación de potencial.

- **Promoción profesional:**

- Las promociones en el periodo 2019-2020 fueron mayoritariamente masculinas (72,2% en 2019 y 75,3% en 2020).

- **Condiciones de trabajo:**

- Las medidas de conciliación están alineadas a lo que ofrece el mercado y a las necesidades de sus profesionales. Se cuenta con medidas de flexibilidad en horarios y en permisos retribuidos.

- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:**

- El 96,4% de las personas que han declarado tener cónyuge a cargo son hombres y el 70,4% de las personas en situación monoparental son mujeres, una situación está masculinizada y la otra feminizada.
- Se evidencia claramente que las jornadas de conciliación las solicitan tanto en 2019 como en 2020 en un porcentaje muy alto las mujeres.
- El 96% de la plantilla tiene jornada completa. En el caso de las reducciones de jornada son cogidas en más de un 70% por mujeres.

- **Infrarrepresentación femenina:**

- En la distribución de la RLPT existe una desigualdad muy acuciante de infrarrepresentación femenina 17/83.
- Es en los niveles más altos de Dirección, Gestión y Experto donde baja el porcentaje de mujeres con respecto a la media de la plantilla.

- **Retribuciones:**

Consta de una retribución fija y una retribución variable:

- **Retribución Fija:** retribución no discrecional que remunera el trabajo desempeñado. No varía en función del desempeño o de los resultados puntuales conseguidos. Está compuesta por el salario/sueldo base, retribución convenio y/o los complementos personales.
- **Retribución Variable:** retribución cuya percepción está condicionada al cumplimiento de determinados objetivos y condiciones. Recompensa los logros y resultados. Dentro de esta Grupo podemos encontrar:
 - **EQG:** se calcula como un determinado porcentaje sobre la Retribución Fija bruta anual. El pago de esta retribución variable viene determinado por el grado de consecución de (i) los resultados del Grupo Indra, (ii) los resultados del Negocio o Unidad y (iii) los resultados individuales. Está regulada en un programa (Plan de Retribución Variable) que es revisado anualmente.
 - **Bonos y Gratificaciones:** recompensan ciertos logros y resultados conseguidos fuera del plan de EQG como, por ejemplo, la participación en un proyecto específico, la permanencia o los incentivos comerciales.

- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:**

- Indra Sistemas 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.

- **Violencia de género:**

- Indra Sistemas, participa activamente en campañas que difunden los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

5 AUDITORÍA SALARIAL

5.1 Valoración de Puestos de Trabajo.

La valoración de puestos de trabajo en Indra Sistemas 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 es de un 7,6% a favor de los hombres.

Donde se puede ver mayor diferencia salarial es en retribución variable y ciertos complementos salariales. Además, hay mayor peso de los hombres en puestos de responsabilidad y suelen tener un salario algo superior.

Sin embargo, en la brecha salarial ajustada por niveles profesionales no se han identificado diferencias salariales significativas superiores al 25%.

5.3 Conclusiones y resultados

Examinando la brecha salarial, podemos destacar que Indra Sistemas es una empresa de sector STEM. En este sector existe una mayor presencia de hombres que mujeres, es decir, partimos de cierta desigualdad a la hora de analizar los datos. Para solventarlo, queremos fomentar promociones en mujeres y asegurar sistemas retributivos igualitarios.

5.4 Vigencia y periodicidad

Se realizarán dos auditorías durante la vigencia del Plan de Igualdad: una del año 2022, a los seis meses siguientes a la publicación del Plan en el Registro y otra a mitad de vigencia del plan del año 2024 en el primer semestre de 2025, compartiendo con carácter previo la metodología a utilizar en estas en la Comisión de Seguimiento. Además, se realizará periódicamente un seguimiento anual de los principales indicadores de brecha salarial.

Igualmente, y de conformidad con lo establecido en el artículo 9 del RD 901/2020 se realizará al menos una evaluación intermedia, con un nuevo diagnóstico, debatiéndose en la comisión de seguimiento los indicadores a incluir.

6 OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

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

- Continuar garantizando la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. Fomentar la presencia de mujeres general en la organización y en puestos de responsabilidad.
- Mantener la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la empresa y especialmente en la gestión de los recursos humanos.
- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.

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

- Cualitativos

- Dar a conocer de forma expresa el compromiso de Indra Sistemas y de la 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.
- Garantizar el principio de igualdad 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.
- Avanzar hacia una ocupación equilibrada de género en puestos de negocio y de responsabilidad.
- 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 claves para el negocio.
- 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. no tengan ningún riesgo posible 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 Sistemas, 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.
- Mantener y/o 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 para puestos de responsabilidad.
- Mantener 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 que el sistema retributivo está orientado a premiar el logro.

- 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 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 Sistemas.

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 Sistemas S.A. 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:

7.1 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 Sistemas 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 igualdad entre mujeres y hombres. 					
No.	Medidas	Indicadores de evolución	Responsable implantación	Implantación ¹	Seguimiento	Evaluación
1.1.	Difundir interna y externamente el compromiso de la Dirección con 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.	Comunicación Interna	Antes del 1 de Julio 2023 y hasta 21 de Octubre 2026	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
1.2.	Difundir internamente el Plan de Igualdad en la Organización a través de todos los canales disponibles, con una campaña de lanzamiento específica. Se utilizarán los medios que sean necesarios para que llegue a todas las personas trabajadoras de la compañía	- Número de acciones de difusión, distinguiendo los canales de comunicación en materia de Igualdad. - Información de la difusión realizada.	Comunicación Interna	Antes del 1 de Julio 2023 y hasta 21 de Octubre 2026	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
1.3.	Lanzar una campaña de comunicación interna para poner en valor todas las iniciativas orientadas a promover la igualdad y conciliación (ej. poner en la Indraweb el plan de igualdad).	- Número de campañas vinculadas a acciones específicas realizadas.	Comunicación Interna	Antes del 1 de Julio 2023 y hasta 21 de Octubre 2026	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
1.4.	Crear en la Indraweb y web corporativa un espacio específico con información sobre Igualdad y Conciliación 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. - Número de comunicaciones recibidas por las personas trabajadoras	Sistemas de Información	Antes del 1 de julio de 2023	30 de Septiembre 2023	30 de Septiembre 2023

¹ Se incluyen fechas estimadas de implantación final de cada medida, sin perjuicio de que la Compañía avance en el cumplimiento de las mismas desde el momento de entrada en vigor del Plan. Asimismo, se informará a la Comisión de Seguimiento de los avances que se produzcan en cada una de las medidas, así como la implantación definitiva esta se produjera con anterioridad al plazo previsto, durante las reuniones de seguimiento.

1.5.	Incluir dentro del plan de comunicación interna y externa contenidos específicos de Igualdad.	- Número de nuevos contenidos específicos de Igualdad. - Frecuencia del lanzamiento de dichos contenidos	Comunicación	Antes del 1 de Julio 2023 y hasta 21 de Octubre 2026	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
1.6.	Promover la participación de la Dirección y de altos cargos en piezas de comunicación (entrevistas, vídeos, etc.) que difundan el mensaje de igualdad y conciliación de 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.	Comunicación	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
1.7.	Dar formación obligatoria 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.	- Número de mujeres y hombres que han asistido a la formación	Formación	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
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 realizada.	Comunicación	Antes del 31 de diciembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026	31 de Diciembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
1.9.	Incluir en la bienvenida y formación de nuevas incorporaciones el posicionamiento de INDRA en 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.	Comunicación y Captación	Antes del 1 de julio 2023 y hasta 21 de Octubre 2026	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
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.	Comunicación	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
1.11	Incluir en la InDraweb un apartado de resolución de dudas y recepción de sugerencias en el ámbito de la diversidad e igualdad de oportunidades.	- Número y tipo de consultas recibidas	Sistemas de Información	Antes del 1 de julio 2023	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
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	Experiencia del Empleado	Antes del 31 de Diciembre de 2023	31 de Diciembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
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	Experiencia del Empleado	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026

1.14	Enviar a la plantilla Píldoras informativas en fechas señaladas para la Igualdad (8 de Marzo (día Internacional de la mujer), 22 de Febrero (día Brecha Salarial), 25 Noviembre (día de la Violencia de Género)....)	- Número de píldoras	Comunicación Interna y Experiencia del Empleado	8 de Marzo, 22 de Febrero, 25 Noviembre	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
1.15	Crear en la Comisión de Seguimiento una encuesta para evaluar la eficacia del Plan de Igualdad y si es necesario incidir en algunas medidas concretas.	- Encuesta a la plantilla	Comisión de Seguimiento	Antes del 1 de Julio de 2023	30 de Septiembre 2023	30 de Septiembre 2023
1.16	Activar el correo de la Comisión de Seguimiento como canal de comunicación de la Comisión de Seguimiento con la plantilla para que pueda realizar sugerencias, propuestas de mejoras o denuncias	- Resumen y clasificación de los correos recibidos	RRLL	Antes del 1 de Julio de 2023	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026

7.2 Proceso de selección y contratación

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar el principio de igualdad 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	Implantación	Seguimiento	Evaluación
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.	Captación	Antes del 31 de Diciembre de 2023	31 de Diciembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
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.	Formación	Antes del 1 de julio 2023 y hasta 21 de Octubre 2026.	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
2.3.	Revisar las nomenclaturas de las ofertas y las vacantes poniendo foco en las terminaciones "o/a" en español o bien normalizar todas las nomenclaturas en inglés, para asegurar un lenguaje genérico y neutro.	- Tipos de ofertas y vacantes	Captación	Antes del 1 de julio 2023 y hasta 21 de Octubre 2026.	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
2.4.	Desarrollar un manual de reclutamiento, donde queden recogidos los criterios de igualdad que se deben tener en cuenta a la hora de realizar procesos de selección. Dicho manual incluiría los guiones a utilizar en las entrevistas y las reglas de uso para una selección igualitaria. El documento será distribuido y aplicable para toda persona que filtre, entreviste y/o valide la candidaturas de postulantes.	- Manual reclutamiento. - Guiones de entrevista.	Captación	Antes del 31 de Diciembre de 2023 y hasta el 21 de octubre 2026	31 de Diciembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
2.5.	Formación a los Responsables de área y RRHH en materia de igualdad y en procesos de selección no discriminatorios, para que las candidaturas sean valoradas únicamente por su cualificación, competencia, conocimientos y experiencia sin tener en cuenta otros factores o posible aplicación de sesgos inconscientes.	- Número de responsables que han recibido formación en materia de igualdad.	Formación	Antes del 1 de Julio 2023 y hasta 21 de Octubre 2026.	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026

2.6.	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.	<ul style="list-style-type: none"> - Inclusión de preguntas relacionadas con la igualdad. - Número de preguntas incluidas en el guion de entrevista de salida. - Resumen de los resultados de las entrevistas de salida y presentación a la Comisión de Seguimiento 	Captación	Antes del 1 de Julio 2023	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
2.7.	Presentar a la Comisión de Seguimiento el proceso de selección y acceso y el manual de reclutamiento para analizar cómo mejorarlo y fomentar el acceso en igualdad de condiciones.	<ul style="list-style-type: none"> - Propuestas de mejora por parte de la comisión de seguimiento - Nº solicitudes recibidas, aceptadas que pasan a otro nivel y rechazadas - Nº de mujeres y hombres entrevistadas y contratadas después 	Captación	Antes del 31 de diciembre de 2023	31 de Diciembre 2023	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
2.8.	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.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de acciones o publicaciones para visibilizar a las mujeres 	Experiencia del Empleado	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026.	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
2.9.	Promover eventos para atraer mujeres estudiantes STEAM a la empresa	<ul style="list-style-type: none"> - Número de mujeres inscripciones, participantes en los eventos - Número de mujeres interesadas en la empresa - Número de mujeres contratadas en la empresa 	Experiencia del Empleado	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026.	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
2.10.	Promover acciones para fomentar las vocaciones tecnológicas en las niñas	<ul style="list-style-type: none"> - Número de acciones realizadas, presentación y explicación de los resultados 	Experiencia del Empleado	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026.	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
2.11.	Sensibilizar y formar en igualdad a las personas responsables, por ejemplo, con el curso de Sesgos Inconscientes con el objetivo de aumentar el número de mujeres en puestos donde estén subrepresentadas	<ul style="list-style-type: none"> - Número de hombres y mujeres que han recibido esa formación 	Formación	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026.	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
2.12.	En igualdad de condiciones en formación académica, experiencia, competencias y méritos 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 	Captación	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026.	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026

2.13.	Seguimiento de indicadores y datos de selección desagregados por sexo	<ul style="list-style-type: none"> - Número de incorporaciones desagregadas por sexo - Número de M y H incorporadas por rol y grupo profesional. 	Comisión de Seguimiento	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026.	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
2.14.	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. 	Subcontratación	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026.	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026

7.3 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	Implantación	Seguimiento	Evaluación
3.1.	Mantener actualizados los indicadores de presencia de mujeres y hombres por grupo profesional para su utilización en los procesos de selección y promoción.	- Número de mujeres y hombres por grupo profesional	Reporting&Compensación	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026.	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
3.2	Presentación anual de una estadística desagregada por sexo, por áreas, grupo profesional y rol asociado.	- Número de mujeres y hombres desagregada por sexo, por áreas y departamentos, grupo profesional y rol asociado.	Reporting&Compensación	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026.	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
3.3.	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	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026.	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026

7.4 Formación

Objetivos		<ul style="list-style-type: none"> Potenciar, a través de la formación, la sensibilización en igualdad, e impulsar la carrera femenina a través de la adquisición de capacidades y habilidades. 				
No.	Medidas	Indicadores de evolución	Responsable implantación	Implantación	Seguimiento	Evaluación
4.1.	Velar por que los horarios de los programas formativos sean compatibles con la conciliación de la vida personal y laboral, propiciando que las personas con jornadas reducidas puedan realizar la formación que le corresponda.	<ul style="list-style-type: none"> Número de personas con jornadas reducidas hayan realizado las formaciones que les corresponda. Número de horas de formación dentro y fuera del horario. Número de horas de formación impartidas online y presencial. 	Formación	Antes del 1 de Julio 2023 y hasta 21 de Octubre 2026	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
4.2.	Impartir una formación en sesgos inconscientes a toda 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.	- Número de mujeres y hombres que han acudido a los cursos de sesgos inconscientes	Formación	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026.	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
4.3.	Formación específica en Igualdad y en Acoso sexual y por razón de sexo, a todas las personas de la empresa que intervengan en los procesos de contratación, selección, promoción y formación, a las delegadas y delegados de personal y a las de la Comisión de Seguimiento	- Número de mujeres y hombres que han sido formadas por cada tipo: procesos de contratación y selección, promoción, RLPT, comisión de seguimiento,...	Formación	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026.	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
4.4.	Presentar a la Comisión de Seguimiento para su revisión anualmente las formaciones y horas de formación segregadas por sexo.	<ul style="list-style-type: none"> Número de mujeres y hombres que han recibido formación Número de horas de formación de mujeres y hombres 	Formación	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026.	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
4.5..	Posibilidad de realizar las formaciones existentes a las personas con excedencia por cuidado de hijos/as o personas dependientes e invitar a su participación en las mismas con el objetivo de que se mantengan actualizadas en las competencias propias de su puesto.	- Número de mujeres y hombres que han participado en la formación	Talento	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026.	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
4.6.	Dar prioridad en la formación en materia de liderazgo y habilidades directivas a las mujeres	- Número de mujeres y hombres que participan en la formación de liderazgo	Formación	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026.	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026

4.7.	Garantizar que las nuevas incorporaciones tengan acceso a la formación sobre Igualdad realizada en la compañía. Incluir módulos de formación en igualdad como parte del manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla.	- Número de mujeres y hombres incorporados en la empresa en el último periodo que han recibido la formación en igualdad	Formación	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026.	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
4.8.	Revisar desde la perspectiva de género el lenguaje, las imágenes y los contenidos de los materiales formativos impartidos internamente y por empresas subcontratadas a tal efecto. Sobre todo los cursos recurrentes con proveedores habituales, realizar un análisis aleatorio	- Número de cursos revisados	Formación	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026.	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
4.9.	Facilitar formación para adaptación al puesto a las personas que hayan tenido una excedencia o bajas de larga duración por cuidado de menores o familiar a cargo	- Número de mujeres y hombres que se han incorporado tras una excedencia o una baja larga y han recibido esta formación	Formación	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026.	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026

7.5 Promoción profesional

Objetivos

- **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	Implantación	Evaluación	Seguimiento
5.1.	Realizar los seguimientos necesarios para asegurar las correctas evoluciones de la presencia masculina y femenina en los diferentes niveles profesionales.	- Número de mujeres y hombres por roles, por grupos profesionales	Reporting&Compensación	Antes del 31 de diciembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026.	31 de diciembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
5.2.	Disponer de información estadística desagregada por sexo de las diferentes promociones.	- Número de mujeres y hombres promocionados. - Número de mujeres y hombres promocionados por rol - Número de mujeres y hombres promocionados en áreas de soporte y negocio. - Número de mujeres y hombres promocionados por grupo profesional de Convenio colectivo.	Reporting&Compensación	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026.	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
5.3.	Dar formación a los y las Responsables de realizar las evaluaciones para evitar la generación de posibles barreras o techos de cristal que obstaculicen el acceso de las mujeres hacia ciertos puestos/áreas, y asegurar una toma de decisiones consensuada y equitativa.	- Número de formaciones realizadas a responsables.	Reporting&Compensación	Antes del 31 de diciembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026.	31 de diciembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
5.4.	Crear un canal donde los y las profesionales puedan registrarse y ofrecer su potencial a la empresa sin que dependa de la decisión de las personas responsables directas	- Número de personas registradas en ese canal y casos que hayan resultado en cambios de puestos de más relevancia	Experiencia de Empleado	Antes del 31 de Diciembre de 2023.	31 de Diciembre 2023	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
5.5.	Fomentar la representación equilibrada de mujeres en las candidaturas de promoción. En igualdad de condiciones en formación académica, experiencia, competencias y méritos 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.	Reporting&Compensación	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026.	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
5.6.	Velar porque el ejercicio de los derechos de conciliación no supone un obstáculo para la participación en procesos de movilidad interna y promoción	- Número de mujeres y hombres que han disfrutado los permisos por maternidad o paternidad y han promocionado	Reporting&Compensación y RRLL	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026.	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026

5.7.	Realizar programas de apoyo y acompañamiento para mujeres para promover la presencia de mujeres en los procesos de promoción.	<ul style="list-style-type: none"> - 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 	Experiencia del Empleado	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026.	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
5.8.	Dar a conocer y publicitar las vacantes indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de vacantes vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar, etc. - Número de vacantes por rol 	Captación	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026.	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026

7.6 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	Implantación	Evaluación	Seguimiento
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.	Experiencia del Empleado	Antes 31 de Diciembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026	31 de Diciembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
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.	Experiencia del Empleado	Antes de 31 Diciembre 2023 y hasta 31 de Octubre 2026.	31 de Diciembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
6.3.	Ajustar los objetivos de trabajo a la reducción y jornada real de trabajo.	- Comparativa de calificaciones de evaluación de desempeño y grado de consecución de objetivos de profesionales con reducción de jornada y jornada completa.	Reporting&Compensación	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026.	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
6.4.	Análisis periódico de las condiciones económicas para evitar que existan brechas económicas en los puestos de trabajo de igual valor	- Registro retributivo anual	Reporting&Compensación	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026

7.7 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 Sistemas, 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	Implantación	Evaluación	Seguimiento
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.	Comunicación Interna	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
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.	Experiencia del Empleado	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
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	- Nº de solicitudes recibidas y concedidas por sexo	RRLL	21 de Octubre 2022	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
7.4.	Llevar a cabo la plena equiparación entre hijos o hijas naturales, adoptivos o adoptivas y en acogida, extendiendo cualquier permiso vinculado a la condición de hijo/a al resto de casuísticas descritas con anterioridad	- Nº de solicitudes recibidas y concedidas por sexo	RRLL	21 de Octubre 2022	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
7.5.	En aquellos casos en los que el trabajador o trabajadora sea tutor o tutora legal de una persona con diversidad funcional reconocida, entendida por tal las personas que tengan minusvalías físicas, psíquicas o sensoriales iguales o superiores al 33%, podrá disfrutar de los permisos como si fuera su hijo o hija natural	- Nº de solicitudes recibidas y concedidas por sexo	RRLL	21 de Octubre 2022	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
7.6.	Reservar un espacio específico en la Indraweb para la concienciación y publicidad de las medidas de corresponsabilidad y conciliación.	- Espacio en la Indraweb	Sistemas Internos	Antes del 1 de Julio 2023	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
7.7.	Seguimiento y desarrollo de medidas que promuevan la corresponsabilidad y la conciliación laboral, personal y familiar. En la Comisión de Seguimiento se pondrán en común propuestas de nuevas medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, así como la mejora de las ya existentes.	- Número de nuevas medidas propuestas - Número de medidas implantadas	Comisión de Seguimiento	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026

7.8.	Si vas a solicitar una reducción de jornada regulada legalmente, podrás optar, siempre y cuando tu proyecto lo permita, por redistribuir tu jornada reducida de lunes a jueves y no venir los viernes. Debes solicitarlo por un mínimo de 6 meses.	- Número de solicitudes aprobadas versus número de solicitudes recibidas	RRL	21 de Octubre 2022	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
7.9.	PERMISO SIN SUELDO: Si tienes más de un año de antigüedad (si las necesidades del proyecto lo permiten), puedes solicitar un permiso sin sueldo cada año natural de hasta 3 meses.	- Número de mujeres y hombres que han solicitado el permiso y si se han producido incidencias	RRL	21 de Octubre 2022	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
7.10.	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	RRL	21 de Octubre 2022	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
7.11.	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.	- Calendarios Laborales	RRL	21 de Octubre 2022	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
7.12.	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: - El trabajador o trabajadora - Cónyuge/pareja de hecho del trabajador o la trabajadora - Hijos menores de 16 años o sin ningún límite de edad en caso de que tengan alguna discapacidad - Padres del trabajador o la trabajadora mayores de 65 años	- Número de mujeres y hombres que han solicitado estos permisos	RRL	21 de Octubre 2022	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
7.13.	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 permiso	RRL	21 de Octubre 2022	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
7.14.	AMPLIACION DEL ACTUAL PERMISO DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD DE 16 SEMANAS: Los progenitores biológicos o por adopción (solo uno de los dos, en caso de que ambos progenitores trabajen en Indra), podrán disfrutar de esta ampliación de los actuales permisos de maternidad y paternidad de 16 semanas de duración de la siguiente forma: - 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 este permiso	RRL	21 de Octubre 2022	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026

7.15.	<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 14 días laborables - 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 este permiso	RRL	21 de Octubre 2022	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
7.16.	<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 este permiso	RRL	21 de Octubre 2022	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
7.17.	<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.</p> <p>En caso de enfermedad grave se puede disfrutar este permiso de la manera que mejor se adapte a tus necesidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Días consecutivos. <input type="checkbox"/> Días alternos, hasta 7 días después del alta médica. <input type="checkbox"/> Medias jornadas, en días consecutivos desde la fecha del hecho causante 	- Número de mujeres y hombres que han solicitado este permiso	RRL	21 de Octubre 2022	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
7.18.	<p>En caso de fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad se dispondrá de 4 días laborables o 6 días naturales en caso de necesitar desplazamiento.</p>	- Número de mujeres y hombres que han solicitado este permiso	RRL	21 de Octubre 2022	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
7.19.	<p>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.</p>	- Número de mujeres y hombres que han solicitado este permiso	RRL	21 de Octubre 2022	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
7.20.	<p>Se dispondrá de 10 días anuales o 20 medias jornadas para realizar exámenes si se está cursando estudios oficiales (con justificante).</p>	- Número de mujeres y hombres que han solicitado este permiso	RRL	21 de Octubre 2022	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
7.21.	<p>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.</p>	- Número de mujeres y hombres que han recibido esta medida	Administración RRHH	1 de Noviembre 2022	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026

7.22.	En caso de tener una persona con diversidad funcional reconocida de más de un 33% 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	Administración RRHH	1 de Noviembre 2022	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
7.23.	Se complementarán las prestaciones a la Seguridad Social por Incapacidad Temporal, 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	Administración RRHH	21 de Octubre 2022	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
7.24.	Si se tiene una diversidad funcional de al menos el 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	RRLL	21 de Octubre 2022	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
7.25.	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	RRLL	21 de Octubre 2022	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
7.26.	En los casos de excedencia por cuidado de menor o familiar de hasta segundo grado de consanguinidad, el reingreso en el primer año será en el mismo puesto y el segundo será en el mismo centro de trabajo o en el que lo sustituya.	- Número de mujeres y hombres que se han reincorporado tras una excedencia por cuidado de menor o familiar	RRLL	21 de Octubre 2022	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
7.27.	Facilitar semestralmente a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad los datos desagregados por sexo, de las personas que se han cogido medidas de conciliación y especificar qué medidas.	- Número de mujeres y hombres que cogen cada una de los permisos de conciliación	RRLL	21 de Octubre 2022	30 de Septiembre 2023 (semestralmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
7.28.	Elaboración de un procedimiento para solicitar y la adaptación de jornada.	- Procedimiento de solicitud de adaptación de jornada - Número de mujeres y hombres que han solicitado adaptación de jornada - Número de mujeres y hombres a los que se ha aceptado y a los que se ha rechazado la adaptación de jornada (agrupar las causas)	RRLL	Antes del 31 diciembre de 2023	31 de Diciembre 2023	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
7.29.	Realizar campaña de sensibilización dirigida a las personas trabajadoras sobre las medidas de conciliación disponibles y la importancia para la sociedad de la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas	- Número y tipo de eventos realizados	Comunicación Interna	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
7.30.	Comunicar el compromiso de la empresa de realizar y finalizar las reuniones dentro del horario laboral, teniendo en cuenta las reducciones/adaptaciones de jornada	- Comunicaciones realizadas al respecto	Comunicación Interna	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026

7.31.	<p>La empresa estudiará la posibilidad de aplicar o mejorar mayor flexibilidad en la aplicación de 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, siempre que mantengan la guardia y custodia de los menores de 14 años.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>- Número de mujeres y hombres que han solicitado esta medida por modalidad</p> <p>- Número de aceptaciones/rechazos con motivo por sexo</p>	RRL	21 de Octubre 2022	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
7.32.	<p>Se creará una bolsa de 16 horas al año que se podrán utilizar para cuidado domiciliario en caso de enfermedad de familiares de hasta 2º grado dependientes que precisen este tipo de cuidados, siempre que se acredite esta circunstancia con los informes médicos pertinentes.</p>	<p>- Número de mujeres y hombres que han solicitado esta bolsa de horas</p>	RRL	1 de Enero de 2023	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026

7.8 Infrarrepresentación Femenina

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Mantener y/o 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 para puestos de responsabilidad. 					
No.	Medidas	Indicadores de evolución	Responsable implantación	Implantación	Evaluación	Seguimiento
8.1.	Disponer de información estadística y realizar un seguimiento periódico de la proporción de mujeres que ocupan altos cargos, niveles directivos mandos intermedios y del resto de niveles de la Compañía.	- Número de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad. - Número de mujeres y hombres promocionadas en los últimos 4 años a puestos de responsabilidad.	Reporting&Compensación	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
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 de trabajo de mayor responsabilidad.	- Número de mujeres y hombres incentivados a la movilidad y el ascenso a puestos de trabajo de mayor responsabilidad.	Comunicación Interna	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
8.3.	Difundir internamente las vacantes de forma transparente	- Número de vacantes cubiertas por mujeres y hombres	Captación	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
8.4.	Revisión de todas las áreas y marcar un objetivo global durante la vigencia del plan de incremento en la presencia de mujeres en la compañía, de manera proporcionada	-Número de mujeres incorporadas y porcentaje de éstas sobre la plantilla global	RRHH	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
8.5.	Potenciar la atracción, promoción y retención del talento femenino. Crear una red de mentoras, de modelos de referencia y de redes sociales femeninas internas.	- Número de mujeres en plantilla y porcentaje de rotación de mujeres	Experiencia del Empleado	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026

7.9 Retribuciones

Objetivos		<ul style="list-style-type: none"> Mantener 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 que el sistema retributivo está orientado a premiar el logro. 				
No.	Medidas	Indicadores de evolución	Responsable implantación	Implantación	Evaluación	Seguimiento
9.1	Promover que la política de retribución sea igualitaria entre mujeres y hombres	- Número de acciones de comunicación	Reporting&Compensación	1 de Enero 2023	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
9.2.	Promover porcentaje de mujeres en posiciones de alta gestión	- Proporción de mujeres en Alta Gestión	Talento	1 de Enero 2023	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
9.3.	Promover porcentaje de mujeres en posiciones de dirección	- Proporción de mujeres en Dirección	Talento	1 de Enero 2023	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
9.4.	Revisar que la aplicación de horquilla de variable sea igualitaria entre mujeres y hombres	- Porcentaje de variable de mujeres/hombres por nivel	Reporting&Compensación	1 de Enero 2023	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
9.5.	Seguimiento anual de igualdad retributiva en contratos de reducción de jornada	- Análisis salarial anual del tipo de contrato	Reporting&Compensación	1 de Enero 2023	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
9.6.	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.	Reporting&Compensación	1 de Enero 2023	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
9.7.	Realizar una nueva auditoría salarial correspondiente al 2022 con los datos salariales anualizados, así como otra correspondiente a 2024, en mitad de la vigencia del plan.	- Auditorías realizadas	Reporting&Compensación	Antes 30 de Septiembre de 2023 y 30 de Septiembre de 2025	30 de Septiembre 2023 (bianual)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
9.8.	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.	Reporting&Compensación	1 de Enero 2023	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026

7.10 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Facilitar los medios necesarios para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, detectarlo, denunciarlo y actuar. 					
No.	Medidas	Indicadores de evolución	Responsable implantación	Implantación	Evaluación	Seguimiento
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	Comunicación Interna	21 de Octubre de 2022	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
10.2.	Llevar a cabo el seguimiento sobre los procesos iniciados por acoso según el protocolo (número, tipología, resolución), presentando a la Comisión de seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso y su resolución, así como el número de denuncias presentadas	- Elaboración de Informe Anual, que deberá contener el número de denuncias anuales por acoso sexual y por sexo y número de resoluciones estimadas y desestimadas.	Comisión de Seguimiento	21 de Octubre de 2022	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
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	Comunicación Interna	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026

7.11 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	Implantación	Evaluación	Seguimiento
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.	Experiencia del Empleado	Antes del 31 de Diciembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026	Diciembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
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	Sistemas de Información	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
11.3.	Facilitar información a las víctimas de violencia de género sobre las políticas existentes	- Número de mujeres informadas	Agente de Igualdad	21 de Octubre 2022	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
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	RRLL	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
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.	Experiencia del Empleado	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
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	RRLL	21 de Octubre 2022	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
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	RRLL	21 de Octubre 2022	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026

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	RRLL	21 de Octubre 2022	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
11.9.	Las ausencias producidas por motivo de violencia de género (asistencia médica, psicológica o legal) se considerarán permisos retribuidos.	- Número de mujeres que han solicitado esta medida	RRLL	21 de Octubre 2022	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
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	- Número de mujeres y hombres que han solicitado esta medida	RRLL	21 de Octubre 2022	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
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	RRLL	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta 21 de Octubre 2026	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
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	RRLL	21 de Octubre 2022	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
11.13.	La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.	- Número de mujeres que han solicitado la medida	RRLL	21 de Octubre 2022	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026

7.12 Salud Laboral

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Prevenir los riesgos laborales con perspectiva de género 					
No.	Medidas	Indicadores de evolución	Responsable implantación	Implantación	Evaluación	Seguimiento
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	Servicio de Prevención	Antes del 1 de Julio de 2023 y hasta el 21 de Octubre 2026	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
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 y cuantas han sido debido a embarazos y lactancias	Servicios Generales	21 de Octubre 2022	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
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	RRLL	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta el 21 de Octubre 2026	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
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.	Servicios Generales	Antes 31 de Diciembre 2023	30 de Diciembre 2023	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
12.5.	Impulsar políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a la plantilla, en función de su género	- Políticas impulsadas	Servicio de Prevención	Antes del 30 de Septiembre 2023 y hasta el 21 de Octubre 2026	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
12.6.	Incorporar en las comunicaciones de PRL la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y salud	- Número de comunicaciones realizadas	Servicio de Prevención	Antes del 1 de Julio de 2023 y hasta el 21 de Octubre 2026	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026

12.7.	Medidas específicas para prevenir los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo con perspectiva de género .	- Medidas implantadas	Servicio de Prevención	Antes del 30 de Seguimiento de 2023 y hasta el 21 de Octubre 2026	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
12.8.	Garantizar una atención sanitaria eficiente a las mujeres embarazadas que por necesidades de proyecto deben realizar viajes nacionales e internacionales.	- Número de viajes realizados por mujeres embarazadas y asistencia recibida	Servicio de Prevención	21 de Octubre de 2021	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026
12.9.	Campaña de reconocimientos médicos ginecológicos dirigida a todas las profesionales de la Compañía	- Número de mujeres que han tenido reconocimiento ginecológico	Servicio de Prevención	1 de Enero 2023	30 de Septiembre 2023 (anualmente)	30 de Septiembre 2024 y 30 de Septiembre 2026

8 SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DEL PLAN

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 Órgano de vigilancia y seguimiento

Las partes firmantes del presente **Plan de Igualdad** de Indra Sistemas 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 estará constituida por la Dirección de la Empresa y por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, firmantes del **Plan de Igualdad**, en el porcentaje de representación que se ostenta en el momento de la firma y se reunirá con carácter ordinario cada seis meses, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias a petición de cualquiera de las partes, cuando existan razones que así lo aconsejen.

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

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad, pudiendo proponer la modificación y adopción de nuevas medidas.
- 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.
- Propuesta de medidas específicas para prevenir los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo, con perspectiva de género.
- Proponer acciones de información y sensibilización a la plantilla.

9 EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento será la encargada de elaborar los informes de evaluación del Plan de Igualdad.

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** implicará la realización de un nuevo diagnóstico de situación que marcará las líneas principales de actuación del mismo una vez actualizado, así como 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 de la empresa, operando la compensación y absorción con cualesquiera otras mejoras que legal o convencionalmente pudieran introducirse.

El presente Plan de Igualdad sustituye al anterior, en cuanto a las materias y medidas que en él se contienen.

Firma el contenido del Plan de Igualdad compuesto por 40 páginas:

Empresa	Dña. Natalia Fernández Fernández	
	D. Carlos Sanz Méndez	
	D. Miguel Berriatua Arjona	
	Dña. Judit Lara Martínez	
CCOO	Dña. Pilar Rodríguez Vidal	
	Dña. Soledad Rodríguez Rojo	
UGT	Dña. Mª Pilar Rodríguez Collado	
	D. José Luis Campos Olmedo	
	Dña. Maite Irigoyen Irigoyen	
USO	D. Juan Luis Alarcón Hernandez	
	Dña. Vanessa Iglesias Sidera	
CGT	D. Cesar Augusto Guerra Sanz	
	D. Richard Muñoz Arribas	
STC	D. Miguel Angel Loranca Ruiz	
Federación de CCOO Industria	Dña. Pilar Rodríguez Vidal	
Federación de UGT Industria	Dña. Fátima Gallardo Sanz	
Agente de Igualdad	Dña. Montserrat Pascual Bahamonde	



indracompany.com

indra