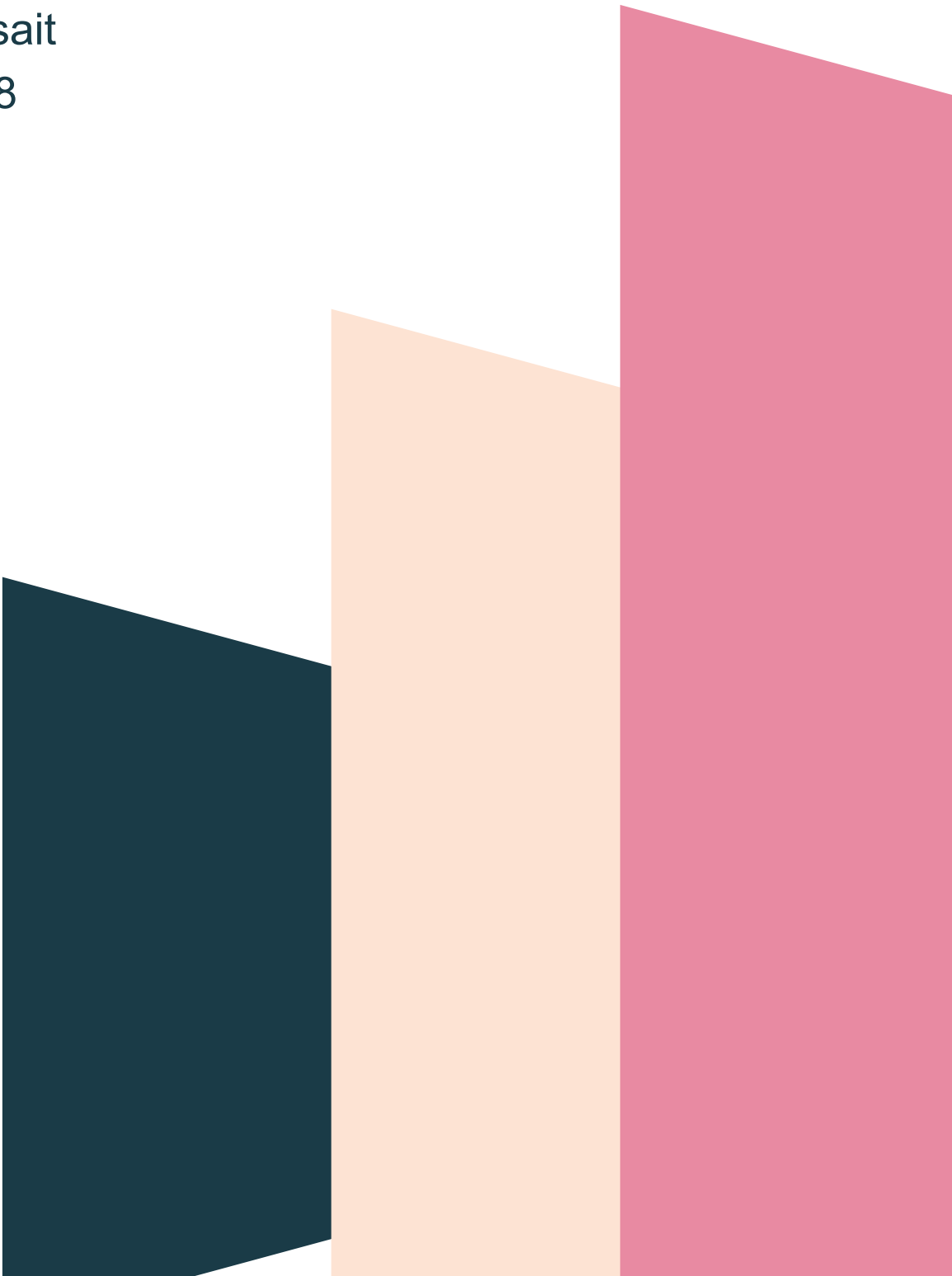


Plan de Igualdad

Grupo Minsait
2024 - 2028

Febrero 2024



Contenido

1. Contexto y compromiso	4
1.1. Sobre el grupo MINSAIT	4
1.2. Compromiso del Grupo MINSAIT con la Igualdad	5
2. Determinación de las partes	5
3. Ámbito personal, territorial y temporal	5
3.1. Ámbito personal	5
3.2. Ámbito territorial	6
3.3. Ámbito temporal	6
4. Informe del diagnóstico	6
4.1. INFORME DEL DIAGNÓSTICO INDRA SOLUCIONES TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN, S.L.U.	6
4.2. INFORME DEL DIAGNÓSTICO INDRA HOLDING TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN, S.L.U.	11
4.3. INFORME DEL DIAGNÓSTICO INDRA PRODUCCIÓN DE SOFTWARE, S.L.U.	14
4.4. INFORME DEL DIAGNÓSTICO MINSAIT PAYMENT SYSTEMS, S.L.U.	20
4.5. INFORME DEL DIAGNÓSTICO INDRA BPO SERVICIOS, S.L.U.	25
4.6. INFORME DEL DIAGNÓSTICO INDRA BPO, S.L.U.	30
4.7. INFORME DEL DIAGNÓSTICO INDRA BUSINESS CONSULTING, S.L.U.	34
4.8. INFORME DEL DIAGNÓSTICO INDRA GESTIÓN DE USUARIOS, S.L.U.	38
4.9. INFORME DEL DIAGNÓSTICO SISTEMAS INFORMÁTICOS ABIERTOS, S.A.U.	41
5. Auditoría salarial	46
5.1. Valoración de Puestos de Trabajo	46
5.2. Factores desencadenantes de la diferencia retributiva	46
5.3. Conclusiones y resultados	47
5.4. Vigencia y periodicidad	47
6. Objetivos del Plan de Igualdad	47
6.1. Objetivos generales	47
6.2. Objetivos específicos	48
7. Medidas de igualdad, prioridades y recursos	49
8. Sistema de seguimiento y evaluación periódica	77
8.1. Sistema de seguimiento	77
8.2. Plazos de revisión	77
8.3. Composición y funciones de la comisión de seguimiento	77
8.4. Evaluación del Plan de Igualdad	78
8.5. Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento	79
8.6. Medios y Recursos	79

9. Procedimiento de modificación y solución de posibles discrepancias	80
10. ANEXO I – MEDIDAS PROPIAS INDRA SOLUCIONES TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN, S.L.U. / INDRA PRODUCCIÓN SOFTWARE, S.L.U. / MINSAIT PAYMENT SYSTEMS, S.L.U. / INDRA HOLDING TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN, S.L.U. / INDRA GESTIÓN DE USUARIOS, S.L.	82
11. ANEXO II – MEDIDAS PROPIAS SISTEMAS INFORMÁTICOS ABIERTOS, S.A.U.	85
12. ANEXO III – MEDIDAS PROPIAS INDRA BUSINESS CONSULTING, S.L.U.	88
13. ANEXO IV – MEDIDAS PROPIAS INDRA BPO, S.L.U. / INDRA BPO SERVICIOS, S.L.U.	90

1. Contexto y compromiso

1.1. Sobre el grupo MINSAIT

Minsait es la marca bajo la que se engloba la línea de negocio de Tecnologías de la Información (TI) de Indra y está compuesta por las siguientes empresas (en adelante, “Grupo Minsait”):

Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Plan de Igualdad	CIF
INDRA SOLUCIONES TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN, S.L.U.	B88018098
INDRA PRODUCCIÓN SOFTWARE, S.L.U.	B88017660
MINSAIT PAYMENT SYSTEMS, S.L.	B88403894
INDRA BUSINESS CONSULTING, S.L.U.	B82627019
SISTEMAS INFORMÁTICOS ABIERTOS, S.A. U	A82733262
INDRA HOLDING TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN, S.L.U.	B88018049
INDRA BPO SERVICIOS, S.L.U.	B60096435
INDRA BPO, S.L.U.	B84138296
INDRA GESTIÓN DE USUARIOS, S.L.	B09932898

A los efectos de este documento, toda referencia al “Grupo”, “Grupo Minsait” o a la/s “empresa/s del Grupo” se entenderá hecha al Grupo al que pertenecen las sociedades mencionadas anteriormente.

Las nueve sociedades del Grupo Minsait presentan una serie de nexos comunes que permiten elaborar un Plan de Igualdad único para todas, dada la vinculación entre las mismas, en este sentido:

- a) Las políticas de igualdad en el Grupo Minsait tienen una importancia extraordinaria para la dirección del mismo, y por tanto se hace conveniente que dichas políticas, sin perjuicio de las adaptaciones necesarias en cada empresa, tengan un carácter integrado y transversal en todas las organizaciones propias de la actividad TI dentro del Grupo, de manera que se consiga con ello un refuerzo de la propia eficacia y desarrollo de todas las medidas que se adopten en el Plan de Igualdad.
- b) Las empresas que quedarán integradas en el Plan de Igualdad de Grupo prestan un catálogo amplio de servicios de consultoría, gestión de procesos, tecnología digital, gestión de plataformas y redes y ciberseguridad, todas ellas caracterizadas por un uso intensivo y fundamental de tecnologías de la información, que es el negocio que define la propia especificidad del Grupo, por lo que resulta conveniente definir las medidas en materia de igualdad que aplican en todas ellas con cierto grado de homogeneidad, con el propósito de definir una línea base conjunta que permita superar posibles diferencias franqueables entre las empresas del Grupo y mantener un desarrollo profesional igualitario, sin perjuicio del mantenimiento de aquellas cuestiones diferenciadoras por razón de la naturaleza de la actividad de cada una de las empresas.

1.2. Compromiso del Grupo MINSAIT con la Igualdad

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

En este sentido, la dirección expresa su determinación y compromiso en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, comprometiéndose a seguir progresando en el desarrollo de medidas que favorezcan al mantenimiento de este objetivo.

El compromiso del Grupo con la igualdad está recogido en el Código ético y de cumplimiento legal que resulta de aplicación, 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 en aras de la integración y el impulso, cada vez mayor, del **principio de igualdad entre mujeres y hombres en Grupo Minsait** en los siguientes ámbitos: 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 del Grupo Minsait**, constituida al efecto por la Dirección del Grupo y las organizaciones sindicales legitimadas en base en el artículo 87 del ET para constituir la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Grupo Minsait, según establece el artículo 5 del RD 901/2020, por los sindicatos más representativos a nivel estatal y por los sindicatos que cuentan con un mínimo del 10% de los miembros del Comité de Empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional del Grupo. En aplicación de dichas reglas, la Comisión Negociadora por la parte social se ha conformado por CCOO con un porcentaje de representatividad del 79,73% y cuatro personas representantes en la mesa y UGT con un 20,27% de representatividad y una persona representante en la comisión.

La parte empresarial está compuesta por 5 personas que ocupan un cargo técnico en el área de Recursos Humanos.

Los nombres de las personas que han formado parte de esta Comisión Negociadora obran en el acta de constitución de dicha comisión.

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 las siguientes empresas:

- INDRA SOLUCIONES TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN, S.L.U. (ISTI)
- INDRA HOLDING TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN, S.L.U. (IHTI)
- INDRA PRODUCCIÓN SOFTWARE, S.L.U. (IPS)

- INDRA BPO SERVICIOS, S.L.U. (IBPO SERVICIOS)
- MINSAIT PAYMENT SYSTEMS, S.L. (MPS)
- INDRA BPO, S.L.U. (IBPO)
- INDRA BUSINESS CONSULTING, S.L.U. (IBC)
- INDRA GESTIÓN DE USUARIOS, S.L. (IGU)
- SISTEMAS INFORMÁTICOS ABIERTOS, S.A.U. (SIA)

El Presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras 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 el artículo 10.2 del RD 901/2020 y el artículo 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 las empresas del Grupo Minsait, que se encuentren ubicados en cualquier parte del territorio del Estado español.

3.3. Ámbito temporal

El presente **Plan de Igualdad** estará vigente desde el 1 de marzo de 2024 hasta el 29 de febrero de 2028.

Tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan de Igualdad se iniciarán los trámites para llevar a cabo un nuevo proceso de negociación, en base a los informes de seguimiento anuales y evaluación final del presente plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación con datos de la plantilla a 31 de diciembre de 2027.

4. Informe del diagnóstico

Se ha desarrollado un proceso previo e intenso de recogida de información y análisis que ha sido plasmado en un informe diagnóstico que recoge el estudio y valoración con perspectiva de género sobre cada una de las materias analizadas en cada una de las empresas del Grupo Minsait. A continuación, se recogen, de forma resumida, los principales datos de género y las principales conclusiones de cada una de las sociedades que integran el grupo de empresas objeto de este Plan de Igualdad:

4.1. INFORME DEL DIAGNÓSTICO INDRA SOLUCIONES TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN, S.L.U.

La Empresa se encuentra distribuida por el territorio nacional, contando con una plantilla, a cierre de ejercicio 2022, de 11.796 personas, sin que en esa fecha hubiera personal de ETT activo. La plantilla se compone aproximadamente de un 29% mujeres (28,85% en 2021 y 28,98% en 2022, en ambos años inferior al del 2020) y 71% hombres (71,15% en 2021 y 71,02% en 2022).

En el análisis de la plantilla por distintas dimensiones se observan los siguientes desequilibrios:

En el análisis por edad se observa que la edad media de las mujeres es superior a la de los hombres y que la representatividad de las mujeres es inferior en los grupos etarios de menor edad. Por su parte, en el análisis de la plantilla por antigüedad se observa que la media de la antigüedad de las mujeres es ligeramente mayor a la de los hombres habiendo subido la diferencia en 2022.

En el análisis por tipo de contrato se observa que, aunque más del 99% de la plantilla tiene contrato a tiempo completo, vemos que la representatividad de las mujeres en la contratación a tiempo parcial es el doble a la representatividad de las mujeres en la plantilla (el porcentaje de personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial representa el 0,7% del total de la plantilla) y en el análisis de la temporalidad se ve que las mujeres están ligeramente sobrerrepresentadas en los contratos indefinidos. También se observa la baja representatividad de las mujeres en los contratos en prácticas.

En el análisis por rol se observa segregación vertical, puesto que la representatividad de las mujeres, con carácter general, disminuye a medida que sube el nivel de responsabilidad del rol, especialmente en los de gestión y dirección.

Al analizar la plantilla por Unidad Organizativa se observa que hay unidades en donde la distribución de la plantilla presenta índices alejados de la distribución global y, también se observa al analizar la distribución de la plantilla de las unidades por rol que hay segregación vertical y que, incluso en las unidades en donde la representatividad de las mujeres está por encima de la global de la plantilla, la representatividad en los roles más altos es inferior a la representatividad en dichos roles en el global de la plantilla.

En el análisis por centro de trabajo también se observa que hay centros de trabajo que presentan una masculinización mayor a la del global de la plantilla.

Proceso de selección y contratación

Incorporaciones: El número de personas contratadas en la Empresa durante 2022 fue de 2.327 (siendo el 20,63% mujeres). En 2021 el número de personas contratadas fue de 1.967 (siendo el 19,33% mujeres), por lo que en 2022 incrementó en 1,30 puntos porcentuales las mujeres contratadas respecto al año anterior.

No obstante, se observa que, a lo largo de los últimos 4 años, se han incorporado menos mujeres (en torno al 20% de las incorporaciones) en proporción a su peso en plantilla (30%). El año con mayor peso en los ingresos de mujeres fue 2020, donde alcanzaron el 24,44% del total de personas incorporadas, pero quedando aún por debajo de su peso en la plantilla.

La mayoría de hombres y mujeres se incorporaron a la compañía en la franja de edad entre 25 y 34 años. En todas las franjas de edad la población masculina superó a la femenina, siendo más destacable en la franja de menos de 25 años y en la franja comprendida entre 55 y 64 años, en la que la mujer estuvo representada por el 30% aproximadamente.

Tanto hombres como mujeres, en su mayoría, se incorporaron a la compañía bajo la modalidad de contratación indefinida a tiempo completo. En cuanto al Rol de entrada, destaca la incorporación en el área técnica para ambos sexos, pero la representatividad de las mujeres disminuye a medida que sube el nivel en el rol, empeorando significativamente en las incorporaciones en los TIV, que pasan de un 19% en 2021 a no alcanzar el 16% en 2022; se observa que la incorporación de mujeres baja a medida que sube el nivel de responsabilidad, siendo especialmente significativo en los roles de más responsabilidad (por ejemplo, 1 mujer de 14 incorporaciones en nivel de dirección en los dos años analizados y 1 mujer y 10 hombres en GIII) Analizando las incorporaciones por UG y por Centro de trabajo se observa que, en general, las incorporaciones no están corrigiendo los porcentajes de representatividad de las mujeres en los ámbitos en donde está infrarrepresentada, ya sea UO, Centro o ROL.

Ceses: En 2021 los ceses de mujeres supusieron el 30,22% del total (distribución similar de la plantilla), disminuyendo al 22,48% en el año 2022, principalmente debido a la disminución de los ceses de personal de ETT (mayoritariamente mujeres), sin embargo, los ceses de mujeres en plantilla se han visto incrementados. La mayoría de las extinciones de contrato de las mujeres se produjeron por baja voluntaria (en 2021, este motivo supuso el 44,42% de los ceses de mujeres y un 72,58% en el cese de hombres y en 2022 el 38,55% por un 44,57% en los ceses de hombres), aunque por debajo a su peso en la plantilla.

Analizando los ceses por edad se observa que el Índice de Distribución de las mujeres sube a medida que sube el grupo etario, y vemos que en las mujeres es especialmente significativo el número de despidos en los tramos de 35 a 44 y de 45 a 54 años, si bien esta causa de extinción únicamente supone un 5% sobre el total de ceses en la población de mujeres.

Analizando los ceses por rol se observa que a nivel de Dirección las mujeres han cesado en 2022 en mayor medida que su presencia en el rol y pasa lo mismo en los roles de Gestión.

Analizando las retenciones se observa que en los roles más altos (Dirección y nivel tres de Gestión) la tasa de retención es menor en mujeres.

En 2022, la segregación de rama de actividad supuso un motivo con alto peso en los ceses de la plantilla para ambos sexos (el 40,65% de los ceses de las mujeres y el 41,81% de los de los hombres).

Clasificación profesional

En cuanto a la distribución de la plantilla por grupo profesional, de conformidad con el sistema de clasificación que establece el Convenio colectivo de aplicación vigente, en el momento del análisis (XVII Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría, Tecnologías de la Información y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública), la mayor parte de la plantilla masculina y femenina se concentraba en los mismos grupos: A3GBNII (13,07% de las mujeres y 11,78% de los hombres), A3GCNI (15,53% de las mujeres y 17,13% de los hombres) y TG Superior Ad Personan (18,60% de las mujeres y 13,86% de los hombres).

Formación

En 2021 y en 2022 la proporción de horas y de personas trabajadoras formadas ha sido proporcional a la distribución de la plantilla entre sexos (alrededor del 30% mujeres y 70% hombres).

Durante el año 2021, se formó en igualdad y sesgos inconscientes a 2.603 personas, de las cuales el 32,77% fueron mujeres.

Respecto a los permisos individuales para formación ("PIF's"), en 2021 el 40,56% de los PIF fueron concedidos a mujeres, y en 2022 el 54,07%, superando la proporción de sexo en plantilla (30% mujeres - 70% hombres).

Asimismo, cabe destacar que, en proporción a su representatividad en la plantilla, las mujeres también solicitaron más ayudas para estudios que los hombres (el 40,63% de las ayudas para estudios de 2021 fue solicitado por mujeres y el 39,58% de las ayudas en 2022). En el 2022 resultaron rechazadas en mayor medida las solicitudes de mujeres que las de los hombres.

En cuanto a las denegaciones de solicitudes de formación se observa que en 2021 el 40% de las denegaciones recaen sobre las mujeres mientras que en 2022 ese porcentaje sube al 48,28%, porcentajes por encima de la representatividad de las mujeres en la plantilla. También se observa que las denegaciones suben a medida que sube el rango de antigüedad.

Analizando la formación se observa un descenso a lo largo de los años de la representatividad de las mujeres en la formación técnica. (las horas de la formación clasificada como "técnica" ha pasado de un 28% de mujeres en 2019 a un 15% en 2022 con un 12% en 2021, tendencia a la baja. Se observa esta misma tendencia en el número de personas que participan, pasando de un 25 y 28% en 2019 y 2020 a un 19% en 2021 y un 17% en 2022). También se observa mayor presencia de mujeres en formación del tipo "funcional".

También se observa una mayor representatividad de las mujeres y los hombres en formación online que en formación presencial.

Promoción profesional

Tanto los números totales de promociones como la distribución entre sexos se ha mantenido durante los 4 últimos años, siendo mínimamente inferior la promoción de mujeres con respecto a la distribución total de la plantilla por sexos: 28,38% en 2019, 26,47% en 2020, 27,29% en 2021 y 27,64% en 2022. La mayoría de las promociones, tanto de mujeres como de hombres, se llevaron a cabo en los roles Técnico y Soporte (concretamente, sobre el total de promociones realizadas en el año 2022, el 81,37% de las promociones de mujeres y el 76,04% de las promociones de hombres se produjeron en estos roles). La media de tiempo que las mujeres tardan en promocionar a los puestos de responsabilidad es superior que la de los hombres, y lo hacen mayoritariamente las que tienen mayor antigüedad.

Si comparamos las promociones con la presencia de hombres y mujeres en la plantilla se observa que las mujeres están infrarrepresentadas en los procesos de promoción en los roles de gestión. Hay Unidades Organizativas o centros donde la mujer se encuentra representada por encima del índice de

distribución del total de la plantilla, pero sin embargo dicha proporción no se ve representada en las promociones.

Analizando las promociones por puesto de trabajo origen y destino se observa que los dobles saltos de roles se dan más en hombres, si bien es cierto que no en todas las carreras existen los mismos roles. También se observa que las mujeres que promocionan se sitúan en tramos de edad más altos y que también necesitan más antigüedad para promocionar.

Analizando la tendencia de las promociones de los últimos cuatro años se observa que en los roles de gestión hay una tendencia descendente en la representatividad de mujeres. En los roles de Soporte y Técnicos la presencia de mujeres, en general, disminuye a medida que baja el nivel de responsabilidad, y se observa que en los niveles más altos de los roles técnicos la presencia de mujeres se reduce a medida que avanzan los años.

También se observa que el nivel de estudios no es obstáculo para la promoción, dado que en los roles de más responsabilidad se aprecian distintos tipos de formación.

Condiciones de trabajo

- **Jornada:** La mayor parte de la plantilla femenina y masculina se encontraba a jornada completa en los años objeto de análisis (el 81,57%-84,76% de las mujeres frente al 97,46%-97,85% de los hombres).
- **Flexibilidad:** Durante los años objeto de análisis, la empresa ha contado con medidas de flexibilidad en horarios y permisos retribuidos. El teletrabajo se extendió prácticamente a toda la plantilla, siendo que en 2022 el 80,17% de las mujeres y el 75,09% de los hombres prestaban servicios a distancia en atención al Acuerdo Colectivo de Teletrabajo.
- **Horas extraordinarias:** En 2021 el 26,75% de las horas extraordinarias fueron realizadas por mujeres y en 2022 el 22,31%, es decir, por debajo del porcentaje de mujeres sobre la plantilla total.
- **Seguridad y Salud:** En 2021 el 25% de los accidentes de trabajo fueron sufridos por mujeres y en 2022 el 21,88%, por debajo de su peso en la plantilla total, de los que IN ITINERE fueron de mujeres el 47,37% en el 2021 y el 38,46% en el 2022.

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

- **Permisos y adaptaciones de jornada:** En el apartado de permisos las mujeres solicitaron, en mayor medida, los permisos para la conciliación familiar, siendo el 38,31% de las ausencias remuneradas en 2021 solicitadas por mujeres y el 37,65% en 2022, casi 10 puntos por encima del porcentaje de mujeres sobre la plantilla total. En especial, destacan los permisos relacionados con los cuidados, si bien la mayoría están relacionados con visitas médicas de la propia persona trabajadora. Se observa un ligero incremento en el porcentaje de los hombres que solicitan los distintos permisos remunerados.
- **Reducciones de jornada:** Las reducciones de jornada fueron solicitadas por mujeres en mayor medida (en 2022, las mujeres en reducción de jornada suponían el 15,24% de su plantilla, en el caso de los hombres el dato era del 2,15%).

Las reducciones de jornada por guarda legal ya sea por discapacidad, por familiar o por menor (con o sin enfermedad grave), sigue recayendo mayoritariamente en las mujeres, siendo el 77,6% de mujeres la que utilizan estos permisos y el 22,4% de los hombres. Mejora en 2022 en poco más de medio punto.

- **Excedencias:** La mayoría de las excedencias corresponden a excedencias voluntarias, en 2022 han sido solicitadas en un 76,62% por hombres y un 23,38% por mujeres. Para la excedencia por cuidado de menor, vemos que en 2022 está alineada con la representatividad en plantilla, al aumentarse el porcentaje de hombres. En 2021, las mujeres superaban su representatividad en casi 10 puntos.

Infrarrepresentación femenina

Se observa que los roles de Dirección y Gestión III y II presentaban un mayor porcentaje de masculinización (15,28% en 2021 y 16,34% en 2022 de mujeres en el rol de Dirección; un 21,48% en 2021 y 19,29% en 2022 de mujeres en el rol de Gestión III; un 24,15% en 2021 y 23,68% en 2022 de mujeres en el rol de Gestión II). En el resto de roles el porcentaje de mujeres es similar a la distribución de plantilla, siendo en 2022 superior a favor de la mujer en los roles de Técnico III (32,92%), Soporte IV (36,92%), Soporte III (40,54%) y Soporte II (32,14%) y muy inferior en los roles de inicio de la carrera profesional (Soporte I y Técnico I).

Relacionado con el mayor porcentaje de hombres en la plantilla, en cada uno de los roles la proporción es siempre mayoritaria por parte de los hombres. Solo se está dentro de la paridad en el rol Soporte III en 2022 (entre el 40%-60%).

También se ha observado que en algunas Unidades Organizativas y centros de trabajo la presencia de mujeres es muy inferior a su presencia en el global de la plantilla.

Retribuciones

Se ha realizado la auditoría retributiva concluyendo que la brecha ajustada se situaba en un 2,46% a favor de los hombres.

Al analizar la información retributiva facilitada por la empresa se observa lo siguiente:

- **Retribución Global:** se observa que la brecha salarial en promedio del total retribución en 2021 es del 1,33% a favor de los hombres, pasando a casi el doble en 2022, situándose en el 2,36%.
- **Retribución desglosada por conceptos:** se presenta la información agrupada en los siguientes indicadores: Retribución Fija, Complementos de carácter fijo, Complementos de carácter variable (pluses y horas extras), Retribución Variable (RVA, bonos y gratificaciones), y Otros conceptos salariales.

Al analizar la información desglosada por niveles y por roles se observa que, en general, el salario fijo, al analizar por roles, la brecha es a favor de las mujeres en los niveles más bajos y favorable a los hombres en los niveles de mayor responsabilidad. En el análisis por rol se ve que a nivel de dirección, hay brecha favorable a los hombres de más de un 9%; en Gestión, brecha inferior al 1,5% en todos los niveles excepto en GII que es del 4,3% en 2021 y disminuye a 3,4% en 2022; en Equipo Técnico, analizando 2022 vemos que en el rol más bajo ha pasado de ser favorable a los hombres en un 3,5%, a ser favorable a las mujeres en más de un 5%; en el nivel más alto sigue siendo favorable a los hombres aunque ha disminuido 2 puntos porcentuales. En el equipo de soporte se ve que en los niveles superiores es favorable a los hombres y en el inferior favorable a las mujeres, destacando soporte III con un aumento a favor de las mujeres de casi 13 puntos porcentuales.

En el resto de conceptos se observan brechas muy significativas que en algunas agrupaciones pueden llegar al 77%, si bien son de carácter puntual y variable

En los niveles superiores, en particular para los roles dirección y gestión, las mujeres perciben importes promedio más bajos que los hombres, en casi todos los conceptos salvo en percepciones extrasalariales.

Al analizar la información desglosando por tipo de contrato o tipo de jornada no se observa ningún patrón adicional a lo ya comentado, observándose que en general las diferencias responden a las personas que trabajan a jornada completa y con contrato indefinido, ya que estas personas representan más del 95% de la plantilla

Al analizar la información por categoría de convenio se ven brechas distintas a las detectadas por rol en las que habría que profundizar.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La Empresa cuenta con un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo. Durante el periodo 2021-2022 no se recibió ninguna denuncia de acoso sexual o por razón de sexo.

Violencia de género

La Empresa ha participado activamente en campañas que difunden los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y cuenta con medidas específicas para favorecerlas. Durante los 2 últimos años ha habido 1 mujer víctima de violencia que hizo uso de la medida de reducción de jornada sin reducción de sueldo durante 3 meses.

4.2. INFORME DEL DIAGNÓSTICO INDRA HOLDING TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN, S.L.U.

La Empresa se encuentra distribuida por el territorio nacional, contando con una plantilla, a cierre de ejercicio 2022, de 139 personas prestando servicios como personal propio y 5 hombres y mujeres como personal ETT (60% mujeres y 40% hombres). La plantilla se compone de 75% mujeres y 25% hombres, en ambos años de estudio. El porcentaje de mujeres se ha incrementado frente a años anteriores (2019 y 2020).

En el análisis de la plantilla por distintas dimensiones se observan los siguientes desequilibrios:

En el análisis por rol se observa que la representatividad de las mujeres, con carácter general, disminuye a medida que sube el nivel de responsabilidad del rol, encontrándose por debajo del 75% con respecto a su peso en el total de la plantilla en los dos años de estudio en el rol de Dirección, Gestión II y Gestión I (entorno al 60%-66,67%), mientras se encuentra entorno al 75%-77,78% en el rol de Gestión III.

Al analizar la plantilla por Unidad Organizativa se observa que hay unidades en donde la distribución de la plantilla presenta índices alejados de la distribución global. Esto mismo también se observa en análisis por centro de trabajo, si bien se observa especialmente en aquellos centros con poca población.

En la franja de mayor edad y en la de más antigüedad, el porcentaje de mujeres se reduce hasta el 58,33% y 40% respectivamente.

El 84,72% de la plantilla tiene jornada completa, correspondiendo las reducciones de jornada por guarda legal a las mujeres en casi su totalidad. En cuanto a la distribución por tipo de jornada se observa que las jornadas reducidas recaen sobre las mujeres en una proporción superior a su presencia en plantilla.

Proceso de selección y contratación

Incorporaciones: El número de personas contratadas en la Empresa durante 2022 fue de 26 (siendo el 73,08% mujeres). En 2021 el número de personas contratadas fue de 18 (siendo el 88,89% mujeres), por lo que en 2022 descendió 15,81 puntos porcentuales las mujeres contratadas respecto al año anterior, aunque lejano de términos paritarios (entorno al 40%-60%). No obstante, se observa que, a lo largo de los últimos 4 años, se han venido incorporado menos mujeres que en su proporción de plantilla actual (en 2019, un 66,67%, en 2020, un 50%, en 2021, 88,89%, en 2022, 73,08%).

La mayoría de hombres y mujeres se incorporaron a la compañía en la franja de entre 25 y 34 años, no incorporándose ningún hombre por encima de esa franja de edad. En todas las franjas de edad la población femenina superó en número a la masculina, y por encima de su proporción en la plantilla total, salvo en la franja de menos de 25 años en 2022, donde las incorporaciones de los hombres supusieron el 50%, y entre 25 y 34 años, donde los hombres eran el 35,71% de las personas incorporadas.

Tanto hombres como mujeres, en su mayoría, se incorporaron a la compañía bajo la modalidad de contratación indefinida a tiempo completo. En cuanto al Rol de entrada, destaca la incorporación en el área técnica para ambos sexos, así como que en los roles de dirección y gestión solo se han incorporado mujeres. Analizando las incorporaciones por UO se observa que, en general, las incorporaciones responden a la distribución general de la plantilla, sin acercarse a las UOs a términos paritarios de distribución (40%-60%).

Ceses: En 2021 los ceses de mujeres supusieron el 72,22% del total (distribución similar de la plantilla, 2,78 puntos porcentuales por debajo), disminuyendo al 52,17% en el año 2022. La mayoría de las extinciones de contrato de las mujeres se produjeron por baja voluntaria (supuso el 38,46% de los ceses

de mujeres en 2021 y en 2022 el 33,33%, y en el caso de los hombres, 20% en 2021, y 72,73% en 2022) y el fin contrato (en 2021, el 15,38% de los ceses de mujeres y en 2022 el 41,67%, siendo que los hombres solo registraron por este tipo de cese el 9,09% de sus salidas en 2022). En el caso de la baja voluntaria, la mujer se ha encontrado por debajo de su peso en plantilla en 2022, donde los hombres han supuesto el 66,67% de estos ceses, incrementándose desde el 16,67% del 2021

Analizando los ceses por rol se observa que a nivel de Dirección los hombres han cesado en 2022 en mayor medida que su presencia en el rol y pasa lo mismo en los roles de Gestión.

Al analizar los ceses por unidad organizativa se observa que han estado alineados con la presencia de hombres y mujeres en cada una de ellas.

Clasificación profesional

En cuanto a la distribución de la plantilla por grupo profesional de conformidad con el sistema de clasificación que establece el Convenio colectivo de aplicación vigente en el momento del análisis (XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública), la mayor parte de la plantilla masculina y femenina se concentraba en los mismos grupos: TG Superior Ad Personam (27,78% de las mujeres y 33,33% de los hombres) y A1GANI (20,37% de las mujeres y 19,44% de los hombres). En dichos grupos/categorías la mujer representaba el 71,43% (TG Superior Ad Personam) y el 75,86% (A1GANI).

La mayoría de los cambios de grupo profesional se han producido en hombres, muy por encima de su peso en la plantilla (78,38% en 2022 y 30,43% en 2021).

Formación

En 2021 y en 2022 la proporción de horas y de personas formadas ha sido proporcional a la distribución de la plantilla entre sexos: Alrededor del 75% mujeres y 25% hombres en las horas formadas, mientras que en el estudio del número de personas que han recibido formación la mujer supera entre 2,95 (77,95%) y 5,20 (80,20%) puntos porcentuales dicha distribución, en 2021 y 2022, respectivamente.

Durante el año 2021, se formó en igualdad y sesgos inconscientes a 5 personas, de las cuales el 80% fueron mujeres.

Se observa una mayor representatividad de las mujeres y los hombres en formación online que en formación presencial.

La ratio de horas de formación de las personas con jornada completa es muy superior al de personas con guarda legal, mujeres casi en su totalidad.

Promoción profesional

Durante los últimos años la promoción de las mujeres ha supuesto un 66,67% (2019), y un 85,71% (2020) del total de promociones, no registrándose promociones de ningún tipo en 2021 y 2022. La mayoría de las promociones recayeron en roles Técnicos/Soporte, (donde la mujer representaba el 100% de las personas promocionadas, en ambos años) y en promoción a gestión (donde la mujer suponía el 42,66% de las promociones en 2019 y el 66,67% en 2020).

A la vista de estos resultados podemos decir que las promociones no están siendo una herramienta para reducir la infrarrepresentación de mujeres detectada en los puestos de más responsabilidad.

Condiciones de trabajo

- **Jornada:** La mayor parte de la plantilla femenina y masculina se encontraba a jornada completa en los años objeto de análisis (el 73,74%-82,41% de las mujeres frente al 87,88%-91,67% de los hombres). El peso de las jornadas reducidas recae en las mujeres en mayor proporción a su presencia en plantilla.

- **Flexibilidad:** Durante los años objeto de análisis, la empresa ha contado con medidas de flexibilidad en horarios y permisos retribuidos. El teletrabajo se extendió prácticamente a toda la plantilla, siendo que en 2022 el 77,78% de las mujeres y el 72,22% de los hombres prestaban servicios a distancia en atención al Acuerdo Colectivo de Teletrabajo.
- **Seguridad y Salud:** Solo se registra un accidente de carácter leve en 2022 sufrido por una mujer. Las bajas por IT han sido mayoritariamente de mujeres, en el 2022 han afectado al 21,3% de las mujeres, siendo las más habituales las de corta duración (hasta 30 días).

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

- **Permisos, y adaptaciones de jornada:** Las mujeres han solicitado, en mayor medida, los permisos para la conciliación familiar (ausencias remuneradas y permisos sin sueldo). El 87,50% de las suspensiones por permiso por nacimiento, lactancia o maternidad/paternidad flexible de 2021 fueron solicitadas por mujeres y el 90,91% en 2022, casi 16 puntos por encima del porcentaje de mujeres sobre la plantilla total. En los dos años de estudio no ha habido ninguna adaptación de jornada
- **Reducciones de jornada:** Las reducciones de jornada fueron solicitadas por mujeres en mayor medida. En 2022, las mujeres con reducción de jornada suponían el 14,81% de su plantilla, en el caso de los hombres el dato era del 2,78%. Las reducciones de jornada por guarda legal ya sea por familiar o por menor, sigue recayendo mayoritariamente en las mujeres, siendo en 2021 el 95,65% de mujeres la que utilizan estos permisos y el 4,35% de los hombres. En 2022 mejora la distribución levemente, siendo que el 94,11% de las personas que se redujeron la jornada por guarda legal eran mujeres y 5,88% hombres.
- **Excedencias:** en ambos años solo se reporta una mujer haciendo uso de una excedencia por cuidado de menor/familiar.

Infrarrepresentación femenina

Se observa que los roles de Dirección y Gestión presentaban un mayor porcentaje de feminización, si bien el índice es inferior al de las mujeres en el total de la plantilla (66,67% en 2021 y en 2022 de mujeres en el rol de Dirección, y un 63,89% en 2021 y 69,23% en 2022 en los roles de Gestión), destacando que en el rol Gestión III la mujer se encuentra acorde a su peso en plantilla, levemente por encima en el último año (75% en 2021 y 77,78% en 2022). En el resto de los roles el porcentaje de mujeres se sitúa cercano o superior a su peso en plantilla, siendo en 2022 el índice de distribución de mujeres en los roles técnicos del 78,49%. Únicamente en 2021 se registra un rol dentro de la paridad (Gestión I, 60% mujeres y 40% hombres), aunque las mujeres presentan una representatividad varios puntos porcentuales inferior a su presencia en plantilla.

En el análisis por nivel jerárquico o rol se ve que la representatividad de las mujeres en los roles de Dirección y Gestión está por debajo de su representatividad en la plantilla (hay mayor porcentaje de hombres -el 41,17% de los hombres en el 2022 y el 50% en el 2021- en las capas de dirección y gestión que de mujeres -el 29,52% de las mujeres en el 2022 y el 28,42% en el 2021-). El número de mujeres en los niveles superiores, correspondientes a roles de dirección y gestión, se ha visto incrementado en los dos años de estudio, aun así, el porcentaje de mujeres en dichos niveles es inferior al de su peso en la plantilla.

Retribuciones

Se ha realizado la auditoría retributiva concluyendo que la brecha ajustada se situaba en un 8,78% a favor de las mujeres.

Al analizar la información retributiva facilitada por la empresa se observa lo siguiente:

- **Retribución Global:** se observa que la brecha salarial en promedio del total retribución en 2021 es del 1,99% a favor de los hombres, situándose en el 2,80% en el 2022.
- **Retribución desglosada por conceptos:** se presenta la información agrupada en los siguientes indicadores: Retribución Fija, Complementos de carácter fijo, Complementos de carácter variable (pluses y horas extras), Retribución Variable (RVA, bonos y gratificaciones), y Otros conceptos salariales.

Al analizar la información desglosada por niveles y por roles no se observa una tendencia clara en cuanto al salario fijo, dado que las diferencias y distancias entre los promedios de lo percibido por sexo ha variado significativamente de un año a otro, resultando en roles como Dirección y Gestión II una tendencia de promedios superiores a favor de la mujer, y promedios a favor del hombre en Gestión I y Técnico III, llamando la atención el rol de Técnico I, donde se registra en 2022 un promedio muy superior a favor de las mujeres en 2022. En el salario y los complementos fijos, así como en retribuciones en especie la diferencia promedio es a favor de los hombres. En el 2022 se ha reducido ligeramente la diferencia promedio existente en el 2021 tanto en el salario como en los complementos fijos, mientras que la de retribuciones en especie se ha incrementado.

En el resto de conceptos se observan brechas muy significativas que varían a favor de la mujer o del hombre, si bien la mayoría hacen referencia a conceptos de carácter puntual y variable.

Al analizar la información desglosando por tipo de contrato o tipo de jornada no se observa ningún patrón, dado que en la mayoría de los grupos de conceptos no hay promedios comparables entre hombres y mujeres con guarda legal, jornada parcial o contratos de duración determinada, estando la mayoría de la población estudiada en jornada completa a través de contratación indefinida.

Al analizar la información por categoría de convenio se ven brechas distintas a las detectadas por rol en las que habría que profundizar.

Sobre la Valoración de Puestos de trabajo utilizada para el diagnóstico se ha observado que presenta algunas deficiencias, por lo que será necesario realizar una nueva valoración de puestos de trabajo más exhaustiva y un nuevo análisis retributivo que se apoye en los resultados de dicha valoración. Durante la vigencia del plan será necesario realizar seguimiento a la evolución de las brechas y explicar aquellas más significativas, para ver las medidas a adoptar para reducirlas.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La Empresa cuenta con un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo. Durante el periodo 2021-2022 no se recibió ninguna denuncia de acoso sexual o por razón de sexo.

Violencia de género

La Empresa ha participado activamente en campañas que difunden los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y cuenta con medidas específicas para favorecerlas. Durante los dos últimos años no se ha tenido constancia de ninguna mujer víctima de violencia de género.

4.3. INFORME DEL DIAGNÓSTICO INDRA PRODUCCIÓN DE SOFTWARE, S.L.U.

La empresa se encuentra distribuida por el territorio nacional, contando con una plantilla, a cierre de ejercicio 2022, de 2.615 personas, sin que hubiera personal de ETT activo. Se compone aproximadamente de un 20% mujeres (21,67% en 2021 y 19,96% en 2022) y 80% hombres (78,33% en 2021 y 80,04% en 2022) En ambos años el dato de la mujer es inferior a su peso en el año 2020, donde ocupaba el 21,6% del total de la plantilla.

En el análisis de la plantilla por distintas dimensiones se observan los siguientes desequilibrios:

En ambos periodos la edad media de las mujeres es mayor que la de los hombres, aumentando la distancia de los promedios de edad en el 2022 (el promedio de edad de las mujeres en el 2021 era de 38,18 años, y 34 años el de los hombres. En 2022 la distancia en la edad promedio de los sexos se incrementa a 4,7 años, siendo que las mujeres reportan un promedio de edad de 38,46 años y los hombres de 33,69 años). Además, se observa una distribución de la mujer superior al 20% en las edades de 35 años en adelante, mientras que en las franjas de menos de 25 años y de 25 a 34 años, su índice de distribución no superaba el 15% (en 2022, tan solo el 6,10% de las personas de menos de 25 años en la plantilla eran mujeres, y entre 25 y 34 años, el 13,57%).

De forma paralela a las edades se observa en ambos periodos que las mujeres también mantienen una antigüedad superior a la de los hombres, llegando a suponer el 41,10% de la plantilla entre 16 a 20 años de antigüedad, mientras que en la horquilla de menos de 1 año de antigüedad solo representan el 10,98% del colectivo.

Se observa igualmente una baja representatividad de las mujeres en los contratos en prácticas, habiéndose reportado este contrato en su mayoría durante los años analizados por hombres (en 2022, 6 mujeres y 89 hombres mantenían un contrato de prácticas, lo que supone un índice de distribución del 6,74% de mujeres en dicho tipo de contratación). Por su parte, el tipo de contrato generalizado para ambos sexos fue el contrato indefinido a tiempo completo - ordinario

De los datos sobre el nivel formativo se desprende que, mientras que la mayoría de las mujeres reportan un nivel de estudios de grado/licenciatura, la población masculina se concentra en el rango de Formación Profesional II, siendo este nivel el que más número de personas trabajadoras concentra.

Al analizar la plantilla por Unidad Organizativa se observa que hay unidades donde la mujer no se encuentra representada, distribuyéndose la plantilla de mujeres en las Unidades de Gestión de Aplicaciones (9,09% de mujeres), Prácticas Tecnológicas (19,69%) y Testing (28,33%). En dichas unidades se observa que, en cuanto a nivel de responsabilidad, la mujer se encuentra especialmente infrarrepresentada en los roles de soporte I, técnico I y gestión II, donde la proporción de hombres en estos roles es superior al 80%, mientras que en el resto de roles técnicos y de gestión la representatividad se mantiene cercana a la proporción de la plantilla o es algo superior a favor.

En el análisis por centro de trabajo también se observa que hay centros de trabajo que presentan una masculinización mayor a la del global de la plantilla.

Proceso de selección y contratación

Incorporaciones: El número de personas contratadas en la Empresa durante 2022 fue de 851 (siendo el 10,46% mujeres) y 680 personas en 2021 (con el 10,74% de mujeres). Se observa que, a lo largo de los últimos 4 años, se han incorporado menos mujeres (en torno al 10%-16% de las incorporaciones) en proporción a su peso en plantilla (20%). El año con mayor peso en los ingresos de mujeres fue el año 2020, donde alcanzó el 16,81%.

La mayoría de hombres y mujeres se incorporaron a la compañía en la franja de entre 25 y 34 años. La mujer se ha incorporado por debajo de su índice de proporción en cada franja, salvo en la horquilla de entre 25 y 34 años, que lo hace levemente por encima en ambos años de estudio, y entre 35 y 44 años.

Las altas son mayoritariamente de nuevos ingresos, las mujeres en menor proporción que su presencia en la plantilla. Tanto hombres como mujeres, en su mayoría, han ingresado a la compañía bajo la modalidad de contratación indefinida a tiempo completo en 2022. Por su parte, en el año 2021 casi la mitad de las incorporaciones lo hicieron con un contrato de duración determinada tiempo completo - prácticas, donde la mujer registraba un índice de distribución de 8,78% en dichas incorporaciones, similar a su índice de distribución en la plantilla, pero lejano de la proporción total por sexos en plantilla o datos paritarios. En cuanto al Rol de entrada (solo se registran incorporaciones en el área técnica y de soporte en ambos periodos de estudio) destaca que la mujer se ha incorporado por encima de su índice de distribución en los roles técnicos, y por debajo en los roles de soporte.

Del estudio de los ingresos por Unidad Organizativa se observa que las mujeres han supuesto menos del 17% de la plantilla de cada unidad, no suponiendo una mejora en el peso de las mujeres en cada UO. Igual ocurre con el estudio de ingresos por centro de trabajo de forma generalizada, únicamente reportando un índice de distribución superior las incorporaciones de mujeres en siete centros en 2022, en particular Madrid c/Miguel Yuste, Pontevedra Vigo, Tarragona, Sevilla Avda de la Innovación, A Coruña Arteixo, Castellón y Salamanca.

Ceses: En 2021 los ceses de mujeres han supuesto el 11,47% (distribución inferior en casi 10 puntos de la plantilla), incrementándose la proporción ligeramente al 12,26% en el año 2022. El principal motivo de cese de las mujeres y hombres fue la baja voluntaria (en 2021, supuso el 76,56% de los ceses de mujeres y en 2022 el 78,13%).

Analizando los ceses por edad se observa que la proporción de la mujer en cada rango se encuentra por debajo del 20% de incidencia y por debajo del índice de distribución por rango de edad en la plantilla, lo que supone mayor concentración de hombres en cualquier rango de edad y motivo de cese. El 60,93% de las mujeres que causaron baja eran menores de 34 años, lo que ayuda a incrementar la desigualdad en la distribución de la plantilla joven

En cuanto a la jornada, más población de mujeres se encontraba en una reducción de jornada cuando causó cese con una diferencia notoria frente a la población de hombres (en 2021, el 15,63% de las mujeres de personal propio que causaron baja frente al 2,23% de los hombres reportaban una reducción de jornada, y en 2022 el 9,37% de las mujeres del personal propio frente al 1,09% de los hombres).

Igualmente destaca que el 71,87% de los ceses de mujeres en 2022 ocupaban un contrato indefinido a tiempo completo frente al 61,35% de los hombres, quienes se reparten en otros tipos de contrato, destacando nuevamente los contratos en prácticas y también los de transformaciones de temporal con tiempo completo, ambos son especialmente ocupados por hombres.

Analizando las retenciones se observa que en los roles técnicos (a excepción del rol Técnico I donde solo se registran retenciones de hombres) la tasa de retención de mujeres es mayor o similar a su peso en plantilla. Por el contrario, la retención de mujeres en los roles de soporte (Soporte II y Soporte I) es menor que su peso en plantilla, no llegando a alcanzar el 10%.

La presencia de mujeres en roles de Dirección y Gestión ha disminuido en el 2022, no ha habido incorporaciones de mujeres con este rol, pero sí ceses y ninguna retención

Clasificación profesional

La mayoría de la población se encontraba encuadrada en grupos profesionales del área técnica del sistema de clasificación que establece el Convenio colectivo de aplicación vigente en el momento del análisis (XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública), concretamente destaca A3GDNI (36,21% de las mujeres en 2022 y el 34,02% de los hombres de la plantilla, manteniendo la mujer en 2022 un ID del 20,98%), A3GENI (11,55% mujeres en 2022), y A3GCNI (25,62%). En las categorías más altas (Grupo A y Grupo B, así como TG Superior Ad Personam) la mujer se ha encontrado, en líneas generales, más representada que en proporción a su plantilla en ambos años de estudio. Los cambios de grupo profesional de los últimos cuatro años se han producido mayoritariamente en hombres (entre el 85%-87%).

Formación

En 2021 y en 2022 la proporción de horas y de mujeres formadas fue ligeramente inferior a la distribución de la plantilla entre sexos (en 2021 el 17,09% de las horas de formación fueron para para mujeres mientras el porcentaje de mujeres en plantilla era 21,67%, y en 2022 el 14,84%, con un porcentaje de mujeres en plantilla del 19,96%). La ratio de horas de formación por mujer es inferior al de por hombre tanto en el 2021 como en el 2022. Esta última en mayor medida ya que en el nº de horas de formación de mujeres se ha reducido respecto del 2021 mientras que las de los hombres se han incrementado y, además, el número de mujeres formadas ha aumentado respecto del de 2021 más que el de los hombres

Durante el 2019 y 2020 la formación fue en su práctica totalidad para hombres, superando el 93% de las horas de formación y el 90% del número de personas formadas. Tanto en el 2021 como en el 2022, la formación funcional es la que acumula la gran mayoría de horas de formación y de personas formadas Ni en el 2021 ni en el 2022 se ha impartido formación Onboarding a ninguna mujer, siendo en el 2022 el segundo tipo de formación con más horas impartidas

Durante el año 2021 se han formado en igualdad y sesgos inconscientes a 1.170 personas, de las cuales el 25,64% fueron mujeres.

Respecto a los permisos individuales para formación ("PIF's"), en 2021 el 26,03% de los PIFs fueron concedidos a mujeres, y en 2022 el 26,37%, superando la proporción de sexo en plantilla (20% mujeres - 80% hombres). Asimismo, cabe destacar que, el número de concesiones de ayudas para estudios fue ligeramente superior en el caso de los hombres, en 2022 alrededor del 86%. En el 2022 resultaron rechazadas en mayor medida las solicitudes de ayuda a estudios de mujeres que las de los hombres. Los permisos otorgados para exámenes son mayoritariamente a mujeres, con un 78,89% en el 2021 y un 76,58% en el 2022

En cuanto a la distribución de la evolución de la formación en los últimos 4 años por unidades organizativas, observamos que las UO con más horas de formación son Opsait y prácticas tecnológicas. En ambas Unidades la proporción de horas de mujeres es menor que en la proporción total (en 2022 en Opsait las horas de formación de mujeres suponían el 9,27% de las horas de formación en la UO). Sobre el número de personas formadas, en Opsait la proporción de mujeres es similar a la proporción de mujeres en la plantilla, mientras que en prácticas tecnológicas en 2022 la proporción de mujeres se situaba en el 11,46%, casi 10 puntos por debajo de su peso en la Unidad.

Tanto en 2021 como en 2022, se ha formado principalmente de forma online, acumulando el mayor número de horas y de personas formadas bajo esta modalidad, pero mientras que la formación on line tanto de 2021 como de 2022 se ha distribuido, en número de personas formadas, similar al total de la plantilla (20% mujeres 80% hombres), disminuyendo la proporción de mujeres en el caso de las horas (17,66% de las horas on line de 2021 fueron realizadas por mujeres y en 2020 el 15,86%), en el caso de la formación presencial se observa que la participación de la mujer ha sido menor (en número de personas formadas, la proporción es 6,67% - 5,36% de participación de la mujer en los dos años, siendo el número de horas de formación realizada por mujeres un 4,03% y 1,67%, muy por debajo de su peso en la plantilla).

La distribución de horas y personas formadas por sexos varía en el caso del Rol. En el caso de dirección, por ejemplo, aunque el número de personas formadas en 2021 es de un hombre y una mujer, el 92,86% de las horas de formación del año las ha reportado el hombre. En general, las mujeres reportan menos horas de formación en cada rol según su peso en el mismo, salvo en los roles de Soporte IV y Soporte III, donde en 2022 reportan haber realizado el 42,62% y el 96,30% de las horas de formación de cada rol respectivamente las mujeres.

Promoción profesional

Tanto los números totales como la distribución entre sexos se mantiene durante los 4 últimos años, siendo mínimamente inferior la promoción de mujeres con respecto a la distribución total de la plantilla por sexos, excepto en 2022: 18,92% de las promociones en 2019 fueron mujeres, 18,27% en 2020, 13,85% en 2021 y 22% en 2022. La mayoría de las promociones, tanto de hombres como de mujeres, se llevaron a cabo en roles Técnicos y de Soporte. En el 2022 se ha incrementado la promoción de mujeres en roles Técnicos/Soporte, sin embargo, el porcentaje de promociones de mujeres en el rol Soporte II (9,38%) están por debajo de su peso en la distribución para ese rol (16,30%), no habiendo promocionado ninguna mujer con antigüedad inferior a 6 años. Las promociones en Gestión afectaron en 2019 y 2020 exclusivamente a hombres, si bien en 2022 un 40% fueron mujeres. Aunque se ve influenciado por mayor presencia femenina en las franjas de mayor edad en la plantilla, es de destacar que se observa que la media de tiempo que las mujeres tardan en proporcionar es superior que la de los hombres, al reportar haber promocionado en los periodos de estudio con antigüedades más altas que los hombres.

Sobre las progresiones, las mujeres progresaron en ambos años levemente por encima de su proporción (21,26% de las progresiones fueron registradas por mujeres en 2021 y en 2022 el 22,15%).

Condiciones de trabajo

- **Jornada:** El 91,7% de la plantilla se encontraban a jornada completa, las mujeres en proporción algo inferior a su peso en la plantilla.

- **Flexibilidad:** Durante los años objeto de análisis, la empresa ha contado con medidas de flexibilidad en horarios y permisos retribuidos. El teletrabajo se extendió prácticamente a toda la plantilla, siendo en 2022 el 96,36% de las mujeres y el 95,03% de los hombres los que prestaban servicios a distancia en atención al Acuerdo Colectivo de Teletrabajo.
- **Horas extraordinarias:** En 2021 el 16,93% de las horas extraordinarias fueron realizadas por mujeres y en 2022 el 20,93%, es decir, 5 puntos por debajo del porcentaje de mujeres sobre la plantilla total en 2021 y 1 punto por encima en 2022.

En el 2022 se ha reducido el trabajo a turnos, en mayor medida entre mujeres que entre hombres, aun así, sigue siendo el porcentaje superior al de su peso en la plantilla. También se ha reducido en el 2022 el número de personas que realizan guardias, en este caso mayor entre hombres que entre mujeres, pasando a ser la proporción de mujeres superior a su peso en la plantilla (algo menos de 5 puntos porcentuales en ambos años)

- **Seguridad y Salud:** Se produjo únicamente un único accidente en 2021, registrado por una mujer.

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

- **Permisos, suspensiones y adaptaciones de jornada:** En el apartado de permisos fueron las mujeres quienes solicitaron, en mayor medida, las suspensiones y los permisos para la conciliación familiar, siendo el 27,98% de las ausencias remuneradas en 2021 solicitadas por mujeres y el 28,13% en 2022, casi 8 puntos por encima del porcentaje de mujeres sobre la plantilla total. En especial, destacan para ambos sexos los permisos remunerados de enfermedad de familiar, visitas médicas propias y enfermedad sin baja médica. Sí se observa de un año a otro un ligero incremento en el porcentaje de los hombres que solicitan los distintos permisos remunerados. No consta ninguna adaptación de jornada ni en el 2021 ni en el 2022.

En general se observa que las ausencias remuneradas de cuidado siguen recayendo mayoritariamente sobre las mujeres.

- **Reducciones de jornada:** Entorno al 92% de la plantilla mantenía una jornada completa. En el 2022 se ha reducido la plantilla con reducción de jornada por guarda legal. Las reducciones de jornada fueron solicitadas por las mujeres en mayor medida (en 2022, las mujeres con reducción de jornada suponían el 24,33% de las mujeres en plantilla y el 6,1% del total plantilla, en el caso de los hombres el dato era del 2,63% de los hombres y de casi el 3% del total plantilla). El motivo principal de las reducciones de jornada es por menor de 12 años a cargo, tanto en el caso de hombres como de mujeres.
- **Excedencias:** la mayoría de las excedencias a las que se ha acogido la plantilla corresponden a excedencias voluntarias, siendo los hombres los que han reportado una proporción algo superior a su peso en plantilla (entorno al 83%-84% en ambos periodos de estudio). En cuanto a excedencias por cuidado menor/familiar, los datos son residuales (en 2021 fueron el 50% para cada sexo y en el 2022 el 75% fueron hombres y sólo una solicitud fue de una mujer), reportando las mujeres una incidencia por encima de su representatividad en la plantilla. Destaca el porcentaje de las personas con antigüedad inferior a 5 años, 100% de las excedencias voluntarias del 2021 y el 61,11% de las de 2022, con un porcentaje de hombres superior a su peso en la plantilla (83,78% y 88,64% respectivamente)

Infrarrepresentación femenina

Se observa que a nivel general la plantilla está masculinizada. Más de la mitad de la plantilla tiene rol de Técnico en alguno de sus cuatro niveles, siendo la presencia de mujeres (23,5%) algo superior a su peso en plantilla.

Los roles de Soporte III, Soporte IV, Técnico III, Técnico IV, Gestión I y Gestión III presentaban una mayor proporción de mujeres (en los dos años superaban el 20% de la plantilla en cada rol, lo que

suponía mayor proporción de mujeres respecto del total de la plantilla). Por el contrario, en el Rol de Soporte I, Soporte II, Técnico I, Gestión II y Dirección, las mujeres han representado menos del 20% de la proporción, observándose que la mujer se encuentra infrarrepresentada en los roles de soporte (en 2022, 12,72% de las personas encuadradas en soporte eran mujeres), así como en el rol de dirección (donde solo se reporta en los dos años un hombre), mientras que en los roles técnicos y de gerencia se encuentra levemente por encima del 20%.

Según los niveles de valoración de puestos, no hay presencia de mujeres en ninguno de los dos niveles superiores. Casi la mitad de la plantilla se sitúa en los dos niveles inferiores, con un porcentaje de mujeres inferior a su peso en la plantilla. En casi todos los niveles ha disminuido la presencia de mujeres respecto del año 2021, rompiendo la tendencia existente hasta ese año de incremento de la misma en los niveles intermedios (del nivel 3 al nivel 6) de los 3 últimos años.

Del análisis de la distribución de la plantilla por rol se concluye que las mujeres están infrarrepresentadas en los roles de mayor responsabilidad. También se ha visto que en los dos procesos que más contribuyen a la evolución de la estructura de la plantilla, como son las incorporaciones y la promoción, se ve que las mujeres están infrarrepresentadas en los roles de más responsabilidad, lo que contribuye a mantener la segregación vertical dentro de la empresa.

En los planes de carrera Corporativo y Soporte Administrativo y Secretarial solo hay mujeres, típicamente roles feminizados (9 mujeres en total en ambos años).

Mayoritariamente la plantilla tiene estudios superiores (64,24%), la proporción de mujeres (26,90%) supera a su peso en plantilla.

Retribuciones

Se ha realizado la auditoría retributiva concluyendo que la brecha ajustada se situaba en un 2,12% a favor de los hombres.

Al analizar la información retributiva facilitada por la empresa se observa lo siguiente:

- Retribución Global: se observa que la brecha salarial en promedio del total retribución en 2021 es del 14,94% a favor de las mujeres, registrando un dato similar en 2022 (promedio 14,69% a favor de las mujeres).
- Retribución desglosada por conceptos: se presenta la información agrupada en los siguientes indicadores: Retribución Fija, Complementos de carácter fijo, Complementos de carácter variable (pluses y horas extras), Retribución Variable (RVA, bonos y gratificaciones), y Otros conceptos salariales.

Al analizar la información desglosada por niveles y por roles se observa que, en general, el salario fijo, la brecha es a favor de las mujeres en todos los niveles de menor responsabilidad y favorable a los hombres en los niveles más altos. En el análisis por rol se ve que en Gestión, el promedio es favorable a las mujeres en el rol de Gestión I, mientras que en Gestión II y III en 2022 se registra un promedio a favor del hombre; en Equipo Técnico, se observa que parte de un promedio a favor de las mujeres en todos los roles técnicos en 2021, especialmente en Técnico I donde la diferencia del promedio es mayor del 20%, mientras que en 2021 las brechas se reducen y se sitúan a favor del hombre en Técnico IV y I, y a favor de la mujer en Técnico II y III; en cuanto al equipo de soporte, en 2022 las mujeres han reportado un promedio superior en los roles inferiores Soporte I y II, y los hombres en Soporte III y IV, reduciéndose las distancias de los promedios con respecto a las registradas en 2021.

En cuanto a los complementos de carácter fijo, la población que los ha percibido en 2022 se ha visto incrementada con respecto a los datos de 2021, situándose un 17,24% el promedio de la mujer por encima del promedio del hombre. Se trata de importes pequeños. La brecha a favor de las mujeres se da en los cuatro niveles inferiores. En los niveles superiores no hay mujeres que reciban este tipo de conceptos en 2021 y en ambos años la brecha es favorable a los hombres.

En complementos variables sigue el patrón de los complementos fijos, es decir, a favor de los hombres en los niveles de mayor responsabilidad donde prácticamente no hay pocas mujeres que cobren estos conceptos, y a favor de las mujeres en los inferiores.

En la retribución variable en general las brechas son a favor de los hombres aumentando la brecha conforme aumenta el nivel de responsabilidad.

En las retribuciones en especie el patrón es el mismo, es decir, las brechas son a favor de la mujer en los niveles inferiores y a favor de los hombres en los de mayor responsabilidad (gestión y dirección).

Aún en los conceptos donde la diferencia promedio es a favor de la mujer se observa que en los niveles superiores (correspondientes a los roles de Dirección y Gestión), la brecha se da siempre a favor de los hombres. La percepción en estos niveles de Complementos de carácter variable es de hombres al 100%, tanto en el 2021 como en el 2022

Al analizar la información desglosando por tipo de contrato o tipo de jornada no se observa ningún patrón adicional a lo ya comentado.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La Empresa cuenta con un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo. Durante el periodo 2021-2022 no se recibió ninguna denuncia de acoso sexual o por razón de sexo. Se ha formado a 6 personas en esta materia, de las que un tercio han sido mujeres

Violencia de género

La Empresa ha participado activamente en campañas que difunden los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y cuenta con medidas específicas para favorecerlas. Durante los dos últimos años no se ha tenido constancia de ninguna mujer víctima de violencia de género, ni se ha realizado ninguna acción de formación en esta materia

4.4. INFORME DEL DIAGNÓSTICO MINSAIT PAYMENT SYSTEMS, S.L.U.

La Empresa se encuentra distribuida por el territorio nacional contando con una plantilla, a cierre de ejercicio 2022, de 726 profesionales como personal propio y 4 como personal contratado por ETT (25% del personal eran mujeres en 2022). La plantilla se componía de un 43,84% de mujeres en 2022 y de 46,96% en 2021, produciéndose por tanto un descenso de la proporción de mujeres en la plantilla en 2022, encontrándose la distribución de la plantilla total en ambos años en términos de paridad (situándose el índice de distribución de ambos sexos entorno al 40%-60%).

Profundizando en el análisis de la plantilla por distintas dimensiones, se han podido observar los siguientes desequilibrios:

La edad de las mujeres es mayor que la de los hombres. Las mujeres han reportado un promedio de edad 2,5 – 3,9 años superior al de los hombres cada año respectivamente. Además, en las franjas de edad entre 35 y 44 años en adelante, el índice de distribución de las mujeres se situaba cercano al 50%, mientras que en las franjas de edades menores el índice de distribución de la mujer se ha encontrado por debajo del 30% en ambos años, incluso menos del 15% en la franja de menos de 25 años, donde más se acentúa dicha diferencia.

De forma paralela a las edades se observa en ambos periodos que las mujeres también mantienen una antigüedad superior a la reportada por los hombres, destacando que en el rango de menos de un año de antigüedad la mujer ha representado el 19,15% del personal en 2021 y el 25,61% en 2022, observándose una mejoría en el último año, pero lejano del índice de distribución general de las mujeres en la plantilla. Por el contrario, las mujeres superan en proporción y en número a los hombres en las franjas de 11 a 15 años y de 21 a 30 años, en ambos periodos de estudio.

En cuanto a la temporalidad, las mujeres se han encontrado infrarrepresentadas en los contratos temporales (por debajo del 38% en ambos años). En 2022, la plantilla temporal era muy baja (una mujer y tres hombres). Por su parte, en las mujeres han reportado mayor número de contratos parciales que los hombres, en ambos años, aunque la plantilla bajo contratación parcial no ha superado el 2% en la plantilla.

Al analizar la plantilla por Unidad Organizativa se observa que hay unidades en donde la distribución por sexo presenta índices alejados de la distribución global, igualmente se observa que la representatividad de las mujeres disminuye a medida que sube el nivel de responsabilidad del rol, especialmente en los roles de dirección y gestión; En el análisis por centro de trabajo también se observa que hay centros de trabajo que presentan estar masculinizados, suponiendo más del 60% de la plantilla del centro.

Proceso de selección y contratación

Incorporaciones: El número de personas contratadas en la Empresa durante 2022 fue de 136 (siendo el 29,41% mujeres) y 82 personas en 2021 (con el 30,49% de mujeres), es decir, ha disminuido en 1,08% el porcentaje de mujeres en la contratación. Se observa que, a lo largo de los últimos 4 años, se han incorporado menos mujeres (en torno al 30% de las incorporaciones) en proporción a su peso en plantilla (43,84%). El año con mayor peso en los ingresos de mujeres fue el año 2019, donde alcanzaron el 46,37%.

En cuanto al estudio de incorporaciones por edad, en las franjas de menos de 25 años y entre 25 y 34 años, las incorporaciones de mujeres suponen entre el 14,29%-25,93% de los ingresos, cercano a su distribución en la plantilla por grupos etarios, pero insuficiente para la corrección de la infrarrepresentación de mujeres en plantilla en dichas franjas). Se observa además que las mujeres se han incorporado más que los hombres a través de ETT en ambos años de estudio.

Analizando las incorporaciones por UO y por Centro de trabajo se concluye que, en general, las incorporaciones no están corrigiendo los porcentajes de representatividad de las mujeres en los ámbitos en donde está infrarrepresentada, ya sea UO o Centro de trabajo.

Ceses: En 2021 los ceses de mujeres supusieron el 39,39% (distribución inferior en casi 7 puntos de la plantilla), incrementándose el dato hasta el 48,45% en el año 2022. El principal motivo de cese de las mujeres fue la baja voluntaria (en 2021, supuso el 36,92% de los ceses de mujeres y en 2022 el 48,72%), así como también fue la primera causa de ceses en los hombres. Destaca que en ambos años la mujer ha contabilizado más ceses por no superación del periodo de prueba que los hombres (75% de los ceses por dicho motivo en 2021 y el 66,67% en 2022), mientras que ellos han reportado un índice de distribución superior a su distribución en cuanto a las bajas voluntarias (superando el 60% de las bajas voluntarias en ambos años). En 2022 el porcentaje de despidos ha sido del 68,75% de mujeres, produciéndose la mayoría a partir de los 45 años y del 55% de fin de contrato. En ambos casos supera el porcentaje de mujeres en la plantilla

Analizando los ceses por edad se observa que el Índice de Distribución de las mujeres en los rangos de menor edad es superior a su peso en el total de la plantilla, reportando especialmente cese por baja voluntaria en estos grupos donde la mujer en plantilla se encuentra infrarrepresentada. Igualmente destaca que, pese a suponer el 39,39%-48,45% de los ceses, las mujeres reportan el 49,25%-56,81% de las personas que han causado cese con contrato temporal, esto está ligado principalmente al índice de concentración de los ceses de mujeres con vinculación ETT, superior al de los hombres en ambos años.

Analizando las retenciones se observa que en proporción las mujeres han sido retenidas menos que los hombres (la retención de mujeres es del 13,11% frente al 86,89% de hombres).

Clasificación profesional

En el momento del análisis aplicaba a una parte de la plantilla el sistema de clasificación profesional recogido en el XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública, si bien a un determinado colectivo le resultaba de aplicación el Convenio Colectivo Tecnocom TES, TTE y TSyA (cerca de la mitad de la población de ambos sexos le aplicaba el Convenio Colectivo de Tecnocom). En relación a su categoría/grupo profesional, la plantilla se encontraba concentrada en la categoría de Experto (en 2022, el 27,19% de las mujeres y el 25,37% de los hombres), Técnico Especialista (cerca del 12,19% de las mujeres y el 11,46% de los hombres) y el grupo profesional A2GCNII, especialmente en el caso de las mujeres (18,44% de las mujeres frente al 3,66% de los hombres, donde la mujer ha mantenido en ambos ejercicios un índice de distribución cercano al 78%-80%).

En cuanto a las categorías más altas de ambos convenios (Grupos A y B del Convenio de Consultoría, y categorías Dirección, Gerencia y Jefatura en TecnoCom), la mujer se encontraba más representada en los grupos profesionales del área 1 y área 2 del convenio de consultoría, mientras que, en el área Técnica, así como en las categorías de Dirección, Gerencia y Jefatura, el hombre tenía un mayor índice de distribución en comparación con el índice de la plantilla. En términos generales, estas categorías/grupos suponían el 20,31% de la plantilla de mujeres en 2022 y el 24,88% en el caso de la plantilla de hombres.

Formación

En 2021 y en 2022 la proporción de horas y de mujeres formadas fue ligeramente inferior a la distribución de la plantilla entre sexos (en 2021 el 46,05% de las personas formadas eran mujeres, mientras el porcentaje de mujeres en plantilla era 47,12%, y en 2022 el 44,35% de la formación se dirigió a mujeres, que suponían el 43,94% del total de plantilla, destacando que pese a ello en 2022 el número de horas de formación del colectivo de mujeres supuso el 35,50% 9 puntos por debajo de su participación en la formación).

En la franja de los primeros cinco años desde la incorporación de las personas trabajadoras las mujeres reciben menos formación que los hombres en proporción a la distribución por sexo que hay en la empresa (en 2022, el 34,44% de las personas que recibían forman con menos de 5 años de antigüedad eran mujeres).

Durante el año 2021 se formaron en igualdad y sesgos inconscientes a 348 personas, de las cuales el 49,43% fueron mujeres.

En el año 2021 el 57,58% de los PIFs fueron solicitados por mujeres, y en 2022 el 78,26%, superando la proporción de este sexo en plantilla en ambos años. Asimismo, cabe destacar que, en proporción a su representatividad en la plantilla, las mujeres también solicitaron más ayudas para estudios que los hombres, aunque con poca incidencia en el total de la plantilla al registrarse pocas solicitudes.

Analizando el tipo de formación se observa que tanto hombres como mujeres se han formado principalmente a través de la formación clasificada como funcional, superando el 90% de la plantilla, mientras que la Sobre el resto de tipos de formación se observa un incremento de la proporción de mujeres formadas en cada grupo y alcanzando índices de distribución entre el 40% y el 60% salvo en la formación técnica, donde la proporción de mujeres en ambos años se ha situado cercana al 35%.

También se observa una mayor representatividad de las mujeres y los hombres en formación online que en formación presencial.

Promoción profesional

Analizando la evolución de la promoción de los últimos 4 años (2019-2022), podemos observar que la promoción de mujeres fue inferior a su porcentaje de representatividad de la plantilla, aunque en el año 2022 se aproximaba (40,98%), pero en 2021 estaba 15 puntos porcentuales por debajo de su presencia en plantilla, siendo que en 2020 también estaba varios puntos porcentuales por debajo de su presencia en plantilla (36,67%) y en el año 2019 los datos de promociones fueron residuales (promocionaron solo 3 personas, siendo el 33,33% mujeres). Es en los roles técnicos y de soporte donde la promoción de las mujeres se aproxima a la distribución de plantilla (48,94% el año 2022 de mujeres en Promoción en Técnicos/Soporte), mientras que en dirección y gestión el porcentaje de mujeres promocionadas era inferior al de plantilla (en 2022 solo el 8% de promociones de mujeres fueron en Gestión, el resto se realizaron en las áreas técnicas o de soporte). ninguna mujer en el 2022 promociona a Dirección ni a Gestión, promocionando a estos roles un 27,78% de los hombres Si comparamos las promociones con la presencia de hombres y mujeres en la plantilla se observa que las mujeres están infrarrepresentadas en los procesos de promoción en los roles de gestión, no registrándose promociones en roles de dirección, ni en el rol más alto de gestión

Las mujeres entre 35 y 54 años únicamente han promocionado en Técnico y Soporte, mientras que hombres de esta edad han promocionado a Dirección y Gestión

Analizando las promociones por puesto de trabajo origen y destino se observa que los dobles saltos de roles se dan más en hombres, si bien es cierto que no en todas las carreras existen los mismos roles.

También se observa que las mujeres que promocionan reportan más antigüedad para promocionar. En cuestión de edad, del estudio por grupos etarios se desprende que en el grupo más joven las mujeres están por debajo de su presencia en plantilla, equilibrándose con su representatividad en plantilla en los siguientes grupos etarios en los roles técnicos y de soporte; también se ve que las mujeres llegan a las posiciones de gestión y promocionan dentro de estos roles con más edad que los hombres.

Condiciones de trabajo

- **Jornada:** Tanto hombres como mujeres reportaron encontrarse en jornada completa (en 2022 el 80,63% de las mujeres y el 96,10% de los hombres).
- **Flexibilidad:** Durante los años objeto de análisis, la empresa ha contado con medidas de flexibilidad en horarios y permisos retribuidos. El teletrabajo se extendió prácticamente a toda la plantilla, siendo que en 2022 el 89,34% de las mujeres y el 85,01% de los hombres prestaban servicios a distancia en atención al Acuerdo Colectivo de Teletrabajo.
- **Horas extraordinarias:** En 2021 el 62,88% de las horas extraordinarias fueron realizadas por mujeres y en 2022 el 65,18%, es decir, alrededor de 20 puntos por encima de la distribución de mujeres en plantilla.
- **Seguridad y Salud:** En 2021 se produjo un accidente grave de 1 hombre y 3 leves (2 hombres y 1 mujer). En 2022 hubo 6 accidentes leves, 4 de ellos sufridos por mujeres. En los accidentes In itinere, la mujer ha supuesto el 50% de las personas reportadas en 2021 y el 60% del 2022, superando su proporción en la plantilla.

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

- **Permisos y ausencias remuneradas:** Son las mujeres quienes han solicitado, en mayor medida, los permisos para la conciliación familiar, siendo el 56,09% de las ausencias remuneradas en 2021 solicitadas por mujeres y el 57,47% en 2022, cerca de 10 puntos por encima del porcentaje de mujeres sobre la plantilla total. En especial, destacan los permisos relacionados con los cuidados, si bien el permiso más solicitado por ambos sexos está relacionado con visitas médicas de la propia persona trabajadora.

En general se observa que las ausencias remuneradas de cuidado siguen recayendo mayormente sobre las mujeres.

- **Reducciones de jornada:** Las reducciones de jornada fueron solicitadas por las mujeres en mayor medida (en 2022, las mujeres en reducción de jornada suponían el 17,2% de su plantilla, en el caso de los hombres el dato era del 1,95%). Las reducciones de jornada por guarda legal ya sea por discapacidad, por familiar o por menor (con o sin enfermedad grave), sigue recayendo mayoritariamente en las mujeres, siendo casi el 86% mujeres las que utilizan estos permisos y solo el 14% de los hombres en 2022.
- **Excedencias:** La mayoría de las excedencias corresponden a excedencias voluntarias, en ambos años han sido solicitadas en un 52,63% por hombres y un 47,37% por mujeres, similar a su proporción en plantilla. Por su parte, en la excedencia por cuidado de menor o familiar vemos que son residuales y solo reporta su uso el colectivo de mujeres.
- **Permisos sin sueldo:** Los permisos sin sueldo son también residuales, 5 en 2021 y 7 en 2022, siendo el 80% en 2021 y el 71,43% en 2022 correspondientes a mujeres, superando ampliamente su representación en plantilla.
- **Adaptaciones de jornada:** únicamente se ha reportado una adaptación de jornada en 2022 concedida a una mujer.

Infrarrepresentación femenina

Se observa que los roles de Dirección, Gestión III y Gestión II presentaban un mayor porcentaje de masculinización (22,22% en 2021 y 20% en 2022 de mujeres en el rol de Dirección; un 25% en 2021 y 28,57% en 2022 de mujeres en el rol de Gestión III; un 8,33% en 2021 y en 2022 de mujeres en el rol de Gestión II). En los roles técnicos la proporción de mujeres es similar a la distribución de plantilla, variando la distribución de los roles de soporte donde en 2021 la distribución de las mujeres era superior a la de la plantilla y en 2022 algo menor. En 2022 se registra una distribución superior a favor de la mujer en los roles de Técnico III (46,86%), Técnico II (47,21%), Técnico I (54,35%) y Soporte II (88,88%), solo reportando mujeres en los roles de Soporte III y Soporte IV.

También se ha observado que en algunas Unidades Organizativas y centros de trabajo la presencia de mujeres es inferior a su presencia en el global de la plantilla.

Las mujeres ocupan mayoritariamente los Niveles del 2 al 5. En los niveles superiores del 6 al 9 el % de mujeres es mucho menos que su % en la plantilla

Retribuciones

Se ha realizado la auditoría retributiva concluyendo que la brecha ajustada se situaba en un 3,71% a favor de los hombres.

Al analizar la información retributiva facilitada por la empresa se observa lo siguiente:

- Retribución Global: se observa que la brecha salarial en promedio del total retribución en 2021 es del 18,37% a favor de los hombres, registrando un dato similar en 2022 (promedio 18,43% a favor de los hombres).
- Retribución desglosada por conceptos: se presenta la información agrupada en los siguientes indicadores: Retribución Fija, Complementos de carácter fijo, Complementos de carácter variable (pluses y horas extras), Retribución Variable (RVA, bonos y gratificaciones), y Otros conceptos salariales.

De manera general, todos los desgloses comentados de retribuciones son a favor de los hombres.

Al analizar la información desglosada por niveles y por roles se observa en cuanto al salario fijo, enroles como Dirección y los roles de Gestión una tendencia de promedios superiores a favor del hombre, y promedios a favor de la mujer en los roles inferiores de Soporte; en cuanto a los roles técnicos, las pequeñas diferencias que existen en 2021 desaparecen en 2022, quedando prácticamente equiparados, excepto en el rol Técnico I donde la brecha aumenta considerablemente a favor del hombre. Las brechas en general se suavizan en 2022 siendo todas a favor del hombre excepto en el nivel de menor responsabilidad que se corresponde con Soporte I.

En cuanto a los complementos fijos, el promedio en ambos periodos has resultado a favor del hombre (18,95% en 2022).

En conceptos de complementos variables las brechas son, en todos los niveles, a favor del hombre, excepto en el nivel 8 (Gestión III) en 2022. Destacar que las brechas en estos complementos son en general bastante significativas.

En retribución variable destacar las brechas de cerca del 50% en ambos años a favor del hombre. En 2022 en todos los niveles las brechas son a favor del hombre. Estas brechas son más significativas en los niveles superiores e inferiores. Hay diferencias elevadas entre hombres y mujeres en materia de complementos de naturaleza variable, también en lo referente a RVA, bonos y gratificaciones.

En retribuciones en especie, igualmente las brechas a nivel general son a favor del hombre en ambos años, aumentando considerablemente en 2022 respecto a 2021. En el detalle por niveles y roles observamos que en los niveles y roles inferiores son a favor de la mujer, y en los niveles y roles de mayor responsabilidad son a favor del hombre.

En el resto de los conceptos se observan brechas muy significativas, si bien hacen referencia a conceptos de carácter puntual y variable.

Al analizar la información por categoría de convenio se ven brechas distintas a las detectadas por rol en las que habría que profundizar.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La Empresa cuenta con un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo. Durante el periodo 2021-2022 no se recibió ninguna denuncia de acoso sexual o por razón de sexo.

Violencia de género

La Empresa ha participado activamente en campañas que difunden los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y cuenta con medidas específicas para favorecerlas. Durante los dos últimos años no se ha tenido constancia de ninguna mujer víctima de violencia de género.

4.5. INFORME DEL DIAGNÓSTICO INDRA BPO SERVICIOS, S.L.U.

A cierre de ejercicio 2022, 2.703 personas prestaban servicios como personal propio y 175 hombres y mujeres como personal ETT. La plantilla se componía aproximadamente de un 73,5% mujeres (73,14% en 2021 y 73,94% en 2022) y 26,5% hombres (26,86% en 2021 y 26,06% en 2022). aumentase observa que ha aumentado el porcentaje de mujeres en plantilla, así como también entre el personal ETT, mientras que disminuye entre el personal propio.

En el análisis de la plantilla por distintas dimensiones se observan los siguientes desequilibrios:

En el análisis por edad se observa que la edad media de las mujeres es superior a la de los hombres, habiéndose incrementado ligeramente en 2022 respecto del 2021 la diferencia promedio de edad de las mujeres respecto a los hombres, y que la representatividad de las mujeres es inferior en los grupos etarios de menor edad. Por su parte, en el análisis de la plantilla por antigüedad se observa que la media de la antigüedad de las mujeres es mayor a la de los hombres, habiéndose incrementado ligeramente en el 2022 respecto del 2021 en ambos sexos, aunque manteniéndose en ambos años de estudio una diferencia similar.

Del estudio del tipo de contrato se observa que, aunque casi el 91% de la plantilla ha reportado mantener un contrato a tiempo completo, la representatividad de las mujeres en la contratación a tiempo parcial está 6 puntos por encima de su representatividad en la plantilla. Del análisis de la temporalidad de la plantilla se observa que las mujeres están ligeramente por encima de su representación en la plantilla -cerca de un punto porcentual- en los contratos de duración determinada, y por debajo en los contratos en prácticas -2,5 puntos porcentuales-.

En el análisis por rol se observa que la representatividad de las mujeres disminuye a medida que sube el nivel de responsabilidad del rol, encontrándose las mujeres sobrerrepresentadas en los roles de soporte.

Proceso de selección y contratación

Incorporaciones: El número de personas incorporadas en la Empresa durante 2022 fue de 738 personas (siendo el 66,26% mujeres) y 176 personas en 2021 (con el 60,23% de mujeres). Se observa que, pese a contabilizar mayor número de ingresos de mujeres que de hombres, el índice de distribución es, en comparación con la composición de la plantilla, a favor de los hombres, dado que el peso de sus contrataciones en ambos años (33,74% en 2022 y 39,77% en 2021) supera a su peso en el total de la plantilla (26,06% en el 2022 y 26,86% en el 2021).

Respecto del 2021, en el 2022 aumenta el porcentaje de contratación de mujeres en todos los grupos etarios y disminuye en hombres en todos ellos. La mayoría de hombres y mujeres del personal propio se incorporaron a la compañía en la franja de entre 25 y 34 años. Destaca que la mujer se ha concentrado más en las franjas de edades superiores, mientras que ocurre al contrario en los hombres: en 2022, en

las franjas de menos de 25 años y entre 25 y 34 años, la incorporación de hombres suponía el 37,04% y el 36,46%, superando el porcentaje general de incorporación de hombres; por el contrario, en las franjas de entre 45 y 54 años y entre 55 y 64 años, suponía el 23,46% y el 9,09%, respectivamente, de las incorporaciones. Las incorporaciones de mujeres se han encontrado por debajo del porcentaje general de incorporaciones de mujeres en los rangos de edad hasta los 34 años y por encima a partir de los 45.

Tanto hombres como mujeres, en su mayoría, se incorporaron a la compañía bajo la modalidad de contratación determinada. Se observa que en la contratación determinada el índice de distribución de las mujeres se situaba en un 70,63% (cercano a su distribución en la plantilla), mientras que en la contratación indefinida las mujeres han supuesto el 65,69% (2022). La temporalidad de los ingresos se concentra en las incorporaciones por ETT (se incorporaron en 2021 más de 4.000 personas, de las que el 71% eran mujeres, y en 2022, no llegaban a mil, con una representatividad de mujeres del 70%), y aunque en el personal propio son modalidades residuales, recae en mayor medida sobre las mujeres. También se observa que en 2022 se hace uso de contratos fijos discontinuos con sobrerrepresentación de los hombres comparando con su presencia en las incorporaciones y en la plantilla.

En la evolución de ingresos de los 4 últimos años se aprecia que en todos los años la distribución de las mujeres de personal propio está por debajo de su presencia en plantilla y se observa a su vez una disminución considerable en la contratación de mujeres y hombres en los años 2020 y 2021, siendo el mayor porcentaje de contratación de mujeres en 2019 con un 68,3% y volviendo a una cifra cercana en 2022 (66,2%).

Analizando las incorporaciones por rol resulta que la mayoría de las incorporaciones en 2021 se encuadran en el rol de Soporte II, en cambio, en 2022 la mayoría son en el rol Técnico I. A nivel de Gestión se observa infrarrepresentación de mujeres, ya que en 2021 solo se contabiliza que el 25% de las incorporaciones en dicho grupo eran mujeres (4 incorporaciones en total) y en 2022 el 50% (2). En el equipo técnico, en los dos años se observa que la representatividad de las mujeres disminuye a medida que sube el nivel en el rol, empeorando significativamente en las incorporaciones en Técnico III, que registran un 44% en 2021 de mujeres y un 33,33% en 2022. En los roles de soporte se puede observar que la mujer se encuentra sobrerrepresentada en Soporte I (100% de las personas incorporadas) y Soporte II (74,4%).

Ceses: Respecto a 2021, en 2022 aumenta ligeramente el porcentaje de ceses en mujeres ETT y disminuyen en personal propio. Sobre el total, en 2022 aumenta el porcentaje de ceses en mujeres y disminuye el porcentaje en hombres.

En 2021 los ceses de mujeres han supuesto el 70,24% (una proporción levemente inferior que en el total de la plantilla), y en 2022 el 70,26%, ligeramente por debajo de la distribución de la plantilla, siendo casi el 91% de personal de ETT. La mayoría de las extinciones de contrato de las mujeres se produjeron por “fin de contrato” (en 2021, la mujer en fin contrato supuso el 71,36% y en 2022 el 71,76%). El motivo de “baja voluntaria” ha representado el 20,28% de los ceses en 2021 y el 15,04% en 2022, representando la mujer el 66,8% en 2021 y el 64,5% en 2022. Por su parte, el motivo de “no superación del periodo de prueba”, siendo el tercer motivo más habitual de cese (en 2021 representaba el 6% y el 15% en 2022), el 71% de los ceses fueron de mujeres. Por su parte, los “despidos” han representado el 5,74% de los ceses en 2021 y el 5,03% en 2022, donde la mujer ha supuesto el 63,77% en 2021 y el 66,67% en 2022 de dichos ceses, lo que supone 4 puntos porcentuales por debajo del cese total de mujeres y cerca de 10 puntos porcentuales por debajo de su presencia en la plantilla.

Analizando los ceses por edad se observa que el índice de distribución de las mujeres con respecto a su presencia en plantilla es mayor en su tramo de edad de menor de 25 años y en los tramos de mayor edad, a partir de los 55 años.

Se observa igualmente que los ceses de contratos parciales afectan en mayor medida a mujeres, ajustándose su índice de representatividad (71,9%) a su peso en el total de ceses (70,26%).

Analizando los ceses se observa que la mayoría se producen en los roles de Soporte II, Técnico I y Técnico II.

Analizando las retenciones se observa que la tasa de retención fue menor en mujeres.

Clasificación profesional

En cuanto a la distribución de la plantilla por grupo profesional de Convenio, la mayor parte de la plantilla masculina y femenina se concentraba en el Área 2 del XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública que resultaba de aplicación en el momento de análisis para toda la plantilla, concretamente en A2GCNI, A2GCNII, A2GCNIII y A2GENII (se concentra cerca del 94,76% de la plantilla). En dichas categorías, la mujer ha representado cerca del 73,25%, superior a su proporción en la plantilla.

Del estudio de los cambios de grupo profesional de los últimos años, se observa que el 73,2% (2019-2020), 68,96% (2020-2021) y 71,94% (2021-2022) han sido realizados por mujeres, próximo a su proporción en la plantilla en el ejercicio 2019-2020, y algo por debajo en los dos últimos ejercicios.

Las categorías que más han registrado modificaciones han sido, entre los años 2019 y 2021, las categorías A2GCNII y A2GENII, mientras que en 2022 destaca también A2GCNIII. En dichas categorías la proporción de la mujer varía, siendo en general cercana a su proporción en la plantilla. De los cambios de los últimos años, se observa que el 73,2% (2019-2020), 68,96% (2020-2021) y 71,94% (2021-2022) han sido realizados por mujeres, próximo a su proporción en la plantilla en 2019-2020, y algo por debajo en los dos últimos ejercicios.

Formación

En 2021 y en 2022 la proporción de horas y de personas formadas fue cercana a la distribución de la plantilla entre sexos (alrededor del 73,5% mujeres y 26,5% hombres).

Durante el año 2021 se formaron en igualdad y sesgos inconscientes a 644 personas, de las cuales el 71,58% fueron mujeres. Dicha formación se realiza en 2022 a 68 personas, disminuyendo el porcentaje de mujeres respecto a 2021 (63,24%)

En el año 2021, el 70,73% de los PIFs fueron solicitados por mujeres, y en 2022 el 56,52%, siendo el índice de distribución inferior a su proporción en plantilla (73,5% mujeres – 26,5% hombres).

Asimismo, cabe destacar que, aunque no se solicitaron muchas ayudas económicas para estudios, en proporción a su representatividad en la plantilla las mujeres solicitaron menos ayudas que los hombres (el 42,86% de las ayudas para estudios de 2021 recayeron en mujeres y el 75% de las ayudas en 2022).

Analizando la formación por tipo de formación se observa que más del 90% de la formación realizada fue de carácter funcional, seguida con un 5% de formación en skills. En cuanto a las horas de formación técnica, las mujeres han pasado de estar sobrerrepresentadas respecto a la plantilla en 2021, a estar por debajo en casi 18 puntos en 2022. En los otros tipos de formación la mujer se ha encontrado generalmente infrarrepresentada.

Aunque el 99,96% de la formación realizada ha sido de forma on-line, cabe destacar que en la formación presencial en 2021 las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en 10 puntos aproximadamente por encima de su presencia en plantilla en horas de formación, pero infrarrepresentadas en personas formadas en 13 puntos (3 mujeres y 2 hombres). En cambio, en 2022 solo se ha registrado una hora de formación de una mujer y 18 horas de formación de dos hombres, habiendo por tanto una infrarrepresentación de mujeres en formación presencial (82,14% en mujeres en 2021 a un 5,26% en 2022).

Promoción profesional

Se observa que, en los últimos 4 años, el hombre ha promocionado por encima de su proporción en la plantilla (26,5%): 53,33% en 2019, 36,17% en 2020, 37,89% en 2021 y 33,96% en 2022. La mayoría de las promociones, tanto de hombres como de mujeres, fueron promociones en roles Técnicos y de Soporte (en 2022, el 99,29% de las promociones de mujeres y 93,06% en la plantilla de hombres). A tener en cuenta que aunque el porcentaje de promociones totales es superior en mujeres (66,04%), son en posiciones de mayor rango (Gestión) donde el porcentaje mayor es en hombres (66,67%).

Analizando las promociones por plan de carrera se observa que las mujeres se han encontrado infrarrepresentadas en todos los planes de carrera, en especial en aquellos en los que la plantilla se encuadra en roles de gestión y dirección.

En 2022, el 66% de las promociones correspondieron a mujeres, siete puntos por debajo de su presencia en plantilla, y en 2021 el 62%. Analizando el dato de las promociones por rol, se observa que, en el caso de las personas de soporte, el 75% eran mujeres, por debajo de su presencia en dichos roles; en las promociones en roles técnicos las mujeres representaron el 62%, lejos de su presencia en la plantilla; en las promociones que afectan a roles de gestión se ha observado que en G II, el rol más alto en el que hay promociones, las mismas han correspondido a hombres.

Condiciones de trabajo

- **Jornada:** La mayor parte de la plantilla se encontraba a jornada completa en los años objeto de análisis (en 2022, el 80,55% de las mujeres se encontraban en jornada completa frente al 91,87% de los hombres, y en 2021 el 78,16% de las mujeres y el 90,09% de los hombres).
- **Flexibilidad:** El teletrabajo se extendió prácticamente a toda la plantilla. En 2022 el 74,76% de las mujeres y el 71,47% de los hombres prestaban servicios a distancia en atención al Acuerdo Colectivo de Teletrabajo. Durante los años objeto de análisis, la empresa ha contado con medidas de flexibilidad en horarios y permisos retribuidos.
- **Horas extraordinarias:** En 2021 el 75,66% de las horas extraordinarias fueron realizadas por mujeres y en 2022 el 74,63%, es decir, por encima de su proporción en la plantilla (73,5%).
- **Seguridad y Salud:** En 2021 el 63,64% de los accidentes de trabajo fueron sufridos por mujeres y en 2022 el 57,14%, es decir, por debajo de su proporción en la plantilla (73,5%). La incidencia de accidentes en la plantilla en ambos años es baja.

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

- **Permisos y adaptaciones de jornada:** En el apartado de permisos las mujeres solicitaron, en mayor medida, los permisos para la conciliación familiar, siendo el 81,07% de las ausencias remuneradas en 2021 solicitadas por mujeres y el 79,67% en 2022, entre 5 y 7 puntos por encima del porcentaje de mujeres sobre la plantilla total. En proporción a su plantilla, las mujeres se han acogido más a permisos, y adaptaciones que los hombres, en especial, destacan los permisos relacionados con los cuidados. En 2022 el 81,08% de las adaptaciones de jornada fueron realizadas por mujeres, por encima de su proporción en la plantilla (73,5%).
- **Reducciones de jornada:** El motivo principal de las reducciones de jornada fue por guarda legal de menor de 12 años, tanto en el caso de hombres como de mujeres, aunque el peso en cada sexo es diferente: mientras que se registraba que el 10,97%-10,90% de las mujeres se encontraba en reducción por guarda legal por menor, este porcentaje en la población de hombres significaba el 2,03%-2,53%. El 93,6% de las personas que han reportado reducción de jornada por cuidado de menor de 12 años en 2021 fueron mujeres, y en 2022 el 92,43%, cerca de 18-20 puntos por encima de su presencia en plantilla cada año respectivamente. Por su parte, solo mujeres han reportado en ambos años reducciones de jornada por guarda legal por familiar, por discapacidad o por menor con enfermedad grave. Las reducciones de jornada por cuidados siguen recayendo mayoritariamente sobre las mujeres.
- **Excedencias:** Respecto a las excedencias por cuidado de menor/familiar, en 2021 las mujeres registraron un índice de distribución de 90%, 16 puntos por encima de la representatividad de las mujeres en plantilla, bajando en 2022 a un 84,62%, 10 puntos por encima. En cambio, en excedencias voluntarias las mujeres se han encontrado en ambos años unos 10 puntos por debajo (64,79% – 65,71%) de su presencia en plantilla.

- En el caso de **permisos sin sueldo**, el 90% de los mismos fueron acogidos por mujeres, en ambos años, estando en más de 15 puntos porcentuales por encima de su presencia en plantilla.

Infrarrepresentación femenina

Se observa que en los roles de Dirección y gerencia el índice de distribución se encontraba a favor de los hombres (representando el 26,5% de la plantilla, en los roles de dirección y de gestión los hombres se encontraban por encima de dicho porcentaje). En el resto de los roles el porcentaje de mujeres era similar a la distribución de plantilla, siendo en 2022 superior a favor de la mujer en Soporte II (en 2022, el 79,98% de las personas en Soporte II eran mujeres, y el 20,02% hombres).

Se observa que los roles de Dirección y Gestión presentaban mayor porcentaje de masculinización (solo se reporta un hombre en el rol de dirección, y un 50% en 2021 y un 33,33% en 2022 de mujeres en el rol de Gestión III, 36,36% en 2021 y 40% en 2022 de mujeres en Gestión II; 50% en 2021 y 61,54% en 2022 de mujeres en el rol de Gestión I). En los roles técnicos la representación de la mujer fue similar a su peso en plantilla, aunque en ambos años se observa un descenso del índice de distribución de la mujer a medida que el rol va aumentando (62,94% en 2021 y 65,44% en 2022 de mujeres en Técnico III; 70,95% en 2021 y 69,80% en 2022 en el rol Técnico II; 75,46% en 2021 y 73,42% en 2022 de mujeres en Técnico I); por el contrario, se observa que las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en los roles de soporte (78,24% en 2021 y 79,98% en 2022 de mujeres en el rol de Soporte II; 75,32% y 77,94% de mujeres en Soporte I).

También se ha observado que hay centros de trabajo en los que la presencia de mujeres es muy inferior a su presencia en el global de la plantilla.

Retribuciones

Se ha realizado la auditoría retributiva concluyendo que la brecha ajustada se situaba en un 2,81% a favor de los hombres.

Al analizar la información retributiva facilitada por la empresa se observa lo siguiente:

- **Retribución Global:** se observa que la brecha salarial en promedio del total retribución en 2021 es del 16,55% a favor de los hombres, reduciéndose en 2022 al 6,57%.
- **Retribución desglosada por conceptos:** se presenta la información agrupada en los siguientes indicadores: Retribución Fija, Complementos de carácter fijo, Complementos de carácter variable (pluses y horas extras), Retribución Variable (RVA, bonos y gratificaciones), y Otros conceptos salariales.

Al analizar la información desglosada por niveles se observa que, en general, el salario fijo, la brecha es a favor de los hombres en casi todos los niveles a excepción del nivel 6 que es a favor de la mujer en 2021 y en 2022 se incrementa en cerca de 20 puntos porcentuales la brecha a favor de las mujeres, y el nivel 2, donde se concentra el 64% de la plantilla, que pasa de no tener brecha en 2021 a una brecha de 12,4% en 2022 a favor de las mujeres. En el análisis por rol, las brechas en general son a favor de los hombres en los roles más altos tanto de gestión como en los técnicos, y en el rol más bajo de ambos (Gestión I y Técnico I) son a favor de la mujer, acentuándose significativamente dicha diferencia en 2022. Destaca también Gestión III, donde se ha incrementado en más de 8 puntos la diferencia a favor del hombre en 2022 situándose en el 9,62%. En Soporte, el nivel más bajo es a favor del hombre y soporte II a favor de la mujer (en ambos casos se observa un incremento de las diferencias de promedios en 2022 más de 2 puntos y de 4, respectivamente).

Al analizar la información desglosando por tipo de contrato o tipo de jornada se observa que en general en contratos a tiempo parcial las brechas son a favor de las mujeres. Cabe destacar que las guardas legales para cuidado de familiar o personas con discapacidad son cogidas casi al 100% por mujeres y en el caso de guarda legal por menor, las brechas son mayoritariamente a favor de los hombres.

Al analizar la información por categoría de convenio se ven brechas a favor de las mujeres o hombres dependiendo del Área.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La Empresa cuenta con un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo. Durante el periodo 2021-2022 no se recibió ninguna denuncia de acoso sexual o por razón de sexo.

Violencia de género

La Empresa ha participado activamente en campañas que difunden los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y cuenta con medidas específicas para favorecerlas. Durante los dos últimos años no se ha tenido constancia de ninguna mujer víctima de violencia de género.

4.6. INFORME DEL DIAGNÓSTICO INDRA BPO, S.L.U.

La Empresa se encuentra distribuida por el territorio nacional, contando con una plantilla, a cierre de ejercicio 2022, de 328 profesionales como personal propio y una mujer como personal contratado por ETT. La plantilla se compone de 75% de mujeres (73,81% en 2021 y 75,08% en 2022) y de 25% hombres (26,19% en 2021 y 24,92% en 2022).

En el análisis de la plantilla por distintas dimensiones se observan los siguientes desequilibrios:

En el análisis por edad se observa que la edad media de las mujeres reportada fue superior a la de los hombres, incrementándose ligeramente la diferencia de promedio de edad de mujeres respecto a hombres en relación a 2021, y que la representatividad de las mujeres es inferior con respecto a su peso en plantilla en los grupos etarios de menor edad. En el análisis de la plantilla por antigüedad se observa que igualmente la media de la antigüedad de las mujeres ha sido mayor a la de los hombres.

En el análisis por tipo de contrato se observa que la mujer se ha encontrado infrarrepresentada en los contratos de duración determinada, mientras que en los contratos indefinidos se ha encontrado levemente por encima en ambos años. El peso de mujeres como personal propio ha disminuido levemente en el 2022 respecto del 2021 (2,41%).

Proceso de selección y contratación

Incorporaciones: El número de personas contratadas en la Empresa durante 2022 fue de 134 (siendo el 61,94% mujeres). En 2021 el número de personas contratadas fue de 57 (75,44% de mujeres), por lo que en 2022 decreció en 13,5 puntos porcentuales las mujeres contratadas con respecto al año anterior, estando en 2021 las incorporaciones de mujeres niveladas conforme a su peso en la plantilla, 1,63 puntos porcentuales por encima).

Se observa que, a lo largo de los últimos 4 años, se han incorporado mujeres en relación a su peso en la plantilla, salvo en el 2022, donde se encontraron infrarrepresentadas. La mayoría de hombres y mujeres se incorporaron a la compañía en la franja de edad entre 25 y 34 años, destacando que las mujeres reportaron un índice de distribución superior a su peso en plantilla en las franjas de edades superiores, mientras que ocurre al contrario en los hombres, donde reportan encontrarse más representados en los grupos etarios de menor edad. En todos los tramos de edad se ha incrementado respecto del 2021 el porcentaje de hombres contratados.

Hombres y mujeres en su mayoría han ingresado a la compañía bajo la modalidad de contratación indefinida a tiempo completo en 2022. En cuanto al Rol de entrada, la mayoría de las incorporaciones han sido en el área técnica, concretamente en el rol Técnico I (69,77% en 2021 y 62,26% en 2022 en las incorporaciones en el rol fueron mujeres). En los roles de soporte se observa que en 2021 las mujeres representan el 92,31% de los ingresos mientras que, en 2022, año en el que se ha producido un incremento de casi un 50% en las incorporaciones, la representatividad de mujeres ha pasado a ser el 63,64%.

Ceses: En 2021 los ceses de mujeres supusieron el 64,17% del total (una proporción inferior que en el total de la plantilla y que del total de ingresos), disminuyendo en 2022 al 62,74%. El principal motivo de

cese de las mujeres fue la baja voluntaria (en 2021, suponía el 45,45% de los ceses de mujeres y en 2022 el 41,35%). Igualmente, el motivo de fin de contrato también ha tenido relevancia, especialmente en 2022 (motivo de cese del 35,34% de las mujeres y el 30,38% de los hombres que causaron baja en 2022). En la distribución por despido, el porcentaje de hombres se ha incrementado en el 2022 en casi 10 puntos (39,53%) respecto del 2021 (30,00%).

Analizando los ceses por edad se observa que el Índice de Distribución de las mujeres sube a medida que se incrementa el grupo etario. Respecto a 2021, aumenta el porcentaje de ceses en mujeres en ETT y disminuyen en Personal propio. También se ve que en los ceses por baja voluntaria las mujeres están infrarrepresentadas, y en el resto de motivos de cese están sobrerrepresentadas o alineadas con los ceses globales.

Analizando los ceses por rol se observa que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas con respecto a su peso en el rol cuanto este tiene mayor responsabilidad, y sobrerrepresentadas en los roles en los que se ha producido el mayor número de ceses.

Analizando las retenciones se observa que en los roles más altos (Técnico III y Técnico II) la tasa de retención es menor en mujeres con respecto a su peso en plantilla.

Clasificación profesional

En el periodo de estudio han convivido en la empresa diversos convenios provinciales de Oficinas y Despachos, siendo el que más población agrupaba el convenio de Oficinas y Despachos de Madrid (en 2022, congregaba el 73,68% de las mujeres y el 79,27% de los hombres). En cuanto al estudio por categorías profesionales, se observa que la población tanto de hombres como de mujeres se encuadraban en categorías administrativas, especialmente oficiales administrativos

Formación

En 2021 y 2022 la proporción tanto de horas y como de personas trabajadoras formadas ha sido proporcional a la distribución de la plantilla entre sexos (en torno al 75% mujeres y 25% hombres) salvo que en 2022 el número de horas de formación reportadas por mujeres era de 6 puntos porcentuales menor que su peso total en la plantilla. Respecto del 2021, en el 2022 ha aumentado tanto el porcentaje de hombres que recibió formación (del 22,35% al 24,64%) como el del número de horas de formación reportadas por hombres (del 21,67% al 31,00%).

Durante el año 2021 se formó en igualdad y sesgos inconscientes 58 personas, de las cuales el 79,31% fueron mujeres.

En proporción a su representatividad en la plantilla, los hombres solicitaron más ayudas para estudios que las mujeres (el 50% de las ayudas para estudios de 2021 fueron solicitadas por hombres y el 100% de las ayudas en 2022).

Promoción profesional

Analizando la evolución de la distribución entre sexos de las promociones de los últimos 4 años (2019-2022), podemos observar que, en términos generales, se ha realizado en proporción similar a la plantilla, estando en 2021 la mujer sobrerrepresentada, reportando en 2022 una representación por debajo de su peso en el total de la plantilla: 66,67% en 2019 y en 2020, 78,57% en 2021 y 69,64% en 2022. La mayoría de las promociones, tanto de hombres como de mujeres, se han concentrado en los roles de destino TII, TIII, y TI (concretamente, en 2022 el 100% de las promociones de mujeres y hombres se produjeron en estos roles).

Analizando las promociones por edad se observa que las mujeres que promocionan se sitúan en tramos de edad más altos y que también necesitan más antigüedad para promocionar.

Condiciones de trabajo

- **Jornada:** La mayor parte de los hombres y las mujeres se encontraban a jornada completa en los años objeto de análisis (el 55,91%-76,52% de las mujeres frente al 58,59%-95,12% de los hombres)
- **Flexibilidad:** Durante los años objeto de análisis, la empresa ha contado con medidas relacionadas con permisos retribuidos. El teletrabajo se extendió prácticamente a toda la plantilla, siendo que en 2022 el 84,21% de las mujeres y el 86,58% de los hombres prestaban servicios a distancia en atención al Acuerdo Colectivo de Teletrabajo.
- **Horas extraordinarias:** En 2021 el 70,35% de las horas extraordinarias fueron realizadas por mujeres y en 2022 el 63,27%, es decir, por debajo del porcentaje de mujeres sobre la plantilla total.
- **Seguridad y Salud:** En 2021 se produjo un accidente de una mujer, mientras que en 2022 se registraron dos accidentes ocurridos a hombres. Todos ellos fueron de carácter leve.

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

- **Permisos y adaptaciones de jornada:** En el apartado de permisos han sido las mujeres quienes siguen solicitando, en mayor medida, los permisos para la conciliación familiar, siendo el 84,77% de las ausencias remuneradas en 2021 solicitadas por mujeres y el 82,24% en 2022, superando así su proporción en la plantilla (en torno al 75%). En especial, destacan los permisos relacionados con los cuidados. Se observa un ligero incremento en el porcentaje de los hombres que solicitan los distintos permisos remunerados.
- **Reducciones de jornada:** Las reducciones de jornada fueron solicitadas por las mujeres en mayor medida (en 2022, las mujeres en reducción de jornada suponían el 20,24% de su plantilla, en el caso de los hombres el dato era del 3,66%). Las reducciones de jornada por guarda legal ya sea por familiar o por menor (con o sin enfermedad grave), siguen recayendo mayoritariamente en las mujeres, siendo el 94,64% de mujeres las que utilizan estos permisos y el 5,36% de hombres.
- **Excedencias:** Las excedencias acogidas en el periodo han sido excedencias voluntarias, en ambos años solicitadas únicamente por mujeres.

Infrarrepresentación femenina

Se ha registrado mayor proporción de mujeres en los roles de Dirección y Gerencia (una única mujer en el rol de dirección en ambos años, así como el 83,33% de mujeres en el rol de Gestión I que compone el área de Gerencia, en ambos años), así como en los roles de Técnico II (79,27% en 2021 y 80,90% en 2022 de mujeres en el rol) y Soporte II (88,89% en 2021 y 79,07% en 2022). Tanto hombres como mujeres se han concentrado en los roles de Técnico I (rol donde la mujer se ha encontrado 2,11 y 3,56 puntos porcentuales por debajo de su peso en la plantilla en cada año, respectivamente) y Técnico II. En el análisis por roles, se observa una mejora en la presencia de hombres en los roles T I, S I y S II respecto al año anterior por lo que, de mantenerse esta tendencia, podrá contribuir a equilibrar la distribución de hombres y mujeres en la plantilla incrementando la presencia de hombres en los niveles inferiores.

Relacionado con el mayor porcentaje de mujeres en la plantilla, en cada uno de los roles la proporción es siempre mayoritaria por parte de las mujeres. Solo se está dentro de la paridad en el rol Soporte I en 2022 (60% mujeres y 40% hombres).

Se trata por tanto de una plantilla claramente feminizada con un 75% de mujeres frente a un 25% de hombres. Sin embargo, al analizar la plantilla por roles y niveles no hay una distribución alineada en todos ellos con esta distribución. También se observa que la presencia de mujeres es mayor en los roles de Soporte y menor en los roles Técnicos, si bien en este último grupo con una presencia próxima a su peso en plantilla.

Uno de los procesos que pueden influir en esta distribución son las incorporaciones, en donde se ve que, en 2021, en los roles de Soporte las mujeres representan el 92,31% de los ingresos mientras que, en

2022, año en el que se ha producido un incremento de casi un 50% en las incorporaciones, la representatividad de mujeres ha pasado a ser del 63,64%. En los roles Técnicos vemos que la proporción de las mujeres que se incorporan están por debajo de su presencia en plantilla, aunque está por encima del 60%, como el global de las incorporaciones.

Al analizar la evolución de las promociones se observa que en 2022 la representatividad de las mujeres que promocionan se ha situado por debajo de su presencia en plantilla.

Dentro de los niveles de puestos de trabajo con mayor volumen de personal (N2 y N3), respecto a 2021, en 2022 en el N3 se incrementa ligeramente el porcentaje de mujeres (del 80% se pasa al 81,25%) y en cambio en el N2 el que se incrementa en más de tres puntos es el porcentaje de hombres (del 23,70% pasa al 26,84%). En los niveles altos sólo hay mujeres (6 y 9).

Retribuciones

Se ha realizado la auditoría retributiva concluyendo que la brecha ajustada se situaba en un 3,06% a favor de las mujeres.

Al analizar la información retributiva facilitada por la empresa se observa lo siguiente:

- Retribución Global: se observa que la brecha salarial en promedio del total retribución en 2021 es del 1,16% a favor de los hombres, cambiando en el 2022 a favor de la mujer, en un 14,91%, al haber disminuido del 2021 al 2022 la retribución promedio de los hombres.
- Retribución desglosada por conceptos: se presenta la información agrupada en los siguientes indicadores: Retribución Fija, Complementos de carácter fijo, Complementos de carácter variable (pluses y horas extras), Retribución Variable (RVA, bonos y gratificaciones), y Otros conceptos salariales.

Al analizar la información desglosada por niveles se observa que, en general, el salario fijo reporta en 2021 una brecha a favor de los hombres en todos los niveles comparables (del 1 al 6). En 2022, la brecha es a favor de la mujer en todos los niveles excepto en el 6, teniendo en cuenta que en los niveles 4, 7 y 8 no hay personas asignadas, así como en los niveles con mayor volumen de personal (N2 y N3). En el análisis por rol, los roles de soporte en ambos años tienen brecha a favor de la mujer, mientras que en el área técnica registraba promedios a favor de los hombres en 2021 y a favor de las mujeres en 2022. En Gestión y Dirección solo hay mujeres excepto en rol Gestión I donde la brecha es a favor del hombre en ambos años.

Del 2021 al 2022, se ha pasado de una brecha a favor de los hombres en la diferencia promedio de Complementos de carácter fijo y de Retribución Variable a una brecha a favor de las mujeres.

La brecha a favor de los hombres en la diferencia promedio de los Complementos variables, se ha visto incrementada en 2022 respecto a 2021. En complementos de carácter variable las brechas son a favor del hombre y aumenta a medida que aumenta el nivel de responsabilidad.

Se registran brechas a favor de la mujer en retribución en especie y en retribución extrasalarial, así como en retribución variable y complementos de carácter fijo en 2022

Al analizar la información desglosando por tipo de contrato o tipo de jornada no se observa ningún patrón adicional a lo ya comentado, observándose que en general las diferencias en las jornadas parciales o con reducción de jornada la mujer ha reportado en ambos años promedios superiores a los hombres, cuando se han registrado promedios comparables.

Al analizar la información por categoría de convenio se ven brechas distintas a las detectadas por rol en las que habría que profundizar.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La Empresa cuenta con un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo. Durante el periodo 2021-2022 no se recibió ninguna denuncia de acoso sexual o por razón de sexo.

Violencia de género

La Empresa ha participado activamente en campañas que difunden los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y cuenta con medidas específicas para favorecerlas. Durante los dos últimos años no se ha tenido constancia de ninguna mujer víctima de violencia de género.

4.7. INFORME DEL DIAGNÓSTICO INDRA BUSINESS CONSULTING, S.L.U.

La Empresa se encuentra distribuida por el territorio nacional, contando con una plantilla, a cierre de ejercicio 2022, de 607 personas como personal propio, sin que en esa fecha hubiera personal de ETT activo. La plantilla se compone aproximadamente de un 30% mujeres (28,31% en 2021 y 30,31% en 2022) y 70% hombres (71,69% en 2021 y 69,69% en 2022).

En el análisis de la plantilla por distintas dimensiones se observan los siguientes desequilibrios:

En el análisis por edad se observa que la mujer se ve menos representada (por debajo del 30%) en las franjas de edades superiores, y por encima del 30% en los grupos etarios de menor edad, en ambos años. Por su parte, en el análisis de la plantilla por antigüedad se observa que los promedios de antigüedad de hombres y mujeres se encuentran muy próximos salvo en la franja de 11 a 15 años donde la presencia de mujeres se encuentra por debajo del 12% en 2022, si bien la mujer reporta índices de distribución superior en las horquillas de mayor antigüedad.

En el análisis por rol se observa que la mujer se encuentra infrarrepresentada en el rol de Dirección, mientras que está levemente por encima de su peso en plantilla en el grupo de roles de Gerencia, existiendo sobrerrepresentación femenina de mujeres en los roles de Soporte. Del análisis por centro de trabajo además se reporta un centro de trabajo que ha presentado una masculinización mayor a la del global de la plantilla, donde la mujer se encuentra infrarrepresentada en todos los roles salvo en soporte, no teniendo representación en el rol de Dirección.

Solo hay una persona con contrato a tiempo parcial y otra con contrato de interinidad, en ambos casos son mujeres.

Proceso de selección y contratación

Incorporaciones: El número de personas que han ingresado en la Empresa durante 2022 fue de 280 (siendo el 30,36% mujeres). En 2021 el número de personas contratadas fue de 246 (con el 26,02% de mujeres), es decir, ha aumentado en 4,34% el porcentaje de mujeres en la contratación con respecto al año anterior. Se observa que, a lo largo de los últimos 4 años, la distribución de los ingresos ha sido similar, rondando la proporción de las incorporaciones de mujeres sobre el 26,02%-30,36%.

La mayoría de hombres y mujeres se incorporaron a la compañía en la franja de entre 25 y 34 años. Sin embargo, la mujer ha reportado incorporarse en mayor proporción en la franja de edad inferior (menos de 25 años) en los dos años de estudio, suponiendo en 2021 el 35% de las incorporaciones en el grupo etario, y en 2022, el 38,27%.

Tanto hombres como mujeres, en su mayoría, reportaron incorporarse a la compañía bajo la modalidad de contratación indefinida a tiempo completo. En cuanto al Rol de entrada, ambos sexos se incorporaron en el área Técnica, pero la representatividad de las mujeres disminuye a medida que sube el nivel en el rol, especialmente en Dirección (donde solo hay un hombre) y en los roles de Gestión. Analizando las incorporaciones por Centro de trabajo se observa que las incorporaciones no están corrigiendo lo porcentajes de representatividad de las mujeres donde se ha detectado que se encuentra infrarrepresentada. Solo en el centro de Madrid se supera el porcentaje de ingresos de mujeres en plantilla.

Ceses: En 2021 los ceses de mujeres supusieron el 26,09%, y en 2022 el 24,18% (por debajo de su proporción en la plantilla). La mayoría de las extinciones de contrato de las mujeres se produjeron por baja voluntaria (en 2021, supuso el 79,63% de los ceses de mujeres y el 75,16% de los ceses de hombres, y en 2022 el 86,49% de ceses de mujeres y el 85,34% de ceses de hombres), aunque por debajo a su peso en la plantilla.

Analizando los ceses por rol se observa que a nivel de Dirección las mujeres han cesado en 2022 en mayor medida que su presencia en el rol, y pasa lo mismo en los roles de Gestión III y Gestión II (según el año).

Clasificación profesional

En cuanto a la distribución de la plantilla por grupo profesional, de conformidad con el sistema de clasificación recogido en el Convenio colectivo de aplicación vigente en el momento del análisis (XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública), la mayor parte de la plantilla se concentraba en los mismos grupos: A3GCNIII (29,35% de las mujeres y 30,73% de los hombres de la plantilla) y A3GBNII (24,46% de las mujeres y el 18,58% de los hombres).

Formación

En 2021 y en 2022 la proporción de horas y de personas formadas fue proporcional a la distribución de la plantilla entre sexos (alrededor del 30% mujeres y 70% hombres).

Durante el año 2021 se formaron en igualdad y sesgos inconscientes 134 personas, de las cuales el 32,84% fueron mujeres, y en 2022, a un total de 4 hombres.

Por su parte, los hombres solicitaron más permisos individuales para formación (PIF's) en ambos años. En 2021 el 80,85% de los PIF fueron solicitados por hombres, y en 2022 el 93,33%, superando la proporción en plantilla (30% mujeres - 70% hombres).

Analizando el número de horas de formación por rol se observa de forma general un descenso de la representatividad de las mujeres en los roles más altos, en particular en el rol Dirección donde este descenso de la representatividad se da también en el número de mujeres formadas.

Promoción profesional

La distribución de promociones entre sexos durante los 4 últimos años ha variado de un año a otro, siendo que, en 2019, 2020 y 2021 el índice de distribución de las promociones de mujeres inferior al 30% (24,68% en 2019, 21,43% en 2020 y 28,72% en 2021), situándose en 2022 por encima (34,38%). Tanto hombres como mujeres concentraban sus promociones en las áreas técnicas y de soporte (concretamente, sobre el total de promociones realizadas en el año 2022, el 68,18% de las promociones de mujeres y el 76,19% de las promociones de los hombres).

Si comparamos las promociones con la presencia de hombres y mujeres en la plantilla se observa que las mujeres están infrarrepresentadas en los procesos de promoción en los roles de Gestión III y Gestión II.

Analizando la tendencia de las promociones de los últimos cuatro años se observa que en el rol de Dirección hay una tendencia descendente en la representatividad de mujeres, no registrándose promociones a Dirección de mujeres desde 2019.

En atención a los datos, la media de tiempo que las mujeres tardan en promocionar a los puestos de responsabilidad es superior que la de los hombres y lo hacen a mayores edades que ellos.

Condiciones de trabajo

- **Jornada:** La mayor parte de la plantilla se encontraba a jornada completa en los años objeto de análisis. En 2021, el 96,40% de las mujeres y el 100% de los hombres se encontraban a jornada completa, y en 2022, el 97,28% de las mujeres y el 100% de los hombres.
- **Flexibilidad:** Durante los años objeto de análisis, la empresa ha contado con medidas de permisos retribuidos. A fecha fin del año 2022 el 43% de las mujeres y el 40,66% de los hombres prestaban servicios a distancia en atención al Acuerdo Colectivo de Teletrabajo.
- **Seguridad y Salud:** Solo una mujer y un hombre, en cada año, han sufrido un accidente de trabajo, siendo todos ellos de carácter leve. Las bajas por IT corresponden a las mujeres en un 41,46%, por encima de la distribución de la plantilla entre sexos, con mayor incidencia en las de larga duración (igual o superior a 61 días). Las adaptaciones al puesto han sido de hombres en los dos años de estudio.

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

- **Permisos, suspensiones y adaptaciones de jornada:** En el apartado de permisos las mujeres solicitaron, en mayor medida, los permisos para la conciliación familiar en 2021, siendo el 38,54% de las ausencias remuneradas en 2021 solicitadas por mujeres. En 2022, la proporción de permisos por sexo se equiparaba a la proporción de hombres y mujeres en la plantilla, siendo que el 28,31% de las ausencias remuneradas de 2022 fueron solicitadas por mujeres, 2 puntos porcentuales por debajo de la presencia de las mujeres en la plantilla. Es especial, destacan los permisos relacionados con la ausencia por enfermedad de la persona trabajadora, solicitados en mayor medida por los hombres (74,6%). Se observa un incremento en el porcentaje de hombres que solicitan los distintos tipos de permisos remunerados, así como en las suspensiones por el permiso por lactancia y nacimiento. Se ha solicitado una única adaptación de jornada por una mujer, para modificación de horario, que fue denegada.
- **Reducciones de jornada:** Las reducciones de jornada siguen recayendo mayoritariamente en las mujeres, ya que solo fueron solicitadas por ellas (en 2022, las mujeres en reducción de jornada suponían el 2,17% de su plantilla, reduciéndose desde el 3,60% de 2021, no reportando hombres con jornada reducida), si bien, la incidencia en la plantilla es baja.
- **Excedencias:** la mayoría de las excedencias corresponden a excedencias voluntarias, en 2022 han sido solicitadas en un 66,67% por hombres y un 33,33% por mujeres. Para la excedencia por cuidado de menor, solo reportan mujeres acogerse a la misma, en ambos años (en 2021 el 1,94% de las mujeres en plantilla, reduciéndose al 1,11% en el 2022).

Infrarrepresentación femenina

Se observa que los roles de Dirección, Técnico III y Técnico I presentaban un mayor porcentaje de masculinización (12,12% en 2021 y 8,82% en 2022 de mujeres en el rol de Dirección; un 26,85% en 2021 y 25,40% en 2022 de mujeres en el rol de Técnico III; un 29,37% en 2021 y 26,88% en 2022 de mujeres en el rol de Técnico I). En el resto de los roles el porcentaje de mujeres es similar a la distribución de plantilla, siendo en 2022 superior a favor de la mujer en los roles de Gestión III (35,48%), Gestión I (50%), Técnico II (40,40%) y en los roles de Soporte, donde la mujer se encuentra sobrerrepresentada. La mujer tiene más presencia en los niveles de puestos de igual valor más bajos y va disminuyendo la misma según se asciende de nivel, situación que se ha mantenido en los 4 años analizados.

Relacionado con el mayor porcentaje de hombres en la plantilla, en cada uno de los roles la proporción es siempre mayoritaria por parte de los hombres. Sólo se está dentro de la paridad en el rol Soporte I y Técnico II en 2022 (entre el 40%-60%).

Retribuciones

Se ha realizado la auditoría retributiva concluyendo que la brecha ajustada se situaba en un 0,96% a favor de los hombres.

Al analizar la información retributiva facilitada por la empresa se observa lo siguiente:

- **Retribución Global:** se observa que la brecha salarial en promedio del total retribución en 2021 es del 25% a favor de los hombres, situándose en el 22,81% en el año 2022.
- **Retribución desglosada por conceptos:** se presenta la información agrupada en los siguientes indicadores: Retribución Fija, Complementos de carácter fijo, Complementos de carácter variable (pluses y horas extras), Retribución Variable (RVA, bonos y gratificaciones), y Otros conceptos salariales.

Al analizar la información desglosada por niveles y por roles se observa que, en general, el salario fijo, y especialmente se observa en 2022, al analizar por roles, la brecha es a favor de las mujeres en los niveles más bajos y en los roles de Gestión de forma general, y favorable a los hombres en el nivel de mayor responsabilidad. En el análisis por rol se observa que a nivel de dirección, hay brecha favorable a los hombres de más de un 18%; en Gestión, la brecha es a favor de las mujeres salvo en Gestión III en 2022, donde se sitúa en el 2,52% a favor de los hombres; en Equipo Técnico, vemos que el promedio es favorable a las mujeres de forma general, solo reportando Técnico II promedio a favor del hombre en un 5% en 2022 y Técnico III en 2021 en un 1,03%; en el equipo de soporte, donde la presencia de mujeres supone un 53,33%, se observa en ambos años un promedio a favor de las mujeres.

En el resto de conceptos se observan brechas muy significativas que en algunas agrupaciones pueden llegar al 72%, si bien son de carácter puntual y variable. En el 2022 la diferencia promedio en la Retribución Variable ha pasado a ser a favor de los hombres en todos los roles Dirección y Gestión, con valores que van desde el 4,26% al 39,46%.

En el nivel de Dirección se observa que las mujeres en general han reportado en casi todos los conceptos menos en complementos de carácter variable en 2022, importes promedio más bajos que los hombres, como en Retribución variable donde la diferencia promedio casi alcanza el 40%, o incluso nulos, como en el caso de los Complementos de carácter fijo donde solo los hombres los perciben.

Al analizar la información desglosando por tipo de contrato o tipo de jornada no se observa ningún patrón adicional a lo ya comentado, observándose que en general las diferencias responden a las personas que trabajan a jornada completa y con contrato indefinido, ya que estas personas representan más del 95% de la plantilla.

Al analizar la información por categoría de convenio se ven brechas distintas a las detectadas por rol en las que habría que profundizar.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La Empresa cuenta con un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo. Durante el periodo 2021-2022 no se recibió ninguna denuncia de acoso sexual o por razón de sexo.

Violencia de género

La Empresa ha participado activamente en campañas que difunden los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y cuenta con medidas específicas para favorecerlas. Durante los dos últimos años no se ha tenido constancia de ninguna mujer víctima de violencia de género.

4.8. INFORME DEL DIAGNÓSTICO INDRA GESTIÓN DE USUARIOS, S.L.U.

El periodo objeto de análisis de la sociedad parte desde el momento de la constitución de Indra Gestión de Usuarios, S.L.U., esto es, 1 de octubre de 2022, hasta la fecha de corte, 31 de diciembre de 2022. En ese periodo objeto de estudio, la Empresa se encuentra distribuida por el territorio nacional, contando con una plantilla, a cierre de ejercicio 2022, de 1.171 personas, sin que en esa fecha hubiera personal de ETT activo. La plantilla se compone aproximadamente de un 22% mujeres (21,61%) y 78% hombres (78,39%).

En el análisis de la plantilla por distintas dimensiones se observan los siguientes desequilibrios:

En el análisis por edad se observa que la edad media de las mujeres es superior a la de los hombres y que la representatividad de las mujeres es inferior en los grupos etarios de menor edad, especialmente bajo en el tramo de menores de 25 años.

En el análisis de la plantilla por antigüedad se observa que la media de la antigüedad de las mujeres es ligeramente mayor a la de los hombres. La representatividad de las mujeres con antigüedad menor a un año es inferior a su peso en plantilla.

En el análisis por tipo de contrato se observa la baja representatividad de las mujeres en los contratos en prácticas.

Se observa al analizar la distribución de la plantilla por centro de trabajo que hay centros que presentan una masculinización mayor a la del global de la plantilla, y centros donde solo hay hombres.

Proceso de selección y contratación

Incorporaciones: El número de personas contratadas en la Empresa en el periodo objeto de estudio fue de 58 personas, de las cuáles solo 7 fueron mujeres (12,07%), estando el índice de distribución de las mujeres incorporadas casi 10 puntos por debajo de su representación en el total de la plantilla (22%). El porcentaje de nuevas altas de mujeres es aún mucho menor (8,7%).

La mayoría de los hombres se incorporaron a la compañía en la franja de menos de 25 años, mientras que las mujeres lo hicieron en las franjas de entre 25 y 34 años y entre 35 y 44 años. En las franjas de edad superiores, esto es, entre 35 y 44 años y entre 45 y 54 años, la proporción de mujeres superaba el 22%, mientras que en la franja de menos de 25 años no consta ninguna mujer, y, entre 25 y 34 años se situaba por debajo.

Tanto hombres como mujeres, en su mayoría, se incorporaron a la compañía bajo la modalidad de contratación indefinida a tiempo completo. En cuanto al Rol de entrada, ambos sexos se incorporaron en el área de soporte.

Analizando las incorporaciones por tipo de contrato y por centro de trabajo se observa que, en general, las incorporaciones no están corrigiendo los porcentajes de representatividad de las mujeres en los ámbitos donde está infrarrepresentada, ya sea centro o tipo de contrato (no hay mujeres contratadas en prácticas).

Ceses: Los ceses de mujeres supusieron el 13,79% del total (por debajo de su peso en la plantilla). La mayoría de las extinciones de contrato, tanto de mujeres como de hombres, se produjeron por baja voluntaria (este motivo supuso el 25% de los ceses de mujeres, que reportaron mismo peso los ceses por agotamiento IT, fin contrato y segregación rama de actividad, y un 56% en los ceses de hombres).

Analizando los ceses por edad se observa que la mujer concentra los ceses en las franjas de menor edad, siendo estos los grupos etarios donde en plantilla representan menos del 15%.

Analizando los ceses por rol se observa que a nivel de rol las mujeres reportaron los ceses concentrados en los roles de Soporte I y Soporte II, mientras que los ceses de los hombres se repartían en el resto de roles del grupo de soporte.

Analizando las retenciones se observa que las mujeres han sido retenidas en el periodo por encima de su proporción en plantilla, observándose que en los roles más altos (Gestión) la tasa de retención es superior en mujeres, así como también en los roles técnicos, y en menor peso en roles de soporte.

Clasificación profesional

En cuanto a la distribución de la plantilla por grupo profesional, de conformidad con el sistema de clasificación que establece el Convenio colectivo de aplicación vigente en el momento del análisis (XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública), así como el Convenio Colectivo Tecnocon TES, TTE y TSyA, y el Convenio Colectivo del Sector del Metal que aplicaban a un colectivo muy minoritario de la plantilla, la mayor parte de la plantilla masculina y femenina se concentraba en los mismos grupos: A2GDNIII (21,74% de las mujeres y 26,80% de los hombres), Técnico Especialista (18,18% de las mujeres y 20,92% de los hombres), Técnico Base (13,04% de las mujeres y 14,60% de los hombres), A3GENI (15,81% de las mujeres y 11,98% de los hombres) y A2GENII (11,46% de las mujeres y 11,76% de los hombres).

La mayoría de los cambios de grupo profesional se han producido en hombres (84,05%), varios puntos por encima de su peso en la plantilla.

Formación

La proporción de horas y de personas formadas de mujeres fue inferior a su distribución en plantilla: mientras que la mujer supone el 22% de la plantilla a cierre de ejercicio, sus horas de formación en el periodo supusieron el 13,16% del total de horas, y el 14,39% de las personas formadas. Destaca el bajo porcentaje de mujeres formadas en el centro de Sant Joan Despí (8,16% de las mujeres del centro), cuando la presencia de mujeres en dicho centro es superior a la de la plantilla. La ratio de horas de formación de las mujeres es inferior a la de los hombres. La única solicitud formativa denegada ha sido a una mujer. No se ha impartido formación a ninguna persona con jornada reducida

Analizando por rol, la formación se ha impartido mayoritariamente a personas de Soporte I, con un porcentaje de mujeres inferior a la media de la plantilla y con una ratio de horas inferior a la de los hombres

La formación funcional es la que acumula la gran mayoría de horas de formación y de personas formadas, con una distribución en porcentajes de presencia de mujeres ligeramente superior a la del total de la formación impartida, pero con una ratio de horas inferior en las mujeres. Apenas se ha impartido formación Técnica y todos los que la han recibido han sido hombres.

En proporción a su representatividad en la plantilla, las mujeres han solicitado más permisos para la asistencia a exámenes que los hombres (el 33,33% de las ayudas para estudios fueron solicitadas por mujeres).

También se observa que, a excepción de una hora, toda la formación realizada ha sido en modalidad on line.

Promoción profesional

En el periodo objeto de estudio (octubre 2022 a diciembre 2022) no se han realizado promociones de personal y solo una progresión en Técnicos/Soporte que ha correspondido a un hombre.

Condiciones de trabajo

- **Jornada:** La mayor parte de la plantilla femenina y masculina se encontraba a jornada completa (el 84,98% de las mujeres frente al 96,41% de los hombres).

- **Flexibilidad:** La empresa ha contado con medidas de flexibilidad en horarios y permisos retribuidos. En relación al teletrabajo, el 75,10% de las mujeres y el 43,9% de los hombres prestaban servicios a distancia en atención al Acuerdo Colectivo de Teletrabajo.
- **Seguridad y Salud:** El 100% de los accidentes de trabajo del periodo fueron sufridos por hombres (todos de carácter leve). Las bajas por IT de larga duración han sido mayoritariamente de mujeres (58,82%) aunque con poca incidencia sobre las mujeres en plantilla (3,95%)

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

- **Permisos y suspensiones:** En el apartado de permisos las mujeres solicitaron, en mayor medida, los permisos para la conciliación familiar, siendo el 33,11% de las ausencias remuneradas solicitadas por mujeres, casi 11 puntos por encima del porcentaje de mujeres sobre la plantilla total. En especial, destacan los permisos relacionados con los cuidados, si bien la mayoría están relacionados con visitas médicas de la propia persona trabajadora. Las suspensiones fueron mayoritariamente de hombres.
- **Reducciones de jornada:** Las reducciones de jornada fueron solicitadas por mujeres en mayor medida (se observa mayor número de mujeres con reducción de jornada por guarda legal de familiar o menor, suponiendo el 12,65% de la plantilla de mujeres y 2,29% de los hombres). Las reducciones de jornada por guarda legal ya sea por familiar o por menor (con o sin enfermedad grave), siguen recayendo mayoritariamente en las mujeres, siendo el 60% de mujeres las que utilizan estos permisos y el 40% de los hombres.

En el periodo analizado, no ha habido solicitudes de adaptaciones de jornada, ningún tipo de excedencia, ni permisos sin sueldo.

Infrarrepresentación femenina

La plantilla está masculinizada a nivel general. Se observa que, mientras que el hombre es el único sexo representado en el rol de dirección, en los roles de gestión la mujer representaba el 33,33%, superior a su proporción en la plantilla (22%). En los roles de Soporte, donde se agrupaba la mayor parte de la población de ambos sexos, la mujer ha supuesto el 21,17% de la población, porcentaje similar a la distribución de la plantilla, algo por debajo (reportando un 29,63% en Soporte V, 17,74% en Soporte IV, 16,55% en Soporte III, 25,34% Soporte II y 20,62% en Soporte I), mientras que en los roles técnicos alcanzaba una proporción del 27,12% (teniendo especial presencia en los roles Técnico III y Técnico II, reportando el 33,33% de la plantilla en dichos roles, mientras que en, Técnico IV no hay mujeres, y en Técnico I, se encontraba en el 10%). No hay presencia de mujer en Dirección.

En cada uno de los roles la proporción de los hombres es mayoritaria. Solo se está dentro de la paridad en los roles Gestión III y Gestión II (entre el 40%-60%).

También se ha observado que en algunos centros de trabajo la presencia de mujeres es muy inferior a su presencia en el global de la plantilla, y otros en los que solo hay hombres.

El porcentaje de mujeres con estudios universitarios (48,22%) duplica el de los hombres (22,87%).

Retribuciones

Se ha realizado la auditoría retributiva concluyendo que la brecha ajustada se situaba en un 0,15% a favor de los hombres.

Al analizar la información retributiva facilitada por la empresa se observa lo siguiente:

- **Retribución Global:** se observa que la brecha salarial en promedio del total retribución en 2022 es del 5,11% a favor de los hombres.

- Retribución desglosada por conceptos: se presenta la información agrupada en los siguientes indicadores: Retribución Fija, Complementos de carácter fijo, Complementos de carácter variable (pluses y horas extras), Retribución Variable (RVA, bonos y gratificaciones), y Otros conceptos salariales.

En cuanto al promedio del salario fijo percibido por mujeres, se observa que el mismo, a nivel general, es a favor de las mujeres (2,6%). Al analizar la información desglosada por niveles y por roles se observa que, en los roles donde se concentra mayor población, esto es, en los roles de soporte, el promedio ha tornado a favor de uno u otro sexo, siendo que la mujer ha reportado promedios de salario fijo más elevados en los roles de Soporte I, Soporte III, Gestión II y Gestión I. En todos los roles técnicos el hombre reportó un promedio de salario fijo superior.

Al analizar la información desglosando por tipo de contrato se observa que las mujeres de forma general han reportado un salario superior en la tipología de contrato a tiempo completo-prácticas.

En los complementos de carácter fijo la brecha general es a favor de la mujer, y concretamente en los niveles y roles de soporte (SI y II) y técnico (T I). En los niveles y roles superiores no hay mujeres que cobren estos conceptos y en el resto son a favor del hombre.

En complementos variables las brechas son mayoritariamente a favor del hombre en porcentajes superiores al 10%, registrando en los roles de Técnico II, Técnico I y Soporte V brechas a favor de la mujer, también por encima del 10%.

Las retribuciones variables aplican mayoritariamente a los hombres y las brechas son muy significativas a favor del hombre. Solo en un nivel y un rol (Soporte II) la diferencia es a favor de las mujeres. En este sentido, es destacable también que la mayoría de los niveles y roles las cantidades que perciben los hombres son mucho más elevadas que las percibidas por las mujeres.

Las retribuciones en especie, aunque no son significativas en importes, la brecha es a favor de la mujer en los roles y niveles superiores y a favor del hombre en los inferiores. A nivel general es a favor de la mujer en cerca del 3%.

Al analizar la información por categoría de convenio se ven brechas distintas a las detectadas por rol en las que habría que profundizar.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La Empresa cuenta con un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo. Durante el periodo 2021-2022 no se recibió ninguna denuncia de acoso sexual o por razón de sexo.

Violencia de género

La Empresa ha participado activamente en campañas que difunden los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y cuenta con medidas específicas para favorecerlas. Durante los dos últimos años no se ha tenido constancia de ninguna mujer víctima de violencia de género.

4.9. INFORME DEL DIAGNÓSTICO SISTEMAS INFORMÁTICOS ABIERTOS, S.A.U.

La Empresa se encuentra distribuida por el territorio nacional, contando con una plantilla, a cierre de ejercicio 2022, de 1.105 personas, sin que en esa fecha hubiera personal de ETT activo. La plantilla se compone aproximadamente de un 20% mujeres (18,29% en 2021 y 20,81% en 2022, observándose un leve incremento en 2022 con respecto al dato de 2021 y 2020 de 18,3%) y 80% hombres (81,71% en 2021 y 79,19% en 2022).

En el análisis de la plantilla por distintas dimensiones se observan los siguientes desequilibrios:

Del análisis por edad se observa que la edad media de las mujeres es superior a la de los hombres, aunque en 2022 se reduce la distancia entre los promedios. La representatividad de las mujeres es inferior en los grupos etarios de menor edad.

En el análisis de la plantilla por antigüedad se observa que la media de la antigüedad de las mujeres es ligeramente superior a la de los hombres, reduciéndose la distancia en 2022 al incrementarse de la presencia de la mujer en la franja de menos de un año de antigüedad, aunque se siguen observando diferencias en el resto de las franjas de menor antigüedad.

En el análisis por tipo de contrato se observa que, aunque más del 99% de la plantilla tiene contrato a tiempo completo, se aprecia que las mujeres están ligeramente sobrerrepresentadas en los contratos a tiempo parcial, observándose también la baja representatividad de las mujeres en los contratos en prácticas.

En el análisis por rol se observa segregación vertical, puesto que la representatividad de las mujeres, con carácter general, disminuye a medida que aumenta el nivel de responsabilidad del rol, especialmente en los roles de gestión, donde la representatividad de las mujeres está muy por debajo de su presencia en la plantilla observándose un incremento de la proporción de mujeres en el rol de dirección en 2022 que sitúa su índice de distribución en el rol por encima de su distribución total de la plantilla (las mujeres suponen el 25% en el rol).

Al analizar la plantilla por Centro de trabajo se observa que hay centros que presentan una masculinización mayor a la del global de la plantilla. Además, hay centros en los que la representatividad de las mujeres está alrededor de 10 puntos porcentuales por encima de su presencia en plantilla, pero al analizar estos centros por rol se observa que los puestos de responsabilidad son copados por hombres (roles de gestión).

Al analizar la plantilla por nivel de formación, se observa que se han encontrado todos los niveles formativos en los distintos roles con presencia de hombres y mujeres, aunque hay mayor presencia de mujeres en las titulaciones universitarias

Proceso de selección y contratación

Incorporaciones: El número de personas contratadas en la Empresa durante 2022 fue de 274 (siendo el 29,93% mujeres) y en 2021 de 276 (con el 16,67% de mujeres), es decir, ha aumentado en 13,26 puntos el porcentaje de mujeres en la contratación. Se observa que se ha incrementado el porcentaje de mujeres incorporadas en 2022 que con respecto al dato de los dos años anteriores.

Al analizar las incorporaciones por motivo se ve que la principal razón han sido las nuevas contrataciones, y también se observa que las incorporaciones de mujeres a partir de contratos en prácticas están por debajo de su presencia en las incorporaciones.

Tanto hombres como mujeres se han incorporado a la compañía en la franja de entre 25 y 34 años de edad. Destaca que en los grupos etarios de menor edad la mujer ha reportado un índice de distribución superior a su peso en dichos grupos de edad en la plantilla, así como en las franjas de mayor edad también en 2022.

En 2022 se observa que la representatividad de las mujeres en las incorporaciones a plantilla es casi del 30% (29,93%) y, si lo analizamos por grupo etario, vemos que es inferior a ese porcentaje en dos grupos, el grupo de menos de 25 años (19,35% de mujeres en este grupo y 14,63% de las mujeres incorporadas) y en el grupo de entre 35 y 44 años (23,33% de mujeres en el grupo y 17,07% de las mujeres incorporadas en el año), estando en el resto de grupos por encima del 35%.

Tanto hombres como mujeres, en su mayoría, han ingresado a la compañía bajo la modalidad de contratación indefinida a tiempo completo. Analizando las incorporaciones por el tipo de contrato de prácticas se observa que, en general, las incorporaciones no están corrigiendo los porcentajes de representatividad de las mujeres. En cuanto al Rol de entrada ambos sexos han registrado incorporarse al área técnica o de soporte, pero se observa que la representatividad de los ingresos de las mujeres en

los roles de gerencia se encuentra por debajo en comparación de su índice de distribución en los dichos roles en plantilla, no registrándose el ingreso de ninguna mujer en roles de Gestión en 2021 y solo una en el rol de Gestión I en 2022, mientras que los hombres reportaron 13 ingresos en gestión en 2021 y 10 en 2022. Analizando las incorporaciones por centro de trabajo se ve que en los centros con mayor representatividad de mujeres las incorporaciones mantienen esta distribución, pero en los roles de mayor representatividad las mujeres están infrarrepresentadas también en estos centros.

Ceses: En 2021 los ceses de mujeres supusieron el 13,33% (distribución inferior en casi 5 puntos de la plantilla), incrementándose al 19,80% en el año 2022, mínimamente inferior a su proporción en plantilla. El principal motivo de cese de las mujeres en 2021 fue el traspaso intergrupo (45,45% de las mujeres que causaron baja en la empresa, mientras que el hombre registró el 80,42% de sus ceses en el año por baja voluntaria), y en 2022 el 75% de las mujeres que causaron baja lo hicieron como baja involuntaria (así como el 78,05% de los ceses de hombres). Aunque el grueso de los ceses se da en personas con contrato indefinido, se puede destacar que el peso de los ceses de personal en contratación de duración determinada es distinto según el sexo: para las mujeres, en 2022 suponía el 15,91% de los ceses, para los hombres, 9,15%.

Analizando las retenciones se observa que en los roles más altos (Gestión III y Gestión I) únicamente se ha retenido a hombres.

Clasificación profesional

En cuanto a la distribución de la plantilla por grupo profesional, de conformidad con el sistema de clasificación que establece el Convenio colectivo de aplicación vigente, en el momento del análisis (XVII Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría, Tecnologías de la Información y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública), la mayor parte de la plantilla masculina y femenina se concentraba en los mismos grupos: A3GCNI (en 2022, el 14,35% de las mujeres y el 12,80% de los hombres de la plantilla), A3GDNI (el 11,74% de las mujeres y el 15,43% de los hombres) y A3GENI (19,13% de las mujeres y 22,74% de los hombres).

Formación

En 2021 y en 2022 la proporción de horas y de mujeres formadas fue ligeramente inferior a la distribución de la plantilla entre sexos (las horas de formación para el 2021 han sido 17,15% para mujeres mientras el porcentaje de mujeres en plantilla era 18,29%, y en 2022 el 17,72% de las horas de formación han sido realizadas por mujeres, que componían el 20,81% del total de plantilla). La ratio de horas de formación recibidas en el 2022 por los hombres en los roles de Técnicos y de Soporte es superior a la de las mujeres (más de un 20% y 34%, respectivamente), en roles de Dirección y Gestión la ratio de formación es muy superior en mujeres (casi un 62% más)

Durante el año 2021 se han formado en igualdad y sesgos inconscientes 438 personas, de las cuales el 17,35% han sido mujeres.

En cuanto a las denegaciones de solicitudes de formación se observa que en 2021 el 21,43% de las denegaciones recaen sobre las mujeres mientras que en 2022 ese porcentaje sube al 25%, por lo que en ambos años las mujeres están sobrerrepresentadas en las denegaciones, si bien el número de denegaciones por año es bajo.

Analizando la formación se observa un incremento a lo largo de los años de las mujeres en la formación funcional, que es la que reporta más formación para ambos sexos. El índice de distribución de mujeres en la formación clasificada como "funcional" ha evolucionado de un 17,33% en 2021 a un 19,52% en 2022, sin embargo, el reporte de horas en dicha formación traslada que la proporción en número de horas formadas la mujer en 2022 ha descendido y se ha situado en 2022 en 16,54%, lo que supone una bajada con respecto el dato del año anterior (17,02%). La ratio de este tipo de formación de las mujeres es inferior a la de los hombres (un 18,33% menos).

También se observa una mayor representatividad de las mujeres y los hombres en formación online que en formación presencial.

Promoción profesional

La distribución de las promociones entre sexos se ha mantenido durante los 2 últimos años, siendo mínimamente inferior la promoción de mujeres con respecto a la distribución total de la plantilla por sexos: 19,51% en 2021 (superior al 18,29% que suponía la mujer a cierre de año 2021) y 19,30% en 2022 (inferior al 20,81%). La mayoría de las promociones, tanto de mujeres como de hombres, se llevaron a cabo en los roles Técnico y de Soporte (concretamente, sobre el total de promociones realizadas en el año 2022, el 81,25% de las promociones de mujeres y el 77,27% de las promociones de hombres se produjeron en estos roles). La media de tiempo que las mujeres tardan en promocionar a los puestos de responsabilidad es superior que la de los hombres, y lo hacen mayoritariamente las que tienen mayor antigüedad. La promoción de mujeres en la franja de edad entre 25 y 34 años (franja que acumula el segundo mayor número de personas promocionadas) han empeorado mucho en el 2022 (8,89% frente al 17,65% del 2021), estando muy por debajo de su peso en dicha franja de edad (20,69%).

Si comparamos las promociones con la presencia de hombres y mujeres en la plantilla se observa que las mujeres están infrarrepresentadas en los procesos de promoción de salto a roles de dirección y a gestión, aunque en este último las mujeres han incrementado su índice de distribución en 2022 hasta suponer el 18,18%.

Analizando las promociones por puesto de trabajo origen y destino se observa que los dobles saltos de roles se dan más en hombres, si bien es cierto que no en todas las carreras existen los mismos roles. También se observa que las mujeres que promocionan se sitúan en tramos de edad más altos y que también necesitan más antigüedad para promocionar.

Igualmente se observa que el nivel de estudios no es obstáculo para la promoción, dado que en los roles de más responsabilidad se aprecian distintos tipos de formación.

Las progresiones de las mujeres también se han visto empeoradas en el 2022, pasando de un 19,47% en el 2021 a un 12,16% en el 2022. En particular destaca el descenso sufrido en el porcentaje de mujeres que progresan en Gestión, desde el 27,27% del 2021 al 14,89% del 2022.

Condiciones de trabajo

- **Jornada:** La mayor parte de la plantilla femenina y masculina se encontraba a jornada completa en los años objeto de análisis (el 86,80% de las mujeres y el 98,98% de los hombres en 2021 y el 87,83% de las mujeres y el 98,97% de los hombres en 2022). Son mayoritariamente las mujeres las que tienen reducciones por guarda legal con el 78,13% (un 10,87% de las mujeres en plantilla y tan solo un 0,80% de los hombres) o jornada parcial (60%) aunque en este caso el impacto es mínimo (1,30% de las mujeres y un 0,23% de los hombres).
- **Flexibilidad:** La empresa ha contado con medidas de flexibilidad en horarios y permisos retribuidos, de los que, en el 2022, se ha visto incrementado el número tanto de hombres como de mujeres que han disfrutado de ellos. El teletrabajo se extendió prácticamente a toda la plantilla, siendo que en 2022 el 74,78% de las mujeres y el 78,29% de los hombres prestaban servicios a distancia en atención al Acuerdo Colectivo de Teletrabajo.
- **Seguridad y Salud:** Solo se produjo 1 accidente de trabajo leve en 2021 (un hombre).

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

- **Permisos:** En el apartado de permisos y ausencias remuneradas, se observa que son las mujeres quienes siguen solicitando, en mayor medida, los permisos para la conciliación familiar y las ausencias relacionadas con los cuidados, siendo el 25,03% de las ausencias remuneradas en 2021 solicitadas por mujeres y el 27,40% en 2022, casi 7 puntos por encima del porcentaje de mujeres sobre la plantilla total. En especial, destacan los permisos relacionados con los cuidados, si bien la mayoría están relacionados con visitas médicas de la propia persona trabajadora.

- **Reducciones de jornada:** Las reducciones de jornada fueron solicitadas por las mujeres en mayor medida (en 2022, las mujeres en reducción de jornada suponían el 10,87% de su plantilla, en el caso de los hombres el dato era del 0,80%). Las reducciones de jornada por guarda legal siguen recayendo mayoritariamente en las mujeres, siendo el 78,13% y el 21,88% hombres.
- **Excedencias:** La mayoría de las excedencias corresponden a excedencias voluntarias. En 2022 han sido solicitadas en un 72,41% por hombres y un 27,59% por mujeres. Para la excedencia por cuidado de menor, se observa que en ambos periodos solo ha reportado este tipo de excedencia una mujer.

Infrarrepresentación femenina

Se observa que los roles de Gestión y Técnico IV presentaban un mayor porcentaje de masculinización (11,76% en 2021 y 12,50% en 2022 de mujeres en el rol de Gestión III; un 6,90% en 2021 y 14,29% en 2022 de mujeres en el rol de Gestión II; un 16,42% en 2021 y 14,86% en 2022 de mujeres en el rol de Gestión I; un 8,33% en 2021 y un 10% en 2022 de mujeres en el rol Técnico IV). En el resto de roles el porcentaje de mujeres es similar a la distribución de plantilla, siendo en 2022 superior a favor de la mujer en los roles de Dirección (25%), Técnico III (22,78%), Soporte IV (una única mujer), Soporte III (50%), Soporte II (30,77%) y Soporte I (23,97%), e inferior en Técnico I (16,13%).

Relacionado con el mayor porcentaje de hombres en la plantilla, en cada uno de los roles la proporción es siempre mayoritaria por parte de los hombres. Sólo se está dentro de la paridad en el rol Soporte III en ambos años (entre el 40%-60%).

También se ha observado que en algunos centros de trabajo la presencia de mujeres es muy inferior a su presencia en el global de la plantilla.

También se ha observado que hay carreras profesionales y centros de trabajo en donde las mujeres están infrarrepresentadas respecto a su presencia en plantilla.

En las incorporaciones se ha visto que las mujeres están infrarrepresentadas en los roles de Gestión y en las promociones se ha observado que las mujeres necesitan más antigüedad en la empresa, así como también mayor edad.

El porcentaje de mujeres en todos los roles de Gestión está muy por debajo del porcentaje de mujeres en la plantilla. En el caso del rol de Dirección se observa una mejora importante en el 2022 (25%) respecto del año 2021 (9,09%)

Retribuciones

Se ha realizado la auditoría retributiva concluyendo que la brecha ajustada se situaba en un 3,16% a favor de los hombres.

Al analizar la información retributiva facilitada por la empresa se observa lo siguiente:

- **Retribución Global:** se observa que la brecha salarial en promedio del total retribución en 2021 es del 10,68% a favor de los hombres, pasando a casi el doble en 2022, situándose en el 20,03%.
- **Retribución desglosada por conceptos:** se presenta la información agrupada en los siguientes indicadores: Retribución Fija, Complementos de carácter fijo, Complementos de carácter variable (pluses y horas extras), Retribución Variable (RVA, bonos y gratificaciones), y Otros conceptos salariales.

Al analizar la información desglosada por niveles y por roles se observa que en la mayoría de los roles los hombres han reportado un promedio superior con una diferencia promedio del 14,85% en cuanto el salario fijo. En el análisis por rol se observa que, a nivel de Dirección, se ha registrado una brecha favorable a los hombres de más de un 33,64% en 2021, la cual desciende a 16,47% en 2022; en Gestión, brecha inferior al 16 % en todos los niveles; en Equipo Técnico, vemos que el único rol técnico que recoge un promedio favorable a las mujeres es el rol de Técnico II (3,26% en 2021 y 5,14% en 2022), siendo a favor de los hombres en el resto de los roles. En el equipo de soporte se ve que en los niveles inferiores es donde se reportan más distancias entre los promedios a favor de los hombres,

destacando soporte I que en 2021 tenía una brecha de 18,53% a favor de las mujeres y en 2022 se sitúa 18,27% a favor de los hombres.

Tanto en complementos variables, como en retribuciones variables, las brechas son significativamente altas a favor de los hombres, especialmente en las retribuciones variables siendo superiores al 45% en ambos periodos.

En retribuciones en especie las brechas también son a favor del hombre en alrededor del 20% en ambos periodos. En los niveles superiores, en particular para los roles de dirección y de gestión, las mujeres perciben importes promedio más bajos que los hombres, en casi todos los conceptos, con carácter general. Destacan las diferencias promedio existentes en la Retribución Variable para los roles de Dirección y Gestión, estando en el primer caso por encima del 50% a favor de las mujeres y en el segundo a favor de los hombres en todos los casos, con valores que van desde el 41,28% al 74,81%.

Al analizar la información desglosando por tipo de contrato o tipo de jornada no se observa ningún patrón adicional a lo ya comentado, observándose que en general las diferencias responden a las personas que trabajan a jornada completa y con contrato indefinido, ya que estas personas representan más del 90% de la plantilla.

Al analizar la información por categoría de convenio se ven brechas distintas a las detectadas por rol en las que habría que profundizar.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La Empresa cuenta con un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo. Durante el periodo 2021-2022 no se recibió ninguna denuncia de acoso sexual o por razón de sexo.

Violencia de género

La Empresa ha participado activamente en campañas que difunden los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género y cuenta con medidas específicas para favorecerlas. Durante los dos últimos años no se ha tenido constancia de ninguna mujer víctima de violencia de género, ni se ha realizado ninguna acción de formación en esta materia.

5. Auditoría salarial

5.1. Valoración de Puestos de Trabajo.

La valoración de puestos de trabajo en el Grupo Minsait utilizada para la auditoría, se realizó 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 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

Se han analizado los datos retributivos resultado de las auditorías de cada empresa durante la realización del diagnóstico, resultando que en ninguna de las empresas se ha observado en el año 2022 una brecha salarial ajustada superior al 25%. De hecho, solo Indra Holding TI, S.L.U., reporta una brecha ajustada, a favor de la mujer, superior al 5% (8,78%), encontrándose las brechas del resto de empresas entre el -3,71% y 3,06% (negativo a favor del hombre y positivo a favor de la mujer):

- Indra Soluciones Tecnologías de la Información, S.L.U.: -2,46%
- Indra Holding TI, S.L.U.: 8,78%
- Indra Producción de Software, S.L.U.: -2,12%
- Minsait Payment Systems, S.L.U.: -3,71%
- Indra BPO Servicios, S.L.U.: -2,81%
- Indra BPO, S.L.U.: 3,06%
- Indra Business Consulting, S.L.U.: -0,96%
- Indra Gestión de Usuarios, S.L.U.: 0,15%
- Sistemas Informáticos Abiertos, S.A.U: -3,16%

5.3. Conclusiones y resultados

La mayoría de las sociedades analizadas son empresas del sector STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). En este sector existe un mayor número de hombres que mujeres con dichas formaciones, es decir, partimos de cierta desigualdad intrínseca por las propias características del propio sector de actividad.

Por su parte, Indra BPO Servicios, S.L.U. e Indra BPO, S.L.U., son empresas con una mayor presencia de mujeres que de hombres, también derivado de su actividad y desajustes que se pueden encontrar en el mercado. Pese a ello, especialmente en Indra BPO Servicios, S.L.U., que registra una brecha de 2,81% a favor del hombre, se aprecia una mayor presencia de hombres en puestos de alta gestión y dirección.

5.4. Vigencia y periodicidad

La auditoría salarial de cada sociedad 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 las empresas del Grupo.
- Aumentar la presencia del talento femenino 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 empresarial y especialmente en la gestión de los recursos humanos.
- Facilitar la conciliación de la vida personal y laboral de las personas trabajadoras.

- 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 gestionar los posibles casos que lleguen a conocerse.
- Promover una cultura 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 del Grupo Minsait 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 del Grupo Minsait, 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 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, niveles profesionales y puestos de la Compañía.
- Potenciar e impulsar, a través de la formación y la sensibilización en igualdad de trato y oportunidades, 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 condiciones que regulen los horarios de trabajo, jornadas, etc. no tengan 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, 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 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 las empresas que integran el Grupo.
- 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 las empresas del Grupo Minsait 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

- Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes áreas y niveles profesionales. Conseguir incrementar la presencia de mujeres en las empresas del grupo Minsait en un 5% a lo largo de todo el periodo de vigencia del plan (objetivo de incremento de 2% el primer año y otro punto porcentual durante cada uno de los años siguientes de vigencia del plan).
- Incrementar la participación en eventos relacionados con la promoción de las carreras STEM dirigido a niñas.
- Incrementar el número de mujeres participantes en formaciones de desarrollo de competencias.
- Incrementar el número de participantes a las 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 las empresas del Grupo Minsait 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. En este sentido, se analizará a través del registro retributivo que no existan brechas entre los sexos superiores al 25%.

7. Medidas de igualdad, prioridades y recursos

A continuación, se incluyen los objetivos específicos en cada ámbito de análisis, tanto a nivel cualitativo como cuantitativo, así como el alcance de las medidas a implantar en cada uno de ellos, con el fin de mejorar la situación en materia de igualdad a nivel de Grupo.

En cada una de las medidas se identifica el área responsable y recursos internos destinados a la implantación, seguimiento y evaluación, comprometiéndose el Grupo empresarial Minsait 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.

Además de la identificación del área responsable de la implantación de cada medida, también se ha trasladado la planificación prevista de las medidas, es decir, la fecha prevista de implantación, así como de su seguimiento y evaluación.

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.

Por otro lado, como anexos al presente Plan de Igualdad se incluyen medidas específicas aplicables a cada una de las sociedades que integran el Grupo Minsait, en atención a las particularidades de las mismas.

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 las empresas del grupo Minsait 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	Seguimiento	Evaluación ¹
1.1	Difundir interna y externamente el compromiso de la Dirección con la Igualdad y la Conciliación	<ul style="list-style-type: none"> - Número de comunicaciones en las que se difunde el compromiso de la dirección en materia de Igualdad y Conciliación. - Información de la difusión realizada. 	RRHH	Durante la vigencia del plan	Anualmente	A cierre de 2025
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	<ul style="list-style-type: none"> - Número de acciones de difusión, distinguiendo los canales de comunicación en materia de Igualdad. - Información de la difusión realizada. 	RRHH	Durante la vigencia del plan	Anualmente	A cierre de 2025
1.3	Lanzar una campaña de comunicación interna para poner en valor todas las iniciativas orientadas a promover la igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Número de campañas vinculadas a acciones específicas realizadas. - Número de acciones realizadas, distinguiendo los canales de comunicación en materia de Igualdad. - Información de la difusión realizada. 	RRHH	Durante la vigencia del plan	Anualmente	A cierre de 2025
1.4	Revisar y actualizar la Indraweb y web corporativa el espacio específico con información sobre Igualdad y Conciliación y Corresponsabilidad en INDRA, donde se ponga en valor las iniciativas puestas en marcha en este ámbito, tanto a nivel interno como externo.	<ul style="list-style-type: none"> - Espacio revisado. - 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	Anualmente	A cierre de 2025
1.5	Incluir dentro del plan de comunicación interna y externa contenidos específicos de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de nuevos contenidos específicos de Igualdad. 	RRHH	Durante la vigencia del plan	Anualmente	A cierre de 2025

¹ Se realizará, al menos, una evaluación intermedia y otra final durante la vigencia del Plan, sin perjuicio de las reuniones de seguimiento que fije la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

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 con la igualdad real, la conciliación y la corresponsabilidad 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	Anualmente	A cierre de 2025
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	Anualmente	A cierre de 2025
1.8	Dar difusión a la guía/directrices de utilización de lenguaje inclusivo en los textos y comunicados (internos y externos).	- Número de acciones de difusión	RRHH	Antes del 31 de diciembre de 2024	Anualmente	A cierre de 2025
1.9	Inclusión de formación de carácter obligatoria para las nuevas incorporaciones y materiales en materia de igualdad (corresponsabilidad, lenguaje inclusivo, prevención de la violencia de género, prevención de acoso sexual y por razón de sexo, sesgos inconscientes) en el proceso de on boarding, para comenzar la sensibilización desde el primer contacto con la Organización.	- Formación y materiales incluidos en el proceso de on boarding.	RRHH	Antes del 31 de diciembre de 2024	Anualmente	A cierre de 2025
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	Anualmente	A cierre de 2025
1.11	Dar difusión al buzón de sugerencias habilitado.	- Número y tipo de sugerencias recibidas	RRHH	Antes del 31 de diciembre de 2024	Anualmente	A cierre de 2025
1.12	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	Antes del 31 de diciembre de 2024	Anualmente	A cierre de 2025
1.13	Realización de una encuesta de clima laboral durante el período de vigencia del Plan de Igualdad con preguntas específicas en materia de igualdad y conciliación.	- Resumen de resultados por sexo y sociedad	Desarrollo	Antes del 31 de diciembre de 2024	Antes del 31 de marzo de 2025	A cierre de 2025
1.14	La Compañía, en el ejercicio de su compromiso con la igualdad de oportunidades, promoverá acciones de sensibilización en días señalados: 11 de febrero, 8 de marzo, etc.	- Número de acciones de sensibilización en ambas fechas.	RRHH / Desarrollo	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
1.15	La Comisión de Seguimiento revisará el grado de satisfacción de las personas trabajadoras con respecto a las actividades llevadas a cabo en días señalados (8 de marzo, 25 de noviembre, etc.), siempre que se trate de acciones que hayan sido objeto de valoración y el resultado sea medible.	- Número de acciones llevadas a cabo en los días señalados. - Grado de satisfacción de las personas participantes por sexo.	Comisión de Seguimiento	Antes del 31 de diciembre de 2024	Anualmente	A cierre de 2025

1.16	Establecer expresamente, dentro del compromiso de la dirección con la igualdad, el compromiso con la igualdad retributiva.	- Inclusión del compromiso.	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Antes del 31 de marzo de 2025	A cierre de 2025
1.17	Revisar que la guía de estilo que recoge la necesidad de que las publicaciones y las comunicaciones hagan uso de un lenguaje e imagen inclusivos	- Guía revisada	RRHH	Antes del 31 de diciembre de 2024	Anualmente	A cierre de 2027
1.18	Revisión de documentos y publicaciones para asegurar que se hace uso de un lenguaje e imágenes inclusivas	- Número de Documentos y publicaciones revisados. - Número de revisiones con incidencias sobre uso de lenguaje e imágenes inclusivas - % de documentos y publicaciones revisados	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anualmente	A cierre de 2027

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. Conseguir incrementar la presencia de mujeres en las empresas del grupo Minsait en un 5% a lo largo de todo el periodo de vigencia del plan (objetivo de incremento de 2% el primer año y otro punto porcentual durante cada uno de los años siguientes de vigencia del plan). 					
No.	Medidas	Indicadores de evolución	Responsable implantación	Implantación	Seguimiento	Evaluación
2.1	Revisar el manual de selección en el que se recogen los criterios de igualdad del proceso 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.	<ul style="list-style-type: none"> - Traslado de las posibles actualizaciones del manual de selección. - Guiones de entrevistas 	RRHH	Antes del 31 de diciembre de 2024	Antes del 31 de septiembre de 2024	A cierre de 2025
2.2	Impartir un taller a las personas que participan en el proceso de selección, incluido al equipo de reclutamiento/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.	<ul style="list-style-type: none"> -Número de formaciones a las personas que participan en los procesos de selección. - Número de formaciones a personas del equipo de reclutamiento/selección. - Número de personas formadas a analizar en la C. Seguimiento 	Equipo de Igualdad	Durante la vigencia del Plan	Antes del 31 de septiembre de 2024	A cierre de 2025
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.).	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de ofertas que cumplen el criterio inclusivo 	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Antes del 31 de marzo de 2025	A cierre de 2025
2.4	Mantener actualizadas el guion de las entrevistas de salida con preguntas relacionadas con la Igualdad para profundizar en los motivos de salida de las bajas voluntarias, con el fin de identificar posibles situaciones de desigualdad y valorar la puesta en marcha de medidas que frenen la rotación femenina.	<ul style="list-style-type: none"> - Última actualización de las preguntas del guion relacionadas con la igualdad. - Número de preguntas relativas a la igualdad incluidas en el guion de entrevista de salida. - Resumen de los resultados de las entrevistas de salida 	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anualmente	A cierre de 2025
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.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de acciones o publicaciones para visibilizar a las mujeres 	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anualmente	A cierre de 2027

2.6	Promover eventos para atraer mujeres estudiantes STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) en todas las empresas del grupo.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de mujeres inscritas, participantes en los eventos - Número de mujeres interesadas en la empresa 	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
2.7	Promover acciones para fomentar las vocaciones tecnológicas en las niñas y jóvenes, Celebrar un evento en torno al 11 de febrero, Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de acciones realizadas, presentación y explicación de los resultados 	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anualmente	A cierre de 2027
2.8	Exigir a las empresas externas proveedoras de selección y empresas ETT colaboradoras su compromiso con la igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> - Remisión de comunicación a todos los proveedores de selección - Remisión de comunicación a todas las ETT colaboradoras - 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	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
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 candidaturas de distinto sexo. - De los cuales, número de mujeres a las que se ha aplicado la acción positiva 	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
2.10	Establecer convenios o colaboraciones con universidades, escuelas de negocio u otros organismos que se dediquen a la formación especializada, para la selección de candidaturas, especialmente para la inserción de personal femenino en categorías en las que estén subrepresentadas en la empresa	<ul style="list-style-type: none"> - Número de convenios o colaboraciones con organismos dedicados a la formación especializada. 	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
2.11	En los procesos de selección para los puestos de Gestión y Dirección donde las mujeres estén infrarrepresentadas, asegurar que al menos se propone una candidata mujer.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de candidaturas desglosada por sexo - Número de procesos de selección - Número de procesos donde no ha habido candidaturas de mujeres 	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anualmente	A cierre de 2025
2.12	Revisar las políticas y procesos de reclutamiento/selección y contratación en profundidad, analizando todas las fases, desde las ofertas o vacantes internas/externas en su forma y contenido, las candidaturas recibidas, hasta las entrevistas, evaluaciones y finalmente la contratación y su modalidad (indefinido, parcial, en prácticas...) con el fin de detectar y corregir, por ejemplo, las causas que hacen que la parcialidad tenga mayor presencia en las mujeres de la plantilla, o detectar y corregir los posibles sesgos inconscientes que provocan desigualdad.	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de las políticas realizada - Conclusiones de la revisión - Posibles medidas a aplicar 	RRHH	Antes de 31 de diciembre de 2024	Antes del 31 de marzo de 2025	A cierre de 2025

2.13	Priorizar los movimientos internos de personal entre sociedades del grupo y la asignación de personas sin proyecto en las vacantes del grupo	- Número de vacantes cubiertas con personal del grupo diferenciando si son de la misma sociedad o es un movimiento intergrupo respecto del total.	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anualmente	A cierre de 2025
2.14	Incluir en las ofertas de empleo el compromiso explícito de la empresa con la igualdad retributiva e igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, haciendo mención expresa a la existencia de medidas en materia de conciliación, así como con la conciliación y la corresponsabilidad del personal que en ella trabaja	- Número de ofertas con y sin la información comentada	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anualmente	A cierre de 2025

3. Clasificación profesional:

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Avanzar hacia una ocupación equilibrada de género en todos los puestos de negocio. 					
No.	Medidas	Indicadores de evolución	Responsable implantación	Implantación	Seguimiento	Evaluación
3.1	En el seno de la Comisión de seguimiento, 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	<ul style="list-style-type: none"> - Número de grupos profesionales en los que concorra esta circunstancia. - Medidas para mejorar la presencia de mujeres en cada grupo profesional 	RRHH	Primer semestre de 2025	Anualmente	A cierre de 2025
3.2	Realización de una nueva valoración de puestos de trabajo	- Nueva valoración de puestos con detalle de valoración de factores y puntuación de cada puesto	RRHH	A cierre de 2025	Antes del 31 de marzo de 2026	A cierre de 2027
3.3	En el seno de la Comisión de seguimiento analizar las situaciones en las que una carrera profesional y rol se encuentre representado de una manera relevante uno de los sexos, para determinar si concurre alguna circunstancia susceptible de mejora en materia de clasificación profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Número de carreras profesionales/rol en lo que concurre esta circunstancia - Medidas para mejorar la presencia de mujeres en cada carrera profesional/rol 	RRHH	Primer semestre de 2025	Anualmente	A cierre de 2025
3.4	Revisar la nomenclatura utilizada para nombrar los roles para emplear un lenguaje inclusivo y no sexista	- Número de roles revisados con respecto al total.	Comisión de seguimiento del Plan	Antes del 31 de marzo de 2025	Antes del 31 de marzo de 2025	A cierre de 2025

4. Formación:

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Potenciar, a través de la formación, la sensibilización en igualdad de trato y oportunidades, e impulsar la carrera de mujeres a través de la adquisición de capacidades y habilidades. 					
No.	Medidas	Indicadores de evolución	Responsable implantación	Implantación	Seguimiento	Evaluación
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/paternidades y/o excedencias por guarda legal.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de acciones formativas en el puesto de trabajo - Número de personas formadas por tipo de formación - Número de horas de formación impartidas por tipo de formación - Número de personas desasignadas por sexo. 	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anualmente	A cierre de 2025
4.2	Asegurar que los horarios de los programas formativos sean compatibles con la conciliación de la vida personal, propiciando y garantizando que las personas con jornadas reducidas puedan realizar la formación que le corresponda.	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de formaciones realizadas impartidas compatibles con la conciliación de la vida personal y laboral. 	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anualmente	A cierre de 2025
4.3	<p>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 del Grupo, 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.</p> <p>Inclusión de formación de carácter obligatoria para las nuevas incorporaciones y materiales en materia de igualdad (corresponsabilidad, lenguaje inclusivo, prevención de la violencia de género, prevención de acoso sexual y por razón de sexo, sesgos inconscientes) en el proceso de on boarding, para comenzar la sensibilización desde el primer contacto con la Organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje y número de personas que han recibido la posibilidad de realizar la formación por rol, unidad organizativa y tipo de jornada. - Porcentaje y número de personas que han realizado la formación respecto a las invitadas a realizarla por rol, unidad organizativa y tipo de jornada. 	RRHH	Antes del 31 de diciembre de 2024	Anualmente	A cierre de 2025
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, sociedad o centro de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de acciones formativas por edad, Unidad Organizativa, rol y tipo de jornada. 	RRHH	Antes del 31 de diciembre de 2024	Anualmente	A cierre de 2025

4.5	Difundir internamente la existencia de los Planes Individuales de Formación y cómo solicitarlos.	- Números de acciones de difusión. - Número de peticiones de Planes Individuales de Formación aceptadas respecto al total de peticiones - Solicitudes denegadas por motivo y Unidad organizativa	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anualmente	A cierre de 2025
4.6	La Compañía 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.	-Número de personas que han recibido la posibilidad de realizar la formación. - Número de personas que han realizado la formación respecto a las invitadas a realizarla - Horas de formación impartidas	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anualmente	A cierre de 2025
4.7	Realizar seguimiento de reincorporaciones de personas tras una excedencia por cuidado de menor o familiar, para asegurar su correcta reincorporación, dándoles formación en el caso de que sea necesario para ello.	- Número de personas que finalizan excedencia por tipo. - Número de personas formadas y horas de formación - 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	Anualmente	A cierre de 2025
4.8	Realizar formación específica a mujeres para acceder y progresar en los puestos de Gestión y Dirección.	- Número de personas que han recibido la posibilidad de realizar la formación. - Número de personas que han realizado la formación respecto a las invitadas a realizarla	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anualmente	A cierre de 2025
4.9	Difundir el manual de lenguaje inclusivo entre el equipo de formación y las diferentes áreas encargadas de impartir formaciones.	- Número de acciones de difusión	RRHH	Antes del 31 de diciembre de 2024	Antes del 31 de marzo de 2025	A cierre de 2025
4.10	La Compañía fomentará la participación de mujeres en las formaciones orientadas a la promoción a puestos en los que estén infrarrepresentadas.	- Número de participantes en formaciones orientadas a la promoción de puestos de nivel superior por sexo.	RRHH	Desde la vigencia del Plan	Antes del 31 de marzo de 2025	A cierre de 2025
4.11	Revisar los planes y programas formativos de las empresas, ajustando los contenidos a las tecnologías de mayor demanda dentro del Grupo	- Número de cursos por tipología incluidos/excluidos	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anualmente	Antes del 31 de diciembre 2027
4.12	Disponer de información e indicadores de los motivos de rechazo/cancelaciones de los cursos	- Número de cursos ofertados vs número de cursos cancelados por motivo	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anualmente	Antes del 31 de diciembre 2027
4.13	Establecer una cuota mínima de participación de mujeres equitativamente a su representación en el colectivo al que va dirigida la acción formativa	- Número de participantes desglosado por colectivo al que se dirige - Horas de formación desglosado por colectivo al que se dirige	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anualmente	Antes del 31 de diciembre 2027

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	Implantación	Seguimiento	Evaluación
5.1	Presentar en la Comisión de igualdad los procesos de promoción y progresión con el objetivo de analizar cómo mejorarlo y fomentar el acceso en igualdad de condiciones	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación realizada - Mejoras propuestas al proceso por parte de la Comisión de Seguimiento 	RRHH	Antes del 31 de diciembre de 2024	Anualmente	A cierre de 2027
5.2	Realizar los seguimientos necesarios para asegurar la correcta evolución de la presencia de hombres y mujeres 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	Anualmente	A cierre de 2025
5.3	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, etc. e identificando si se encuentran o no en situación de reducción de jornada. El contenido se acordará con la Comisión de Seguimiento.	- Realizar el cuadro de mando carácter anual conforme al modelo incluido como Anexo al Plan.	RRHH	Antes del 31 de diciembre de 2024	Anualmente	A cierre de 2027
5.4	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 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.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de formaciones realizadas a responsables. - Número de personas formadas por Unidad Organizativa y rol 	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anualmente	A cierre de 2025
5.5	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.	<ul style="list-style-type: none"> - Número de casos en los que se ha producido la igualdad de condiciones entre dos personas candidatas 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	Anualmente	A cierre de 2025
5.6	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 	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anualmente	A cierre de 2025

5.7	Elaborar un protocolo de actuación para garantizar la objetividad y la transparencia en los procesos de promoción interna definiendo los criterios objetivos de promoción de forma clara e inequívoca y garantizando que los requisitos estén libres de sesgos de género	- Protocolo de actuación en promociones internas	RRHH	A cierre de 2025	Antes del 31 de marzo de 2026	A cierre de 2027
5.8	Registrar información estadística de las evaluaciones del desempeño para su análisis	- Número de profesionales por rol, tipo de jornada en cada una de las posibles valoraciones del desempeño. - Número de profesionales que han promocionado o progresado por rol, resultado de la valoración del desempeño y tipo de jornada	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anualmente	A cierre de 2025
5.9	Revisar en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad el sistema de evaluación de desempeño	- Conclusiones de la revisión - Mejoras propuestas	RRHH	Antes del 31 de diciembre de 2024	Antes del 31 de marzo de 2025	A cierre de 2025

6. Condiciones de trabajo:

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Asegurar que las condiciones que regulen los horarios de trabajo, jornadas, etc. no tengan ningún riesgo posible de discriminación entre hombres y mujeres. 					
No.	Medidas	Indicadores de evolución	Responsable implantación	Implantación	Seguimiento	Evaluación
6.1	<p>Dar difusión a las 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.</p> <p>Sensibilizar a la plantilla sobre el uso de las TIC y la desconexión digital dando difusión a recursos existentes en materia de desconexión digital, con el objeto de fomentar un uso responsable de los medios tecnológicos y dosificar su uso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones de difusión / sensibilización. Número de personas que reciben la acción, identificando el colectivo, desagregado por sexo. 	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anualmente	A cierre de 2025
6.2	<p>Dar difusión a contenidos de apoyo existentes 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones de difusión. 	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anualmente	A cierre de 2025
6.3	<p>Hacer seguimiento del proceso de teletrabajo, asegurando que no exista discriminación de ningún tipo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Número de personas con teletrabajo por rangos de porcentajes, rol y Unidad Organizativa 	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anualmente	A cierre de 2025
6.4	<p>Realizar un seguimiento de las solicitudes de adaptaciones de jornada</p>	<ul style="list-style-type: none"> Número de solicitudes de adaptaciones de jornada por motivo recibidas Número de solicitudes de adaptaciones de jornada por motivo concedidas como se solicitaron Número de solicitudes de adaptaciones de jornada por motivo concedidas tras negociación 	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anualmente	A cierre de 2025

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 Minsait 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	Seguimiento	Evaluación
7.1	Fomentar la difusión de las medidas de conciliación existentes (tríptico de medidas), así como las nuevas medidas y mejoras incluidas posteriormente para garantizar su conocimiento y aplicación a toda la plantilla.	- Número de acciones de comunicación para conocer las medidas de conciliación.	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
7.2	Programar jornadas específicas y acciones sobre temas de interés personal y profesional que pueda ayudar a todas las personas 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 las personas colaboradoras en su conciliación diaria.	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
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 entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
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 entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
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 entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
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 entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
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 entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
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 entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025

7.9	<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, y durante el mismo se devengarán vacaciones.</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 entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
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	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
7.11	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 y de acuerdo al artículo 20.6 del Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública o la regulación establecida en el convenio que resulte de aplicación en el mismo sentido.	- Número de calendarios en los que se incluyen esta posibilidad	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
7.12	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 entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
7.13	<p>PERMISO POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN/GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN/ACOGIMIENTO FLEXIBLE:</p> <p>El padre o la madre biológica o por adopción/guarda con fines de adopción/acogimiento (solo uno de los dos, en caso de que ambos progenitores trabajen en Indra), podrán disfrutar de este permiso de la siguiente forma:</p> <p>- Modalidad acumulada: acumulando el permiso en 15 días naturales.</p> <p>- Modalidad extendida: reduciendo la jornada el 50%, cobrando el 100% del salario durante 30 días naturales.</p> <p>En los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimientos múltiples, el permiso aumenta en una semana por cada hijo o hija adicional</p> <p>Este permiso podrá disfrutarse en cualquier momento antes de que el bebé cumpla 12 meses, cuando lo solicite la persona, y no necesariamente a continuación de la baja de maternidad/paternidad</p>	- Número de mujeres y hombres que han solicitado el permiso por cada una de las formas posibles	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025

7.14	<p>PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE</p> <p>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, que podrán dividir en dos fracciones, sin reducción de salario hasta los 9 meses del bebé. <p>Este permiso podrá disfrutarse en cualquier momento durante el primer año desde el nacimiento del bebé.</p> <p>En los casos de parto, adopción o acogimientos múltiples, el permiso aumenta en una semana por cada hijo o hija adicional.</p> <p>Ambas personas progenitoras podrán disfrutar de esta medida.</p> <p>Durante los primeros 6 meses desde el nacimiento del bebé, y siempre que sea posible en atención a las características del puesto de trabajo y las necesidades del proyecto para el que presta servicios, ambas personas progenitoras podrán solicitar la prestación de servicios a distancia.</p>	<p>- Número de mujeres y hombres que han solicitado el permiso por cada una de las formas posibles</p>	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
7.15	<p>En caso de matrimonio de hijos o hijas, padres o madres, nietos o nietas, hermanos o hermanas se contará con un día libre y dos más en caso de desplazamiento.</p> <p>Se considerará desplazamiento en aquellos casos en los que el viaje sea superior a 100km (por trayecto).</p>	<p>- Número de mujeres y hombres que han solicitado el permiso</p>	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025

7.16	<p>PERMISO POR ENFERMEDAD GRAVE DE FAMILIARES:</p> <p>En caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización o intervención con reposo domiciliario de familiares de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad o persona que conviva en el mismo domicilio, aunque no sea familiar, y que requiera cuidados, se dispondrá de 5 días laborables.</p> <p>En caso de necesitar desplazamiento de entre 100 y 300 km el permiso se incrementará en un día adicional, en cuyo caso podrá disfrutarse dicho día adicional en dos medias jornadas. Para desplazamientos superiores a 300 km el permiso se incrementará en dos días.</p> <p>Se considerará desplazamiento en aquellos casos en los que la distancia sea superior a los 100 km (por trayecto).</p> <p>Siempre que se informe con la debida antelación, los días se podrán disfrutar de la siguiente forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En caso de hospitalización, el permiso se podrá disfrutar en medias jornadas o en jornadas completas, consecutivas o no, hasta 15 días naturales después del alta hospitalaria. - En los supuestos en los que no haya hospitalización, el permiso se podrá disfrutar en medias jornadas o en jornadas completas, consecutivas o no, hasta agotar el permiso y hasta 15 días naturales después del hecho causante. <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 entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
7.17	<p>PERMISO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES DE PRIMER GRADO:</p> <p>En caso de fallecimiento de familiares de primer grado:</p> <ul style="list-style-type: none"> - consanguinidad: se dispondrá de 5 días laborables. Este permiso resultará de aplicación en relación al cónyuge o pareja de hecho de la persona trabajadora. - afinidad: se dispondrá de 4 días laborables. <p>En caso de necesitar desplazamiento de entre 100 y 300 km el permiso se incrementará en un día adicional, en cuyo caso podrá disfrutarse dicho día adicional en dos medias jornadas. Para desplazamientos superiores a 300 km el permiso se incrementará en dos días.</p> <p>No obstante, en el caso de fallecimiento de un hijo o de una hija, el permiso será de 10 días laborables o 12 en caso de desplazamiento.</p> <p>Si el hecho causante es durante la jornada de trabajo, se considerará el permiso a partir del día siguiente al fallecimiento.</p> <p>Se considerará desplazamiento el viaje superior a 100 km</p>	- Número de mujeres y hombres que han solicitado estos permisos	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025

7.18	<p>PERMISO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES DE SEGUNDO GRADO:</p> <p>En caso de fallecimiento de familiares de 2º grado de consanguinidad o afinidad se dispondrá de 3 días laborables.</p> <p>En caso de necesitar desplazamiento de entre 100 y 300 km el permiso se incrementará en un día adicional, en cuyo caso podrá disfrutarse dicho día adicional en dos medias jornadas. Para desplazamientos superiores a 300 km el permiso se incrementará en dos días.</p> <p>Si el hecho causante es durante la jornada de trabajo, se considerará el permiso a partir del día siguiente al fallecimiento.</p> <p>En el caso de estar de vacaciones, las vacaciones se considerarán suspendidas desde la fecha del fallecimiento, si así lo solicitase la persona trabajadora, que serán disfrutados a partir del día siguiente anterior a la finalización del presente permiso.</p> <p>Se considerará desplazamiento el viaje superior a 100 km.</p>	<p>- Número de mujeres y hombres que han solicitado estos permisos</p>	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
7.19	<p>Se dispondrá del tiempo necesario para realizar exámenes si se está cursando estudios oficiales (con justificante).</p> <p>En el caso de exámenes para obtener el carnet de conducir, se dispondrá del tiempo necesario para realizar el examen teórico y práctico en una única ocasión cada uno.</p> <p>En ambos casos se dispondrá de preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa o proyecto.</p>	<p>- Número de mujeres y hombres que han solicitado estos permisos</p> <p>- Tiempo solicitado por hombres y mujeres en este permiso</p>	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
7.20	<p>Las mujeres embarazadas podrán prestar servicios a distancia desde el momento que lo soliciten, siempre que, las funciones de su puesto de trabajo lo permitan.</p>	<p>- Número de mujeres y hombres que han recibido esta medida</p>	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
7.21	<p>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.</p>	<p>- Número de mujeres y hombres que han recibido esta medida</p>	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
7.22	<p>Si se tiene una diversidad funcional igual o superior al 33% oficialmente reconocida, las empresas del Grupo Minsait facilitarán una plaza de parking en el caso de que en el centro de trabajo cuente con parking propio.</p>	<p>- Número de mujeres y hombres que han recibido la plaza de parking</p>	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
7.23	<p>Desde el momento en el que la Empresa tenga conocimiento de que una mujer esté embarazada, las empresas del Grupo Minsait facilitarán una plaza de parking en el caso de que el centro de trabajo cuente con parking propio</p>	<p>- Número de mujeres que han recibido la plaza de parking</p>	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
7.24	<p>Revisar el proceso de solicitud de adaptación de jornada para poder detectar posibles mejoras.</p>	<p>- Nº de solicitudes desagregado por sexo, rol y departamento</p> <p>- Nº de aprobaciones y rechazos desagregados por los mismos conceptos</p>	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025

7.25	<p>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.</p> <p>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/a o especialista y firma y/o sello de centro médico expedidor de dicho justificante).</p>	- Número de mujeres y hombres que han solicitado el permiso	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
7.26	<p>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.</p>	- Número de mujeres y hombres que han solicitado el permiso	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
7.27	<p>Las personas trabajadoras podrán disponer de las horas de exceso de jornada que se establezcan en su calendario anual (horas de libre disposición), distribuidas según sus necesidades durante el año natural.</p> <p>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</p>		RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
7.28	<p>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.</p>	- Número de mujeres y hombres que han solicitado el permiso	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
7.29	<p>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.</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>Además de lo indicado anteriormente, en las medidas que el negocio/proyecto lo permita, facilitar la jornada laboral, el cambio de turno o la movilidad geográfica con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as y/o madres/padres separados/as o divorciados/as.</p>	- Número de mujeres y hombres que han solicitado esta medida por modalidad - Número de aceptaciones/rechazos con motivo por sexo	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025

7.30	La empresa se compromete a asegurar el cambio de puesto de la mujer embarazada, 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 entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
7.31	La empresa se compromete a tomar las medidas necesarias para evitar que la mujer embarazada se vea expuestas a situaciones que puedan conllevar peligro para ella y el bebé.	- Número de mujeres que han solicitado esta medida	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
7.32	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 mujer embarazada.	- Número de mujeres que han solicitado esta medida	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
7.33	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 el momento en que se produzca el alta con la consiguiente reincorporación al puesto de trabajo, notificación del INSS de la finalización del subsidio o el agotamiento del periodo máximo de prestación (esto es, generalmente, hasta el mes 18 desde el inicio de la baja).	- Número de personas que han solicitado esta medida	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
7.34	Para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, las personas trabajadoras tendrán el derecho de disfrutar de vacaciones, al menos en 11 días laborables en el periodo estival entre el 1 de julio y el 31 de agosto, si así lo solicitan. De conformidad con lo establecido con el Estatuto de los Trabajadores, el periodo o periodos de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y persona trabajadora.	- Número de mujeres y hombres que han recibido esta medida	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
7.35	Las mujeres embarazadas podrán disfrutar de un permiso de reducción de una hora diaria de su jornada sin disminución de salario a partir de la semana 36 de gestación.	- Número de mujeres y hombres que han recibido esta medida	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
7.36	Siempre que sea posible por razones objetivas justificables y/o presupuestarias, la Compañía promoverá la realización de acuerdos con organizaciones que establezcan programas de los que puedan beneficiarse las personas trabajadoras y/o familiares para ayudas a tratamientos, compra de prótesis y equipamiento adaptado.	- Número de acuerdos con organizaciones	RRHH	Antes del 31 de diciembre de 2024	Anualmente	A cierre de 2025
7.37	En las reuniones de la Comisión de Seguimiento se revisarán los trámites de solicitud de los diferentes permisos que resultan de aplicación para tratar de identificar posibles mejoras.	- Permisos revisados por la Comisión de Seguimiento.	Comisión de Seguimiento	Antes del 31 de marzo de 2025	Anualmente	A cierre de 2025

7.38	<p>Las personas trabajadoras con menores a cargo en edad de educación infantil (0 – 4 años) dispondrán de flexibilidad horaria durante el período de adaptación del niño o la niña al centro escolar, con un máximo de dos semanas al año, así como la opción de realizar la prestación de servicios en modalidad de trabajo a distancia durante ese mismo periodo, siempre que sea posible en atención a las características del puesto de trabajo y las necesidades del proyecto para el que la persona trabajadora presta servicios. Todo ello, siempre que se justifique la asistencia al centro escolar y teniendo en consideración lo establecido en el artículo 20.6 del Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública o la regulación establecida en el convenio que resulte de aplicación en el mismo sentido.</p> <p>Para acogerse a esta medida la persona deberá comunicar a sus responsables la necesidad con la mayor antelación posible y, como mínimo, con siete días de preaviso.</p>	- Número de mujeres y hombres que han recibido esta medida	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
------	---	--	------	------------------------------------	------------	------------------

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, en las carreras profesionales y roles, evitando la segregación horizontal y vertical y las posibles discriminaciones en los procesos de promoción interna, mejorando la presencia de mujeres. 					
No.	Medidas	Indicadores de evolución	Responsable implantación	Implantación	Seguimiento	Evaluación
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 cada empresa del Grupo	<ul style="list-style-type: none"> Número de mujeres y hombres por rol Número de hombres y mujeres con reducción de jornada por rol Número de mujeres y hombres promocionados en los últimos 4 años por rol y tipo de jornada 	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anualmente	A cierre de 2025
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 igual o mayor responsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> 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	Anualmente	A cierre de 2025
8.3	Difundir internamente las vacantes.	<ul style="list-style-type: none"> Número de candidaturas a vacantes de hombres y mujeres por Unidad Organizativa, rol y tipo de jornada. Número de vacantes cubiertas por mujeres y hombres por Unidad Organizativa, rol y tipo de jornada 	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anualmente	A cierre de 2025
8.4	Elaboración de un cuadro de mando que permita obtener información actualizada sobre los distintos indicadores acordados durante la vigencia del Plan de Igualdad.	- Cuadro de mando	RRHH	A cierre de 2025	Anualmente	A cierre de 2027

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	Implantación	Seguimiento	Evaluación
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	Anualmente	A cierre de 2025
9.2	Revisar la política retributiva de la empresa (el sistema de remuneración y cuantía salarial, incluido los sistemas de primas e incentivos)	- Análisis de la política retributiva. Conclusiones - Propuestas de mejora y medidas	RRHH y Comisión de Seguimiento	Antes del 31 de marzo de 2025	Anualmente	A cierre de 2027
9.3	Realizar análisis de la información retributiva considerando la nueva valoración de puestos de trabajo y la agrupación de conceptos retributivos acordada para el diagnóstico teniendo en cuenta las medias y medianas de la retribución en cada colectivo	- Información retributiva remitida a la comisión de seguimiento - Análisis realizado explicando las desigualdades detectadas	RRHH y Comisión de Seguimiento	Antes del 31 de marzo de 2025	Anualmente	A cierre de 2027
9.4	Si las conclusiones del análisis de la información retributiva determinarán la existencia de diferencias salariales por razón de sexo no justificables, establecer objetivos cuantitativos de disminución de la brecha salarial y diseñar, con la Comisión de Seguimiento, 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 el segundo semestre del primer año	Anualmente	A cierre de 2025
9.5	Seguimiento anual de la brecha salarial a partir del registro retributivo para comprobar su evolución y poder tomar medidas o reorientar las existentes	- Datos de brecha salarial	Comisión de seguimiento del Plan	Durante la vigencia del Plan	Anualmente	A cierre de 2025
9.6	Permitir la selección de la distribución del salario anual entre 12 pagas (incluida la prorrateo de pagas extras) o 14 pagas	- Número de mujeres y de hombres que mantienen la distribución del salario anual en doce pagas.	RRHH	Desde la vigencia del Plan	Antes del 31 de marzo de 2025	A cierre de 2025

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	Implantación	Seguimiento	Evaluación
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	Antes del 31 de diciembre de 2024	Anualmente	A cierre de 2025
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	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
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 del Grupo Minsait 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	Antes del 31 de diciembre de 2024	Anualmente	A cierre de 2025
10.4	Se implantará formación específica sobre el acoso sexual y por razón de sexo a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, delegados y delegadas de prevención, así como personas con personal a cargo	- Número de personas formadas - Número de horas por curso	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anualmente	A cierre de 2025
10.5	La empresa presentará a la Comisión de seguimiento un informe anonimizado de cada denuncia que se presente en donde se informe, si se han aplicado medidas cautelares durante el proceso, el tiempo de investigación, y la resolución, siempre tras la finalización del mismo.	- Informe realizado y presentado a la Comisión	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anualmente	A cierre de 2025
10.6	Incluir en la documentación de "on boarding" el posicionamiento de la empresa de "tolerancia cero" frente al acoso sexual y/o por razón de sexo informando de la existencia del protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	- Documentación de on boarding actualizada	RRHH	Primer semestre de la vigencia del Plan	Anualmente	A cierre de 2025

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	Seguimiento	Evaluación
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 del Grupo Minsait en esta materia.	- Número de participaciones y campañas en materia de violencia de género.	RRHH	Antes del 25 de noviembre de cada año de vigencia del plan	Anualmente	A cierre de 2027
11.2	Mantener actualizado el 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. Llevar a cabo acciones dirigidas a lograr una mayor difusión de la guía de derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, así como de los teléfonos de contacto habilitados para recibir información o solicitar la adopción de alguna medida en la materia.	- Apartado en la Indraweb actualizado - Número de acciones de difusión	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anualmente	A cierre de 2025
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	Anualmente	A cierre de 2025
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	Anualmente	A cierre de 2025
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	Anualmente	A cierre de 2025
11.6	Las empresas del Grupo concederán 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	Anualmente	A cierre de 2025
11.7	Las empresas del Grupo concederán 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	Anualmente	A cierre de 2025

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 4 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	Anualmente	A cierre de 2025
11.9	Garantizar el 100% del salario de la mujer víctima de violencia de género que por motivos derivados de la situación física o psicológica deba permanecer en I.T.	- Número de mujeres que han solicitado esta medida	RRHH	Aplicación inmediata	Anualmente	A cierre de 2025
11.10	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	Anualmente	A cierre de 2025
11.11	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	Anualmente	A cierre de 2025
11.12	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	Anualmente	A cierre de 2025
11.13	Las empresas del Grupo tendrán especial consideración con las personas víctimas de violencia de género con relación a las acciones de flexibilidad que puedan solicitar para adecuar su prestación servicios a dicha situación.	- Número de mujeres y hombres que han solicitado esta medida	RRHH	Aplicación inmediata	Anualmente	A cierre de 2025
11.14	Traslado de centro de trabajo con reserva del puesto de trabajo de hasta un año, siempre que se acredite la situación de víctima de violencia de género mediante sentencia. Terminado este periodo, la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad del nuevo.	- Número de mujeres que han solicitado esta medida	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anualmente	Durante la vigencia del Plan
11.15	En los casos en los que la persona trabajadora no disponga de una sentencia condenatoria, orden de protección o informe del Ministerio Fiscal que determine su condición de víctima de violencia de género, pero sí haya sido determinada tal condición por otro órgano legalmente competente para ello, podrá remitir su situación a la Comisión de Seguimiento, la cual quedará habilitada para revisar conjuntamente la posibilidad de aplicar las medidas previstas en el presente apartado 11 del Plan, en atención a las circunstancias concretas del caso.	- Número de casos valorados por la Comisión de Seguimiento.	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anualmente	Durante la vigencia del Plan

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	Implantación	Seguimiento	Evaluación
12.1	Difundir el procedimiento que se activa cuando una mujer está embarazada o durante la lactancia	- Procedimiento y número de veces que se ha activado.	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anualmente	A cierre de 2025
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, 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	Durante la vigencia del Plan	Anualmente	A cierre de 2025
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. Estudio por causas, desglosado por sexo edad	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anualmente	A cierre de 2025
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 cuando lo requieran.	- Número de centros con espacios habilitados/número total de centros.	RRHH	Durante la vigencia del Plan	Anualmente	A cierre de 2025
12.5	La Comisión de Seguimiento revisará el Plan de Prevención de Riesgos Laborales con la finalidad de hacer propuestas en materia de lenguaje inclusivo.	- Revisión del lenguaje del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.	Comisión de Seguimiento	Antes del 31 de marzo de 2025	Antes del 31 de marzo de 2025	A cierre de 2025
12.6	La empresa estudiará la posibilidad de aplicar medidas de flexibilidad laboral para las personas trabajadoras que retornen al trabajo después de una baja de enfermedad con motivo de cáncer.	- Número de mujeres y hombres que han solicitado esta medida - Número de aceptaciones/rechazos con motivo por sexo.	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
12.7	Las empresas del Grupo incluirá como unidad de análisis el sexo en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales. En la Comisión de Seguimiento se podrán analizar propuestas en la materia para su revisión por parte del equipo de Prevención de Riesgos Laborales.	- Número de evaluaciones con la unidad de análisis del sexo. - Número de propuestas analizadas.	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Antes del 31 de marzo de 2025	A cierre de 2025

12.8	<p>Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes (Ley 10/2022).</p> <p>Se informará a la Comisión de Seguimiento acerca de la conclusión del equipo de Prevención de Riesgos Laborales sobre la valoración de la actividad efectuada en relación a la existencia de riesgo de exposición al acoso sexual.</p>	- Informar a la Comisión de Seguimiento.	RRHH	Antes del 31 de marzo de 2025	Antes del 31 de marzo de 2025	A cierre de 2025
------	--	--	------	-------------------------------	-------------------------------	------------------

8. Sistema de seguimiento y evaluación periódica

8.1. Sistema de seguimiento

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar y las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La Comisión de Seguimiento constituida, es la encargada de realizar el control y seguimiento de las medidas definidas en el presente Plan así como en sus Anexos, una vez se hayan puesto en marcha las mismas. Igualmente, la Comisión asegura que las actuaciones se ajustan a las previsiones del mismo y verificar los resultados obtenidos por su aplicación. En caso de detectarse desajustes en su implantación, se podrán adoptar las medidas correctoras para salvar las dificultades y obstáculos que puedan presentarse y reorientarlas hacia los objetivos propuestos.

El seguimiento de las medidas conlleva por parte de la Comisión de Seguimiento, órgano de vigilancia y seguimiento, realizar la revisión de los indicadores definidos durante el diseño de las medidas.

8.2. Plazos de revisión

Se realizará la revisión, adaptación y modificación del Plan de igualdad cuando sea necesario al concurrir las circunstancias previstas en la normativa legal o convencional de aplicación. Se realizará seguimiento de acuerdo con los plazos de revisión y seguimiento establecidos para cada una de las medidas recogidas en el plan de igualdad y de acuerdo con el calendario de seguimiento y evaluación establecido para cada una de ellas

8.3. Composición y funciones de la comisión de seguimiento

Las partes firmantes del presente **Plan de Igualdad** del Grupo Minsait 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 constituida por las partes firmantes del **Plan de Igualdad**, por un lado la representación de la Dirección del grupo empresarial Minsait y, por otro lado, los sindicatos CCOO y UGT con el porcentaje de representación que ostentaban en la Comisión Negociadora, según queda reflejado en el apartado "2. Determinación de las partes" de este documento, esto es un 79,73% y un 20,27% de representatividad respectivamente.

Dicha comisión será paritaria y estará formada por 5 representantes por parte de la Dirección del Grupo Empresarial Minsait y 5 representantes por parte de la representación de la parte social, con 4 personas en representación de CCOO y una persona en representación de UGT.

Los nombres de las personas que forman parte de dicha comisión pueden consultarse en el acta de constitución de la misma.

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

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

- Elaboración de los informes de seguimiento anuales y de los informes de evaluación del Plan que reflejarán el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro del Grupo Empresarial Minsait, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido. Además del avance respecto a los objetivos se recogerán las necesidades detectadas y/o dificultades surgidas en la ejecución de las acciones planteadas con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Revisarse en cualquier momento a lo largo de la vigencia del Plan con el fin de proponer añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos marcados en el mismo, para un más amplio y mejor desarrollo del Plan de Igualdad, en función de los resultados de las evaluaciones realizadas. Dichas propuestas serán trasladadas a la Dirección del Grupo Empresarial para que proceda a la convocatoria de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Grupo, para su tratamiento y en su caso aprobación por la comisión negociadora. Los acuerdos que adopte la Comisión, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.
- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Analizar las sugerencias, consultas y/o reclamaciones que en materia de Igualdad presenten personas del Grupo Minsait ajenas a esta Comisión, a través del buzón de sugerencias o cualquier otra vía habilitada al efecto.
- Actualizarse e informarse en materia de legislación relativa a Igualdad, a fin de aplicar en cada momento las medidas legales que corresponda.
- 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.
- Conocer las denuncias sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo que requieran activar el correspondiente Protocolo de Prevención, sin desvelar datos personales ni confidenciales de la posible investigación.

8.4. 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. Deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- El grado de ejecución de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento, con recomendaciones, en su caso, o propuestas de acciones futuras en base a la aplicación del art. 9.4 del RD 901/2020 de 13 de octubre
- Persona o departamento responsable para llevarlo a cabo.

Para realizar esta evaluación, además del seguimiento, el Grupo Empresarial Minsait facilitará anualmente la información estadística necesaria para el seguimiento y evaluación de la igualdad de trato y oportunidades de cada una de las materias objeto de actuación dentro del plan de igualdad: Estructura

de Plantilla, Selección y Contratación, Formación, Promoción, Condiciones Laborales, Clasificación Profesional, Infrarrepresentación femenina, Conciliación y Corresponsabilidad, Salud Laboral, Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, Violencia de Género y Comunicación y Sensibilización.

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia antes del tercer año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta los siguientes indicadores: el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan; el nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos; el grado de consecución de los resultados esperados; el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas; el grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones; el tipo de dificultades y soluciones emprendidas; los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad; el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en el Grupo Empresarial Minsait; los cambios en la cultura de la Compañía: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.; la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

8.5. Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

La Comisión de Igualdad se reunirá:

- El primer año de vigencia a los tres meses tras la firma del Plan de Igualdad.
- Durante la vigencia del Plan la Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, fijando la fecha de una reunión a otra, sin perjuicio del envío formal de convocatoria.
- En las reuniones ordinarias se hará llegar la convocatoria al resto de componentes con un preaviso mínimo de veinte días laborales antes de la fecha. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada. En la medida de lo posible, se tratará de adelantar la documentación necesaria con carácter previo a la reunión.
- Podrán realizarse reuniones extraordinarias, previa justificación del solicitante, adicionalmente a las ordinarias cuando sea necesario, siempre y cuando se convoque a las partes con un mínimo de 10 días de antelación, salvo caso de extrema urgencia que podrá ser convocada lo antes posible. Cualquier integrante de la Comisión de Igualdad podrá solicitar una reunión extraordinaria.
- La adopción de acuerdos se producirá mediante votación exigiendo la mayoría absoluta de cada una de las partes, para la aprobación de los temas sometidos a votación. El voto de la RLPT será ponderado al porcentaje de representatividad de cada sindicato independientemente del número de asistentes.
- Tras cada reunión de la Comisión, se elaborará un acta. El acta deberá recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados; en caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada uno de los miembros de la Comisión. El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión.

8.6. Medios y Recursos

La Dirección del Grupo se compromete a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos

humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos, situándola en el mismo plano de importancia que en el resto de las políticas de la Compañía.

La aplicación del Plan de Igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos materiales y personales suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas articuladas.

De igual forma, respecto al seguimiento la Compañía facilitará los recursos y medios necesarios para que pueda llevarse a cabo adecuadamente.

Será necesaria la disposición, por parte de la Compañía, de la información estadística, desagregada por sexos de todas las áreas de intervención del Plan de Igualdad y las establecidas en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

9. Procedimiento de modificación y solución de posibles discrepancias

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de proponer añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. Dichas propuestas serán trasladadas a la Dirección del Grupo Empresarial para que proceda a la convocatoria de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Grupo, para su tratamiento y en su caso aprobación por la comisión negociadora.

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos. Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de alguna de las empresas del Grupo Minsait.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de alguna de las empresas del Grupo Minsait, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a alguna de las empresas del Grupo Minsait por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

La Comisión de Seguimiento deberá valorar los cambios que deban adecuarse y si se trata de algún ajuste que pueda desarrollarse en el seno de ésta por la vía de la adaptación del Plan de igualdad, o modificaciones sustanciales que requieran de otro procedimiento negociador.

El procedimiento de revisión y/o modificación del Plan de Igualdad, en los supuestos legalmente previstos en el artículo 9.2 del RD 901/2020 requerirá que la comisión de seguimiento emita informe al respecto debidamente motivado y con las propuestas oportunas, y que será trasladado a la Dirección del Grupo Empresarial para que en el plazo máximo de 30 días proceda a la convocatoria de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Grupo, para su tratamiento y en su caso aprobación por la comisión negociadora.

En caso de desacuerdo de la Comisión de Seguimiento, el tema deberá ser sometido a la consideración del organismo previsto en el sistema no judicial de solución de conflictos, de conformidad con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos. Se utilizará la vía de la mediación, siendo la vía del arbitraje en todo caso voluntaria para ambas partes.

Se acuerda que, en caso de discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, si se considera oportuno, las partes podrán acudir al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) sujetándose a los órganos de mediación conforme a los establecido en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

La intervención de la Comisión es preceptiva con carácter previo a acudir a dichos medios de solución extrajudicial de conflictos o a la jurisdicción.

10. ANEXO I – MEDIDAS PROPIAS INDRA SOLUCIONES TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN, S.L.U. / INDRA PRODUCCIÓN SOFTWARE, S.L.U. / MINSAIT PAYMENT SYSTEMS, S.L.U. / INDRA HOLDING TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN, S.L.U. / INDRA GESTIÓN DE USUARIOS, S.L.

A continuación, se detallan las medidas específicas que resultan de aplicación a Indra Tecnologías de la Información, Indra Producción de Software, Minsait Payment Systems, Indra Holding TI, e Indra Gestión de Usuarios, en atención a sus características particulares.

Las sociedades referidas ofrecen un servicio vertical completo. Concretamente, entre el catálogo de servicios que ofrecen destacan: (i) consultoría y tecnología digital, aportando soluciones de nueva generación, (ii) ciberseguridad, (iii) flexibilización de la forma de trabajar para crear un espacio de trabajo inteligente, (vi) gestión de aplicaciones y consultoría ERP, (vii) gestión de plataformas, redes, comunicaciones y seguridad.

Asimismo, destaca que en muchos de los casos, las características propias de los proyectos permiten una mayor flexibilidad horaria y en la forma de prestación de los servicios, por lo que se incluyen medidas con las que se pretende favorecer esta circunstancia.

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

No.	Medidas	Indicadores de evolución	Responsable implantación	Implantación	Seguimiento	Evaluación
7.39	Flexibilidad horaria de entrada: Horario de entrada desde las 7:00 hasta las 9:30 y de acuerdo al artículo 20.6 del Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública o la regulación establecida en el convenio que resulte de aplicación en el mismo sentido. 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. 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.	- nº de calendarios	RRHH	01 de enero de 2025	Antes del 31 de marzo de 2025	A cierre de 2025

7.40	<p>Las personas que trabajan en la empresa dispondrán del tiempo necesario para asistir o acompañar al médico de familia/pediatra o especialista de la Seguridad Social o de la Sanidad Privada cuando asistan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El trabajador o la trabajadora. - El cónyuge o pareja del trabajador o la trabajadora. - Familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad hasta los 18 años de edad (incluyendo esta edad) y a partir de los 65 años (también incluyendo esta edad). - Familiares dependientes con diversidad funcional (igual o superior al 33%) a su cargo, independientemente de la edad, de los que se es tutor o tutora legal. - Menores de hasta 18 años (incluyendo esta edad) en régimen de acogida por el trabajador o la trabajadora. <p>Cuando la visita médica sea entre las 00:00 y las 7:00, la persona trabajadora podrá disfrutar del tiempo que haya durado la visita médica al inicio de su jornada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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 entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
7.41	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Número de mujeres y hombres que han solicitado estos permisos 	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
7.42	<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 del Grupo Minsait.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Número de mujeres y hombres que han recibido esta medida 	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
7.43	<p>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 del Grupo Minsait.</p> <p>En caso de que la persona trabajadora tenga una diversidad funcional reconocida de más de un 33% y un salario inferior a 20.000 euros brutos anuales percibirá una ayuda de 100 euros mensuales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Número de mujeres y hombres que han recibido esta medida 	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025

7.44	El padre o la madre no gestante contará con permiso retribuido para acompañar a su pareja a las clases de preparación al parto, a las pruebas y controles prenatales cuando no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo. En este mismo sentido, podrá acompañar a la pareja a las consultas y pruebas necesarias en los tratamientos de reproducción asistida, debiendo, en todo caso, preavisar a su responsable con la máxima antelación posible.	- Número de mujeres y hombres que han recibido esta medida	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
------	---	--	------	------------------------------------	------------	------------------

11. ANEXO II – MEDIDAS PROPIAS SISTEMAS INFORMÁTICOS ABIERTOS, S.A.U.

A continuación, se detallan las medidas específicas que resultan de aplicación a Sistemas Informáticos Abiertos, S.A.U., en atención a sus características particulares.

Sistemas Informáticos Abiertos, S.A.U. es una compañía especializada en ciberseguridad y líder en el sector en España. Dedicada a la consultoría y desarrollo de soluciones tecnológicamente avanzadas y servicios innovadores con el objetivo de ayudar a prevenir y gestionar el riesgo de las amenazas que surgen en el mundo digital a diferentes sectores y plataformas.

Destaca que, en muchos de los casos, las características propias de los proyectos permiten una mayor flexibilidad horaria y en la forma de prestación de los servicios, por lo que se incluyen medidas con las que se pretende favorecer esta circunstancia.

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

No.	Medidas	Indicadores de evolución	Responsable implantación	Implantación	Seguimiento	Evaluación
7.39	<p>Flexibilidad horaria de entrada: Horario de entrada desde las 7:00 hasta las 9:30 y de acuerdo al artículo 20.6 del Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública o la regulación establecida en el convenio que resulte de aplicación en el mismo sentido.</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>	- nº de calendarios	RRHH	01 de enero de 2025	Antes del 31 de marzo de 2025	A cierre de 2025

7.40	<p>Las personas que trabajan en la empresa dispondrán del tiempo necesario para asistir o acompañar al médico de familia/pediatra o especialista de la Seguridad Social o de la Sanidad Privada cuando asistan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El trabajador o la trabajadora. - El cónyuge o pareja del trabajador o la trabajadora. - Familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad hasta los 18 años de edad (incluyendo esta edad) y a partir de los 65 años (también incluyendo esta edad). - Familiares dependientes con diversidad funcional (igual o superior al 33%) a su cargo, independientemente de la edad, de los que se es tutor o tutora legal. - Menores de hasta 18 años (incluyendo esta edad) en régimen de acogida por el trabajador o la trabajadora. <p>Cuando la visita médica sea entre las 00:00 y las 7:00, la persona trabajadora podrá disfrutar del tiempo que haya durado la visita médica al inicio de su jornada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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 entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
7.41	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Número de mujeres y hombres que han solicitado estos permisos 	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
7.42	<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 del Grupo Minsait.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Número de mujeres y hombres que han recibido esta medida 	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
7.43	<p>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 del Grupo Minsait.</p> <p>En caso de que la persona trabajadora tenga una diversidad funcional reconocida de más de un 33% y un salario inferior a 20.000 euros brutos anuales percibirá una ayuda de 100 euros mensuales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Número de mujeres y hombres que han recibido esta medida 	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025

7.44	El padre o la madre no gestante contará con permiso retribuido para acompañar a su pareja a las clases de preparación al parto, a las pruebas y controles prenatales cuando no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo. En este mismo sentido, podrá acompañar a la pareja a las consultas y pruebas necesarias en los tratamientos de reproducción asistida, debiendo, en todo caso, preavisar a su responsable con la máxima antelación posible.	- Número de mujeres y hombres que han recibido esta medida	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
7.45	Financiación línea de internet, ADSL o fibra óptica: S.I.A. financiará la línea de internet, ADSL o fibra óptica a aquellas personas que tengan reconocida oficialmente una discapacidad de al menos un 33%.	- Número de mujeres y hombres que han solicitado esta medida	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025

12. ANEXO III – MEDIDAS PROPIAS INDRA BUSINESS CONSULTING, S.L.U

Indra Business Consulting es una empresa del grupo Minsait cuya práctica de negocio dentro del grupo aglutina la actividad de consultoría de negocio, ofreciendo a empresas clientes servicios de consultoría estratégica, de operaciones, de digitalización, transformación cultura y de negocio. Es por ello que, al ejercer una actividad propia de consultoría, se hace necesaria la aplicación de las siguientes medidas en atención a las características particulares de su actividad, ya que, con carácter general, se trata de un colectivo asignado a proyectos que tienen comprometidos tiempos de entrega concretos, fijándose con el cliente un horario específico de prestación de servicios, por lo que las medidas de conciliación previstas deben respetar esta circunstancia.

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

No.	Medidas	Indicadores de evolución	Responsable implantación	Implantación	Seguimiento	Evaluación
7.39	<p>Las personas que trabajan en la empresa dispondrán del tiempo necesario para asistir o acompañar al médico de familia/pediatra o especialista de la Seguridad Social o de la Sanidad Privada cuando asistan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El trabajador o la trabajadora. - El cónyuge o pareja del trabajador o la trabajadora. - Familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad hasta los 18 años de edad (incluyendo esta edad) y a partir de los 65 años (también incluyendo esta edad). - Familiares dependientes con diversidad funcional (igual o superior al 33%) a su cargo, independientemente de la edad, de los que se es tutor o tutora legal. - Menores de hasta 18 años (incluyendo esta edad) en régimen de acogida por el trabajador o la trabajadora. <p>Cuando la visita médica sea entre las 00:00 y las 7:00, la persona trabajadora podrá disfrutar del tiempo que haya durado la visita médica al inicio de su jornada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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 entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
7.40	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Número de mujeres y hombres que han solicitado estos permisos 	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025

7.41	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 del Grupo Minsait.	- Número de mujeres y hombres que han recibido esta medida	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
7.42	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 del Grupo Minsait. En caso de que la persona trabajadora tenga una diversidad funcional reconocida de más de un 33% y un salario inferior a 20.000 euros brutos anuales percibirá una ayuda de 100 euros mensuales.	- Número de mujeres y hombres que han recibido esta medida	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
7.43	El padre o la madre no gestante contará con permiso retribuido para acompañar a su pareja a las clases de preparación al parto, a las pruebas y controles prenatales cuando no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo. En este mismo sentido, podrá acompañar a la pareja a las consultas y pruebas necesarias en los tratamientos de reproducción asistida, debiendo, en todo caso, preavisar a su responsable con la máxima antelación posible.	- Número de mujeres y hombres que han recibido esta medida	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025

13. ANEXO IV – MEDIDAS PROPIAS INDRA BPO, S.L.U. / INDRA BPO SERVICIOS, S.L.U.

A continuación, se detallan las medidas específicas que resultan de aplicación a BPO/BPO Servicios en atención a su dedicación principal a las actividades de las áreas de externalización de procesos de negocio, principalmente para el sector financiero, energético, administraciones públicas y sanidad.

Dichos procesos de negocio incluyen esencialmente las actividades administrativas y de soporte administrativo para la realización, gestión y ejecución de tareas y operaciones de actividad de negocio no primaria de terceros, para el aseguramiento de la calidad y eficacia del servicio que igualmente necesitan operar y la garantía del cumplimiento regulatorio, como son la gestión de las operaciones de áreas comerciales y gestión de backoffice, la gestión de reclamaciones y peticiones o la adaptación de las capacidades del front y back-end de clientes, entre otras.

En función de lo anterior, entre sus características particulares destacan las relacionadas con (i) la necesidad de ajustarse a los horarios establecidos para la prestación de los servicios por las empresas clientes para con los usuarios finales de los mismos y su adaptación a la finalidad de la actividad y del servicio, lo que requiere mayores coberturas, en distintas franjas horarias; (ii) la existencia de operativas y procesos que bien por normativa bien por necesidades del proceso del negocio específico requieren tiempos de respuesta y/o plazos de entrega muy ajustados y acotados para su prestación; (iii) la necesidad de contar con una planificación de las volúmenes previstas para evitar incumplimientos y la generación de ineficiencias en los procesos objeto de los servicios; (iv) mayores niveles de presencialidad derivada de la prestación de servicios que así lo requieren como la gestión documental y el tratamiento y manipulación de documentos en sede, conectividad de los sistemas, o el seguimiento operativo para potenciar el desarrollo y la capacitación de los mismos, lo que ha motivado su necesaria consideración de forma específica en las siguientes medidas:

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

No.	Medidas	Indicadores de evolución	Responsable implantación	Implantación	Seguimiento	Evaluación
7.39	<p>Las personas que trabajan en la empresa dispondrán de una bolsa de 37 horas (del 1 de enero al 31 de diciembre) para asistir o acompañar al médico de cabecera /Pediatra 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 de hecho del trabajador o la trabajadora <p>Familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad</p> <p>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%).</p> <p>Menores de hasta 18 años(incluidos) en régimen de acogida por el trabajador o la trabajadora.</p> <p>El uso de esta medida, deberá acompañarse de justificante (fecha, nombre del trabajador/a 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).</p> <p>Dentro de éstas 37 horas se incluye el tiempo de desplazamiento utilizado para acudir al médico y en estos casos no será necesaria la recuperación de ese tiempo y tampoco será descontado de nómina ningún importe.</p> <p>Se deberá preavisar al responsable con el mayor tiempo posible y con no menos de 72 horas de antelación, excepción hecha de ser una circunstancia sobrevenida.</p> <p>Cuando la visita médica sea entre las 00:00 y las 7:00, la persona trabajadora podrá disfrutar del tiempo que haya durado la visita médica al inicio de su jornada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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 entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
7.40	La empresa posibilitará realizar la jornada continua siempre que no sea necesario hacerla partida.	- Número de mujeres y hombres que han recibido esta medida	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
7.41	Financiación línea ADSL o fibra óptica: a las personas con discapacidad de al menos el 33% oficialmente reconocida, les financiarán el 100% del coste de una línea de ADSL o fibra óptica, con exclusión de las llamadas.	- Número de mujeres y hombres que han solicitado esta medida	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025

7.42	Sin dejar de priorizar las necesidades del Cliente, promover la posibilidad de realizar una distribución distinta de la que propone la empresa de lunes a jueves.	- Número de mujeres y hombres que han solicitado	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
7.43	Facilitar teletrabajo a la plantilla con personas dependientes a su cargo (descendientes o ascendientes), en la medida en la que el Proyecto/Cliente lo permitan.	- Número de mujeres y hombres que han solicitado	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
7.44	Jornada reducida por guarda legal y/o padres/madres separadas/as y divorciados/as: posibilitar la solicitud de hacer el mismo o diferente horario por días de la semana, siempre y cuando sea posible según Proyecto/Cliente.	- Número de mujeres y hombres que han solicitado	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025
7.45	Posibilidad de distribuir anualmente la reducción de jornada por guarda legal, en vez de diaria para que, por ejemplo, se pueda juntar en los períodos de vacaciones escolares. Esta solicitud deberá cursarse en términos anuales y, para su concesión, se estará a la viabilidad del mismo según Proyecto/Cliente.	- Número de mujeres y hombres que han solicitado	RRHH	Desde la entrada en vigor del plan	Anualmente	A cierre de 2025

Firma el contenido del Plan de Igualdad compuesto por 93 páginas:

Grupo Empresarial Minsait		
CCOO (79,73%)		
UGT (20,27%)		
Agente de Igualdad		

minsait

An Indra company

Avda. de Bruselas 35
28108 Alcobendas,
Madrid, España
T +34 91 480 50 00
F +34 91 480 50 80

www.minsait.com

minsait

