Politica Gender Equality in Italia

UNI/PdR125:2022 - Parità di Genere

Rev. 1 del 05/06/2026

indracompany.com

INDRA GROUP

Politica Parità di Genere

Come formalizzazione nel proprio impegno, Indra Group, con tutte le proprie società, ha aderito ai Principi di empowerment delle donne, un'iniziativa del Global Compact delle Nazioni Unite e dell'Organizzazione mondiale e del Fondo di sviluppo delle Nazioni Unite per le donne (UNIFEM), e li ha adottati come parte della sua strategia d'impresa.

La presente politica di Parità di Genere Indra Group in Italia è applicabile per tutte le imprese di Indra Group presenti in Italia e dev'essere osservata da amministratori, dirigenti, dipendenti, rappresentanti, fornitori e collaboratori esterni di tutte le società del gruppo che forniscono servizi per conto delle aziende del gruppo o che agiscono in qualsiasi modo per loro conto, quali agenti, intermediari e imprese subappaltate, indipendentemente dal territorio in cui svolgono le rispettive attività e dal tipo di rapporto esistente, lavorativo o commerciale.

Tutti i dipendenti e collaboratori delle società Indra Group sono tenuti ad applicare e promuovere nell'ambito lavorativo i principi di pari opportunità, diversità, rispetto verso gli altri e non discriminazione (relativamente a razza, genere, età, lingua, religione, disabilità, orientamento sessuale, convinzioni personali, nazionalità, posizione economica, nascita, affiliazione sindacale o qualsiasi altra condizione o caratteristica personale o sociale).

Indra Group persegue la piena integrazione della parità di genere, all'interno della cultura organizzativa e nei processi operativi aziendali con l'obiettivo di facilitare un ambiente di lavoro favorevole all'integrazione e allo sviluppo di tutti i dipendenti, il rispetto, la lotta contro ogni discriminazione, la promozione della diversità e delle pari opportunità attraverso misure volte a promuovere la conciliazione della vita personale e lavorativa e l'integrazione di gruppi a rischio di esclusione.

Promuove principi, linguaggi e processi volti a rimuovere forme di bias e stereotipi di genere ed allo stesso tempo a rafforzare il valore individuale, collettivo e organizzativo di parità di genere nel contesto aziendale.

Le pari opportunità sono essenziali affinché ogni professionista che opera per conto Indra Group possa sviluppare il proprio massimo potenziale contribuendo così alla crescita sostenuta dell'azienda e di tutti coloro che la compongono.

Pertanto, Indra Group ritiene inaccettabile la discriminazione contro il sesso di appartenenza, religione, idee politiche, nazionalità, età, orientamento sessuale, stato civile, disabilità o origine sociale in qualsiasi area, processo o procedura sviluppata nelle proprie aziende, poiché va contro sia la dignità delle persone che agli interessi dell'organizzazione.

Per continuare a promuovere le pari opportunità, le società Indra Group si impegnano a:

- Promuovere una cultura aziendale incline all'uguaglianza e alle pari opportunità tra uomini e donne della popolazione aziendale, attraverso azioni di formazione e comunicazione.
- Continuare a sviluppare processi e procedure per la gestione delle persone che garantiscano pari opportunità e non discriminazione.
- Promuovere l'uso di un linguaggio inclusivo in tutte le sue comunicazioni, sia interne che esterne.
- Formalizzare le misure di prevenzione per evitare casi di molestie sessuali, sempre rispettando e adattandosi alla legislazione vigente. È considerata inaccettabile qualsiasi situazione di molestia.

Le società Indra Group sono impegnate e difendono la parità di genere, poiché concepita come leva per l'innovazione, sia nella gestione interna delle proprie risorse che nella generazione di servizi, e, di conseguenza, come mezzo per raggiungere gli obiettivi aziendali.

Indra Group ritiene che si debba raggiungere la creazione di una 'leadership pipeline' maggiormente equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di entrambi i generi vengono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione. Creare una cultura di parità di genere in tutte le società del gruppo è alla base della strategia *human capital* fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

Soddisfazione delle parti interessate

Indra Group, attraverso le proprie società, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate di cui alla Prassi UNI/PdR 125:2022, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate ai risultati che il sistema di gestione produce.

Indra Group, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, guarda a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

I. Selezione ed assunzione (recruitment)

II. Gestione della carriera

III. Equità salariale

IV. Genitorialità, cura

V. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

VI. Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno di tali aspetti, Indra Group ha stabilito delle politiche più specifiche che sono sinteticamente riportate di seguito e che sono oggetto di analisi e verifica periodica anche al fine di revisionare le procedure connesse. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, Indra Group ha associato dei processi verificati e verificabili nonché degli obiettivi di parità, raggiungibili, specifici e misurabili indicati nel piano strategico elaborato di concerto tra la Direzione di gruppo, le Direzioni delle singole società ed i relativi Comitati Guida, con l'ausilio dei responsabili delle singole funzioni interessate dalle 6 aree di cui agli aspetti sopra elencati.

Proprio al fine di garantire l'attuazione delle azioni necessarie per perseguire gli obiettivi di continuo miglioramento che le Società si prefiggono e, prima ancora, per l'efficace attuazione della presente politica sulla parità di genere, le stesse hanno nominato specifici responsabili che la coordina e che rappresentano un punto di riferimento per tutta la popolazione aziendale sul tema.

La Politica sarà monitorata e revisionata su cadenza regolare per garantire che l'uguaglianza e le diversità siano continuamente promosse sul luogo di lavoro. Ci rendiamo conto che la parità di genere è un viaggio e ognuno di noi da oggi in poi contribuirà a preparare e guidare il cammino.

Indra Group, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento degli scopi sopra evidenziati, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI/Pdr 125:2022

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

L'organizzazione Indra Group, in relazione all'analisi dei processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuna delle aree sopra indicate.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI/PdR 125:2022, rimuovendo eventuali *bias* (pregiudizi)
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti interessate principali ai concreti risultati del sistema.

Politiche specifiche sulla parità di genere

Per valorizzare, perseguire e rendere efficace la politica sulla parità di genere, Indra Group contempla i valori di gender equality sui seguenti processi:

1. Selezione ed assunzione
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro
6. Prevenzione abusi e molestie

sviluppati con l'intento di ottenere vantaggi concreti e risultati in linea con lo scopo del sistema di gestione ed i requisiti di conformità anche normativa richiesta dalla UNI/PdR 125:2022.

Si tratta di processi in relazione ai quali sono state adottate politiche più specifiche che necessariamente devono riferirsi ai temi della parità di genere e che forniscono gli input necessari a:

- Formulare il piano strategico per la parità di genere;
- Individuare, sviluppare e attuare le procedure "operative" specificamente dedicate alla parità di genere, secondo il contesto dell'organizzazione

Di seguito viene riportata la sintesi dei contenuti delle politiche Indra Group adottate da tutte le aziende del gruppo:

1. **Selezione ed assunzione,** sviluppando una politica che adotti pratiche di recruiting che garantiscano che tutti i candidati siano valutati in base alle loro capacità e competenze, indipendentemente dal loro sesso;

2. **Gestione della carriera,** assicurando che le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano equamente distribuite tra i dipendenti di entrambi i sessi;

3. **Equità salariale** punta ad adottare pratiche di remunerazione eque per garantire che i dipendenti di entrambi i sessi ricevano un salario equo per il lavoro svolto;

4. **Genitorialità** intesa a garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei caregivers;

5. **Conciliazione dei tempi vita-lavoro** garantendo che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano la possibilità di equilibrare le loro responsabilità lavorative e familiari, applicando regole di organizzazione del lavoro flessibili;

6. **Prevenzione abusi e molestie** impegnandosi a sviluppare una politica atta a prevenire e gestire gli abusi e le molestie di genere all'interno dell'organizzazione e che prevede la formazione per i dipendenti su come riconoscere e gestire gli abusi e le molestie di genere.

Nello specifico, gli impegni assunti dalle società Indra Group rispetto a dette politiche sono:

- **Rappresentatività**

impegno a garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico per valorizzare e perseguire la parità di genere, istaurando meccanismi di controllo volti ad assicurare tale rappresentatività.

- **Genitorialità e Conciliazione Vita-Lavoro**

genitorialità come una leva per accrescere lo sviluppo del massimo potenziale, contribuendo così alla crescita sostenuta dell'azienda e di tutti coloro che la compongono, perciò, garantendo un impegno, oltre il CCNL di riferimento, a mantenere ed attivare servizi per tutelarla, favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa ed accompagnare i suoi professionisti durante e dopo la maternità/paternità.

Inoltre, adottando meccanismi volti a potenziare la protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità.

Vengono promossi strumenti e misure che facilitano la conciliazione tra vita personale e lavorativa adottando modalità di lavoro flessibile e assicurandone la diffusione e l'accessibilità a tutti/e i/le dipendenti, ad esempio, facilitando l'adesione allo Smart Working, con l'obiettivo di garantire un ambiente di lavoro incline alla flessibilità, autonomia e impegno, sulla base dell'utilizzo di strumenti e tecnologie capaci di poter garantire il medesimo livello qualitativo e di produttività, beneficiando di vantaggi indiretti quali il risparmio di tempo per gli spostamenti, la riduzione delle emissioni di CO_2, il contributo al decongestionamento del traffico e la riduzione dei consumi energetici.

Sono adottati servizi per supportare i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza (es. mantenendo i benefit e consentendo su base volontaria di rimanere in contatto con l'azienda con l'obiettivo di favorire il reinserimento, così come servizi e procedure di supporto al back to work).

- **Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestie) sui luoghi di lavoro**

I dipendenti e collaboratori delle società Indra Group devono assolutamente astenersi da condotte che possano costituire molestia di ogni forma (fisica, verbale, digitale).

Indra Group ripudia fermamente qualsiasi tipo di condotta o atteggiamento che possa essere percepito come molestia sessuale o morale (mobbing), atto a violare la dignità delle persone e si impegna a prevenirlo attraverso un percorso di sensibilizzazione ed informazione ai dipendenti perché comprendano, tra l'altro, i comportamenti che costituiscono molestie, l'impegno delle società del gruppo a prevenire ed eliminare tali situazioni, l'esistenza della commissione d'istruttoria, i canali di segnalazione, la garanzia di riservatezza, le sanzioni e le conseguenze per le persone che agiscono in tale modo ed attuarle attraverso un piano per la gestione delle molestie sul lavoro.

- **Equità salariale**

La retribuzione e qualsiasi forma di compensazione economica tengono conto dell'analisi delle fasce salariali e delle politiche retributive della società e del ruolo del/della dipendente, per mantenere l'equità interna nel rispetto del principio di non discriminazione basata sul sesso di appartenenza.

Indra Group promuove la stabilità lavorativa dei/delle dipendenti delle proprie società, contribuendo al loro benessere finanziario e si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i suoi dipendenti, indipendentemente dal genere, attraverso meccanismi di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, comprendendo stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare.

- **Gestione e sviluppo della Carriera**

Le società Indra Group operano al fine di creare un ambiente lavorativo che favorisca la parità di genere e tuteli il benessere psico-fisico dei /delle dipendenti, puntando sulla parità di opportunità per tutti i gruppi.

Il talento è il principale elemento di differenziazione e di creazione di vantaggi competitivi e la gestione e lo sviluppo è un elemento chiave per il raggiungimento dei nostri obiettivi di innovazione, crescita e internazionalizzazione.

Le società Indra Group rivolgono le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff e si impegnano a mettere in atto opportunità di formazione rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato.

Inoltre, hanno definito processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali ed hanno previsto dei meccanismi per garantire il rigore e l'applicazione omogenea dei criteri di valutazione e dei requisiti di promozione, nonché la coerenza dell'impatto delle promozioni nei piano aziendali previsti e si pongono l'obiettivo di progredire verso una rappresentanza equilibrata di donne e uomini nelle diverse aree e livelli professionali. In tal senso, gli unici criteri adottati dalle società ai fini della valutazione dei propri dipendenti e collaboratori sono il rendimento, l'impegno e il talento, indipendentemente da condizioni o circostanze di carattere personale.

Con il proprio impegno per la parità di genere, le società Indra Group vogliono rafforzare la rappresentanza femminile nel gruppo di gestione (genere meno rappresentato) con l'obiettivo di garantire una proporzione in linea con la loro presenza nel totale delle aziende del gruppo.

- **Formazione**

Le società Indra Group si impegnano a garantire l'acceso a percorsi di formazione a tutti/e i/le dipendenti che consentano la acquisizione di conoscenze, competenze e attitudini necessarie per il corretto svolgimento dei professionisti sul posto di lavoro e la capacità di assumere responsabilità future (cambiamenti di progetto, di responsabilità, tecnologie, clienti, corsi sulla leadership).

Sono previsti momenti formativi per tutti/e i/le dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sulla valorizzazione della diversità, della parità di genere, dell'inclusione, l'impatto sul business che hanno tali tematiche e nello specifico, gli stereotipi e gli unconscious bias da evitare.

È garantita formazione sui temi legati agli stereotipi di genere e alla capacità di comunicare in maniera inclusiva. Inoltre, con l'obiettivo di garantire la presenza di entrambi i sessi in modo equo e paritario, ogni dipendente potrà accedere ad un programma di formazione ad hoc pensato per il suo ruolo, che gli fornirà le basi per affrontare al meglio il ruolo professionale in cui si trova.

- **Comunicazione**

Indra Group realizza continue attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovono l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, così come interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo coinvolgendo diversi stakeholder sui temi dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione.

- **Mobilità Interna**

Indra Group supporta la mobilità interna nelle proprie aziende come leva per accrescere il talento e sviluppare nuove capacità, tenendo conto delle capacità di ogni dipendente e dei propri punti di forza. Creare un mercato interno dei talenti che dia ai professionisti l'opportunità di spostarsi tra progetti, mercati e aree geografiche sulla base delle loro esigenze di cambiamento, e agli interessi che hanno le aziende del gruppo per il loro sviluppo e supporta il suo svolgimento attraverso l'ufficio per la mobilità interna composto da un team di risorse umane che supporta i professionisti durante l'intero processo, offrendo un punto di contatto diretto e accessibile che impegnandosi in valutare e dare seguito a tutte le application ricevute sia per opportunità concrete che spontanee.

- **Recruiting e Onboarding**

Per identificare le candidature idonee, i/le recruiter delle società Indra Group analizzano i curricula a loro disposizione, focalizzandosi su formazione, conoscenze specifiche ed esperienza richiesta. Tutte le aziende del gruppo si impegnano ad evitare discriminazioni e valutazioni fatte sui criteri di unconscious biases fornendo continua formazione al proprio personale a carico delle selezioni.

Nel suo impegno per creare una cultura di lavoro arricchita per le diversità del suo talento, Indra Group si impegna ad attrarre negli iter di selezione delle proprie aziende persone con diversi background e conoscenze cercando di individuare rose di candidati/e appartenenti ad entrambi i sessi che vengono poi sottoposte/i a un colloquio tecnico condotto sui principi di meritocrazia, evitando domande riguardanti aspetti economici, personali, della vita privata o familiari, effettuando così una valutazione meritocratica indipendentemente dal sesso di appartenenza, religione, idee politiche, nazionalità, età, orientamento sessuale, stato civile, disabilità, origine sociale.

Verificate attraverso un sistema di monitoraggio (sensibilizzazione, linee guida, formazione in merito, audit interni), le società Indra Group si assicurano che vengano evitate valutazioni discriminatorie.

Le condizioni dell'offerta, le modalità di contratto, la retribuzione ed il ruolo, seguono un processo di verifica interna e sono convalidati con l'obiettivo di indicarne possibili variazioni per evitare distorsioni e garantire l'equità interna all'interno di ciascuna azienda del gruppo.

Le società Indra Group garantiscono un onboarding neutrale, non facendo distinzioni nel suo svolgimento e procedura.

La politica sulla parità di genere e collegate sono comunicate all'interno dell'organizzazione e pubblicate sul portale dedicato.

Indra Group dichiara in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

La corretta e completa comprensione ed attuazione della politica sulla parità di genere e collegate viene sistematicamente verificata nell'ambito delle attività di formazione e di audit interno di tutte le società del gruppo.

Allo scopo di assicurare una corretta applicazione del Sistema di Gestione per la Parità, le Direzioni di tutte le società Indra Group si impegnano a mettere a disposizione le risorse necessarie per sensibilizzare tutto il personale verso l'assoluto rispetto delle prescrizioni contenute nelle politiche per la Parità di genere e negli altri documenti del Sistema di Gestione e garantire il funzionamento ed il mantenimento del Sistema stesso.

La Politica per la parità di genere (e collegate), nel quadro più ampio della Politica Aziendale complessiva del gruppo, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente alle Direzioni aziendali interessate, ai Comitati Guida ed alle funzioni coinvolte, la definizione e il Riesame periodico degli Obiettivi per la Parità, individuati preventivamente e misurabili, monitorati nel loro perseguimento nel corso dell'attività e gestiti a consuntivo tramite appositi Indicatori.

Le Direzioni delle società del gruppo si assumono la responsabilità primaria della realizzazione degli obiettivi precedentemente indicati e delle eventuali azioni correttive che si rendessero necessarie per il pieno raggiungimento degli obiettivi stessi. Per conseguire questi obiettivi hanno istituito, alle proprie dirette dipendenze, nell'ambito della funzione HR, Comitati Guida con delega alla nomina di un responsabile di coordinamento dell'attuazione della Politica sulla Parità di genere, ed attribuiscono e delegano a detta funzione anche obblighi e poteri relativi alla funzione di Rappresentante della Direzione.

I responsabili di coordinamento per l'attuazione della Politica sulla parità di genere delle singole società del gruppo hanno il compito di organizzare le azioni necessarie allo sviluppo del Sistema di gestione per la Parità, di effettuare azioni specifiche con particolare riferimento a quelle di garanzia e controllo della parità, di verificare l'efficacia del sistema di gestione, proporre azioni di miglioramento e dare supporto alla loro attuazione.

Nell'ambito del Sistema per la Parità di genere, la Direzione di ciascuna società supervisiona e supporta le attività di concerto con il responsabile di coordinamento che ha la piena responsabilità ed autorità di assicurare il rispetto delle procedure previste dal Sistema.

Alla funzione HR sono attribuiti mezzi adeguati, autorità e libertà organizzativa per individuare, proporre e gestire con le funzioni interessate, il mantenimento del Sistema di Gestione per la Parità di genere e le soluzioni atte a correggere i problemi relativi alla non Parità.

Ogni funzione identificata nelle politiche e procedure per la parità di genere è responsabile, nell'ambito dei propri compiti, dell'applicazione delle prescrizioni in esse definite

Eventuali modifiche essenziali del Sistema per la Parità di genere devono essere soggette all'approvazione della Direzione Indra Group.

Approvata in data 05 giugno 2026

Direzione Indra Group Italia



Tech for
the future

Indra Italia S.p.A.
Via del Serafico, 200, 00142 Roma
Tel. 06 4121 1060100
indracompany.com

INDRA GROUP