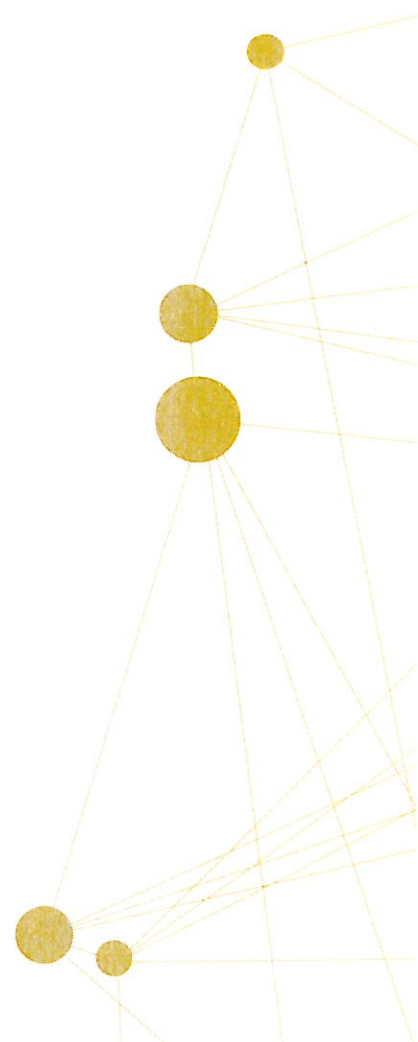


indra

PLAN IGUALDAD INDRA SISTEMAS



INTRODUCCIÓN



La Dirección de Indra Sistemas, S.A. y la Representación Legal de los trabajadores de la misma, representada por los miembros de la Comisión Negociadora en la representación que cada uno ostenta, han negociado el presente Plan de Igualdad, de conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, alcanzando el Acuerdo sobre el mismo en los siguientes términos, por lo que se suscribe este Plan de Igualdad en prueba de conformidad en Madrid, a 3 de diciembre de 2009, iniciando su vigencia con esta fecha.

ANTECEDENTES

Indra es un proyecto empresarial basado en la innovación y el talento de sus profesionales. Son las personas las que investigan, aprenden, enseñan y, en definitiva, innovan productos, servicios, modos de hacer y, también, de pensar.

Por tanto, Indra asume que su éxito depende de sus profesionales, y entiende como una obligación valorar a estos por su capacidad, esfuerzo y talento, obviando cualquier tipo de juicio o discriminación en relación a su raza, sexo, religión, ideas políticas, nacionalidad, edad, orientación sexual, estado civil, discapacidad, origen social o cualquier otra condición.

Para formalizar este compromiso, Indra elaboró en 2004 una política de diversidad, cuyos objetivos son:

- Asegurar la igualdad de oportunidades.
- Respetar la singularidad de las personas y sus culturas.
- Atender a las necesidades individuales de las personas que trabajan en Indra.
- Promover estos valores a toda la compañía.

Estos principios deben formar parte de la cultura y el modo de hacer de todos los profesionales que trabajamos en Indra y en sus empresas.

En línea con esta filosofía, Indra Sistemas ha considerado siempre la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un objetivo prioritario, promoviendo dos líneas de actuación básicas:

- Brindar las mismas posibilidades y oportunidades a hombres y mujeres a la hora de la búsqueda, retención y desarrollo del talento, y en la progresión profesional.
- Crear una cultura que respete las necesidades personales y que permita que todos tengamos las mismas oportunidades.

En 2005 fue adoptado por la Dirección de Indra Sistemas como política propia de la compañía y sin carácter convencional, el "Programa de Conciliación Vida Laboral, Personal y Familiar" (programa Equilibra); Programa que continuará aplicándose, sin que se altere la naturaleza no convencional de dicha política, y su aplicación estará sujeto a los mismos términos y condiciones que se reflejan en el mismo, se adjunta como Anexo I.

Desde 2006 se están poniendo en marcha una serie de medidas para promover la igualdad de oportunidades con especial énfasis en la cultura, ya que consideramos que el cambio cultural es la base del éxito en las demás acciones. En 2007, tras la publicación de la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de



OBJETIVOS

Este Plan de igualdad nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en Indra Sistemas, por lo que se asumen los principios señalados en el Título I de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Los objetivos básicos específicos de este plan son:

- Promover una cultura empresarial que valore la diversidad y que se base en la igualdad de oportunidades: Una cultura igualitaria tiene como consecuencia un trato no discriminatorio en cualquier área y proceso de la compañía.
- Brindar las mismas posibilidades y oportunidades a hombres y mujeres a la hora de la búsqueda, retención y desarrollo del talento, y en la progresión profesional: El talento no entiende de género. Indra Sistemas quiere contar con los mejores profesionales, y por tanto no tiene sentido desarrollar procesos que no tengan como principio básico la igualdad de oportunidades.
- Contar con medidas preventivas para evitar casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo: Indra Sistemas considera inaceptable cualquier situación de acoso. Es por ello que ha acordado con la Representación Legal de los Trabajadores un protocolo de actuación para casos de acoso sexual o por razón de sexo.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos no se desvía de los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

Estos objetivos dan respuesta a las conclusiones recogidas en el diagnóstico previo realizado y se alcanzarán a través de las medidas que se desarrollan más abajo y que se recogen en los siguientes epígrafes:

- Acceso al empleo, selección y promoción.
- Formación.
- Conciliación.
- Retribución.
- Medidas específicas en prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicación.

Además, se definen los objetivos y plazos en los que actuará la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

ÁMBITO

El presente Plan de Igualdad será de aplicación en todo el territorio del Estado Español para el personal de Indra Sistemas, S.A., y ha sido negociado por la Dirección de la empresa con la Representación Legal de los Trabajadores.

ÁREAS DE ACTUACIÓN



ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN.

En Indra Sistemas el mayor activo son las personas y su talento. Por ello, es crítico que seleccionemos y promocionemos a los mejores profesionales, en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

Indra Sistemas es una empresa que considera la diversidad como un motor comprobado de éxito, y es imprescindible que esta filosofía se incluya en nuestro día a día y en nuestra imagen como compañía, convirtiéndonos en un referente como empleador global.

Objetivos:

- Presentar una imagen de la empresa comprometida con la igualdad de oportunidades y diversidad.
- Asegurar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción, garantizando que se realizan atendiendo a criterios objetivos, sin llevar a cabo ningún tipo de discriminación.

Medidas:

- Publicaremos ofertas de empleo basadas en información ajustada a las características objetivos del puesto y no se empleará lenguaje sexista.
- En todas las ofertas se publicitará el compromiso de la empresa con el equilibrio y la igualdad, invitando a cualquier persona que cumpla los requisitos a presentar su candidatura.
- En las entrevistas atenderemos únicamente a criterios objetivos relacionados con el puesto a cubrir, sin considerar aspectos de contenido sexista, prohibiendo expresamente en los procesos de selección preguntas e informes sobre cargas familiares
- En el proceso de selección se informará de las políticas de diversidad en Indra.
- Usaremos las coyunturas de empleo (por ejemplo, foros) para perfilarnos como empresa que promueve la igualdad de oportunidades y que valora la diversidad.
- La empresa formará y sensibilizará a las personas que intervienen en el proceso de selección y promoción en materia de Igualdad de Oportunidades.
- Contaremos con una política de promoción basada en criterios objetivos relacionados con los conocimientos y habilidades necesarias.
- El proceso de asignación a proyecto se basará en criterios objetivos relacionados con los conocimientos y habilidades necesarias.

FORMACIÓN



El desarrollo de los profesionales es un factor clave para el éxito de nuestra organización. Uno de los pilares básicos de este desarrollo es la formación. En un contexto empresarial cada vez más exigente, es necesario que las personas que trabajan en Indra Sistemas sigan aprendiendo y mejorando sus habilidades y conocimientos.

Por otra parte, para promover una cultura igualitaria es necesario sensibilizar a las personas que trabajan en Indra Sistemas de la importancia que tienen conceptos como diversidad e igualdad de oportunidades y de su aplicación en el día a día. Una de las herramientas con la que contamos para seguir incidiendo en este cambio cultural es la formación.

Objetivos:

- Promover una cultura de compañía proclive a la igualdad y a la diversidad.
- Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación, para que el desarrollo profesional de los hombres o de las mujeres no se vea obstaculizado por este aspecto.

Medidas:

- Garantizaremos el acceso en igualdad de oportunidades a la formación interna de la empresa, con el fin de promover el desarrollo profesional.
- Incorporaremos al Plan de Formación acciones específicas relacionadas con el concepto de igualdad de oportunidades.

CONCILIACIÓN

El principal objetivo de las medidas de conciliación en Indra Sistemas es conseguir que los profesionales puedan trabajar y desarrollar su talento en el entorno laboral y hacer esto plenamente compatible con el resto de su desarrollo personal.

La conciliación es una de las medidas más eficiente para retener y atraer talento, por su capacidad de favorecer unas condiciones de trabajo basadas en un clima confortable, respetuoso, flexible y diverso. Es por ello que Indra Sistemas lleva trabajando desde 2005 en esta área diseñando medidas que den respuesta a las necesidades de los distintos colectivos que trabajan en la compañía.

El compromiso de Indra Sistemas con el fomento de la conciliación es tal que ha obtenido la certificación como empresa familiarmente responsable (efr), que otorga la Fundación Más Familia tras la auditoría que realiza, en nuestro caso, AENOR.

Objetivos:

- Promover una cultura de compañía proclive al equilibrio de la vida personal y laboral, de tal forma que nuestros profesionales puedan trabajar y desarrollar su talento en el entorno laboral y hacer esto plenamente compatible con el resto de su desarrollo personal.

Medidas:

- Indra Sistemas seguirá trabajando en el seguimiento y desarrollo de medidas que promuevan la conciliación laboral, personal y familiar.
- Se llevará 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.
- Se desarrollarán acciones de difusión de las medidas de conciliación vigentes en Indra Sistemas.

**RETRIBUCIÓN**

Indra Sistemas es consciente de la importancia y obligatoriedad del mantenimiento de un sistema salarial que garantice en todo momento y circunstancia la transparencia y neutralidad en el mismo sin tener ningún condicionante por motivo de género.

Es por ello que nuestra política retributiva está basada en el desempeño de nuestros profesionales, sin tener en cuenta ningún otro condicionante relacionado con aspectos personales tales como la raza, el sexo, la religión, las ideas políticas, la nacionalidad, la edad, la orientación sexual, el estado civil, el nivel de discapacidad, el origen social, o cualquier otra circunstancia.

Objetivos:

- Contar con un sistema retributivo en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón del sexo.

Medidas:

- Política salarial basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.

MEDIDAS ESPECÍFICAS EN PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Indra Sistemas está comprometida y defiende la diversidad, ya que ésta es concebida como una palanca para la innovación, tanto en la gestión interna de sus recursos como en la generación de servicios, y, consecuentemente, como un medio para el logro de los objetivos corporativos. Y para hacer que esa diversidad sea efectiva Indra Sistemas extiende estos valores a todos los procesos destinados a la gestión de personas.

Por ello, quienes conformamos Indra Sistemas manifestamos nuestro rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

**Objetivos:**

- Prevenir estos comportamientos.
- Ayudar y apoyar a los empleados que puedan padecer una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, no tolerada en la compañía.
- Identificar la efectiva comisión de las conductas no toleradas en el ámbito de la compañía.
- Propiciar el cese de los comportamientos no tolerados y tomar las medidas cautelares oportunas.
- Adoptar las medidas, incluidas las sanciones disciplinarias que legalmente procedan.

Medidas:

- Protocolo de comportamientos no tolerados acordado con la Representación Legal de los Trabajadores, se adjunta como Anexo II, Política de comportamientos no tolerados.

COMUNICACIÓN

Creemos que el principal motor de cambio es la promoción de una cultura empresarial que tenga como uno de sus pilares el trato igualitario.

Antes nos referíamos a la formación como una de las herramientas más potentes para el cambio cultural. Otra de las herramientas referente a la hora de cambiar actitudes es la información, y es por ello que el área de comunicación se convierte en una de las áreas más destacadas de este plan.

Por otro lado, para que el plan de igualdad sea una herramienta de trabajo eficaz es necesario que sea conocido por todas las personas que trabajan en Indra Sistemas, para que así puedan hacer uso, dentro de su área de responsabilidad, de aquellas medidas que apliquen en su caso. En este caso, la comunicación vuelve a ser fundamental.

Además, ser una organización igualitaria ayuda a retener el talento, a que aumente el nivel de compromiso con el proyecto empresarial y a que mejore el clima laboral. Es muy importante que las personas que trabajan en Indra Sistemas sepan que la compañía está comprometida con la diversidad y la igualdad de oportunidades.

Objetivos:

- Promover una cultura de compañía proclive a la diversidad, a la igualdad de oportunidades y al equilibrio de la vida personal y laboral.
- Dar a conocer las medidas y programas relacionados con la Igualdad de Oportunidades.

A large, stylized handwritten signature in black ink.**Medidas:**A smaller, stylized handwritten signature in black ink.

- Se desarrollarán acciones de difusión del Plan de Igualdad.
- Se incluirán unas recomendaciones de lenguaje no sexista en el manual de estilo de comunicación interna.
- Se reservará un espacio específico en la intranet para la concienciación y publicidad de la igualdad de oportunidades.
- Publicitar en la web externa los avances en igualdad y conciliación.
- Mantener actualizado en los avances sobre igualdad y conciliación al equipo de RRHH.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO



Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan la creación de una comisión de seguimiento del contenido del plan, a tal efecto se recogen los parámetros de medida en el Anexo III.

OBJETIVOS DE LA COMISIÓN

- Promover el principio de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.
- Realizar el seguimiento de la aplicación de las medidas legales establecidas para fomentar la igualdad, así como del cumplimiento y desarrollo de este plan de igualdad.
- Promover acciones de sensibilización y formación a los profesionales de la compañía sobre la igualdad de oportunidades y la prevención del acoso.
- Estudiar y analizar la evolución de la situación de género en Indra Sistemas.
- Estudiar y proponer medidas de igualdad en función de las conclusiones extraídas del estudio de la evolución de la situación de género.

COMPOSICIÓN

La presente comisión estará constituida por la Dirección de la Empresa y por la Representación Legal de los Trabajadores de la Empresa, representada por los miembros de la Comisión Negociadora firmantes del presente Plan de Igualdad, en la representación que cada uno ostenta.

FUNCIONAMIENTO

La comisión se reunirá con una periodicidad semestral con carácter general, pero durante el primer año de vigencia del presente Plan la Comisión podrá reunirse con carácter trimestral al objeto de llevar a cabo un especial seguimiento, que se justifica con el inicio de las medidas aquí contempladas.

INFORMACIÓN A ENTREGAR A LA COMISIÓN

Se entregará la información semestral o anual, según corresponda, que se recoge en el diagnóstico de situación (Anexo IV) y la futura actualización de dicho diagnóstico se realizará con arreglo a los parámetros de dicha información de acuerdo con el diagnóstico, con el objeto de realizar el seguimiento del Plan. Asimismo, se podrá solicitar y recibir otra información adicional que ambas partes estimen conveniente para analizar la situación o la evolución de género con más detalle.

ANEXO I: PROGRAMA EQUILIBRA - PROGRAMA DE CONCILIACIÓN VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR DE INDRA SISTEMAS, SA.



¿Por qué Indra apuesta por un programa que facilite la relación trabajo-familia?

Consideramos la diversidad de nuestros empleados como un elemento clave del que depende nuestra capacidad para innovar y mejorar día a día. La diversidad permite atraer y retener al mejor talento, independientemente de dónde se encuentre o de qué ámbito provenga.

Esta diversidad significa no sólo considerar diferentes capacidades, sino también distintas inquietudes personales y profesionales de cada empleado, que deben ser atendidas. 29.000 personas significan 29.000 proyectos vitales, con unas necesidades específicas a las que tratamos de dar respuesta a través de Equilibra.

Equilibra se propone conseguir que nuestros profesionales puedan trabajar y desarrollar su talento en el entorno laboral y hacer esto plenamente compatible con el resto de su desarrollo personal.

Para ello Indra impulsa medidas que puedan responder las necesidades personales y del negocio, en un mundo global en el que el trabajo no es algo rígido, sino una actividad que permite, cada vez más, adaptar el espacio, el tiempo y las relaciones al tiempo que optimizar los resultados, contribuyendo a generar tanto para las personas como para la organización:

- Un aumento del compromiso, la satisfacción y la motivación.
- Una disminución del estrés y la ansiedad.
- Un descenso del absentismo y de la rotación.
- Un clima de trabajo confortable, respetuoso y flexible.

¿Qué se propone Equilibra?



El programa Equilibra se basa en dos pilares:

La flexibilidad como herramienta de gestión. Incluye un conjunto de políticas orientadas a favorecer la compatibilización de horarios y a proponer nuevas formas de organizar el trabajo.

La provisión de servicios. Que reúne un conjunto de iniciativas pensadas para ayudar a reducir la carga extraorganizativa tanto del profesional de Indra como de su familia.

¿De qué mejoras puedes disfrutar?

Este documento recoge el conjunto de medidas existentes en Indra, que suponen una mejora respecto a la legislación actual en materia de conciliación. A continuación describimos cada una de ellas, pero si necesitas más información puedes enviar un mail al buzón de Equilibra@indra.es

Situaciones diversas	Flexibilidad	Servicios
Como profesional de Indra	Programa TL-Trabajo. Permiso sin sueldo. Semana laboral comprimida. Banda flexibilidad horaria entrada/salida. Banda flexibilidad horaria a la hora de la comida. Cómputo de vacaciones durante incapacidad temporal. Permiso para visitas médicas.	SAE: Servicio de Asistencia al Empleado. (Asistencia legal): Indraclub.
Eres madre o padre	Maternidad/Paternidad flexible. Permiso por nacimiento de hijo. Posibilidad de acompañar a tu hijo al médico.	Cheque regalo nacimiento o adopción. Ayuda económica si tienes hijos con discapacidad. Complemento de las prestaciones hasta el 100% del salario desde el primer día de la baja de maternidad/paternidad.
Necesitas atender a tu familia	Permiso por enfermedad grave o fallecimiento. Permiso por matrimonio de familiares. Posibilidad de acompañar a tu pareja al médico.	
Eres una persona con discapacidad		Financiación de la línea ADSL.
Estás cursando estudios oficiales	Permiso por exámenes.	



Políticas de flexibilidad

1. **TL-Trabajo:** Si entre el 50% y el 80% de las tareas que habitualmente realizas en tu puesto de trabajo se pueden hacer a distancia con la ayuda de la tecnología adecuada y cumples los demás requisitos, puedes incorporarte al Programa de Teletrabajo. **Trámite:** para iniciar el proceso, envía un mail a tl-trabajo@indra.es
2. Si tienes más de un año de antigüedad en la empresa puedes solicitar permiso sin sueldo hasta un máximo de tres meses. **Trámite:** Háblalo con tu jefe y envía un correo, con al menos un mes de antelación, a Administración de Personal (rrhhpersonal@indra.es) con copia a tu jefe indicando fecha inicio/fin. También puedes enviar una carta firmada por ti y tu jefe a Administración de Personal.
3. Disfrutamos de semana laboral comprimida, por tanto en todos los centros de Indra Sistemas los viernes por la tarde no trabajamos. En otras empresas, consulta el calendario laboral que te sea de aplicación. **No requiere trámite.**
4. Puedes utilizar una banda de Flexibilidad en el horario de entrada y salida, en función del calendario laboral que te sea de aplicación. **No requiere trámite.**
5. Así mismo, dispones de flexibilidad en el tiempo de comida, también en dependencia de tu calendario laboral. **No requiere trámite.**
6. Si estando de vacaciones sufrieras una incapacidad temporal que supusiera hospitalización, los días utilizados quedarían excluidos del computo del período de vacaciones. **Trámite:** Envía el parte de baja a Administración de Personal (rrhhpersonal@indra.es).
7. Puedes utilizar el tiempo que necesites por asistencia al médico de cabecera o especialista de la Seguridad Social. **Trámite:** **imputalo en dedicaciones**
8. **Maternidad/Paternidad flexible:** Si te incorporas de la baja de maternidad por nacimiento o adopción, puedes elegir entre estas 3 posibilidades, que ya incluyen los permisos previstos por lactancia:
 - i. Maternidad/Paternidad **Acumulada:** Prolongar durante 30 días naturales el permiso de maternidad.
 - ii. Maternidad/Paternidad **Extendida:** Reducir la jornada el 50% cobrando el 100% del salario durante los 60 días naturales siguientes a tu incorporación.
 - iii. Maternidad/Paternidad **Combinada:** Prolongar 15 días naturales el descanso por maternidad y disfrutar de una hora de reducción de jornada diaria desde la incorporación hasta los 9 meses de tu bebé.

Los padres podrán disfrutar de esta medida en la misma proporción que disfruten de la baja maternal o del permiso de lactancia.

Trámite: Envía un correo, con al menos 1 mes de antelación, a Administración de Personal (rrhhpersonal@indra.es) con copia a tu responsable indicando la alternativa elegida y la fecha inicio/fin.

9. Si vas a ser padre puedes disponer de 3 días laborables de permiso por nacimiento de hijo, lo que supone un incremento de un día sobre lo que establece la ley. **Trámite:** **imputalo en dedicaciones.**
10. Si lo necesitas, puedes acompañar al médico a tus hijos -si son menores de 14 años-, sin ningún límite de edad en caso de que tengan alguna discapacidad y a tu cónyuge. **Trámite:** **imputalo en dedicaciones**
11. Si tienes que desplazarte como consecuencia de matrimonio de hijos, madres y padres o hermanos, cuentas con: Un día libre si es dentro de la provincia en la que trabajas o en provincias limítrofes y dos más en otros supuestos de desplazamiento. **Trámite:** **imputalo en dedicaciones**
12. En caso de enfermedad grave o fallecimiento de familiares (hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad), puedes disponer de un día adicional a lo establecido, es decir 3 ó 5 días en total, dependiendo del desplazamiento que sea necesario. **Trámite:** **imputalo en dedicaciones**

13. Si estás cursando estudios oficiales, puedes disponer de 10 días anuales ó 20 medias jornadas para realizar exámenes. Trámite: [imputalo en dedicaciones](#)

Políticas de servicios

1. **Indraclub.** A través del mismo, te ofrecemos beneficios en la compra de productos y servicios. Trámite: [Recibirás la información en tu cuenta de correo electrónico desde \[indraclub@indra.es\]\(mailto:indraclub@indra.es\)](#)

2. **SAE: Servicio de Asistencia al Empleado@.** Servicio de asistencia jurídica telefónica gratuita y servicio de gestoría con precios preferentes. Lo pueden usar también tu pareja e hijos. Trámite: [Llama al 902 537 470 en horario de 8:00 a 20:00. Facilitar el número de empleado y las últimas cinco cifras del DNI.](#)

3. Con motivo del nacimiento o adopción de tu hijo/a, te haremos llegar un **cheque regalo** por valor de 100€. Trámite: [Envía al departamento de Administración de Personal \(\[rrhhpersonal@indra.es\]\(mailto:rrhhpersonal@indra.es\)\) una copia del Libro de Familia.](#)

4. Si tienes hijos con discapacidad a tu cargo, cuentas con una ayuda económica de 72€ mensuales. Trámite: [Envía al departamento de Administración de Personal \(\[rrhhpersonal@indra.es\]\(mailto:rrhhpersonal@indra.es\)\) un certificado de la discapacidad.](#)

5. La compañía complementa las prestaciones de la SS hasta el 100% del salario, desde el primer día de la baja de maternidad/paternidad. [No requiere trámite.](#)

6. Si tienes una discapacidad de al menos el 33% oficialmente reconocida, Indra te financiará el 100% del coste de una línea ADSL. Trámite: [Envía una copia de tu certificado de discapacidad a Miguel Berriatua \[mberriatua@indra.es\]\(mailto:mberriatua@indra.es\) ; si no tienes el certificado, te ayudamos a tramitarlo.](#)

Todas las medidas recogidas en esta política, tanto las que afectan a tiempo como las que afectan a servicios, estarán vigentes hasta el 31 de diciembre del 2010 para los empleados de Indra Sistemas S.A., Indra Espacio e Indra Software Labs., fecha en la que se valorará el beneficio y la eficacia de las mismas para decidir si se extienden o no a años sucesivos.

ANEXO II: POLÍTICA DE COMPORTAMIENTOS NO TOLERADOS.



Introducción

Indra es un proyecto empresarial basado en la innovación y el talento de sus empleados. Son las personas las que investigan, aprenden, enseñan y, en definitiva, innovan productos, servicios, modos de hacer y también de pensar.

Indra está comprometida y defiende la diversidad, ya que ésta es concebida como una palanca para la innovación, tanto en la gestión interna de sus recursos como en la generación de servicios, y, consecuentemente, como un medio para el logro de los objetivos corporativos. Y para hacer que esa diversidad sea efectiva Indra extiende estos valores a todos los procesos destinados a la gestión de personas.

Por ello quienes conformamos Indra, y explícitamente la dirección de Recursos Humanos y la Representación Legal de los Trabajadores manifestamos nuestro rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

El acoso sexual es un ataque a los derechos de la persona: intimidad, dignidad, libertad sexual, salud, seguridad, igualdad y no discriminación y por tanto un obstáculo para el buen funcionamiento de un entorno de trabajo, en el que hombres y mujeres desarrollan la actividad laboral.

Por eso este procedimiento se dirige a la protección de los derechos y a promover los valores de respeto entre la plantilla, así como a la creación de un clima laboral cordial que permita el desarrollo del talento y las capacidades plenamente.

Existe una relación entre el riesgo de sufrir acoso sexual y la vulnerabilidad de la persona objeto del mismo siendo las divorciadas o separadas, las que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo, las que desempeñan trabajos no tradicionales, las mujeres con discapacidad, las lesbianas y las pertenecientes a minorías raciales las que mayor riesgo corren de sufrir estos tipos de acoso.

Para hacer posible este marco y en la línea que marca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, este procedimiento establece los medios para prevenir, detectar y solucionar cualquier discriminación por razón de sexo y acoso sexual a las empleadas y empleados, entendiendo que todos y cada uno de los miembros de Indra estamos obligados a respetar este principio básico como norma de convivencia en nuestra organización.

Adicionalmente a la vulneración de los derechos mencionados, la existencia de estos comportamientos no deseados puede desembocar en consecuencias no deseadas y efectos sobre:

- Las personas que lo padecen, afectando a su salud (depresión y trastornos funcionales), a la confianza en sí mismos, al ánimo, a problemas de concentración, al rendimiento y a las perspectivas profesionales.
- Quienes aunque, sin padecerlo directamente, son testigos o tienen conocimiento de estos hechos, desde el punto de vista del ambiente de trabajo.
- La empresa, desde el punto de vista de la eficiencia, publicidad negativa y posibles incidencias jurídicas.

Objetivos

Los objetivos de este procedimiento son:

- Prevenir estos comportamientos.
- Ayudar y apoyar a los empleados que puedan padecer una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, no tolerada en Indra.
- Identificar la efectiva comisión de las conductas no toleradas en el ámbito de la Empresa.
- Propiciar el cese de los comportamientos no tolerados y tomar las medidas cautelares oportunas.
- Adoptar las medidas, incluidas las sanciones disciplinarias que legalmente procedan.

En el presente Documento se definen bajo el concepto de Comportamientos No Tolerados en Indra estos tipos de conductas: ACOSO SEXUAL y ACOSO POR RAZON DE SEXO, y se regula un Procedimiento de Actuación.

Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo

Definición

- Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual puede ser de dos tipos:

- Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual, en los casos en que la aceptación o negativa del requerimiento de carácter sexual implica explícita o implícitamente, un condicional para la contratación, el mantenimiento del empleo, posibilidades de ascenso, u otras consecuencias laborales, suponiendo el rechazo un perjuicio para la persona acosada.
 - Acoso sexual ambiental, cuando existe un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por la persona destinataria, y lo suficientemente grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.
- Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.



Características

La principal característica del acoso sexual es que es indeseado y ofensivo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. Un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave. Lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.

Por la misma razón no existe un catálogo cerrado de conductas, pudiendo ser éstas verbales, no verbales o físicas, pero siempre indeseadas y ofensivas para la persona que las recibe.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual las conductas realizadas por cualquier persona relacionada con el sujeto pasivo por causa del trabajo y/o las realizadas prevaliéndose de una superioridad, y que posean, con carácter general, uno o varios de los siguientes elementos:

- Que la conducta sea indeseada, intimidatoria, desagradable u ofensiva para la persona que es objeto de la misma.
- Que la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de otros empleados se utilice de forma explícita o como base para fundamentar una decisión que afecte laboralmente al sujeto pasivo.
- Que la conducta genere un entorno laboral intimidatorio, ofensivo o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Ejemplos

A título de ejemplo, sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios de carácter sexual o sobre la apariencia o en relación al sexo de la persona.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual o relativo a su sexo.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como consecuencia la discriminación, el abuso, o la humillación de una persona por razón de su sexo.
- Comentarios o comportamientos que acarreen un perjuicio laboral o creen un entorno hostil o intimidatorio por razón de su sexo o por cualquier circunstancia derivada o relacionada con el embarazo y la maternidad.

Procedimiento de actuación



Análisis individual de la situación

Es importante leer detenidamente las definiciones y ejemplos referidos anteriormente, de forma que sea una herramienta útil para analizar si puedes estar o no siendo objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Incluimos, a título de ejemplo, las siguientes preguntas, por si pueden ayudar a identificar y describir el caso previamente a su denuncia, aclarando que no necesitan tener todas respuesta positiva ni ser detalladas por escrito al denunciar:

PREGUNTAS

1. ¿Qué ha sucedido y cuándo? Identificación de hechos y de su proyección en el tiempo.
2. ¿Quién o quiénes han sido los sujetos activos de la posible conducta no deseada? Identificación del causante.
3. ¿Ha sucedido en otras ocasiones o puede volver a suceder? Posible reiteración
4. ¿Alguna/o de mis compañeras/os también ha padecido esta conducta? Posible afectación colectiva.
5. ¿Cómo me ha afectado física y/o psicológicamente? Afectación sujeto pasivo.
6. ¿Me ha afectado en mi trabajo, en mis posibilidades laborales o a mi entorno de trabajo? Afectación sujeto pasivo.
7. ¿Esta conducta es de tipo sexual, por razón de mi sexo, o por cualquier circunstancia relacionada con mi embarazo o maternidad?
8. ¿Qué pasos debo seguir? Identificación del procedimiento.

Puesta en conocimiento de la Unidad de Atención a Comportamientos no tolerados

La Dirección de Recursos Humanos de Indra ha creado la unidad de atención a comportamientos no tolerados, compuesta por personas con formación en temas de igualdad y acoso sexual y por razón de sexo, cuya competencia es recibir y resolver las reclamaciones interpuestas, respecto de la presunta comisión de comportamientos no deseados y brindar el apoyo necesario a todos los empleados para su resolución.

La reclamación podrá ser presentada directamente a la unidad de comportamientos no tolerados por la persona afectada, por la representación legal de los trabajadores ó por un tercero, y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

La reclamación podrá cursarse de forma verbal o por escrito a la dirección de correo de comportnotolerados@indra.es. Será pública la relación de personas que tienen acceso al buzón, siendo la empresa la responsable de la seguridad y de correcta privacidad del mismo así como de mantener actualizada la lista pública.

La persona afectada tendrá derecho a estar acompañada de un representante sindical durante todas las fases del proceso, si así lo solicita.

El procedimiento estará bajo los principios de urgencia, confidencialidad y respeto a las partes involucradas.

Como medida cautelar previa a la finalización del procedimiento, la empresa podrá arbitrar la separación de denunciante y denunciado, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones de trabajo del denunciante.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante el trámite de audiencia, que como máximo durará 15 días laborables, se mantendrá siempre la confidencialidad en todas las actuaciones.

La empresa informará semestralmente a la representación social de las denuncias recibidas y la resolución de expedientes.

Todos los actuantes guardarán una absoluta confidencialidad y reserva sobre este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 15 laborables salvo que haya razones de peso que afecten al cumplimiento del plazo, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de la conducta denunciada dará lugar entre otras medidas y siempre que el sujeto se halle dentro del ámbito de dirección y organización de Indra, a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave.



ANEXO III: PARÁMETROS DE MEDIDA.

ÁREA	MEDIDA	PARÁMETRO
Acceso al empleo, selección y promoción	Publicaremos ofertas de empleo basadas en información ajustada a las características objetivos del puesto y no se empleará lenguaje sexista.	El 100% de las ofertas revisadas aleatoriamente no contendrán lenguaje sexista.
	En todas las ofertas se publicará el compromiso de la empresa con el equilibrio y la igualdad, invitando a cualquier persona que cumpla los requisitos a presentar su candidatura.	El 100% de las ofertas revisadas aleatoriamente contendrán el compromiso.
	En las entrevistas atenderemos únicamente a criterios objetivos relacionados con el puesto a cubrir, sin considerar aspectos de contenido sexista, prohibiendo expresamente en los procesos de selección preguntas e informes sobre cargas familiares	Revisión de todas las versiones que aparezcan de los formularios de selección.
	En el proceso de selección se informará de las políticas de diversidad en Indra.	Inclusión en el proceso de selección.
	Usaremos las coyunturas de empleo (por ejemplo, foros) para perfilarnos como empresa que promueve la igualdad de oportunidades y que valora la diversidad.	Inclusión del mensaje del compromiso en igualdad entre los mensajes que se dan en los foros.
	La empresa formará y sensibilizará a las personas que intervienen en el proceso de selección y promoción en materia de Igualdad de Oportunidades.	100% del equipo de selección formado.
	Contaremos con una política de promoción basada en criterios objetivos relacionados con los conocimientos y habilidades necesarias..	Revisión de todas las versiones que aparezcan de la política de promoción.
	El proceso de asignación a proyecto se basará en criterios objetivos relacionados con los conocimientos y habilidades necesarias.	Revisión de todas las versiones que aparezcan del proceso de asignación.
Formación	Se seguirá garantizando el acceso en igualdad de oportunidades a la formación interna de la empresa, con el fin de promover el desarrollo profesional.	Mantenimiento de los porcentajes de mujeres/hombres en el acceso a la formación.
	Incorporaremos al Plan de Formación acciones específicas en los temas de igualdad de oportunidades.	Publicación de una cápsula formativa relacionada con igualdad.
Conciliación	Indra Sistemas seguirá trabajando en el seguimiento y desarrollo de medidas que promuevan la conciliación laboral, personal y familiar.	Mantenimiento y seguimiento de las medidas de conciliación.
	Se llevará 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.	Plena equiparación.
	Se desarrollarán acciones de difusión de las medidas de conciliación vigentes en Indra Sistemas.	1 acción de difusión semestral.
Retribución	Seguiremos manteniendo una política salarial basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.	Mantenimiento y seguimiento de la equidad salarial.

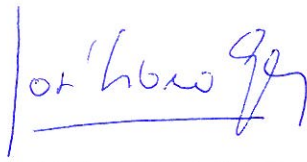
Comunicación	Se desarrollarán acciones de difusión del Plan de Igualdad.	1 acción de difusión semestral.
	Se incluirán unas recomendaciones de lenguaje no sexista en el manual de estilo de comunicación interna.	Inclusión de las recomendaciones en el manual.
	Se reservará un espacio específico en la intranet para la concienciación y publicidad de la igualdad de oportunidades.	Desarrollo y mantenimiento del espacio en la intranet.
	Publicitar en la web externa los avances en igualdad y conciliación.	Publicación del 100% de los avances.
	Mantener actualizado en los avances sobre igualdad y conciliación al equipo de RRHH.	Comunicación del 100% de los avances





M.

ANEXO IV: DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.


 José Antonio González Moreno


 Cristina Bru Solaz


 Mª Carmen Moneva Montero


 Katia Muñoz Caballero


 Emilio Bautista García *cc-o.o. industria*


 Juan Carlos Madroñal García *S.G. Secc. Sind. COMFIA-CCO*


 Mónica Guillen Ferrero *cc.o.o. industria*

Mónica Alexandra Pérez Ortiz

Ángel Beneitez Blanco


 Francisco Rivas Villamor *F.S.-UGT*


 Blas López Checa *por USO*


 José Luis Ortiz Martín *USO*


 Juan Manuel Lallana Dupla *ATC-CCP*