



**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.

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 2007), comenzamos a negociar el presente plan conjuntamente con la Representación Legal de los Trabajadores.

## 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.

### 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 publicará el compromiso de la empresa con el equilibrio y la igualdad, invitando a cualquier persona que cumpla los requisitos a presentar su candidatura.
- Publicación del compromiso con la igualdad y diversidad en la nueva herramienta de reclutamiento.
- 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.
- Seguimiento activo de las promociones por parte del departamento de RRHH.
- Informar, formar y motiva a las mujeres para que participen en los procesos de promoción:
  - Desayunos de las mujeres del equipo de gestión con la alta dirección.

- Plan de publicación de comunicaciones sobre mujeres en posiciones relevantes en la compañía.
- El proceso de asignación a proyecto se basará en criterios objetivos relacionados con los conocimientos y habilidades necesarias.
- Incorporar dentro del procedimiento de gestión de asignaciones, actualmente en revisión, el compromiso de incluir en las propuestas siempre a una mujer.

## 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.
- Formación sobre igualdad a la Comisión de Igualdad.

## 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.
- Potenciar el uso de las medidas de conciliación a través de una campaña de comunicación.

**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, (publicado en la intranet: 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.

#### **Medidas:**

- 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.
- Campaña de comunicación sobre diversidad: Cada trimestre, un aspecto de la diversidad.
- Incluir en el Portal de marca indicaciones sobre el uso de imágenes no sexistas.

## COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan la creación de una comisión de seguimiento del contenido del plan, conforme a los parámetros de medida acordados.

### OBETIVOS 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 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.