

ACTA DE ACUERDO SOBRE PLAN DE IGUALDAD

En Alcobendas, siendo las 12 horas del día 26 de enero de 2011, reunidos los representantes a continuación relacionados en las dependencias de la Empresa, se da inicio a la sesión.

ASISTENTES:

Por la Empresa:

D. Fernando Relinque
Eleta, Vicepresidente de
Recursos Humanos

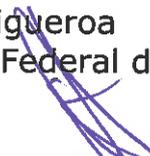


Por los Representantes Legales de los Trabajadores:

Por el Comité de Empresa
de Madrid:
D^a M^a Carmen Ruiz Berriguete,
Presidente



Por la Sección Sindical de UGT:
D. Marta Figuera
Secretaria Federal de Igualdad



Por el Comité de Empresa
de Barcelona:
D. Ricardo Orpi Marrero
En representación del CE



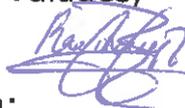
Por la Sección Sindical de CCOO:
D. Juan Antonio Vares Troyano

Por el Comité de Empresa
de Asturias:
D. Carlos Castrillo Redondo,
Presidente



Por el Comité de Empresa de
Zaragoza:
D.
En representación del CE

Por el Comité de Empresa
de Valencia:
D^a Rosa Sotomayor Valades,
Presidente



Por la RLT de Murcia:
D.

EXPONEN:

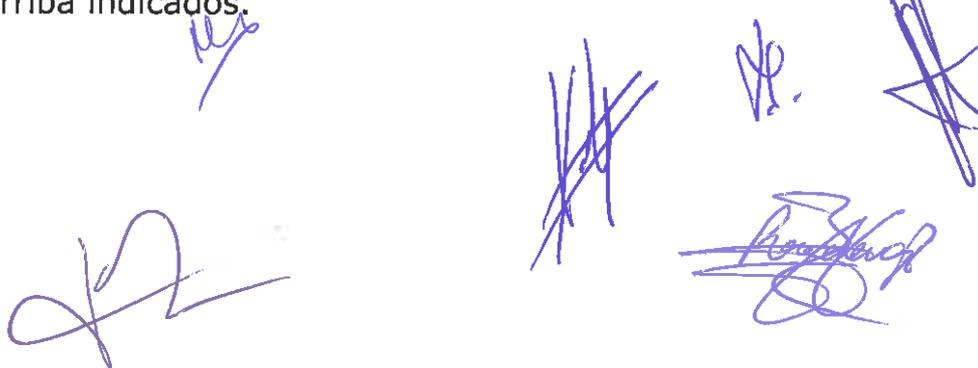
1.- Que desde octubre de 2008 la Dirección de Cargemini y la Representación de los Trabajadores han venido trabajando conjuntamente en la elaboración de un Plan de Igualdad, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

2.- Que tras un proceso de negociación, ambas partes han alcanzado el presente Acuerdo, de conformidad con las siguientes

CLAÚSULAS:

Única.- Que ambas partes acuerdan la aprobación y publicación del «Plan de Igualdad» y del «Protocolo de Actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, así como ante la discriminación laboral por razón de sexo», que constan anexos a la presente Acta de Acuerdo, formando parte integrante de la misma, a los efectos de lo dispuesto en los artículos 45-48 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo.

Y para que así conste, firman la presente Acta en el lugar y fecha arriba indicados.

The image shows several handwritten signatures in blue ink. There are four distinct signatures: one on the left, one in the center, one on the right, and a larger, more complex signature at the bottom right. The signatures are stylized and appear to be official or personal marks of the parties involved in the agreement.

1. Introducción
2. Declaración programática
3. Objetivos generales
4. Responsabilidad del Plan de Igualdad
5. Áreas de actuación

Selección y Contratación
Promoción
Retribución
Formación
Comunicación y Difusión del Plan
Conciliación
Situaciones de acoso: Protocolo

6. Comisión de seguimiento: composición, funciones, derechos de información
 7. Ámbito de aplicación: temporal y personal
- Anexo 1 PROTOCOLO DE ACTUACION FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO.



Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature on the left and several smaller signatures on the right.

1. INTRODUCCIÓN

Capgemini quiere que personas con talento en una amplia área de actividades de negocio sientan esta compañía como el lugar donde poder desarrollar sus habilidades. Para ello, quiere asegurar que todos tengan las mismas oportunidades y busca que todos sus procesos y personas apoyen la diversidad y la igualdad. Incluyendo esta Diversidad podemos entender mejor la sociedad en la que trabajamos, ampliando nuestras ideas y pensamientos y reflejándola en el trabajo en nuestros clientes. Para Capgemini, la Diversidad es una fuente de innovación e inspiración.

Aunque la incorporación de la mujer al mundo laboral tiene ya una historia de décadas, este cambio social y familiar ha tenido repercusiones que, en general, todavía no han sido resueltas de forma satisfactoria. Entre ellas está la situación de Infra representación en la dirección y primeros niveles de las empresas, la diferente evolución profesional y económica, la decisión personal de mujeres con gran potencial que deciden asumir una menor carga de trabajo para disponer de más tiempo para su familia, la falta de corresponsabilidad que hace que la mujer asuma una parte desproporcionada de las tareas relativas al ámbito familiar. En nuestro sector de Tecnologías de la Información, nos encontramos con la realidad añadida de la menor orientación femenina hacia la vocación tecnológica y las empresas de servicios.

Este nuevo papel de la mujer en nuestra sociedad, al igual que cualquier otro cambio de esta magnitud, necesita un cambio de mentalidad del hombre pero también de la misma mujer para evitar sentimientos contradictorios y prejuicios que comprometan la igualdad de condiciones en el ámbito personal, familiar y laboral. Es necesario avanzar en el cambio de estas mentalidades y actitudes para adoptar planteamientos más inclusivos que permitan a la empresa y la sociedad enriquecerse de todo lo que la mujer puede ofrecer.

En el presente proyecto y enmarcados en un entorno de búsqueda de mejora continua, hemos analizado las características de la plantilla de Capgemini, así como su principales procesos e indicadores para asegurar que garanticen el principio de igualdad de oportunidades.

En el camino de la igualdad de oportunidades siempre se cruza la conciliación de la vida familiar y laboral. Numerosos estudios consideran que el equilibrio de todo individuo se encuentra sustentado por cuatro pilares principales: la familia, las relaciones sociales, el trabajo y la dedicación a uno mismo. El peso específico de cada ámbito, lo establece cada uno y su correcta conjunción nos llevaría a una situación de bienestar con la colaboración de todas las partes.

La evolución de las condiciones económicas y sociales a lo largo del tiempo, ha propiciado que el rol del trabajo dentro de la vida del ser humano evolucione pasando de ser una necesidad vital a una necesidad capaz de convertirse en una fuente de satisfacción personal. Capgemini intenta proporcionar un entorno que entienda todas las dimensiones del profesional y reconoce la necesidad de conseguir un equilibrio con su vida personal

La llamada Conciliación de la Vida Personal y Laboral (Work-life balance) no es fácil e impone a la persona y a la empresa retos que día a día hay que resolver. El compromiso con el propio desempeño (que permite priorizar trabajo y vida personal de forma armónica), una gestión

responsable de Recursos Humanos (que tiene en cuenta que los profesionales que gestionan son personas) y el trabajo en equipo (que permite dar una solución excepcional a las diversas incidencias que se pueden presentar) son elementos fundamentales sin los cuales la conciliación no sería posible.

Algunos de los análisis realizados reflejan una realidad social a la que la compañía no puede sustraerse, el protagonismo femenino en la vida familiar. Sería ideal la corresponsabilidad del hombre y la mujer en las tareas familiares, pero es en el ámbito personal donde se toman esas decisiones individuales. A la vez empieza a haber más hombres en nuestra organización acogidos a estas medidas. Su testimonio, reflejando una evolución hacia la corresponsabilidad, es un importante elemento de concienciación.

Las medidas de conciliación, establecidas dentro de las posibilidades que el modelo de negocio de la Compañía permite, dan como resultado una mayor satisfacción de los profesionales y su consecuente fidelización e identificación positiva con la empresa.

El esfuerzo por asegurar la igualdad de oportunidades tiene en este documento su manifestación más clara. Este plan de Igualdad se basa en los análisis y diagnóstico de la situación de los procesos internos realizados por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad que inició su andadura a finales del año 2008 y que culmina sus trabajos a Diciembre de 2010.



2. DECLARACIÓN DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. (28/10/2008)

En Capgemini creemos que cada uno de nuestros profesionales es clave para el éxito y la sostenibilidad del Grupo. Nuestra política de Recursos Humanos reforzada con los siete valores de nuestra organización, tiene como principio apoyar y fomentar la Diversidad. Como resultado Capgemini se compromete a garantizar un entorno de trabajo donde todos los profesionales puedan progresar y desarrollar sus competencias, independientemente de Edad, Raza, o Género.

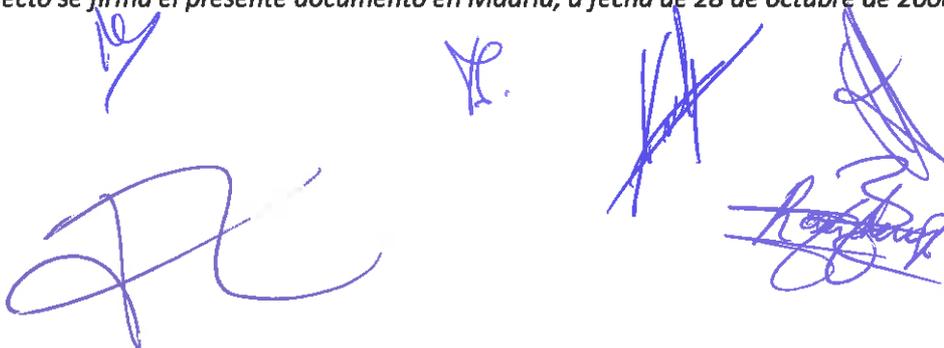
Dentro de este propósito y específicamente de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, la Dirección de Capgemini junto con la Representación de los Trabajadores emprenden la elaboración de un "Plan de Igualdad" que:

- *garantice que todos nuestros profesionales, mujeres y hombres, tengan las mismas oportunidades a las que se accede por perfil profesional considerando como tal formación, experiencia y competencias.*
- *Promueva, medidas de sensibilización y comunicación interna y externamente para paliar situaciones de discriminación de la mujer en la sociedad actual, adoptando una postura activa de colaboración en el cambio social.*

En todos y cada uno de los ámbitos y procesos en los que se desarrolla la actividad de esta empresa, Capgemini asume el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como inspirador y rector de todas ellas.

Así también como parte de la sociedad en la que operamos queremos adoptar una postura activa y apoyar a otros agentes sociales, como Universidades y centros de formación para promover la carrera profesional en Consultoría entre las mujeres que permitan tener un mercado laboral más paritario.

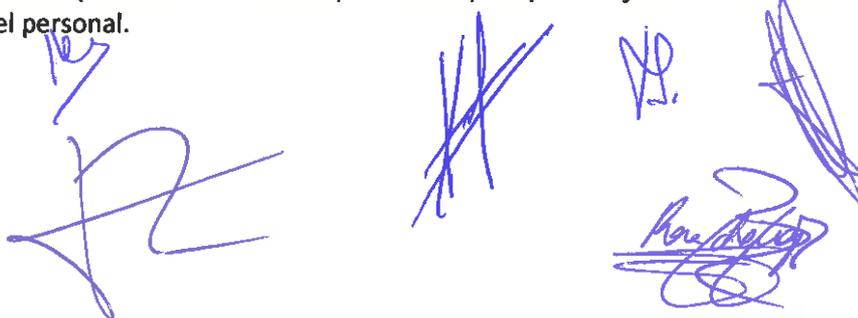
A tal efecto se firma el presente documento en Madrid, a fecha de 28 de octubre de 2008



3. OBJETIVOS

Con este Plan de Igualdad perseguimos garantizar la igualdad de oportunidades y promover en Capgemini una diversidad inclusiva que potencie y ponga en valor el talento de todos. En esta línea pretendemos:

- Asegurar que la gestión de la compañía es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades (incluyendo todo lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres) velando por la ausencia, en los procesos de Selección, Contratación, Promoción, Remuneración y Desarrollo profesional de la plantilla, de procedimientos y políticas que provoquen discriminación directa o indirecta por razón de género. Definidas por la Ley como:
 - o Discriminación directa por razón de sexo: situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
 - o Discriminación indirecta por razón de sexo: situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- Reforzar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumido por Capgemini con sus empleados en orden a mejorar el desarrollo profesional y el bienestar de los empleados, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Garantizar la Igualdad de oportunidades en la Empresa, a través de la creación de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que realizará el seguimiento y control de la aplicación del principio de Igualdad de oportunidades y de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad.
- Promover el principio de Igualdad de Oportunidades en el trabajo y sensibilizar a toda la plantilla, mediante la comunicación de las acciones que se lleven a cabo y de la información que se elabore (informes de situación, formación, etc.) con objetivo de favorecer la implicación de todo el personal.



4. RESPONSABILIDAD SOBRE EL PLAN DE IGUALDAD

La responsabilidad en la gestión, administración y seguimiento de la consecución de los objetivos, así como de la aplicación de las medidas necesarias para su cumplimiento corresponde a la Dirección de Recursos Humanos quien informará sobre ésta (aplicación) a la Comisión de Seguimiento del presente Plan.

5. AREAS DE ACTUACIÓN

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

DIAGNÓSTICO

En el análisis realizado del proceso de selección se ha comprobado que se incorpora un número de mujeres superior al nivel de candidaturas que se reciben. No se ha detectado ninguna práctica contraria a la igualdad de oportunidades.

La casi totalidad de la plantilla tanto hombres como mujeres tienen un contrato indefinido. La contratación temporal, entre las mujeres, actualmente se equipara a la distribución general.

OBJETIVO

Atraer a Capgemini el mejor y más diverso talento (incluyendo un mayor talento femenino) asegurando la equidad en los procesos de reclutamiento, selección y contratación y continuar promoviendo la igualdad de oportunidades independientemente del sexo

ACCIONES

En la entrevista de selección, la principal herramienta, se analizarán criterios relativos al contenido del trabajo, los valores y código ético de Capgemini evitando los sesgos personales hacia otras características del candidato.

Los anuncios de empleo y otras publicaciones relativas a los procesos de selección, se realizarán de forma que puedan ser más atractivos para todos, tanto hombres como mujeres, y reflejarán aquellos aspectos del puesto que puedan ser más relevantes.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Porcentaje de candidaturas recibidas por sexo.

Porcentaje de contrataciones por sexo.

Porcentaje de finalización de contratos por no superar el periodo de prueba.

PROMOCION

DIAGNÓSTICO

Se han analizado los procesos de promoción, los resultados de su aplicación indican que se mantiene la proporcionalidad en todas las categorías hasta la promoción a Senior Manager, Director/Principal y Vicepresidente.

Analizando los procesos que rigen estas promociones no se observan indicadores discriminatorios en ninguno de los criterios utilizados, aunque es una realidad la menor presencia femenina en estas categorías.

OBJETIVO

Asegurar que las personas con talento, capacidad, responsabilidad y resultados puedan tener un desarrollo profesional hasta los primeros niveles de la organización independientemente de su sexo.

ACCIONES

Implementar iniciativas que promuevan el avance de la mujer en puestos de alta responsabilidad, contribuyendo a reducir las diferencias que por distintos motivos se dan.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Porcentaje de mujeres promocionadas en el Grado E y F

RETRIBUCIÓN

DIAGNÓSTICO

Tras analizar las bandas salariales en la empresa así como los incrementos realizados no se han detectado, con carácter general, desviaciones discriminatorias en función del género.

OBJETIVO

Continuar aplicando esquemas de retribución basados en la valoración de la responsabilidad del puesto de trabajo, las competencias profesionales y el desempeño profesional, sin discriminación alguna por razón de sexo ni situación familiar.

ACCIONES

Aplicar esquemas de retribución homogéneos, sin discriminación alguna por razón de sexo.
Aplicar targets de retribución variable homogéneos, en función de los niveles de responsabilidad del puesto de trabajo y funciones desempeñadas, sin discriminación alguna por razón de sexo o situación familiar.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa por áreas de actividad y nivel profesional.

FORMACION

DIAGNÓSTICO

Del análisis de los datos aportados sobre el proceso y actividad de formación puede concluirse que no existe sesgo de discriminación entre hombres y mujeres, y que se fomenta la convocatoria de un porcentaje de acciones formativas en horario de mañana, para favorecer la asistencia de personas con jornada reducida.

Se constata que hay información clara y accesible a toda la plantilla y que todos pueden solicitar formación tanto relativa a su puesto de trabajo actual como aquellos que consideren necesaria para su futura evolución. La aprobación de una solicitud de formación se realiza por el coordinador de formación en función de las plazas disponibles y de las necesidades de la unidad de negocio y sus profesionales.

OBJETIVO

Evitar la discriminación por cuestión de sexo en el acceso a la formación.

ACCIONES

Elaborar y facilitar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa, y especialmente a todos aquellos que deben colaborar en la consecución de los objetivos de cada una de las áreas analizadas en este Plan.

Seguir facilitando acciones de formación en horarios compatibles con las responsabilidades familiares.

Incluir el espíritu de la igualdad de oportunidades en todos aquellos módulos de formación en los que sea relevante, como en los módulos de desarrollo de habilidades directivas.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Porcentaje de mujeres que participan en la formación por Tipo de acción formativa.

COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

DIAGNÓSTICO

El análisis de la Comunicación interna permite concluir que la empresa apuesta por una comunicación fluida y constante. La mayoría de esta comunicación tiene lugar por medios electrónicos que llega por igual a todos ya que se usan listas de distribución dirigidas a toda la

plantilla. En las comunicaciones se emplea el masculino como neutro y quiere abarcar a hombres y mujeres. Las imágenes utilizadas no son sexistas e incluyen hombres y mujeres.

OBJETIVO

Sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las ventajas de la conciliación para un desarrollo profesional y personal pleno, la importancia de la corresponsabilidad para conseguir igualdad y conciliación y el valor y beneficios de la diversidad.

En el lenguaje de comunicación de la compañía se compatibilizará el uso de términos masculinos y de palabras femeninas y genéricos, según lo más adecuado para transmitir de forma eficaz y eficiente.

ACCIONES

Diseño y ejecución de un plan de comunicación alrededor de la publicación del Plan de Igualdad.

Reserva de un espacio en la intranet para difundir la Igualdad de Oportunidades donde estará a disposición de la plantilla el Plan de Igualdad, el compromiso de la Dirección con la Igualdad de Oportunidades así como información sobre actividades promovidas por la Comisión de Seguimiento.

Difundir las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, que se aplican actualmente, (tanto las reguladas en la legislación vigente, como las medidas adicionales que Capgemini dispone actualmente como normativa) para promover su conocimiento entre toda la plantilla.

Realizar acciones informativas sobre igualdad y corresponsabilidad

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Impresiones (nº de páginas vistas/visitantes únicos) del área de la intranet sobre el Plan de Igualdad

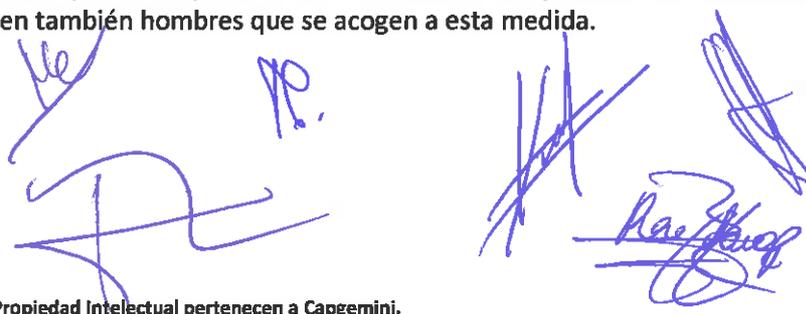
Número de acciones de información realizadas

CONCILIACION

DIAGNOSTICO

Se ha detectado que la mayoría de las reducciones de jornada son solicitadas por mujeres aunque existen también hombres que se acogen a esta medida.

OBJETIVO



Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la plantilla para conseguir un equilibrio adecuado entre su trabajo, las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la Empresa.

ACCIONES

Aplicar las medidas concretas para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar establecidas por la legislación vigente:

Permiso por maternidad

Complemento prestaciones IT y maternidad

Permiso paternidad

Reducción de jornada por guarda legal o por cuidado directo de un familiar

Excedencia

Permisos por matrimonio, enfermedad familiar, fallecimiento, clases prenatales

Vacaciones fuera del plazo anual por IT en embarazo

Personal víctima de violencia de género

Permisos sin sueldo

Permiso lactancia acumulación horas

Como por la normativa interna:

Tickets Guardería

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Grado de satisfacción sobre conciliación de los empleados que lo incluyen entre sus expectativas en las evaluaciones

Seguimiento de la evolución del número de personas con jornada reducida y excedencia.

6. COMISION DE SEGUIMIENTO

Composición

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se crea una Comisión de Seguimiento Paritaria constituida por la Dirección de Recursos Humanos y cuatro miembros de la Representación Legal de los Trabajadores en proporción a su representatividad, que se reunirá semestralmente para hacer un seguimiento y valoración de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad.

Funciones



Dentro de las competencias de esta Comisión figurará el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad

Será cometido de esta Comisión:

- Realizar evaluaciones semestrales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad, estudiando y analizando la evolución de la situación de la mujer en la empresa.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones de sensibilización que animen a mujeres y hombres a avanzar en la Igualdad de Oportunidades.

Derechos de información

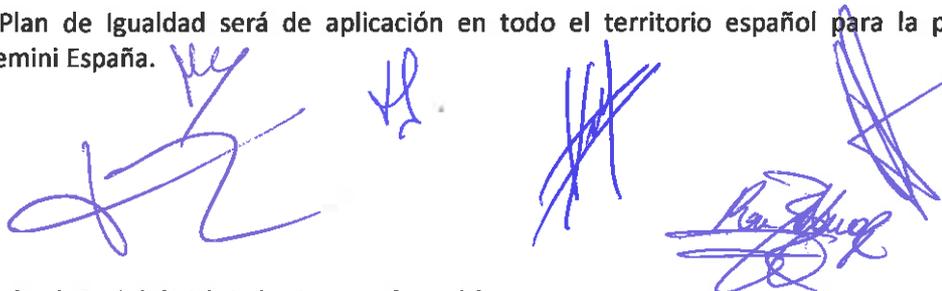
Para el adecuado funcionamiento de esta comisión, anualmente se dispondrá de la información actualizada, con la misma composición que ha sido presentada por la Compañía y se elaborará un nuevo Diagnóstico de situación.

Tal como se establece en el Protocolo de Actuación frente al acoso (Anexo 1):

“La Dirección de Recursos Humanos dará información a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad sobre los casos acaecidos y sus circunstancias en la parte que afectan a la discriminación por razón de sexo o acoso por razón de sexo, en la medida en que sea preciso para que la mesa proceda a su estudio y decida si resulta preciso establecer propuestas adicionales para la mejora sobre medidas preventivas que permitan evitar en el futuro el acaecimiento de nuevos casos. La información que se proporcione a la mesa se elaborará de manera que elimine y disocie por completo todos los datos de carácter personal y demás circunstancias o información que permitan directa o indirectamente la identificación de cualquiera de los afectados o participantes en el proceso. Se protegerá en todo momento la identidad, la intimidad y la dignidad de las personas, garantizando el cumplimiento de la normativa vigente conforme a la LOPD y su reglamento de desarrollo, así como el resto de normas que protegen el honor y la buena imagen de las personas.”

7. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad será de aplicación en todo el territorio español para la plantilla de Capgemini España.



8. VIGENCIA

Se establece un plazo de vigencia del presente Plan de cinco años desde la fecha de efecto del mismo, pudiéndose revisar antes cuando las circunstancias lo requieran, con el acuerdo de la comisión de seguimiento.



ANEXO PROTOCOLO DE ACTUACION FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ASI COMO ANTE LA DISCRIMINACION LABORAL POR RAZON DE SEXO

Principios

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, consagra el derecho al respeto de la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de la persona, incluida la protección frente al acoso sexual.

Por su parte la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas "el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pueden formular quienes han sido objeto del mismo", garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas y evitando cualquier situación de discriminación por razón de sexo.

El código ético de Capgemini recoge menciones específicas, entre otras, a las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en su **apartado 2.3**, respecto a las cuales se mantiene un principio de tolerancia cero en los siguientes términos:

"Todos tenemos el derecho de recibir un trato respetuoso y cortés y el deber de dar el mismo trato a los demás.

¿Qué significa esto?

Respeto en el lugar de trabajo. *El Grupo Capgemini debe mantener un entorno laboral libre de situaciones de..... Acoso sexual.....*

Tolerancia cero. *No toleramos forma alguna de acoso o violencia, ni acciones que generen un entorno laboral amenazador; esto incluye toda actitud, forma de comportamiento o situación que pueda considerarse acoso. Toda infracción de las normas puede ser castigada con sanciones disciplinarias.*

¿Qué debo hacer?

(...)

Dialoga abiertamente y comparte tus preocupaciones: Si te enfrentas a un asunto relacionado con una situación de acoso, no te reserves la información. Coméntalo con tu jefe de equipo o con tu director de recursos humanos, que te prestarán asistencia y apoyo".

El código ético de Capgemini recoge menciones específicas a la protección de la igualdad por razón de sexo en su **apartado 2.2**, respecto a las cuales se mantiene un principio de igualdad de oportunidades en los siguientes términos:

"Todos tenemos derecho a la igualdad de oportunidades y a un trato justo"

Igualdad de oportunidades y trato justo: *Nuestra meta es ofrecer a nuestros colaboradores igualdad de oportunidades y trato justo, independientemente de.....sexo (incluyendo embarazos), estado civil, orientación sexual.....*

Constituye el objeto del presente protocolo regular el tratamiento para afrontar situaciones de acoso por razón sexual, y situaciones de discriminación laboral por razón de sexo.

Objetivo del presente protocolo

El presente Protocolo se enfoca a perseguir, prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o discriminación por razón de sexo en todas sus modalidades, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona en los ámbitos indicados.

A tal efecto, en este Protocolo se recogen dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso sexual o por razón de sexo, la prevención de la discriminación por razón de sexo y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso sexual o por razón de sexo y discriminación por razón de sexo. En consecuencia, se prevén dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas mediante las cuales se procure prevenir y evitar situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o discriminación por razón de sexo o susceptibles de constituir las.
2. Establecimiento de un cauce interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso sexual, acoso o discriminación por razón de sexo, por parte de algún empleado.

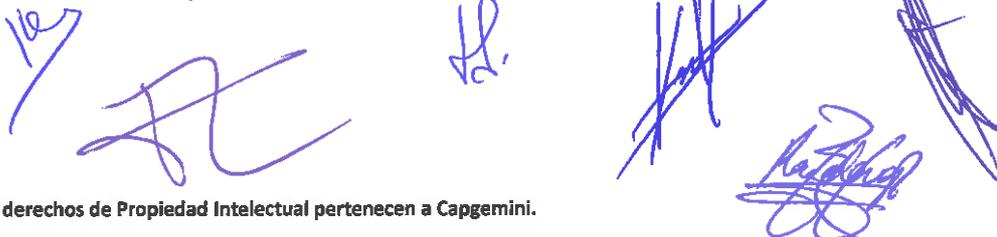
Definiciones

Discriminación por razón de sexo

- Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

- Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

- En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.



Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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.
- 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 todos casos 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.

Medidas de prevención del acoso por razón de sexo o discriminación por razón de sexo

Con el objeto de prevenir el acoso sexual, acoso o discriminación por razón de sexo o situaciones potencialmente constitutivas de acoso sexual o acoso o discriminación (por razón de sexo), la Empresa establecerá las siguientes medidas:

1. La Empresa promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores/as los valores de igualdad de trato e igualdad de oportunidades, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
2. La Empresa facilitará la integración de los nuevos empleados, evitando situaciones de aislamiento o discriminación por razón de sexo.
3. La Empresa facilitará información y formación a todas las personas sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten en estos ámbitos.
4. La Empresa prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a la dignidad de la persona, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.
5. Cuando se llegue a tener conocimiento de conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente al responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.
6. Las conductas no admitidas en lo que respecta a acoso por razón de sexo o discriminación por razón de sexo serán objeto de análisis por parte de Capgemini en el

marco de la Legislación Laboral vigente, pudiendo aplicarse las sanciones que la compañía estime pertinentes en el marco de la legislación laboral.

Protocolo de actuación en caso de denuncia por acoso por razón de sexo o discriminación por razón de sexo.

La dirección de la compañía garantiza la activación del procedimiento interno de actuaciones cuando se denuncie la existencia de acoso o discriminación o de hechos susceptibles de ser considerados acoso sexual, por razón de sexo o discriminación por razón de sexo.

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza se iniciará con la denuncia ante el Director/a de Recursos Humanos de la Compañía, quien pondrá de inmediato los hechos en conocimiento de la persona designada por la Compañía como "Ethics and Compliance Officer".

La denuncia podrá ser presentada por la persona afectada, por sí misma o a través de la Representación de los Trabajadores.

No se tramitarán denuncias anónimas y con la misma se deberán aportar datos o pruebas del hecho concreto que se denuncie.

La presentación de una denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte del Director/a de Recursos Humanos, en el que participará en todo caso el "Ethics and Compliance Officer".

El expediente informativo estará especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

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

Durante este proceso, todos los actuantes guardarán una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad de las personas, adoptándose por parte de la compañía todas las medidas de seguridad técnica y organizativa adecuadas para la protección de los datos de carácter personal de todos los intervinientes, cumpliendo a tal efecto las prevenciones establecidas por la Agencia Española de Protección de Datos.

El procedimiento será ágil y rápido, y protegerá en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

Durante la tramitación del expediente, y como medida cautelar, los instructores podrán proponer, por la gravedad de la conducta denunciada y por la apariencia de veracidad de los indicios aportados, la separación de las personas implicadas, sin que

esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones de trabajo de la persona denunciante.

La constatación de la existencia de acoso sexual, por razón de sexo o discriminación por razón de sexo, en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas y siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de las sanciones laborales que la compañía determine en cada caso, con respeto a la legislación vigente.

No se adoptará represalia alguna contra las personas que, de buena fe, efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo o discriminación por razón de sexo, frente a sí mismos o frente a terceros.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia falta de buena fe en la denuncia realizada o ánimo de dañar sin fundamento, la Empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en la Legislación Laboral vigente.

En el caso de que la situación detectada pudiera ser constitutiva de delito, se efectuará la denuncia oportuna para que sea la Autoridad pertinente quien realice los trámites oportunos, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

La Dirección de Recursos Humanos dará información a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad sobre los casos acaecidos y sus circunstancias en la parte que afectan a la discriminación por razón de sexo o acoso por razón de sexo, en la medida en que sea preciso para que la mesa proceda a su estudio y decida si resulta preciso establecer propuestas adicionales para la mejora sobre medidas preventivas que permitan evitar en el futuro el acaecimiento de nuevos casos.

La información que se proporcione a la mesa se elaborará de manera que elimine y disocie por completo todos los datos de carácter personal y demás circunstancias o información que permitan directa o indirectamente la identificación de cualquiera de los afectados o participantes en el proceso. Se protegerá en todo momento la identidad, la intimidad y la dignidad de las personas, garantizando el cumplimiento de la normativa vigente conforme a la LOPD y su reglamento de desarrollo, así como el resto de normas que protegen el honor y la buena imagen de las personas.

Esta información se comunicará a la mesa de igualdad una vez finalizada la instrucción de expediente, y en ningún caso se comunicará a la misma si se hubiera decretado el secreto de sumario por el Juzgado que instruya la causa y hasta que se dicte la oportuna resolución que levante el mismo.