



PLAN DE IGUALDAD

Enero de 2014

Índice

1. Diagnóstico de situación actual
 - a. Explicación y exposición genérica de la composición de la |
 - i. Exposición de la distribución de la plantilla
 1. Nº de trabajadores.
 2. Diferenciación por sexos.
 3. Diferenciación por categorías y puestos de trabajo.
 4. Diferenciación por salarios/sexo. Equiparación salarial
 - ii. Conclusiones del diagnóstico de situación
2. Definición de estrategia de Igualdad.
3. Contenido del Plan de Igualdad.
 - a. Materias y objetivos del Plan.
 - i. Selección, Promoción y Desarrollo profesional.
 - ii. Formación.
 - iii. Medidas de conciliación.
 1. Lactancia
 2. Hospitalización de Neonato
 3. Descanso por Maternidad a Tiempo parcial
 4. Guarda Legal
 5. Excedencia para el cuidado de hijos
 6. Permiso de paternidad
 7. Traslados
 8. Videoconferencia y Audio conferencia
 9. Violencia de género

- iv. Ordenación del tiempo de trabajo.
 - 1. Flexibilidad Horaria
 - 2. Guarda Legal
 - 3. Vacaciones
 - 4. Licencias no retribuidas
 - v. Medidas específicas en Prevención acoso sexual por razón de sexo.
 - 1. Protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso sexual
 - vi. Evaluación y seguimiento de las acciones.
4. Intervención de la representación legal de los trabajadores

1. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Para la realización del diagnóstico del presente Plan de Igualdad se han tenido en cuenta los datos de los trabajadores de VINCCI HOTELES con fecha de 12 de julio de 2013.

Es importante diferenciar los dos tipos de actividades que se desarrollan dentro de la Organización, clasificando a los empleados entre:

- Servicios Centrales
- Hoteles

a) Explicación y exposición genérica de la composición de la plantilla de trabajadores

La plantilla de VINCCI HOTELES, atendiendo al criterio expuesto anteriormente, se divide de la siguiente manera:

- Servicios Centrales

La distribución por sexo de la plantilla es:

SEXO	Nº Trabajadores	TOTAL
Mujeres	44	62,85%
Hombres	26	37,14%
Total Trabajadores	70	100%

La distribución por tipo de jornada es:

TIPO DE JORNADA	Varones	Mujeres	TOTAL
Parcial	0	2	2
Completa	26	42	68
Total	26	44	70

La distribución por tipo de contrato es:

TIPO DE CONTRATO	Varones	Mujeres	TOTAL
Eventual	2	5	7
Indefinido	24	39	63
Total	26	44	70

La distribución por departamentos es:

DISTRIBUCIÓN POR DEPARTAMENTOS

DEPARTAMENTOS	Varones	Mujeres	TOTAL
ASESORIA JCA	1	4	5
CALIDAD	1	1	2
COMERCIAL	2	15	17
EXPANSION	1	3	4
EXPLOTACION	3	1	4
FINANCIERO	3	5	8
MARKETING	1	2	3
OBRAS	2	1	3
REGIONAL N	5	0	5
REGIONAL S	1	0	1
REVENUE	2	2	4
RRHH	2	5	7
SISTEMAS	4	0	4
TOTAL	28	39	67

DISTRIBUCION POR NIVELES RETRIBUTIVOS

NIVELES RETRIBUTIVOS	Varones	Mujeres	TOTAL
NIVEL 1A	17	5	22
NIVEL 1B	3	5	8
NIVEL 2	5	13	18
NIVEL 3	3	14	17
NIVEL 5	0	2	2
TOTAL	28	39	67

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO EN LAS OFICINAS CENTRALES

- Distribución del número de empleados por sexos.

Se observa que el número de mujeres es superior en un 4% al de los hombres.

- Distribución del número de empleados por jornada.

En cuanto a la jornada laboral, casi la totalidad de los contratos están realizados a tiempo completo, excepto el de un hombre.

- Distribución del número de empleados por contrato.

Según el tipo de contrato, se observa que el 89,5% de los contratos de este centro son indefinidos, habiendo una diferencia en los contratos eventuales, de entre el total de 10,5%, un 8,5% corresponden a mujeres y un 2% corresponde a varones.

En términos de valores absolutos, los contratos eventuales de las mujeres son 6 y el de los hombres es 1; el resto de la plantilla es indefinida.

- Distribución del número de empleados por departamentos.

Atendiendo a la distribución por departamentos, hay algunos en que la mujer está claramente por encima en número, como es el departamento comercial (15 mujeres - 2 hombres) y por el contrario en el departamento de Sistemas hay 4 hombres y ninguna mujer.

Estas diferencias vienen dadas por la composición de la demanda en el mercado laboral; puesto que en los procesos de selección que se han llevado a cabo para reclutar a personas de estos departamentos, los candidatos para puestos comerciales han sido, en su mayoría mujeres, y entre los candidatos para el departamento de Sistemas han sido inexistentes las mujeres.

- Distribución por niveles retributivos.

En lo que se refiere retribuciones, señalar que todos los empleados cobran unas cantidades marcadas en el convenio colectivo de aplicación, y a la mayoría se les aplican unas mejoras voluntarias que han sido pactadas particularmente con cada empleado, atendiendo a criterios estrictamente de valía profesional y experiencia.

Anualmente, por regla general y uniformemente a todos los componentes de la plantilla, se realiza una subida según el IPC del periodo; pudiéndose producir alguna subida superior que previamente habrá sido negociada con la dirección por el empleado/a en cuestión.

HOTELES:

Número total de trabajadores: 712

DISTRIBUCIÓN POR SEXOS

SEXO	Nº trabaja.	% TOTAL
MUJERES	427	60%
HOMBRES	285	40%
TOTAL TRABAJADORES	712	100%

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE JORNADA

TIPO DE JORNADA	Varones	Mujeres	TOTAL
PARCIAL	8	21	29
COMPLETA	277	406	683
TOTAL	285	427	712

DISTRIBUCION POR TIPO DE CONTRATO

TIPO DE CONTRATO	Varones	Mujeres	TOTAL
EVENTUAL	70	144	214
INDEFINIDO	215	283	498
TOTAL	285	427	712

DISTRIBUCIÓN POR DEPARTAMENTOS

DEPARTAMENTOS	Varones	Mujeres	TOTAL
DIRECCION	15	6	21
ADMINISTRACION	10	7	17
ALMACEN	11	1	12
COMERCIAL	1	5	6
SSTT	38	0	38
PISOS	13	191	204
RECEPCION	91	85	176
SALA	52	81	133
COCINA	48	44	92
SPA	6	7	13
TOTAL	285	427	712

DISTRIBUCION POR NIVELES RETRIBUTIVOS

NIVELES RETRIBUTIVOS	V	M	TOTAL
NIVEL 1	67	36	103
NIVEL 1B	6	8	14
NIVEL 2	48	44	92
NIVEL 3	64	49	113
NIVEL 4	68	182	250
NIVEL 4 BIS	0	50	50
NIVEL 5	29	53	82
NIVEL 6	4	4	8
TOTAL	286	426	712

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO EN LOS HOTELES

- Distribución del número de empleados por sexos.

En cuanto al número total de trabajadores, hay un desequilibrio a favor de las mujeres, siendo estas un 60% y los hombres un 40%.

- Distribución del número de empleados por jornada.

Se observa en el diagnóstico, que el número de contratos realizados a tiempo parcial en la empresa es muy inferior a los realizados a tiempo completo (29 jornada parcial, 683 a jornada completa).

No se puede hablar en términos de desequilibrio entre contratos a tiempo parcial y contratos a tiempo completo, ya que los primeros suponen poco más del 4% total de la plantilla.

- Distribución del número de empleados por contrato.

En cuanto a la distribución por tipo de contrato, si que se observa un cierto desequilibrio en contra de las mujeres.

Los contratos eventuales suponen un 30% de la plantilla total de la empresa.

De este 30%, las mujeres son 144 y los hombres 70.

Esta diferencia es debida a las políticas de conciliación en cuanto a reducciones de jornada y a las peticiones de jornada parcial de trabajadoras que tienen cargas familiares.

Por su parte, los hombres no tienden a pedir reducciones de jornada en caso de cargas familiares.

- Distribución del número de empleados por departamentos.

Si atendemos a la distribución de la plantilla por el departamento al que pertenecen, se pueden hacer varias apreciaciones:

- En dirección, las mujeres ocupan un 28,5% de los puestos que hay en la empresa. Por este motivo, la empresa deberá hacer hincapié en las políticas de selección y promoción que a después se exponen para así facilitar que se promueva el equilibrio en esta categoría.
- En el departamento de Almacén, hay una mujer contratada de los 11 puestos que existen en esta ocupación. Esto es así por la dificultad de encontrar una mujer con el perfil requerido. Aún así, la empresa insistirá en las políticas de selección del capítulo 3.a.i.
- Otro departamento con desequilibrio es el de Servicios Técnicos (SSTT). No existe ninguna mujer ocupada en este tipo de puestos de los 38 que hay en toda la cadena. Esto se debe a que en el mercado laboral no se han encontrado candidatas que quieran o puedan desempeñar este puesto de trabajo; debido a la gran carga física que supone. Aun así, nuevamente se insistirá desde el departamento de Recursos Humanos de las necesidades de aplicar los procedimientos en materia de selección y promoción del capítulo 3.a.i.
- Contrariamente a los puntos anteriores, en el departamento de pisos hay un desequilibrio a favor de las mujeres muy notable. De los 204 puestos de trabajo existentes en estos grupos profesionales, 191 los ocupan las mujeres y 13 los hombres; puestos que son “Mozos de Pisos” o “Valets” (personas encargadas de la carga de las ropas de camas o del transporte de los carros de limpieza). Los puestos de limpieza, son ocupados solo por mujeres; ya que no existen candidatos masculinos en el mercado, que quieran ocupar estos puestos de trabajo. A pesar de estas dificultades, se insta al departamento de Recursos Humanos, una vez más, a aplicar las políticas del capítulo 3.a.i.
- Ha de hacerse una apreciación importante. Pueden existir ciertos desequilibrios en alguna de las plantillas de aquellos hoteles en los que la empresa se ha Subrogado en una plantilla ya existente, y que nada se ha

podido hacer en cuestión de selección y formación debido a que toda la plantilla es “heredada”.

- Distribución de las retribuciones.

Siendo muy difícil clasificar a los trabajadores por niveles retributivos, ya que los convenios colectivos marcan unos niveles según la provincia de la que se trate, la otra posible clasificación es la que a continuación se propone:

Se pueden distinguir entre retribuciones Fijas y Variables:

- **Retribuciones Fijas:** Todos los trabajadores de la empresa, ya sean hombres o mujeres, cobran una retribución fija de acuerdo con su categoría profesional y atendiendo a los criterios legales que marcan los convenios colectivos de aplicación en cada provincia.
- **Retribuciones Variables:** Las retribuciones *no fijas*, solamente las cobran, como norma general, la dirección y subdirección de cada hotel. El criterio para el cobro de estas retribuciones atiende al cumplimiento de los objetivos propuestos para cada establecimiento. Estos objetivos están fijados por la superación del presupuesto marcado por mes a principios de año. Igualmente, también pueden cobrar retribución variable algún jefe/a de departamento, como Jefes de Recepción o Jefes/as de Cocina, por el mismo criterio por el que los cobra la dirección y Subdirección.

2. DEFINICIÓN DE ESTRATEGIA DE IGUALDAD.

Este Plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre la Empresa y las Representaciones Sindicales firmantes, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como objetivos principales los siguientes:

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.

Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa.

Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la Empresa.

Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

Reforzar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumido por la empresa, en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.

Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de la empresa.

Materias y objetivos del Plan.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes áreas de actuación:

- 1. SELECCIÓN, PROMOCION Y DESARROLLO PROFESIONAL**
- 2. FORMACION**
- 3. MEDIDAS DE CONCILIACION**
- 4. ORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO**
- 5. MEDIDAS ESPECÍFICAS EN PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL**
- 6. INFORMACION Y DIFUSION DE MEDIDAS**
- 7. EVALUACION Y SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES**

1. SELECCIÓN, PROMOCION Y DESARROLLO PROFESIONAL

Con el objetivo de asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Organización, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el *acceso al empleo y en la promoción profesional*.

Para el adecuado cumplimiento a estos principios la Dirección de la Empresa se compromete a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:

- Se considerará 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 considerará 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 las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos, las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombre y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

Se estudiará el diseño de políticas que ayuden y apoyen el acceso y promoción de mujeres en aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas.

La Empresa formará y sensibilizará a los responsables de selección de personal en materia de Igualdad de Oportunidades.

2. FORMACIÓN

La empresa promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

Específicamente, La empresa realizará actividades formativas dirigidas a mujeres para reforzar habilidades directivas y potenciar el acceso de mujeres a puestos de mayor responsabilidad.

Se hará especial hincapié desde este ámbito en la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, incluyendo módulos específicos sobre los mismos y en especial para quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos.

Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

En esta situación de excedencia, se podrá participar en convocatorias de traslados y ascensos, así como concurrir a exámenes de capacitación como si se estuviera en activo.

Se asegurarán las posibilidades de formación y el reciclaje profesional de las personas que han dejado de trabajar un tiempo, a causa de responsabilidades familiares.

3. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Con el fin de proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar se establecen las siguientes medidas:

3.1 Lactancia

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho sin pérdida de retribución, a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones, pudiendo utilizar una al principio y otra al final de la jornada de trabajo. Este derecho, a elección de la trabajadora, podrá sustituirse por una de las siguientes opciones:

a) Una reducción de jornada de una hora, al inicio o al final de la jornada de trabajo, durante el referido periodo de lactancia.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

b) Una acumulación de los permisos de lactancia por jornadas completas de libranza, disfrutadas ininterrumpidamente como acumulación al periodo de descanso maternal.

En el supuesto de parto múltiple, este permiso se incrementará proporcionalmente.

Esta última opción, podrá ser disfrutada indistintamente por la madre o el padre en el caso de que trabajen en La empresa, previa solicitud por escrito a la Empresa, con una antelación mínima de 15 días a la finalización del periodo de suspensión del contrato por maternidad.

La acumulación de días tendrá las mismas garantías y protección legal que la reducción de jornada.

3.2 Hospitalización de Neonato

Cuando por producirse un nacimiento prematuro, o por cualquier causa, el hijo deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el padre o la madre tendrán derecho a :

- Ausentarse del trabajo durante una hora, sin pérdida de retribución, previo aviso y justificación de la necesidad del permiso; asimismo
- Reducir su jornada de trabajo un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

3.3 Descanso por maternidad a tiempo parcial

Los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o, si hubiera acuerdo con la empresa, a tiempo parcial, en los términos establecidos en el RD 1251/2001, de 16 de Noviembre.

3.4 Guarda Legal.

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tienen derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Igual derecho tienen quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Este premiso es aplicable tanto a hombres como a mujeres. No obstante si dos o mas trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada, corresponde al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación a la fecha en que se incorpore a la jornada ordinaria.

3.5 Excedencias para el cuidado de hijos.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Este tipo de excedencias se podrán pedir a título individual tanto mujeres como hombres. No obstante si dos o mas trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones de funcionamiento de la empresa.

En el supuesto de excedencias solicitadas para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por si mismos, y no desempeñen actividad retribuida, se establece la posibilidad de ampliar la duración de la misma hasta los tres años.

Durante el primer año de excedencia, el trabajador o la trabajadora disfrutarán del derecho a la reserva de su puesto de trabajo en iguales condiciones que las que tenía antes, y durante el resto del tiempo de excedencia tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 si se trata de categoría especial.

3.6 Permiso de Paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

3.7 Traslados

En lo referido a la política de traslados, se tendrá en cuenta, dentro de la operatividad del cambio, como uno de los criterios a seguir las diferentes situaciones familiares, con la finalidad de una mejor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

No se adoptarán medidas de traslado a otro municipio durante la situación de embarazo y lactancia de la mujer trabajadora.

3.8 Videoconferencia y Audioconferencia

Se potenciará el uso de la videoconferencia como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida personal y familiar.

3.9 Violencia de género

La trabajadora víctima de la violencia de género tendrá los siguientes derechos:

- La trabajadora podrá reducir su jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o reordenar el tiempo de trabajo, bien adaptando su horario, bien aplicando el horario flexible.
- La trabajadora podrá abandonar su puesto de trabajo, obligada como consecuencia de víctima de violencia de género

La duración de este periodo de suspensión no puede exceder, inicialmente, de seis meses; salvo que el juez decida prorrogarlo por periodos de tres meses, hasta un máximo de dieciocho.

- Cuando la persona , víctima de la violencia de género, se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tiene derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que en ese momento esté vacante en cualquier otro centro de trabajo.

Para ello, la empresa, comunicará a la trabajadora las vacantes existentes en ese momento o las que puedan producirse en el futuro.

La duración inicial de este traslado o cambio de centro será de seis meses, durante los que la empresa reservará el anterior puesto de trabajo. Una vez terminado este periodo, la trabajadora tendrá la opción de regresar a dicho puesto o continuar en el nuevo, en cuyo caso decaerá la obligación de reserva.

- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por 6 meses, extensibles hasta 18 meses.

- Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.

En estos casos podrán flexibilizarse los criterios de concesión de anticipos al personal para atender situaciones de necesidad.

4. ORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario, respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

4.1 Flexibilidad horaria

Los Directivos de la empresa ayudarán a las personas de su equipo a conseguir un equilibrio adecuado entre la vida laboral y la vida personal y familiar.

En este sentido, además de la flexibilidad horaria prevista en las disposiciones legales o convencionales o en acuerdos de empresa, y de la que tenga atribuida el personal directivo para organizar flexiblemente su jornada de trabajo, de forma que

queden cubiertas las necesidades del servicio, podrán autorizarse otras medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo, siempre que igualmente queden debidamente cubiertas las necesidades del servicio, a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de 65 años.

4.2 Guarda Legal

Es aplicable en este caso, la reducción de jornada por guarda legal, prevista en el apartado número 3.4 de este Plan de Igualdad.

4.3 Vacaciones

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión de contrato de trabajo por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso por maternidad, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

4.4 Licencias no retribuidas

Podrán autorizarse, siempre que queden a salvo las necesidades del servicio a criterio de la empresa, licencias no retribuidas de hasta 1 mes de duración dentro del año natural, en los casos siguientes:

- Adopción en el extranjero.
- Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
- Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.
- Acompañamiento en la asistencia médica de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad crónica o discapacidades graves.

En supuestos excepcionales, por razones de orden familiar debidamente acreditadas, podrá estudiarse la ampliación del citado mes de licencia.

5. MEDIDAS ESPECÍFICAS EN PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

La Empresa y las Representaciones Sindicales manifiestan su 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.

A estos efectos, con fecha de 21 de Mayo de 2008, la empresa elaboró, junto con los representantes de los trabajadores, un protocolo a seguir, en caso de que se diera dentro de un centro de trabajo, algún caso de acoso por razón de sexo.

El protocolo, es el que se expone a continuación:

**PROCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO
DEL ACOSO SEXUAL**

VINCCI HOTELES, S.A.

En Madrid, a 21 de mayo de 2008

I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El presente protocolo se elabora en la convicción de que el respeto a la dignidad de las personas que integran la organización de VINCCI HOTELES, S.A., forma parte esencial de la cultura empresarial y de los valores de la compañía.

Y así, puesto que el acoso sexual constituye una conducta claramente atentatoria contra la dignidad, se definen las pautas que deben regir para prevenir este tipo de comportamientos, así como para corregirlos en el caso de que aun a pesar de las medidas preventivas adoptadas, llegue a darse en la práctica algún caso de acoso sexual.

El presente protocolo, que será comunicado a toda la plantilla, supone la aplicación de procedimientos de actuación que deberán contribuir a mantener un entorno laboral libre de acoso sexual, y a garantizar que, si se da algún supuesto de acoso sexual, se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

Y, a tal efecto,

CONSIDERANDO:

- Que la dignidad es un derecho inalienable de toda persona y cualquier manifestación de acoso sexual en el trabajo constituye una vulneración de este derecho y una intimidación intolerable.
- Que asimismo son absolutamente intolerables y atentatorias contra la dignidad de las personas las falsas denuncias de acoso sexual.
- Que el acoso sexual en el trabajo contamina el entorno laboral, y puede tener un efecto negativo sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen.
- Que toda la plantilla de VINCCI HOTELES, S.A. debe contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas.
- Que incumbe a toda la plantilla, incluido el equipo directivo, la responsabilidad de cumplir con las disposiciones del presente protocolo.

VINCCI HOTELES, S.A. DECLARA:

- Que toda la plantilla tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto.
- Que está expresamente en contra y no permitirá situaciones de acoso sexual en el trabajo, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.
- Que cualquier miembro de la plantilla tiene derecho a presentar denuncias si el hecho se produce.
- Que la dirección y las demás personas con mando sobre equipos de personas, están obligadas a aplicar estos principios y a emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento, velando asimismo para que los trabajadores a su cargo no sean víctimas de acoso en el trabajo.
- Que toda la plantilla está obligada a observar el presente código de conducta, a velar por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad y a utilizar este protocolo de manera responsable.
- Que se investigarán con total confidencialidad las situaciones de acoso que se produzcan, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.
- Que se establecerán cauces para que todas las personas que sufran acoso en el trabajo puedan denunciar esta situación a través de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita.
- Que se garantizará asimismo el derecho a invocar estos procedimientos o a utilizar estos cauces.
- Que se protegerá al denunciante de las posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso o haber testificado.
- Que la empresa proporcionará a la víctima del acoso sexual cuanta ayuda le resulte necesaria.
- Que se adoptarán medidas disciplinarias inmediatas y tajantes tanto contra la persona acosadora, si tras la instrucción del oportuno expediente resultaran probados los hechos denunciados, como contra la persona que presente denuncias falsas en el caso de que tras la instrucción resultare acreditada la concurrencia de mala fe en el denunciante de los hechos.

II. MEDIDAS PREVENTIVAS DEL ACOSO SEXUAL

Con el objeto de prevenir conductas constitutivas de acoso moral, se pondrán en marcha las siguientes medidas:

II.A) COMUNICACIÓN DE LA DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y DEL PROTOCOLO

La empresa considera que el conocimiento efectivo de la presente declaración de principios y protocolo por toda la plantilla constituye la primera medida preventiva que debe adoptarse.

II.B) FORMACIÓN

En línea con el compromiso de tolerancia cero hacia cualquier conducta constitutiva de acoso, esta materia será incluida en los programas de formación existentes en la empresa. Dichos programas formativos deberán ir dirigidos a toda la plantilla.

Los cursos de formación deberán tener por objeto la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de acoso, y a que los participantes sean plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco de la política empresarial contra el mismo.

III. DEFINICIONES

III.A) ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Acoso sexual

Se considerará 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Como regla general, para que una conducta pueda ser considerada como constitutiva de acoso sexual, deberá ser insistente, reiterada y de acorralamiento.

No obstante lo anterior, excepcionalmente un único episodio podrá ser considerado como acoso sexual si presenta especial gravedad.

Por supuesto todo lo anterior se entiende sin perjuicio del carácter sancionable que tendrán aquellos comportamientos que, aun sin llegar a crear una situación de acoso sexual, supongan una falta de respeto a los compañeros de trabajo.

Los elementos configuradores de las conductas de acoso sexual se pueden resumir en:

- SOLICITUD: Entendida como “iniciativa de solicitud” relativa al sexo.
- RECHAZO: Que a la propuesta le siga una reacción de rechazo. Basta la negativa a la propuesta de cualquier modo y por cualquier cauce.
- INSISTENCIA EN LA CONDUCTA, o HECHO AISLADO de la suficiente gravedad.

Acoso por razón de sexo

El acoso por razón de sexo es 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.

Asimismo, el condicionamiento de un derecho o de una posibilidad de conseguir un derecho o una mejor situación, 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.

III.B) DENUNCIA FALSA

Se considerará denuncia falsa aquella denuncia en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

- a) Que carezca de justificación y fundamento, y
- b) Que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante, o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso), en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

IV. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN LAS SITUACIONES DE ACOSO

El procedimiento de actuación cuando se produzca una situación de acoso en la empresa será el siguiente:

IV.A) EQUIPO INSTRUCTOR

Se formará un equipo instructor integrado en principio por el director de RRHH y por la directora del departamento de asesoría jurídica.

No obstante, en cualquier momento, y previa notificación a la dirección, podrán incorporarse a dicho equipo otras dos personas que resulten elegidas para esta función por la mayoría de los trabajadores.

En la medida en que sea posible, se intentará garantizar que en el equipo instructor haya una representación paritaria de ambos sexos.

Cualquiera de los miembros del equipo instructor podrá recibir las denuncias de acoso que se presenten.

IV.B) DENUNCIA

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso, lo podrá poner en conocimiento de cualquier miembro del equipo instructor.

La denuncia podrá formularse verbalmente o por escrito.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo:

- Las denuncias anónimas.
- Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

Adicionalmente, podrá presentar denuncia cualquiera que tenga conocimiento de la existencia de situaciones de esta naturaleza. En este caso, la denuncia deberá presentarse siempre por escrito.

IV.C) ACTUACIONES PRELIMINARES Y MEDIACIÓN:

Contenido mínimo de la denuncia

Para dar trámite a la reclamación se exige conocer:

- Los datos identificativos de la persona que supuestamente está sufriendo acoso, así como los del denunciante, en el caso de que no sean la misma persona.
- Los datos identificativos de la/s persona/s que presuntamente está/n cometiendo el acoso.
- Descripción detallada y precisa de los hechos, con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes.

No podrá participar en la instrucción del expediente ninguna persona afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o de la persona denunciada.

Actuaciones preliminares

El equipo instructor realizará un primer contacto con la persona denunciante en el plazo máximo de los 5 días laborables siguientes a la recepción de la denuncia.

A través de dicho primer contacto el equipo instructor y la persona denunciante realizarán un análisis conjunto de los hechos denunciados, tras el cual la persona denunciante deberá ratificar la denuncia o retirarla.

En caso de denuncia verbal, el equipo instructor plasmará la denuncia por escrito, debiendo la persona denunciante firmar dicho escrito en prueba de conformidad y ratificación.

Si la víctima del acoso es una persona diferente de la que denunció los hechos, será informada por el equipo instructor de la denuncia presentada y deberá confirmar o negar los hechos.

La persona afectada podrá solicitar exponer la situación a una persona del equipo instructor del mismo sexo.

Una vez ratificada la denuncia, el equipo instructor:

- Recabará de la persona afectada el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa para la instrucción del procedimiento.
- Pondrá en conocimiento de la persona afectada que dicha información, así como las actas que se redacten, serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo.
- Podrá acordar, desde esta fase inicial, la adopción de medidas cautelares, en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen.

Intervención informal: mediación

Para fomentar la agilidad, la sencillez y la discreción del proceso, se ofrecerá a la persona afectada la posibilidad de intentar resolver el problema a través de la mediación.

En el caso de que las circunstancias permitan dicha mediación, las actuaciones del equipo instructor se centrarán en una sola entrevista con la persona denunciada y otra con la persona afectada, con la finalidad de MEDIAR en el proceso, a través de consejos y propuestas prácticas de solución a ambas partes. El equipo instructor valorará la conveniencia de celebrar una reunión conjunta.

El equipo instructor redactará un breve acta plasmando el resultado de la mediación:

- Acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.
- No acuerdo: el procedimiento informal de mediación se convierte en el paso previo al inicio del procedimiento formal.

Las actuaciones preliminares y de mediación tendrán una duración máxima de 10 días laborables. No obstante, el equipo instructor podrá determinar la ampliación del plazo en casos excepcionales.

Intervención formal

1. Inicio:

La intervención formal se iniciará:

- Cuando no se haya considerado adecuado realizar el proceso de mediación.
- Cuando la mediación se haya producido pero no se haya solventado el problema.

2. Actuaciones:

El equipo instructor establecerá el plan de trabajo, atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorará nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción.
- Recabará cuanta información considere precisa acerca del entorno de las partes implicadas.

- Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Llevará a cabo las entrevistas, para lo cual:
 - Recabará de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de investigación.
 - Pondrá en conocimiento de las personas entrevistadas que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo.
 - Advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas que instruyen el procedimiento, por lo que se les indicará que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista.
- Siempre que la persona afectada o la persona denunciada lo haya requerido, ofrecerá a las personas entrevistadas la posibilidad de que la representación legal de los trabajadores esté presente durante la entrevista.
- Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por los intervinientes, quedarán en poder del equipo instructor.
- Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.

El equipo instructor informará del procedimiento que se va a seguir a las partes directamente implicadas y podrá contar con la colaboración de otras personas para el desarrollo de las actuaciones.

La intervención formal tendrá una duración máxima de 15 días laborables. No obstante, el equipo instructor podrá determinar la ampliación del plazo en casos excepcionales.

3. Resolución:

Una vez finalizada la instrucción, el equipo instructor, en un plazo de 5 días laborables, redactará un informe final de conclusiones que será presentado a la dirección general, a la víctima del acoso sexual y a la persona denunciada.

En el caso de que así proceda, la dirección general adoptará las medidas correctivas que estime oportunas, que consistirán en:

- Medidas disciplinarias a la persona acosadora o a la persona que haya presentado falsa denuncia.
- Ayuda psicológica o médica a las personas afectadas.
- Cualquier otra que se considere conveniente.

V. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

1. Se consideran infracciones laborales muy graves:

- a) El acoso sexual que resulte acreditado tras la instrucción del oportuno expediente.
- b) La denuncia falsa de acoso sexual, cuando tras la instrucción del expediente resultare que el denunciante obró de mala fe y con el propósito de dañar a la persona denunciada.
- c) La reincidencia en las conductas tipificadas como infracción laboral grave en el apartado siguiente.

Las anteriores conductas serán sancionables con el despido disciplinario.

2. Se considerarán como infracciones laborales graves:

- a) Las conductas de contenido sexual que, sin llegar a constituir acoso, supongan una clara falta de respeto hacia los compañeros de trabajo y/o una conducta contraria a la corrección de trato que debe existir en el entorno laboral.

- b) Comunicar a cualquier persona y por cualquier medio, informaciones o datos a los que el trabajador haya tenido acceso como consecuencia de su participación en la instrucción de una denuncia por acoso sexual.

La sanción máxima en este caso será la suspensión de empleo y sueldo de treinta días.

VI. ÁMBITO TEMPORAL

El presente Protocolo entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla, manteniéndose vigente en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, o la experiencia aconseje la realización de modificaciones.

VII. EFICACIA

El presente Protocolo es de obligado cumplimiento para todos los trabajadores de la empresa, incluyendo al equipo directivo de la compañía.

VIII. VÍAS ALTERNATIVAS DE RECLAMACIÓN

Los procedimientos descritos en el Protocolo no impiden el recurso, tanto de forma simultánea como posterior, a las vías de reclamación administrativas y/o judiciales que, en su caso, correspondan.

6. EVALUACION Y SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento constituida por la Dirección de la Empresa y un miembro de cada una de las Representaciones Sindicales firmantes, que se reunirá al menos anualmente o a petición de cualquiera de las partes.

En el seno de esta comisión podrán conocerse, además, las denuncias que tengan lugar de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 55.2 del Convenio Colectivo sobre temas de Acoso Sexual, de acuerdo con la Directiva 2002/73/ CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002.

Serán asimismo cometidos de esta Comisión:

- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización que animen a las mujeres a participar en la Igualdad de Oportunidades
- Realizar evaluaciones anuales 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.

- Dentro de las competencias de esta Comisión figurará también el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad potenciando las actividades formativas necesarias para ello.