



Plan de Igualdad

de la empresa

ÓPTICA 2000, S.L.

Handwritten signatures of various styles, including cursive and stylized forms, arranged around the central text.



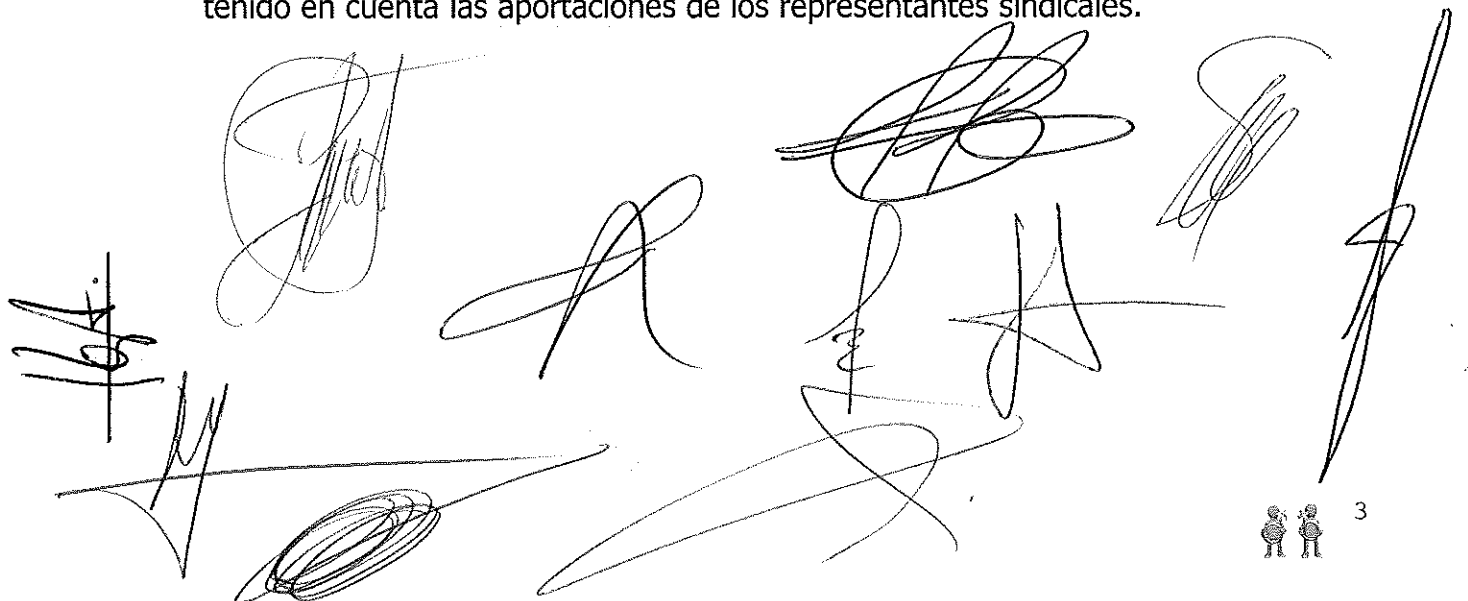
1. INTRODUCCIÓN

Contexto y Antecedentes


El día 25 de ENERO de 2012, se inicia la negociación del Plan de Igualdad de la empresa Óptica 2000, S.L. (en adelante Óptica 2000), con la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, en la que participan los sindicatos FASGA (Federación de Asociaciones Sindicales) y FETICO (Federación de Trabajadores Independiente de Comercio).

La Empresa aporta inicialmente una serie de datos cuantitativos y cualitativos sobre la composición de la plantilla por sexos, puestos y funciones, jornada, tipos de contrato y participación de mujeres y hombres en los cursos de formación correspondientes al año 2011, a los que se sumaron, los datos solicitados por la representación sindical acerca de la composición de la plantilla por niveles profesionales.

Toda esta información se ha elaborado y estructurado siguiendo el modelo del Programa Óptima del Instituto de la Mujer. Con esta información cuantitativa y cualitativa la Empresa, tal y como establece la Ley 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, ha elaborado el Diagnóstico de situación para el que se han tenido en cuenta las aportaciones de los representantes sindicales.



3



Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en todos los ámbitos, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Discriminación directa e indirecta

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, con las salvedades previstas en la Ley.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

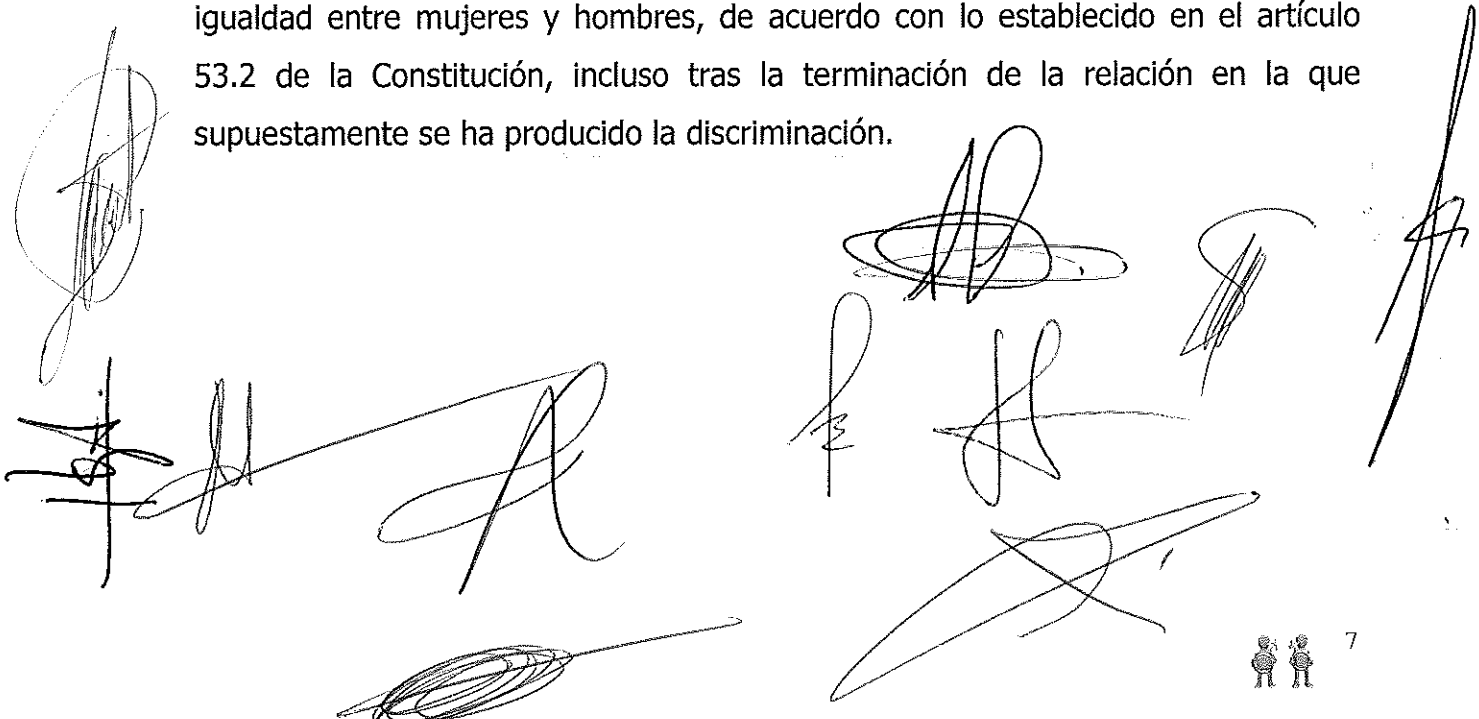
Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto.

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela judicial efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

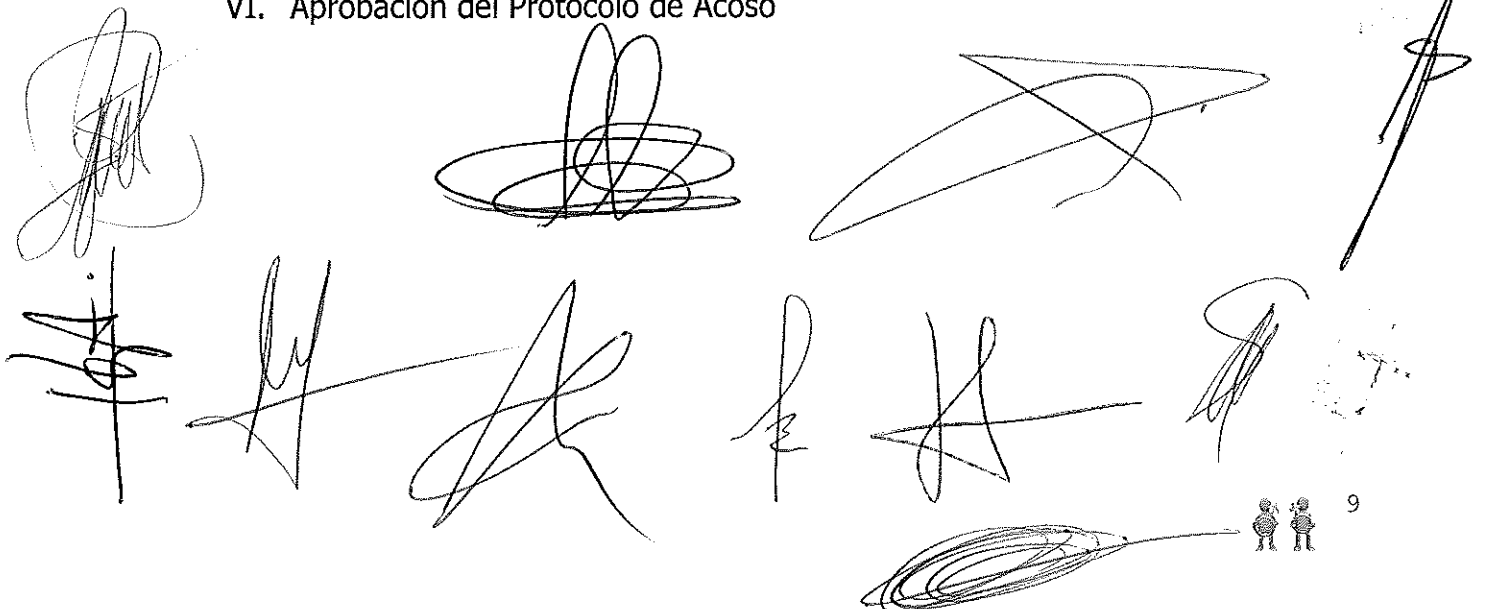


A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, stylized cursive or scribbled marks.

2. DIAGNÓSTICO

La negociación del presente Plan de Igualdad, ha ido precedida por un Acuerdo entre la Empresa y el Comité Intercentros por el que se estableció el compromiso de negociar un Plan de Igualdad y la creación de una Comisión de Igualdad que abordaría cada una de las fases de la negociación. La Comisión Negociadora ha recabado y analizado los datos necesarios para la elaboración del Diagnóstico de Situación. Las áreas de actuación propuestas en el Diagnóstico son las siguientes:

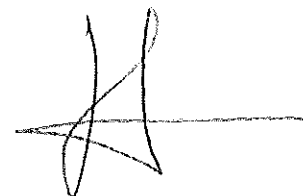
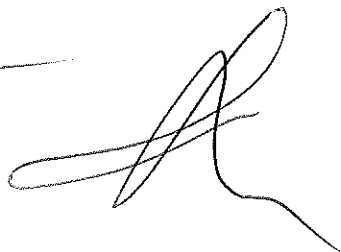
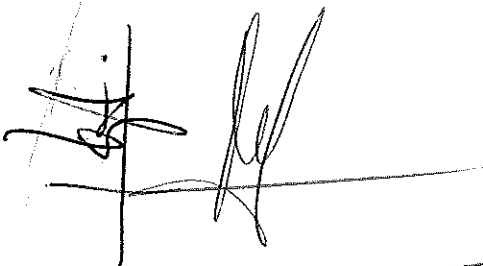

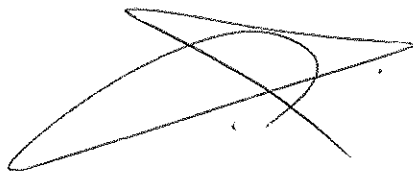
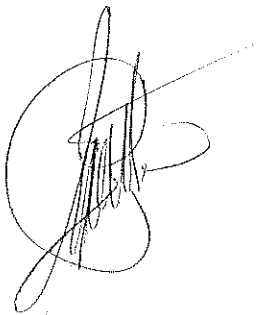
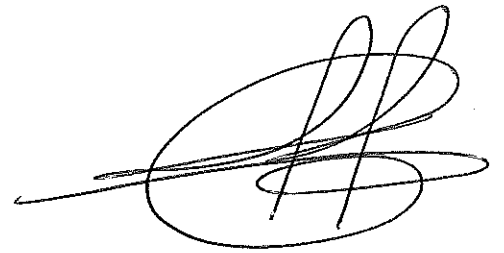
- I. Revisar los documentos utilizados en los procesos de selección.
- II. Formar y sensibilizar a la plantilla en igualdad de género.
- III. Fomento de una política de selección /contratación que potencie la representación equilibrada de la mujer.
- IV. Ampliar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el fomento de la corresponsabilidad.
- V. Promoción Profesional.
- VI. Aprobación del Protocolo de Acoso



A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The signatures vary in style, from simple and legible to highly stylized and scribbled. They are positioned below the list of action areas, likely representing the approval of the diagnostic or the agreement on the equality plan.

difusión de los permisos y excedencias legales y contractuales existentes y, de las mejoras establecidas en el presente Plan de Igualdad.

- ✎ Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la empresa.
- ✎ Aprobar el Protocolo de Prevención y Actuación sobre Acoso Moral y Sexual a lo establecido en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en esta materia.

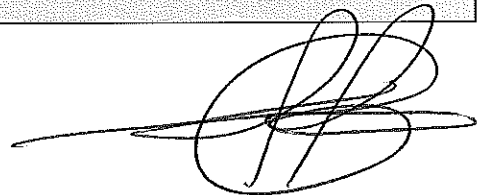


de la Empresa, utilizando un lenguaje no-sexista que contribuya a posibilitar el equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres.

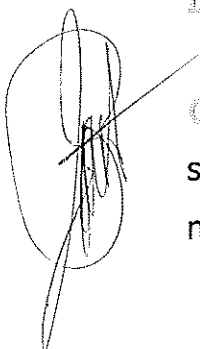
⇒ La empresa cuidará que las ofertas de empleo no resulten "sexistas" y que no respondan a estereotipos de uno u otro género.

PLAZO DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO


- *Anualmente, la empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento las ofertas realizadas, en ese periodo de referencia, para comprobar la utilización del lenguaje, y la correspondencia de los requisitos exigidos en la oferta con las funciones a desempeñar.*
- *Dentro del primer año a la firma del Plan, la Empresa procederá a la modificación del Formulario de Solicitud, y al desarrollo de la nueva herramienta informática, dando cuenta de ello a la Comisión de Seguimiento. La información afectará a la totalidad de las solicitudes y formularios de solicitud que se utilicen.*




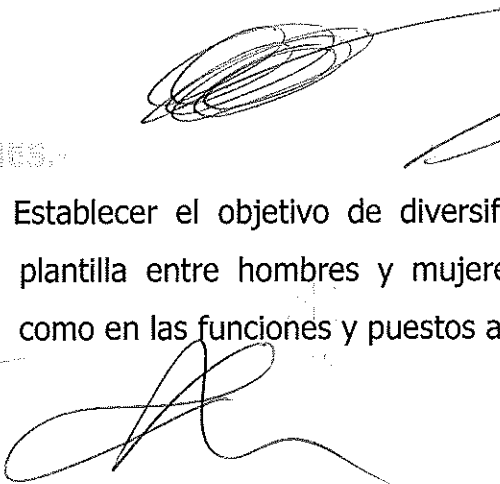
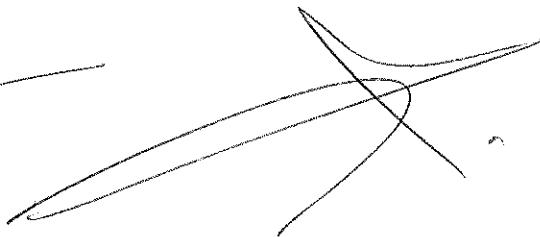

4.2.- CONTINUAR Y MANTENER UNA POLÍTICA DE SELECCIÓN QUE PROMUEVA Y MANTENGA LA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRESA



OBJETIVO.- Eliminar cualquier posible elemento de discriminación en la selección; evitar la segregación horizontal en determinadas áreas de trabajo y niveles profesionales.



ACCIONES.-

- 
- Establecer el objetivo de diversificación profesional y equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres tanto en los niveles profesionales como en las funciones y puestos a cubrir.
- 
- 
- 

ACCIONES.-

- ☺☺ Sensibilización e información - Campaña de Comunicación Interna sobre el Plan de Igualdad y sobre la normativa laboral aplicable (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y Estatuto de los Trabajadores).

- ☺☺ Inclusión de módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluido el personal con responsabilidad.

- ☺☺ Formación con módulos específicos en igualdad de oportunidades a Directivos y Responsables del Departamento de Recursos Humanos que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción e información de los trabajadores y trabajadoras.

PLAZO DE EJECUCIÓN Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

- *La empresa informará a la Comisión de Seguimiento en el plazo de 12 meses desde la firma del Plan sobre el contenido, duración, y modalidad de las acciones formativas.*

- *En el plazo de un año desde la implantación del Plan Formativo, se informará a la Comisión de los participantes en los cursos de formación en Igualdad de Oportunidades.*

- *El diseño de la campaña de comunicación interna, cuya realización será objeto de consulta por la Comisión de Seguimiento, se efectuará en el primer semestre y su publicidad en el segundo.*

- Las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, o estén en situación de excedencia por motivos familiares, tendrán garantizada su opción a participar en cursos de formación.
- Fomentar y favorecer acuerdos individuales entre trabajador/a y empresa con objeto de buscar fórmulas para la conciliación de la vida laboral y familiar, sin excluir de los mismos la posibilidad de cambio de departamento o incluso de centro de trabajo.
- Creación de un permiso no retribuido por el tiempo indispensable para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.
- Los trabajadores/as con hijos/as de 10 años de edad podrán concertar con la empresa la realización de una jornada inferior a la que tuvieran establecida con carácter normal. Será requisito indispensable para su concesión y establecimiento que el momento de la prestación de la jornada sea determinado necesariamente con la conformidad de ambas partes. Los trabajadores con un preaviso de 15 días podrán dejar sin efecto el acuerdo.
- Ampliación del **permiso por nacimiento de hijo** previsto en el Artículo 38 D del Convenio Colectivo en dos días más, siendo de aplicación en los casos de adopción y acogimiento, siempre y cuando el permiso de maternidad sea compartido por el hombre, como mínimo durante dos semanas.

4.5. - PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO.- Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos; eliminar las barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres; fomentar la promoción profesional de la mujer en la empresa y mantener y mejorar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad teniendo como meta la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad.

ACCIONES.-

- ✎ Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna: en igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén menos representadas.
- ✎ Participación de la mujer en cursos específicos, si éstos se implantasen, para acceder a puestos de responsabilidad.
- ✎ Formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a las personas responsables de proponer candidatos y evaluar las posibilidades de promoción, con el fin de garantizar que se realiza esta labor de manera objetiva, sin estereotipos de género.
- ✎ Difusión y publicidad de los criterios de promoción profesional aplicables en la Empresa.
- ✎ Definición e implantación de un sistema de evaluación continuada del desempeño, con criterios y procedimientos estructurados, públicos y transparentes, que faciliten el desarrollo profesional y económico de todos los trabajadores.

4.6.- APROBACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DEL ACOSO

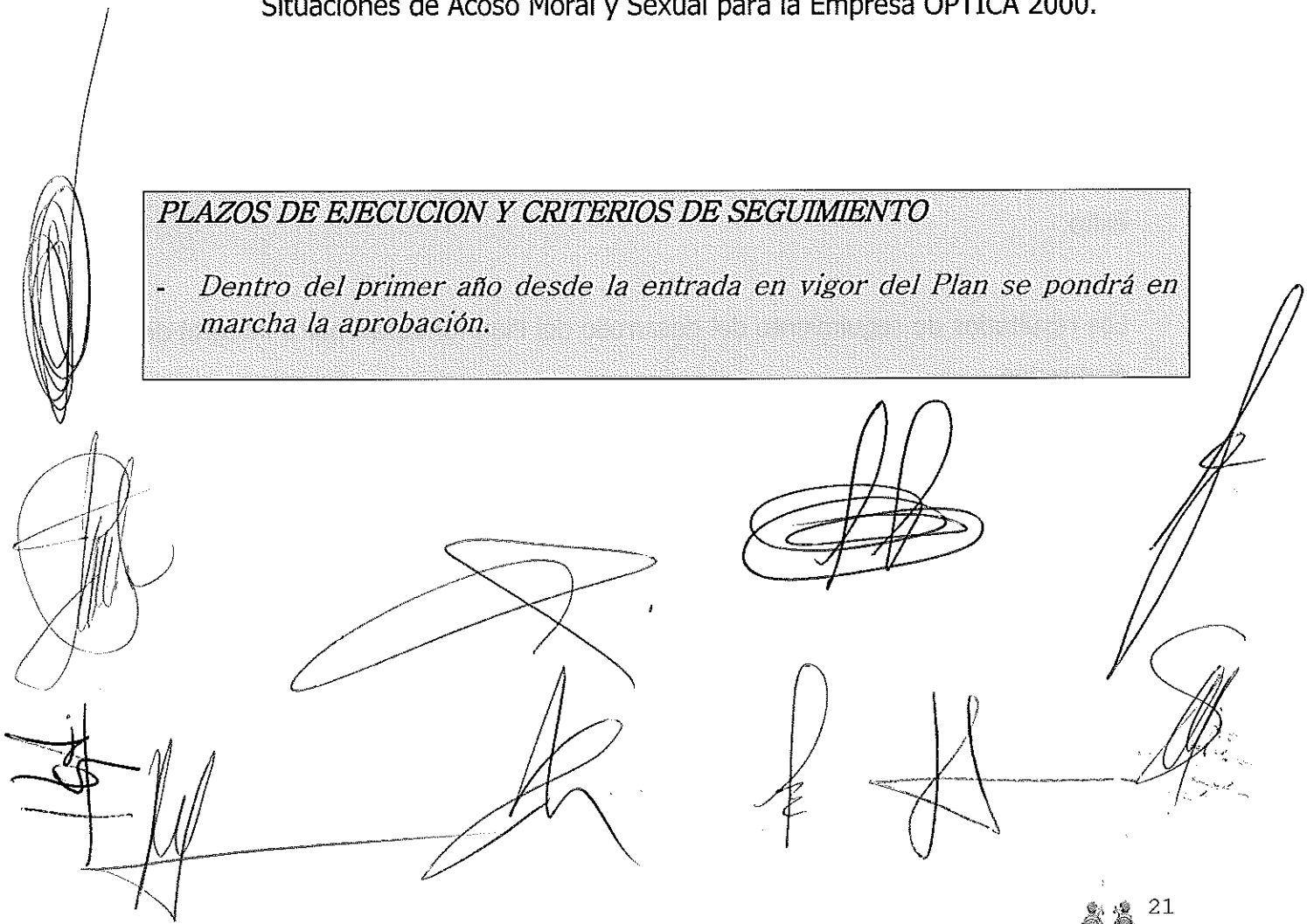
OBJETIVO.- Aprobar el "Procedimiento de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso Moral y Sexual para la Empresa ÓPTICA 2000" para adecuarlo a las definiciones y contenidos establecidos en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres e incorporar el Acoso por Razón de Sexo.

ACCIÓN.-

- Revisión y aprobación del Procedimiento de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso Moral y Sexual para la Empresa ÓPTICA 2000.

PLAZOS DE EJECUCION Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

- *Dentro del primer año desde la entrada en vigor del Plan se pondrá en marcha la aprobación.*



La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de ÓPTICA 2000. Dicha Comisión se constituirá a los dos meses siguientes de la aprobación de dicho Plan de Igualdad.

5.2- Composición de la Comisión de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de ÓPTICA 2000 estará compuesta con carácter paritario por representantes de la Empresa y representantes de los trabajadores firmantes del Plan, concretamente, dos representantes de la parte empresarial y dos representantes de la parte sindical, los cuales serán designados, respectivamente, por dichas partes firmantes.

Las designaciones de los miembros por cada una de las organizaciones se realizarán dentro del mes siguiente a la firma del Plan. Uno de los vocales designados por la empresa actuará como responsable coordinador ante las partes, facilitando una dirección electrónica a la que puedan hacerse las comunicaciones.

5.3- Funciones de la Comisión

Dicha Comisión tendrá como funciones las siguientes:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.

✎ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

✎ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades del personal y, por último, de la eficiencia del Plan.

✎ Concretamente, en la **fase de Seguimiento** se deberá recoger información sobre:

- ⇒ los resultados obtenidos con la ejecución del Plan
- ⇒ el grado de ejecución de las acciones
- ⇒ las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento
- ⇒ identificación de posibles acciones futuras

✎ Se realizará una primera **evaluación** de consecución de objetivos y resultados a los cinco años desde la entrada en vigor del mismo. En dicha evaluación se tendrá en cuenta:

- ⇒ el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan
- ⇒ grado de consecución de los resultados
- ⇒ nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el Diagnóstico / reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres
- ⇒ nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
- ⇒ grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones y tipo de dificultades y soluciones emprendidas
- ⇒ cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad

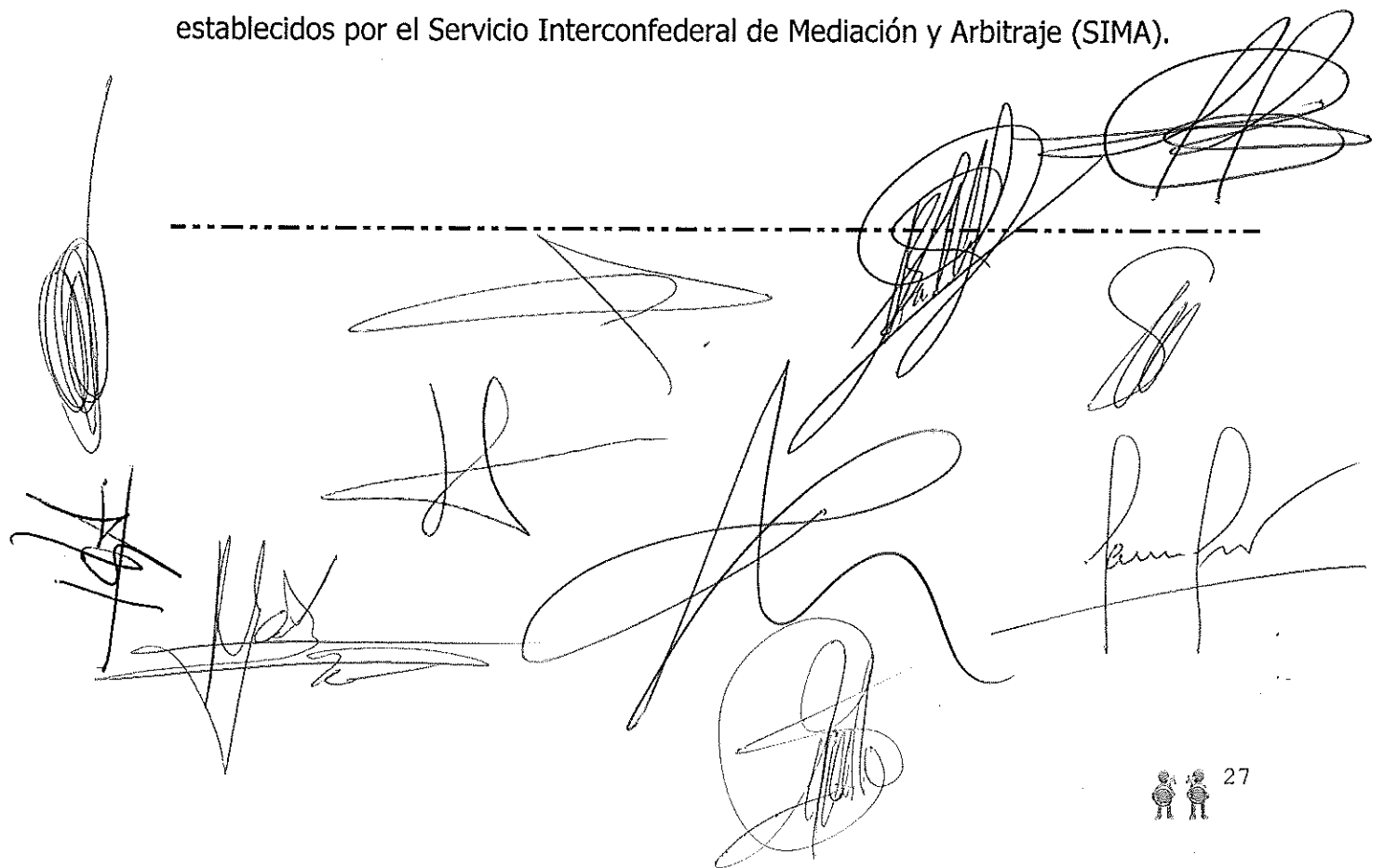
- Aportación de la información necesaria establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de los miembros de la Comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

El responsable-coordinador designado será quien facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficaz de la Comisión.

5.7 - Solución extrajudicial de conflictos

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al IV Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC IV); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).



A collection of handwritten signatures and scribbles, some enclosed in circles, scattered across the lower half of the page. A horizontal dashed line is drawn across the middle of this section.