



# Plan de Igualdad

General Optica, S.A.

5 de abril de 2011



**CTI**



# Plan de Igualdad de General Optica

## 1. INTRODUCCIÓN

### GENERAL OPTICA

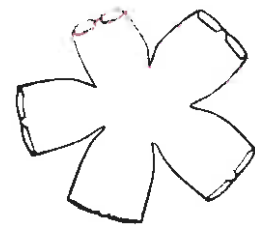
Empresa líder en el sector óptico español, con sede en Barcelona, General Optica, S.A. se dedica, desde 1955, a la venta menor de artículos de óptica.

GO pertenece al Grupo DeRigo, una sociedad de responsabilidad limitada ubicada en Limana (Italia), siendo en la actualidad uno de los líderes mundiales en el diseño, fabricación y distribución de monturas y gafas de sol de alta calidad.

Su Misión es "Garantizar la total satisfacción de nuestros clientes con la mejor solución visual y auditiva, cuidando de su imagen personal". Comprometida con la Salud Visual, colabora con diferentes causas solidarias en el tercer mundo para promocionar este fin más allá de sus establecimientos de negocio. Los valores que rigen su filosofía de negocio y gestión interna son:



Orientación al cliente y calidad



Trabajo en equipo y respeto mutuo



Honestidad y ética



Compromiso con los resultados



Desarrollo personal y profesional

Actualmente cuenta con unas 185 tiendas propias distribuidas en todo el territorio español y una plantilla total de 1.673 personas (a 31/12/2010).

## MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRAN LOS PLANES DE IGUALDAD

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de General Optica S.A. tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

## COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

El compromiso de la Dirección con este objetivo, y la implicación de la plantilla en esta tarea, es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieren adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

## CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

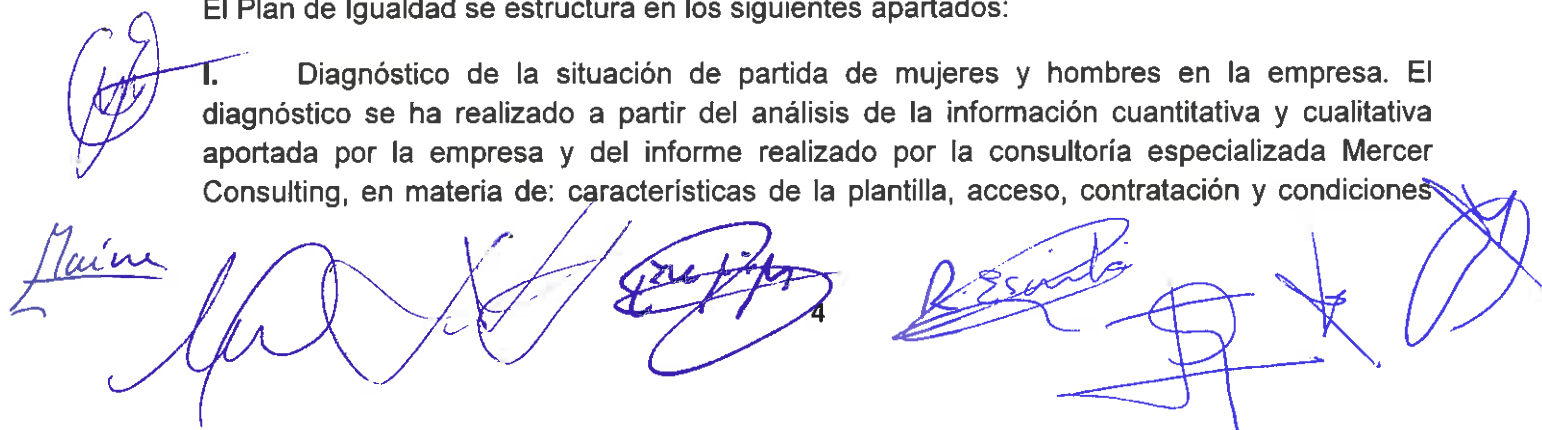
Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

## 2. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se estructura en los siguientes apartados:

I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa y del informe realizado por la consultoría especializada Mercer Consulting, en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a signature that appears to be 'Maine' on the left and several other illegible signatures to the right.

de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

II. Programa de Actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

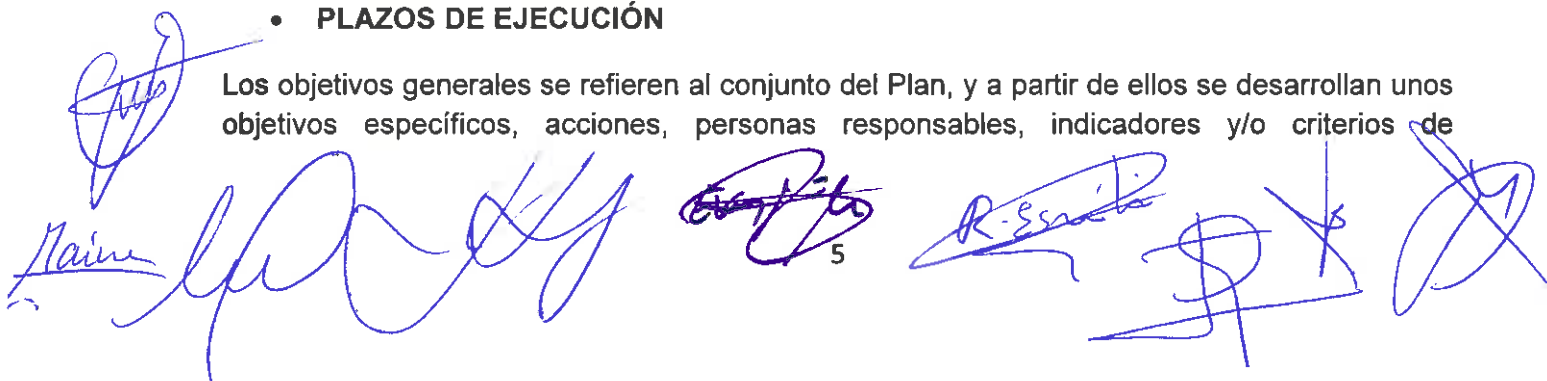
- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- **OBJETIVOS GENERALES**
- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**
- **ACCIONES**
- **INDICADORES Y/O CRITERIOS DE SEGUIMIENTO**
- **PERSONAS RESPONSABLES**
- **PLAZOS DE EJECUCIÓN**

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, acciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page. The signatures are stylized and appear to be in various colors (blue and black). One signature on the left is clearly legible as 'Naim'. There are several other signatures, some of which are crossed out with a large 'X'. A small number '5' is visible near the center of the signatures.

seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

### **3. DEFINICIONES**

#### **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 y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo.**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación 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, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.

#### **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

#### **Discriminación directa e indirecta.**

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.

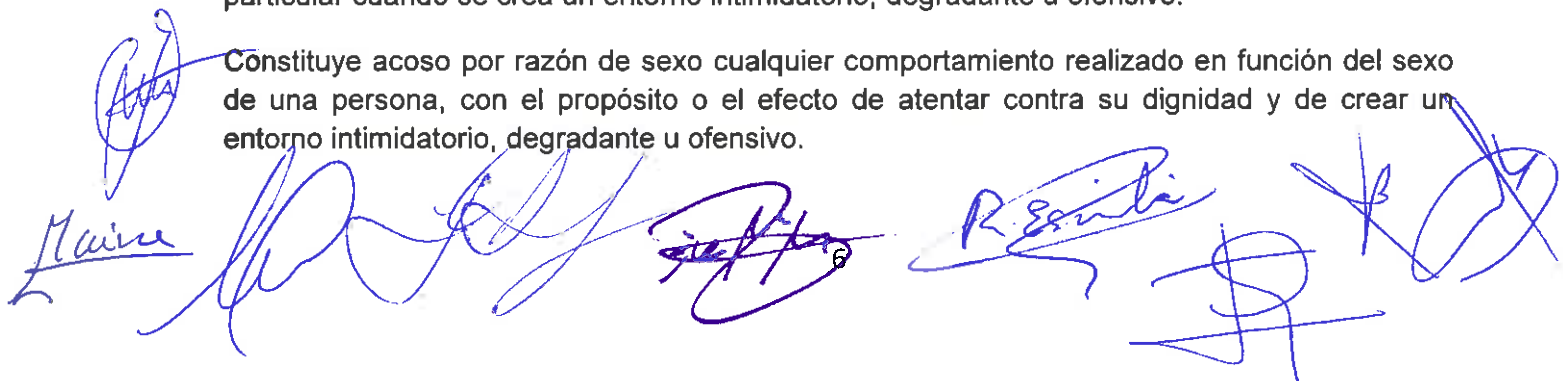
Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley.

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.**

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.



A collection of handwritten signatures in blue ink, including the name 'Maira' on the left and several other illegible signatures across the bottom of the page.

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

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

#### **Discriminación por embarazo o maternidad.**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad.

#### **Indemnidad frente a represalias.**

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

#### **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

### **4. AMBITO DE APLICACIÓN**

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para la empresa General Optica, S.A. y, por consiguiente, engloba a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que General Optica, S.A. pueda abrir durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

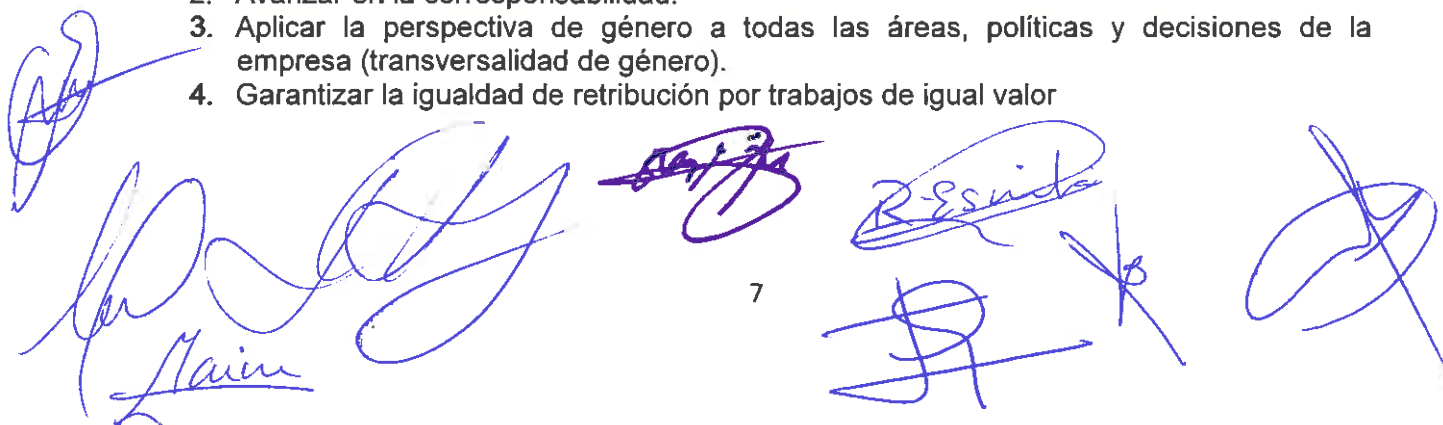
### **5. VIGENCIA**

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde su firma.

### **6. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD**

Este plan recoge los siguientes objetivos generales:

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción y la formación.
2. Avanzar en la corresponsabilidad.
3. Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).
4. Garantizar la igualdad de retribución por trabajos de igual valor



7

## 7. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Con el fin de alcanzar los objetivos anteriormente propuestos, se han identificado una serie de las áreas de trabajo, para cada una de las cuales se han determinado una serie de objetivos específicos a lograr.

### 1. Acceso, Contratación y Clasificación Profesional

**Objetivo A:** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa utilizando acciones positivas que permitan equilibrar la presencia de mujeres y hombres en la estructura de la plantilla.

**Objetivo B:** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación.

### 2. Promoción y desarrollo profesional

**Objetivo A:** Mantener la objetividad y la no discriminación en los sistemas de promoción y ascenso.

**Objetivo B:** Promover las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

### 3. Formación

**Objetivo A:** Mejorar el acceso de la plantilla a la formación dirigida al desarrollo profesional.

**Objetivo B:** Implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades

### 4. Retribución

**Objetivo A:** Mantener el principio de igualdad de retribución de hombres y mujeres por el desempeño de trabajos de igual valor.

### 5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y ordenación del tiempo de trabajo.

**Objetivo A:** Garantizar, mejorar y adaptar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para evitar la discriminación por razón de sexo.

### 6. Salud Laboral

**Objetivo A:** Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de PRL con el fin de adaptarlas a las necesidades y características, físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la plantilla.

### 7. Comunicación y Sensibilización

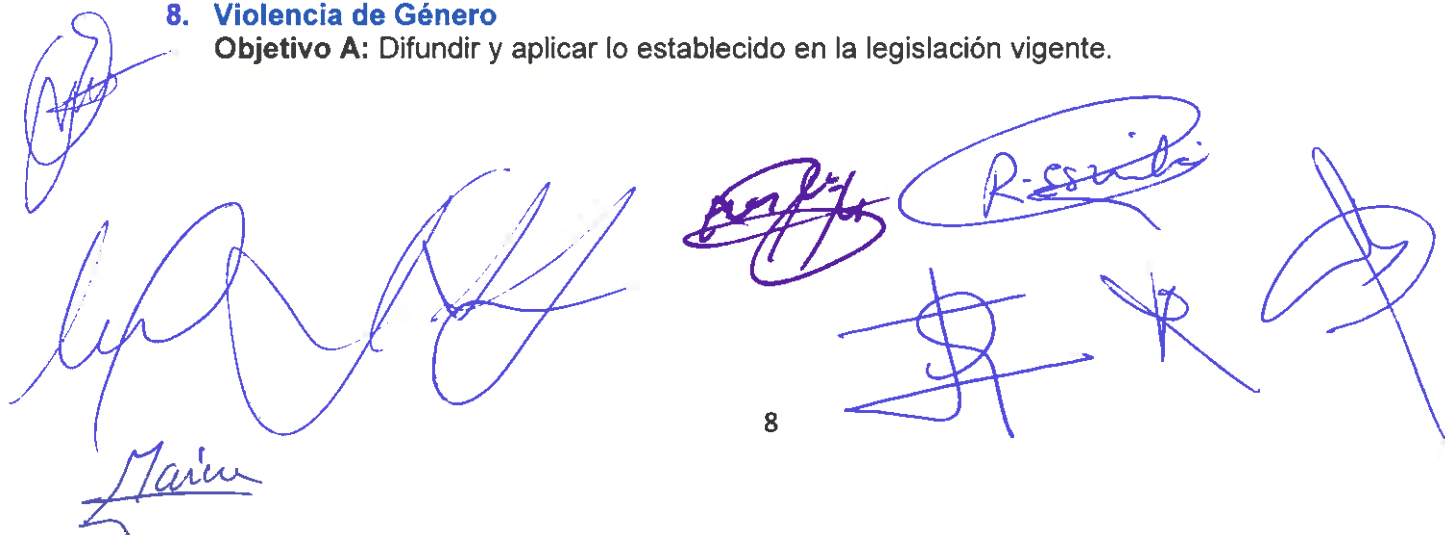
**Objetivo A:** Revisar las prácticas de comunicación interna y externa

**Objetivo B:** Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

**Objetivo C:** Garantizar que los medios de comunicación internos y sus contenidos sean accesibles a toda la plantilla.






### 8. Violencia de Género

**Objetivo A:** Difundir y aplicar lo establecido en la legislación vigente.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with names like 'R. S. S. S. S.' and 'M. A. S.' written below them.

**8. MEDIDAS PLAN IGUALDAD**

  
Maier      

## 1. ACCESO, CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo 1.A: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, utilizando acciones positivas que permitan equilibrar la presencia de mujeres y hombres en la estructura de la plantilla en la empresa.

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PLAZOS Y RESPONSABILIDADES
<p>1.A.1</p> <p>Garantizar la igualdad de trato y oportunidades, en los procesos de selección.</p>	<p>a) Editar y publicar en el Portal del Empleado un protocolo/manual de selección con las descripciones de puesto de trabajo y las competencias requeridas independientemente del sexo que sirva de guía en la aplicación de criterios homogéneos de selección.</p> <p>b) Publicar en las ofertas de empleo externas, el compromiso de la empresa sobre la igualdad de oportunidades.</p> <p>c) Crear un sistema de recogida de información relativa a los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.</p> <p>d) Revisar y analizar los documentos y herramientas empleados en las pruebas de selección, entre ellas las entrevistas.</p> <p>e) Revisar el lenguaje y contenidos del formulario de la solicitud de empleo y del cuestionario de selección, eliminando preguntas no relacionadas con el puesto (ej. y diseñar e implantar nuevas solicitudes de empleo en todos los centros.)</p>	<p>En adelante, "Estadística anual" se refiere a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o composición de plantilla</li> <li>o número de vacantes</li> <li>o número de puestos publicados y cubiertos internamente</li> <li>o solicitudes recibidas</li> <li>o porcentaje de mujeres/hombres contratados</li> <li>o tipos de contrato</li> <li>o personas que pasan de tiempo parcial a tiempo completo</li> <li>o nº aplicaciones acción positiva</li> <li>o nº promociones mujeres a puestos de coordinación</li> <li>o todo ello desagregado por sexos, UBAs, tipo jornada, tipo contrato</li> </ul> <p>• Nuevo formulario diseñado</p>	<p>Dic 2011 A. Villena</p> <p>Fin stock actual</p>
<p>1.A.2.</p> <p>Eliminar la posible segregación horizontal y vertical en el acceso a la empresa.</p>	<p>a) Continuar con el principio general de la selección de plantilla de ambos sexos en todos los grupos y puestos, tanto en los centros de nueva apertura como para cubrir vacantes y campañas especiales, eliminando la masculinización-feminización de determinadas actividades.</p> <p>b) Incorporar cláusulas de acción positiva en los procesos de selección para que, en condiciones equivalentes de igualdad y competencia, y siempre que se cumpla los requisitos, el desempate lo decida el sexo subrepresentado tanto en casos de selección interna como externa.</p> <p>c) Incluir, a ser posible, en las ofertas de empleo, mensajes que inviten</p>	<p>• Estadísticas anuales desagregadas por sexo/UBAS</p>	<p>A. Villena Dic 2011</p>

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PLAZOS Y RESPONSA BLES
	<p>explícitamente a las mujeres a presentarse para trabajar en ocupaciones masculinizadas.</p> <p>d) Mantener la diversidad de las actuales fuentes de reclutamiento ya que garantiza el conocimiento de las vacantes por ambos sexos.</p>		A. Villena Dic 2011

**Objetivo 1. B: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación.**

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PLAZOS Y RESPONSA BLES
<p>1.B.1. Conseguir el equilibrio de mujeres y hombres independiente-mente de la modalidad de contratación laboral o de la jornada.</p>	<p>a) Mantener como hasta la fecha la igualdad de hombres y mujeres en la modalidad de contratación.</p> <p>b) En aplicación de conversiones de contratos temporales en indefinido, en caso de empate, tener en cuenta el sexo de quienes se benefician de esta conversión tanto en casos de selección interna como externa.</p> <p>c) En procesos de vacantes a tiempo completo tendrán preferencia las personas a tiempo parcial.</p>	<p>• Estadística anual desagregada por sexo/UBAS</p>	A. Villena Dic 2011
<p>1.B.2. Facilitar la posibilidad de que trabajadores y trabajadoras puedan modificar su jornada de trabajo a lo largo de la vida laboral en la empresa.</p>	<p>a) Seguir informando al personal de las vacantes generadas ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, a través del Portal del Empleado.</p>	<p>• Estadística anual desagregada por sexo/UBAS</p>	A. Villena Dic 2011

## 2. PROMOCIÓN PROFESIONAL Y DESARROLLO PROFESIONAL

Objetivo 2.A.: Mantener la objetividad y no discriminación en los sistemas de promoción y ascenso.

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PLAZOS Y RESPONSABLES
<p>2.A.1. Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos</p> <p>2.A.2. Garantizar el acceso a la información de vacantes, independientemente del sexo.</p>	<p>a) Mantener y ejecutar el sistema de promoción con métodos y pruebas objetivas, para todo el proceso.</p> <p>b) Mantener la publicación de las vacantes producidas, en el portal, indicando los requisitos de acceso y los criterios de selección que se tienen en cuenta para el puesto de referencia.</p> <p>c) Tener un-registro informático actualizado de la cualificación de los integrantes de la plantilla como primer paso para orientar la promoción de las trabajadoras y trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estadística anual desagregada por sexo/UBAS</li> <li>• Módulo informático del expediente personal</li> </ul>	<p>A. Villena Dic. 2011</p> <p>R. Santos Dic. 2012</p>

Objetivo 2.B.: Promover las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PLAZOS Y RESPONSABLES
<p>2.B.1. Promover e incrementar el acceso de las mujeres a puestos de gerencia y mando.</p>	<p>a) Ofrecer las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente del sexo o jornada laboral (continua o parcial)</p> <p>b) Identificar y adoptar acciones positivas dirigidas a la promoción de mujeres con el objetivo de eliminar la segregación vertical, de tal manera que en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, se incorpore la acción positiva para el sexo sub-representado. Asimismo, se tendrá en cuenta la composición de plantilla por áreas, para promover la presencia de mujeres en áreas de mando en las que tengan menor presencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estadística anual desagregada por sexo/UBAS</li> </ul>	<p>A. Villena Dic. 2011</p>

### 3. FORMACIÓN.

Objetivo 3.A.: Mejorar el acceso de la plantilla a la formación dirigida al desarrollo profesional.

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PLAZOS Y RESPONSABLES
<p>3.A.1. Garantizar el acceso a la formación del personal integrante de la organización independientemente de su sexo, nivel, area de pertenencia o jornada laboral.</p>	<p>a) Mantener y reforzar la posibilidad de que el trabajador o la trabajadora pueda realizar acciones formativas de desarrollo profesional, con valor profesional, planificando anualmente acciones formativas específicas.</p> <p>b) Mantener el apartado de la entrevista anual de desarrollo en el que los trabajadores y las trabajadoras proponen materias de formación específica, para el desempeño de sus funciones y para incentivar su desarrollo profesional.</p> <p>c) Diseñar un módulo de formación que facilite el reingreso de la plantilla a la finalización del disfrute de la baja de maternidad y/o excedencias a través de acciones formativas de reciclaje profesional.</p> <p>d) Registrar el itinerario formativo seguido por los trabajadores y trabajadoras.</p> <p>e) Las horas dedicadas a la realización de las acciones formativas se intentarán adaptar a las necesidades de conciliación de la plantilla.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estadística anual de participación de la plantilla en las acciones formativas por sexo/UBAS.</li> <li>• Resumen información recabada del documento de entrevista anual de desarrollo.</li> <li>• Módulo de reingreso diseñado</li> <li>• Base de datos informatizada</li> </ul>	<p>R. Santos Diciembre 2011</p> <p>R. Santos Diciembre 2012</p> <p>R. Santos Diciembre 2012</p> <p>R. Santos Diciembre 2012</p>

**Objetivo 3.B. implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades**

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PLAZOS Y RESPONSABLES
<p>3.B.1. Formar y sensibilizar en igualdad de trato y oportunidades</p>	<p>a) Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de género e igualdad dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación. Los contenidos de esta formación y material deberán situar la Igualdad de trato y oportunidades desde una perspectiva transversal:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El Plan de Igualdad y las medidas que en este se contienen.</li> <li>• Igualdad de Trato y Oportunidades: lenguaje no sexista, criterios neutros de valoración de las ofertas y candidaturas, conceptos clave (igualdad de trato y oportunidades, discriminación directa e indirecta, trabajos de igual valor, acciones positivas, <i>mainstreaming</i> de género, roles y estereotipos, etc.).</li> </ul> <p>b) Diseñar un módulo específico de Igualdad de trato y oportunidades e incorporar en el Plan de Formación de la empresa, dirigidos a toda la plantilla, que incluya los contenidos recogidos en el Plan de Igualdad de la empresa, así como un curso específico de esta materia en el catálogo anual de formación de la empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Módulo diseñado y aprobado por la Comisión.</li> <li>• Número de módulos de igualdad impartidos</li> <li>• Evaluación de los participantes sobre el contenido de los cursos.</li> <li>• Número de personas formadas en el módulo por área, desagregado por sexos</li> </ul>	<p>E. Foreman Dic. 2011</p> <p>E. Foreman Dic. 2011</p> <p>E. Foreman Dic. 2011</p> <p>E. Foreman Dic. 2012</p>

## 4. RETRIBUCIÓN

Objetivo 4.A: Mantener el principio de igualdad de retribución de hombres y mujeres por el desempeño de trabajos de igual valor.

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PLAZOS Y RESPONSABLES
<b>4.A.1.</b> Mantener la transparencia en los conceptos retributivos que componen el salario	<p>a) Mantener la asignación del mismo nivel retributivo a funciones de igual valor independientemente del sexo del ocupante de la plaza.</p> <p>b) Mantener la objetividad de los criterios que definen cada uno de los complementos que existen en la estructura salarial en la empresa, reflejados en el Convenio Colectivo y, por lo tanto, de un sistema retributivo transparente.</p> <p>c) Vincular a la Comisión de Primas para que los resultados de su trabajo garanticen el mantenimiento de la transparencia y equidad en la retribución independientemente del sexo del ocupante de la plaza.</p>	Informe de la Comisión de Primas a la Comisión de Seguimiento del Plan.	E. González Diciembre 2011
<b>4.A.2.</b> Realizar una descripción de puestos de trabajo	<p>a) Completar el Manual de descripción de puestos de trabajo de GO</p> <p>b) Delimitar los criterios que determinan qué puestos tienen retribución variable, en qué cuantía, etc.</p> <p>c) Hacer público el Manual de DPT y su banda retributiva</p>	Manual de DPT finalizado	A. Villena Diciembre 2012

## 5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Objetivo 5. A: Garantizar, mejorar y adaptar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para evitar la discriminación por razón de sexo.

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PLAZOS Y RESP.
<p>5.A.1. Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral</p>	<p>a) Garantizar que el ejercicio de los derechos de conciliación no pueda constituir ningún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación así como una disminución en el resto de condiciones laborales.</p> <p>b) Utilizar los canales de comunicación internos para informar a la plantilla de los permisos y licencias que contempla la legislación y las que se mejoran por Convenio Colectivo de General Óptica y el Plan de Igualdad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medios de comunicación internos a través de los que se ha difundido la información.</li> </ul>	<p>E. Foreman Dic. 2011</p>
<p>5.A.2. Contemplar la corresponsabilidad como un derecho y un deber igual entre hombres y mujeres.</p>	<p>a) Publicitar, a través de una campaña de sensibilización e información, los permisos relacionados con la conciliación que recoge la normativa y el Convenio Colectivo -que pueden ser disfrutados tanto por hombres como mujeres- para visibilizarlos y así estimular su uso entre la plantilla masculina incidiendo en la corresponsabilidad como valor social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Campaña informativa realizada</li> <li>Estadística anual trabajadores que solicita los permisos contemplados/ trabajadores que disfrutan de estos permisos desagregada por sexo/UBAS</li> </ul>	<p>E. Foreman Dic. 2012</p>
<p>5.A.3. Detectar y analizar las necesidades de conciliación de los trabajadores y las trabajadoras</p>	<p>a) Contratar resultados de la Comisión Riesgos Psicosociales con las medidas que se deriven de la Comisión de Horarios.</p> <p>b) Mantener y dar a conocer como buena práctica el artículo de Convenio en el que se prima económicamente la concreción horaria en el periodo de tarde para las reducciones de jornada por cuidado de menores a cargo.</p>	<p>Estadística anual desagregada por sexo/UBAS de solicitudes para acogerse a los permisos y medidas de conciliación/ motivos de rechazo en el caso de solicitudes de permisos</p>	<p>E. González Dic. 2011</p>

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PLAZOS Y RESP.
	<p>c) Buscar alternativas de mejora al sistema de turnos, concreciones horarias y de permisos, de forma que los trabajadores y trabajadoras no tengan que recurrir exclusivamente a las fórmulas de reducción de jornada y de tiempo parcial para conciliar la vida personal, familiar y laboral.</p> <p>d) Coordinar las acciones de la Comisión de Horarios y el seguimiento del Plan de Igualdad para que puedan fijar prioridades y adecuar las medidas existentes.</p>	<p>denegados.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Resultados de la Comisión Horarios. Mapa de posibilidades horarias</li> </ul>	<p>E. González Dic 2011</p>
<p><b>5.A.4</b> Respetar el art. 34.8 del ET que recoge el derecho de los trabajadores 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 y conforme a los términos establecidos en la negociación colectiva</p>	<p>e) Garantizar que las personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual, no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.</p> <p>f) Concretar y coordinar con la Comisión de Horarios las posibilidades de mejoras organizativas que faciliten la conversión de jornadas de tiempo parcial a tiempo completo y la adaptación de la jornada a lo largo de la vida laboral de los trabajadores y las trabajadoras.</p> <p>g) Mantener la información y publicidad de las vacantes de jornadas completas, de modo que la plantilla a tiempo parcial tenga prioridad real para modificar su jornada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe resultados Comisión de Horarios</li> <li>Estadística anual desagregada por sexo/UBAS de solicitudes para acogerse a los permisos y medidas de conciliación/ motivos de rechazo en el caso de solicitudes de permisos denegados.</li> </ul>	<p>E. González Dic 2011</p> <p>E. González Dic 2011</p>
<p><b>5.A.5</b> Ampliar los permisos,</p>	<p>a) Posibilitar, previa justificación administrativa suficiente, la adaptación de la jornada sin reducción, para aquellas personas que tengan a su cargo, menores de 8 años y/o familiares dependientes.</p> <p>b) Como ampliación al artículo 15.2 c) del convenio colectivo de GO.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estadística anual desagregada por sexo/UBAS de solicitudes para acogerse a los permisos y medidas de conciliación/</li> </ul>	<p>E. González Dic 2011</p>

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PLAZOS Y RESP.
<p>duración, posibilidades de reducción de jornada y adaptación de su disfrute</p>	<p>establecer una excedencia de duración no superior a 6 meses por fallecimiento de cónyuge o hijos, con derecho a reserva del mismo puesto de trabajo.</p> <p>c) Facilitar la coincidencia del disfrute de la libranza, en el caso de trabajadores con hijos en edad de escolarización obligatoria o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, justificándolo debidamente.</p> <p>d) A igualdad de condiciones, y previa documentación acreditativa, facilitar la movilidad geográfica motivada por cuidado de padres o hijos con enfermedad grave.</p> <p>e) Mantener el art. 15.1.L del Convenio Colectivo de General Optica en el que se reflejan los permisos retribuidos de asistencia médica a especialistas.</p> <p>f) El personal con derecho a la reducción de jornada (art. 37.5 del ET), previa justificación y preaviso, podrán solicitar la acumulación del periodo de reducción en días completos, cuando el menor o familiar dependiente resida en el extranjero. Este periodo se podrá disfrutar de forma ininterrumpida y acumulada, en su caso, a las vacaciones.</p> <p>g) Las y los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre-adoptivo o permanente, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo según el apartado 5 del artículo 37 del ET. Esta reducción es para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer, o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la CCAA correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. La empresa dará soporte a la tramitación administrativa de la petición económica hasta el 100%, a través de la Mútua.</p>	<p>motivos de rechazo en el caso de solicitudes de permisos denegados.</p>	<p>E. González Dic 2011</p>



*Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.*

## 6.SALUD LABORAL

Objetivo 6.A: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos laborales, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y las trabajadoras.

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PLAZOS Y RESPONSABILIDADES
<p>6.A.1. Mantener la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo</p>	<p>a) Difundir el protocolo de embarazo y lactancia.</p> <p>b) Garantizar un embarazo y una lactancia saludables, adecuando las condiciones y tiempo de trabajo, y de no ser posible por razones objetivas, hacer facilitar el cambio del puesto de trabajo o bien proceder a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, sin que esto perjudique la carrera profesional de la embarazada.</p> <p>c) Actualizar, anualmente, el protocolo de evaluación de riesgos para determinar, previa información a la RLT, la relación de aquellos puestos de trabajo que pudieran implicar riesgos para el embarazo/maternidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estadística anual cambios de puesto/ número de embarazadas y lactancia.</li> <li>• Estadística anual suspensiones por riesgo durante el embarazo o la lactancia.</li> <li>• Protocolo de embarazo en portal empleado.</li> </ul>	<p>E. González Dic. 2011</p>
<p>6.A.2. Determinar en qué manera afectan a hombres y mujeres los riesgos en el trabajo</p>	<p>a) Incorporar la variable de sexo, tanto en los sistemas de recogida como de tratamiento de datos, para detectar y prevenir situaciones en las que los daños derivados del trabajo pudieran aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.</p>	<p>Informe anual del Comité de Seguridad y Salud de la siniestralidad y enfermedad profesional por sexo/ UBAS</p>	<p>E. González Dic. 2011</p>
<p>6.A.3. Asegurar que los trabajadores y las trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de</p>	<p>a) Realizar y difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo a toda plantilla a través de folletos o guías.</p> <p>b) Incorporar al módulo de formación sobre Igualdad de Trato y</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo de acoso hecho e incorporado al Portal del empleado</li> <li>• Informe anual de casos de acoso</li> </ul>	<p>E. Foreman Dic. 2011</p>

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PLAZOS Y RESPONSABILIDADES
<p>acoso e intimidación y donde la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.</p>	<p>Oportunidades temas específicos sobre acoso.</p> <p>c) Realizar un informe anual situaciones presentadas</p>	<p>presentados y resueltos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Informe evaluación art. 47 Convenio Colectivo.</li> </ul>	<p>E. González Dic. 2011</p>


## 7. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo 7.A: Revisar las prácticas de comunicación interna y externa de la empresa

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PLAZOS Y RESPONSABLE
<p>7.A.1. Revisar el lenguaje y las imágenes de las prácticas de comunicación de la empresa tanto interna como externa, atendiendo a criterios no sexistas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Utilizar la denominación neutra en la definición y descripción de los puestos de trabajo, en las ofertas de empleo o hacer referencia a ambos sexos en la denominación de puestos.</li> <li>2. Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (Web, Intranet, anuncios en prensa, comunicados internos, publicaciones, revistas, trípticos de presentación) para incorporar un lenguaje neutro y no sexista, eliminar términos, expresiones o imágenes que puedan contener estereotipos de género y que pudieran influir en la autoexclusión por potenciales candidatas/as.</li> <li>3. Asegurar que la comunicación de interés general llegue a toda la plantilla, independientemente del sexo.</li> <li>4. Desarrollar criterios de unificación de un lenguaje no sexista común para toda la empresa, recogido en un protocolo específico de comunicación no sexista</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentos revisados por la Comisión de Seguimiento</li> </ul>	<p>E Foreman Dic 2012</p>

**Objetivo 7.B: Velar para que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres**


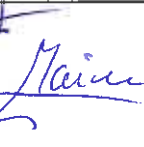
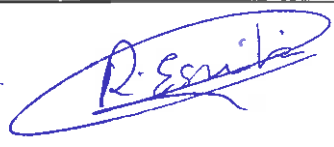
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PLAZOS Y RESPONSABILIDADES
<p><b>7.B.1.</b>                      Revisar y eliminar el lenguaje, las imágenes y cualquier expresión sexista en los medios de comunicación internos y externos de la empresa</p>	<p>a) Entrenar al personal de mando y responsables de la comunicación en los criterios de comunicación no sexista.                      b) Diseñar un módulo específico de comunicación a incluir en la acción formativa en el punto 3.B.1 c)                      c) Difundir los criterios de utilización de lenguaje y comunicación no sexista.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento de protocolo.</li> <li>• Mandos y responsables de la comunicación de GO que han participado en la acción formativa.</li> </ul>	<p>E. Foreman                      Dic 2011</p>



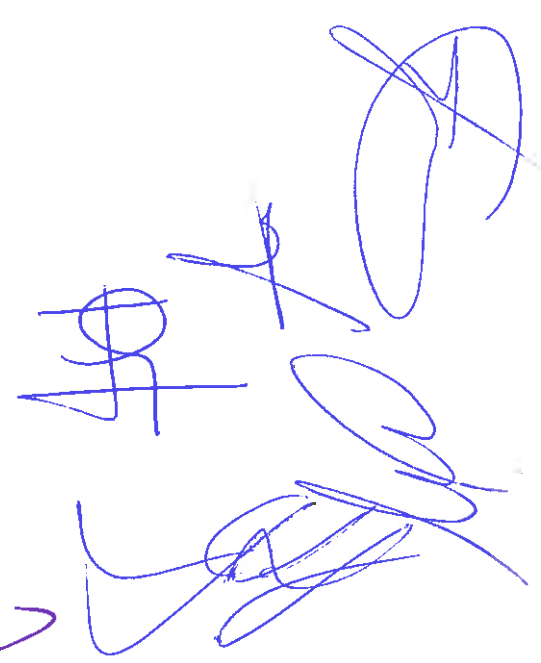



**Objetivo 7.C: Garantizar que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a toda la plantilla**

<p><b>7.C.1.</b></p> <p><b>Promover el acceso de la plantilla a todos los medios de comunicación como garantía de comunicación efectiva.</b></p>	<p>a) Mejorar la estructura del portal del empleado con el objetivo de agilizarlo y hacerlo más intuitivo.</p> <p>b) Incorporar al portal del empleado el Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso por motivos de Sexo y el Protocolo de Violencia de género.</p> <p>c) Realizar una campaña informativa, de la existencia, ubicación, contenido y funcionamiento de los cambios realizados en los medios de comunicación internos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño nuevo portal</li> <li>• Apartados incluidos en nuevo portal</li> </ul>	<p>E. Foreman Dic 2012</p>
<p><b>7.C.2.</b></p> <p><b>Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de trato y oportunidades</b></p>	<p>a) Editar el Plan de Igualdad -para la difusión de sus contenidos, objetivos, medidas concretas- en los medios de comunicación de la empresa.</p> <p>b) Resaltar, como principio, el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades en los medios que se determinen en el Plan.</p> <p>c) Los contenidos, novedades y evolución del Plan de Igualdad serán comunicados en su momento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medios de comunicación y contenidos en los que se ha publicitado el Plan.</li> </ul>	<p>E. Foreman Dic 2012</p>





## 8. VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo 8.A: Difundir, aplicar lo establecido en la legislación vigente.

OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	PLAZOS Y RESPONSABLES
8.A.1. Difundir información en materia del apoyo que ofrece la empresa en caso de violencia de género.	<p>a) Diseñar protocolo actuación en caso de Violencia de género</p> <p>b) En el marco del Plan de Igualdad incorporar un apartado específico sobre la violencia de género.</p> <p>c) Facilitar el traslado a las víctimas de violencia de género, allí donde sea posible incorporando, en los casos que requieran de movilidad geográfica, con un permiso retribuido de cinco días,</p> <p>d) La Empresa posibilitará la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género con el objetivo de proteger a la trabajadora, acordando la forma en la que se materializa</p> <p>e) Cuando la trabajadora víctima de violencia de género tenga que abandonar su puesto de trabajo y ocupar otro del mismo grupo profesional en cualquier otro centro de trabajo donde la Empresa tenga una vacante, la trabajadora podrá solicitar el adelanto del importe correspondiente a la p.p. de las pagas devengadas en el momento de la solicitud del anticipo.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Incorporar al Portal del empleado el protocolo de Violencia de género.</li><li>• Estadística anual del número de veces que se aplican las medidas/veces solicitadas.</li></ul>	E.Foreman 2012

## 9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para garantizar la correcta implantación del Plan se designará una Comisión de Seguimiento que velará por su desarrollo, recibiendo ésta, periódicamente, los datos indicadores de las acciones identificadas. Así mismo, la empresa designará una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades, que participe directamente en su implementación, desarrolle y supervise contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos acordados en el Plan.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de la empresa GENERAL OPTICA S.A., permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

## 10. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que evaluará el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

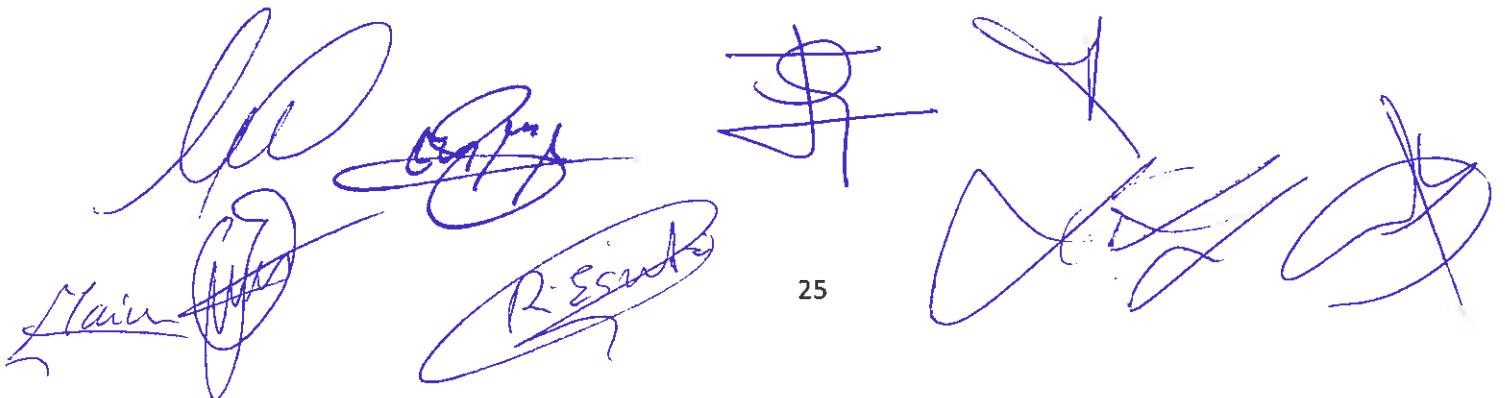
La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de GENERAL OPTICA será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de dos representantes de la empresa y dos de la parte sindical, que serán designados/as por dichas partes firmantes. Cada una de las partes mencionadas tendrá derecho a nombrar personas adicionales que participarán en las reuniones en calidad de asesores/as.

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación anual, desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

En caso de conflicto, ambas partes convienen acogerse al artículo 44 del convenio colectivo de GO.



25