

I PLAN DE IGUALDAD

2024-2028

M. M. M. M.

Terri

[Signature]

DEZMUSA

*Desarrollo y Expansión
del Mueble, S.A.*

ÍNDICE

- I. INTRODUCCIÓN
 - a. PRESENTACIÓN DEL GRUPO
 - b. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN
 - c. COMPROMISO DEL GRUPO
 - d. MARCO LEGAL DE UN PLAN DE IGUALDAD
 - e. PRINCIPIOS REGIDORES DEL PLAN DE IGUALDAD
 - f. DEFINICIONES
 - g. ÁMBITO DE APLICACIÓN
 - h. VIGENCIA
 - i. CRONOLOGÍA
- II. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD
- III. INFORME DEL DIAGNÓSTICO
 - a. OBJETIVO DEL DIAGNÓSTICO
 - b. METODOLOGÍA UTILIZADA
 - c. RESULTADOS Y CONCLUSIONES
- IV. OBJETIVOS GENERALES
- V. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS PROPUESTAS
- VI. APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



I. INTRODUCCIÓN

a) PRESENTACIÓN DEL GRUPO

Desarrollo y Expansión del Mueble, S.A. (en adelante, **DEXMUSA**) es una empresa de origen español dedicada al comercio menor de muebles bajo las denominaciones comerciales **MUEBLES REY, MUEBLES TUCO, SLM y MUEBLEMANÍA**, extendiéndose por toda España y México.

El grupo es una empresa familiar de origen aragonés que nació en 1960 de la mano de su fundador, Don Antonio Rey Filliat, y, desde entonces, desarrolla su actividad empresarial con un balance de más de 55 años de crecimiento continuado. La marca Muebles Rey es el buque insignia originario del grupo DEXMUSA, siendo constituida en 1958 con una primera tienda ubicada en Sabiñanigo (Huesca) especializada en muebles y tejidos para el hogar. No obstante, no fue hasta 1960 cuando Muebles Rey consiguió sus primeras ventas. En el año 1988, el grupo tomó la decisión de llevar a cabo el concepto comercial "*hard discount*" para el mundo del mueble y equipamiento para el hogar. Fruto de este afán, nacieron Muebles Tuco y Mueblemanía.

La denominación Rey corresponde al propio apellido del fundador que, a su vez, hace eco de las actuales gerentes e hijos de su creador, Don Antonio Rey Filliat.

La especialización en el comercio menor del mueble de DEXMUSA se manifiesta claramente en:

1. **Servicio personalizado** gracias al compromiso de las personas trabajadoras, DEXMUSA se adapta al máximo a las necesidades de cada persona, creando ambientes para cada caso y para cada casa. Sin duda, se debe a la propia responsabilidad de la persona trabajadora a la vocación de servicio dirigida a cada una de las personas visitantes de sus establecimientos comerciales.
2. **Expertos en muebles** desde hace más de 55 años, contando con el reconocimiento y el respeto de los profesionales del sector porque DEXMUSA es 100% muebles.
3. **Constante evolución** al renovar sus tiendas cada año, investigando las últimas tendencias del sector y adaptándose a las necesidades cambiantes del mercado actual.

Actualmente, DEXMUSA cuenta con 134 personas trabajadoras integradas en siete centros de trabajo sitios en:

- Zaragoza: 69 personas trabajadoras.
 - o Central: 17 personas trabajadoras.
 - o Tuco Puerto Venecia: 12 personas trabajadoras.
 - o Rey Calle Bilbao: 10 personas trabajadoras.
 - o Rey Puerto Venecia: 10 personas trabajadoras.
 - o SLM Zaragoza: 1 personas trabajadora.
 - o Almacén: 19 personas trabajadoras.
- Tarragona: 13 personas trabajadoras.
- Irún: 10 personas trabajadoras.

- Murcia: 21 personas trabajadoras.
 - o Tuco Cartagena: 5 personas trabajadoras.
 - o Tuco Murcia: 5 personas trabajadoras.
 - o Rey Cartagena: 6 personas trabajadoras.
 - o Rey Murcia: 5 personas trabajadoras.
- Alorcón: 11 personas trabajadoras.
- Santander: 9 personas trabajadoras.
- Huesca: 1 persona trabajadora.

b) INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN

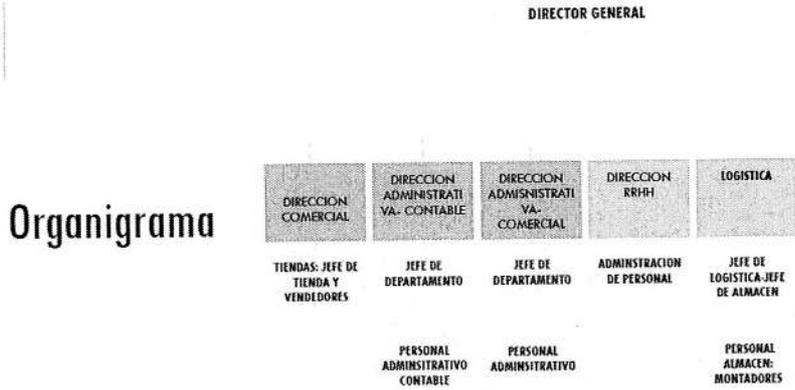
DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	DESARROLLO Y EXPANSIÓN DEL MUEBLE, S.A.					
NIF	A-50.615.178					
Domicilio social	Avenida Manuel Rodríguez Ayuso, 2, Zaragoza (50012)					
Forma jurídica	Sociedad Anónima Unipersonal					
Año de constitución	1994					
Responsable de la Entidad						
Nombre	María Pilar Marcuello Franco					
Cargo	Apoderada					
Telf.	976 782 182					
e-mail	pilar.marcuello@reycorporacion.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	María Pilar Marcuello Franco					
Cargo	Apoderada					
Telf.	976 782 182					
e-mail	pilar.marcuello@reycorporacion.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Comercio al por menor de mobiliario en general para el hogar					
CNAE	4759					
Descripción de la actividad	Comercio al por menor de muebles, aparatos de iluminación y otros artículos de uso doméstico en establecimientos especializados					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Estatal					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	71	Hombres	63	Total	134
Centros de trabajo	7					
Facturación anual (€)	17.000.000					

mar

mar

Jose
Trujillo

ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0	Hombres	1	Total	1



c) COMPROMISO DEL GRUPO

DEXMUSA apuesta, en todos sus procesos, por la diversidad de personas trabajadoras sin que, en ningún caso pueda prevalecer discriminación entre sus propias personas trabajadoras o comportamiento distinto de la empresa por razón de raza, sexo, edad o cualquier otra circunstancia personal.

Por ello, la dirección del grupo manifiesta su pleno compromiso con este objetivo para lo cual incentivará a la plantilla para su implicación con la premisa básica de que, este Plan de Igualdad es una obligación para todas las personas trabajadoras si se pretende conseguir un instrumento efectivo que mejore el clima laboral, optimice capacidades y potencialidades de la plantilla, evite posibles situaciones de discriminación y/o acoso, mejore la calidad de vida y aumente la productividad. En caso contrario, se tratará meramente de un documento realizado a imposición normativa.

Para la elaboración del presente Plan de Igualdad, se ha realizado un diagnóstico de DEXMUSA en el que se pretendió observar la situación y posición de las mujeres y hombres dentro del grupo, con el fin de detectar posibles discriminaciones y/o desigualdades que requieran adoptar medidas para su evitación, corrección y supresión.

Sin embargo, DEXMUSA es consciente de que, pese a la normativa nacional e internacional vigente, la realidad todavía está lejos de alcanzar una plena igualdad real en la que no haya discriminación alguna por razón de sexo. Si bien, por su propia cultura y práctica societaria, con este I Plan de Igualdad no solo se pretende alcanzar la

erradicación de posible discriminación por razón de sexo, sino que también aspira conseguir la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para el acceso a la empresa, la contratación y condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de vida personal, familiar y laboral, la salud laboral...

d) MARCO LEGAL DE UN PLAN DE IGUALDAD

La igualdad de género y no discriminación entre mujeres y hombres se constituye en sí misma por un principio, valor y derecho fundamental elemental, amparado no solo por la propia normativa española sino también por numerosos textos internacionales ratificados por España.

La Unión Europea entiende la igualdad como principio fundamental por primera vez en el Tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1997, entendiendo que la igualdad entre mujeres y hombres, así como eliminación de desigualdades entre ambos, es un objetivo elemental que debe integrarse en todas las políticas y acciones y en las de sus Estados Miembros. De igual modo, el art. 26 de la Directiva 2006/54, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación determina que *“los Estados miembros, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, alentarán a los empresarios y a los responsables del acceso a la formación a adoptar medidas eficaces para prevenir todas las formas de discriminación por razón de sexo y, en particular, el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en el acceso al empleo, en la formación profesional y en la promoción”*.

Por su parte, el artículo 14 de la Constitución Española proclama que *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*. Del mismo modo que, el artículo 9.2 de la misma Carta Magna establece que *“corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal se completó con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante, LOIEMH), cuya exposición de motivos comienza por el consagrado artículo 14 de la Constitución Española. De tal manera, el Plan de Igualdad es una más de las medidas que nacen a la luz de la LOIEMH y cuyo fundamento no es otro que la plena transposición y aplicación el principio fundamental de igualdad reconocido para la Unión Europea no solo en el Tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1997 sino en numerosas directivas.

La implementación del Plan de Igualdad es una medida de obligado cumplimiento para las empresas de más de 50 personas trabajadoras. Si bien, la obligación directa creada

inicialmente por el art. 45.2 de la LOIEMH se dirigía a empresas de más de 250 personas trabajadoras. Con la nueva redacción de dicho artículo, se estableció la obligación paulatina de implementación de Plan de Igualdad para empresas de menor dimensión en cuanto al número de personas trabajadoras.

Luego, en el caso concreto de DEXMUSA y, con esta finalidad y el firme propósito de darle cumplimiento a la Ley y de mejorar en todo lo posible la realidad de la compañía en cuanto a igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el 24 de julio de 2022 se firmó el I Plan de Igualdad de DESARROLLO Y EXPANSIÓN DEL MUEBLE, S.A junto con la representación legal de las personas trabajadoras. Este I Plan de Igualdad no pudo ser registrado y, por lo tanto, se ha revisado, de acuerdo a la situación actual de la empresa, aunque con mismo diagnóstico, con nueva firma de 05 de julio de 2024.

El presente Plan de Igualdad, con el objetivo de darle continuidad y adaptar las nuevas necesidades de las personas trabajadoras, establece una duración de 4 años, fijando la necesidad de negociar un nuevo plan antes de la finalización del presente.

Por todo lo dicho, el pasado 10 de julio de 2023 se constituyó la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de DEXMUSA, compuesto por dos representantes de la empresa (apoderada mercantil y persona trabajadora designada a tal efecto por otro apoderado mercantil) y un representante de las personas trabajadoras (delegado de personal para el centro de trabajo de Zaragoza - UGT).

En representación de la empresa: **MARIA PILAR MARCUELLO FRANCO** y **IRENE MORENO MEDIEL**.

En representación de las personas trabajadoras: **JOSE IGNACIO MARTINEZ SERRANO (DELEGADO DE PERSONAL**

e) **PRINCIPIOS REGIDORES DEL PLAN DE IGUALDAD**

El Plan de Igualdad es, de acuerdo al artículo 46.1 de la LOIMH, *“un conjunto ordenado de medidas evaluables, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trabajo y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”*. Para su consecución, se establecen una serie de medidas y acciones ordenadas y negociadas entre los representantes de las personas trabajadoras y la representación de la empresa designados a tal efecto en la Comisión Negociadora.

En todo caso, el Plan de Igualdad se rige por los siguientes principios:

- **Universalidad:** está diseñado para todas y cada una de las personas integradas en DEXMUSA. No está dirigido exclusivamente a las mujeres.

- Transversalidad: se adopta la plena transversalidad de género no solo como un principio rector sino también como una estrategia real y efectiva para la consecución plena de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Flexibilidad: se confecciona y adapta según las nuevas necesidades detectadas.
- Diálogo y cooperación: entre representación de las personas trabajadoras y representación de la empresa como elemento indispensable y fundamental para la creación del mismo.
- Prevención: es preventivo al tratar de eliminar cualquier posible futura discriminación sexual o por razón de sexo.
- Dinámico: está abierto a posibles cambios y nuevas medidas que se detecten en función de las necesidades que puedan surgir en su seguimiento y/o evaluación.
- Compromiso: parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- Temporal: terminará cuando se haya conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres mediante la consecución de todos aquellos objetivos recopilados en el presente Plan de Igualdad.

f) **DEFINICIONES**

El presente Plan de Igualdad negociado por los representantes de la empresa y los representantes de las personas trabajadoras de conformidad con la LOIEMH, tiene como objetivos principales no solo la supresión de posibles situaciones de discriminación por razón de sexo provenientes en su ámbito laboral y profesional, sino que también pretende conseguir la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para el acceso a la empresa, la contratación y condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de vida personal, familiar y laboral, la salud laboral...

Para asegurar el correcto entendimiento e interpretación común de los conceptos relativos a la negociación de un Plan de Igualdad, la Comisión Negociadora asume como propias las definiciones amparadas en la LOIEMH y demás normativa complementaria.

De hecho, cualquier otra definición no incluida en la LOIEMH y no transcrita en este Plan de Igualdad, será también de aplicación, así como las que aparezcan en otras normas y que sean aplicables a la materia.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (art. 3 LOIEMH): *“El 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 profesionales, y en las condiciones de trabajo (art. 5 LOIEMH): *“el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo*

privado y en el de 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 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, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluida las prestaciones concedidas por las mismas. No se constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”.

Discriminación directa e indirecta (art. 6 LOIEMH): “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 considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo”.

Acoso sexual y por razón de sexo (art. 7 LOIEMH): “sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y 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 (art. 8 LOIEMH): “constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad”.

Indemnidad frente a represalias (art. 9 LOIEMH): “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.”

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (art. 10 LOIEMH): “los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de

reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectiva y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.”

Acciones positivas (art. 11 LOEIMH): “con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en 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. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”

Tutela judicial efectiva (art. 12.1 LOEIMH): “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”.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva (art. 43 LOIEMH): “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”.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 44.1 LOIEMH): “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.

Igualdad de remuneración por razón de sexo (art. 28.1 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores): “el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ningún de los elementos o condiciones de aquella. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.”

g) ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para cualquier centro de trabajo de DEXMUSA y, por ende, engloba a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección. A fecha de firma, DEXMUSA cuenta con siete centros de trabajo, citados anteriormente y sitios en Zaragoza, Tarragona, Irún, Cartagena, Alcorcón, Santander y Huesca. De igual modo, también será de aplicación para todos aquellos centros de trabajo y/o personas trabajadoras que DEXMUSA pueda incorporar durante la vigencia del presente Plan de Igualdad.

h) VIGENCIA

El Plan de Igualdad de DEXMUSA entendido como un conjunto de medidas ordenadas y orientadas a la consecución de unos concretos objetivos que tiendan a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa y a su posible discriminación por razón de sexo tendrá una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de firma del presente I Plan de Igualdad de DEXMUSA, es decir, hasta 04 de julio de 2028. En ningún caso podrá tener una duración superior a 4 años.

Ahora bien, en todo caso, tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente plan, las partes deberán reunirse para constituir la Comisión Negociadora del siguiente Plan de Igualdad.

i) CRONOLOGÍA

Dado que se pretende ejecutar una serie de actuaciones contempladas en el I Plan de Igualdad de DEXMUSA, se muestra la cronología que orienta su desarrollo.

01	Compromiso de la Dirección	Julio de 2023
02	Constitución Comisión Negociadora	Julio de 2023
03	Diagnóstico de situación	Julio de 2023
04	Elaboración Plan de Igualdad	Julio de 2023
05	Aprobación Plan de Igualdad	Julio de 2023
06	Registro Plan Igualdad	Julio de 2024
07	Publicidad Plan Igualdad a las partes interesadas	Septiembre de 2023
08	Desarrollo y ejecución	Desde septiembre de 2024 hasta junio de 2028
09	Evaluación intermedia	Abril 2026
10	Evaluación final	Abril 2028

[Handwritten signature]

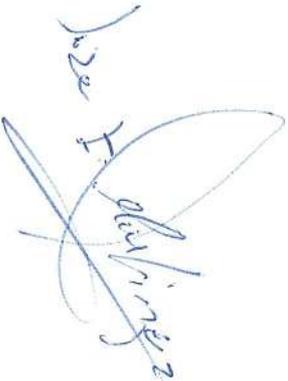
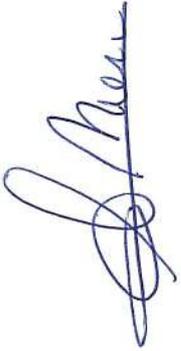
Trin

Jose F. Lopez

II. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de DESARROLLO Y EXPANSIÓN DEL MUEBLE, S.A. se estructura en los siguientes apartados:

1. **Compromiso y partes intervinientes.** En la primera fase, como inicio al Plan de Igualdad, se consagra el Compromiso de la Dirección y Organización para la creación e implementación de un Plan de Igualdad. Por su parte, se procede a la creación de una Comisión Negociadora a través de la plena colaboración entre los representantes de las personas trabajadoras y los representantes de la empresa.
2. **Diagnóstico y programación.** A través del análisis cuantitativo y cualitativo de la situación empresarial, se pretende el conocimiento real de las condiciones de igualdad (y/o desigualdad) del grupo empresarial en las siguientes materias: características de la plantilla, proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación general masculina... A partir de las conclusiones, la Comisión Negociadora elabora una serie de objetivos a alcanzar para conseguir plenamente la igualdad entre mujeres y hombres, así como las correspondientes medidas, acciones e indicadores necesarios para la consecución de los objetivos señalados. Todo ello, de acuerdo a la calendarización de implementación efectuada a tales efectos.
3. **Implantación y seguimiento.** Para lo cual, mediante negociación colectiva, se deciden las personas que integran la Comisión de Seguimiento la cual, se encargará de evaluar el grado de implementación de las medidas propuestas, así como la valoración del resultado final.
4. **Evaluación.** La Comisión de Seguimiento calificará el grado de desarrollo del Plan de Igualdad, así como el proceso que se ha llevado a cabo a través de la implementación del Plan de Igualdad. Todo ello, sin perjuicio de la incorporación, modificación o supresión de ciertas partes del mismo como consecuencia de la detección de nuevas necesidades de las personas trabajadoras.
5. **Medidas transversales.** A través de la formación y comunicación de la empresa a favor de su plantilla, se permitirá la plena sensibilización necesaria para la igualdad y no discriminación por razón de sexo.



III. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

a) OBJETIVO DEL DIAGNÓSTICO

El objetivo del informe global del diagnóstico en igualdad de DEXMUSA radica en obtener una fotografía clara y sencilla de la organización que dilucide la información suficiente y pertinente para, de tal modo, detectar las posibles deficiencias existentes respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, así, resulte oportuno definir los correctos objetivos generales y metas que ha de seguir el I Plan de Igualdad de DEXMUSA.

En otros términos, se pretende dar cumplimiento al artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que define el plan de igualdad como *"un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo"*.

b) METODOLOGÍA UTILIZADA

El informe global del diagnóstico en igualdad sigue lo dispuesto en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de manera que el presente diagnóstico contendrá, al menos, las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación
- b) Clasificación profesional
- c) Formación
- d) Promoción profesional
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- g) Infrarrepresentación femenina
- h) Retribuciones
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Para la elaboración del presente diagnóstico del I Plan de Igualdad de DEXMUSA se han seguido las recomendaciones incluidas en la Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas elaborado por la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres (Instituto de las Mujeres - Ministerio de Igualdad) y el Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa confeccionado por el Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).

Documentación analizada aportada por la empresa:

1. Cuestionario sobre políticas de gestión de personal: complementado por el departamento de recursos humanos de la empresa.
2. Cuestionario para la dirección: completado por la alta dirección de la empresa.
3. Cuestionario para la plantilla: siendo voluntario, anónimo y confidencial ha sido completado por todas aquellas personas trabajadoras que han decidido aportar su opinión para la elaboración del presente Plan de Igualdad. La puesta a

disposición de este cuestionario se ha producido en el laxo temporal comprendido entre el 26 de junio de 2022 y el 17 de agosto de 2022, fecha en la que finalizó el periodo establecido para su complementación y puesta a disposición de la empresa

4. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo en DESARROLLO Y EXPANSIÓN DEL MUEBLE, S.A.
5. Definición de categorías profesionales en las que consta el modo de atribuir los complementos salariales voluntarios que, no siendo frecuentes, la empresa los abona por motivos de salarios pactados históricamente o van ligados al desempeño.

Documentación analizada aportada por INBEC CONSULTORES, S.L. (gestor y asesor laboral de la empresa):

1. Relación de las personas trabajadoras
2. Datos trabajadores: incluyen todos los datos personales y laborales utilizados para el análisis cuantitativo del informe del diagnóstico. A título ejemplificativo, entre todos, destaca el desglose de personas trabajadoras de la empresa de carácter general, según grupo de cotización, edad, tipo de jornada, tiempo de trabajo, tipo de contrato, antigüedad...
3. Datos salariales y retributivos: los datos concernientes a la información retributiva provienen de la auditoría salarial realizada anualmente por INBEC CONSULTORES, S.L. para DEXMUSA.

c) RESULTADOS Y CONCLUSIONES

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La empresa realiza la selección y contratación según los criterios específicos establecidos por la dirección, el departamento de Recursos Humanos y el concreto departamento al que pertenecerá la persona seleccionada y contratada. En caso de igualdad de condiciones de idoneidad, la empresa sigue como criterio elegir a la persona del sexo menos representado.

Las personas encargadas de seleccionar y contratar a las nuevas personas trabajadoras son el personal directivo, el equipo de recursos humanos y los responsables del correspondiente departamento. En todo caso, se procura que el equipo de selección sea mixto, aunque ninguno de ellos tiene formación en igualdad entre mujeres y hombres.

En los procesos de selección se realizan entrevistas personales y las preguntas utilizadas son similares para mujeres y hombres. Es cierto que la empresa no evita preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar concreta de la persona candidata.

En términos generales, llevan más currículos de mujeres que de hombres, aunque ha quedado de manifiesto por la empresa que ambos sexos superan con la misma facilidad/dificultad el proceso de selección y contratación. De hecho, ni hombres ni

mujeres necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa. Con todo, la empresa es consciente de que se seleccionan a más mujeres que hombres.

Respecto a los canales y el contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo, la empresa utiliza la prensa y procura que el contenido de la comunicación utilizando no contenga ningún tipo de lenguaje y/o imágenes sexistas.

INGRESOS Y CESES EN 2022	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Ingresos	37	43,53%	48	56,47%	85
Ceses	36	46,75%	41	53,25%	77

INGRESOS SEGÚN EDAD	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
< 45 años	29	43,94%	37	56,06%	66
≥ 45 años	8	42,11%	11	57,89%	19

INGRESOS SEGÚN GRUPO/CATEGORÍA PROFESIONAL	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Jefe/a división	0	0,00%	1	100,00%	1
Jefe/a almacén	0	0,00%	4	100,00%	4
Jefe/a tienda, de sucursal o encargado/a	0	0,00%	3	100,00%	3
Jefe/a taller	0	0,00%	4	100,00%	4
Oficial administrativo/a	4	100,00%	0	0,00%	4
Auxiliar administrativo/a	9	50,00%	9	50,00%	18
Dependiente/a mayor	1	100,00%	0	0,00%	1
Dependiente/a o vendedor/a	21	61,76%	13	38,24%	34
Ayudante vendedor/a	2	66,67%	1	33,33%	3
Profesional Oficios 1ª	0	0,00%	3	100,00%	3
Mozo	0	0,00%	3	100,00%	3
Montador	0	0,00%	2	100,00%	2
Montador 2ª o ayudante montador almacén	0	0,00%	5	100,00%	5

INGRESOS SEGÚN DEPARTAMENTO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Mandos intermedios	0	0,00%	12	100,00%	12
Personas administrativo	13	59,09%	9	40,91%	22
Personal técnico	24	63,16%	14	36,84%	38
Personal operario	0	0,00%	13	100,00%	13

INGRESOS SEGÚN CONTRATO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
100	5	31,25%	11	68,75%	16
189	10	43,48%	13	56,52%	23
289	1	50,00%	1	50,00%	2
402	14	43,75%	18	56,25%	32
410	3	60,00%	2	40,00%	5
502	3	60,00%	2	40,00%	5
510	0	0,00%	1	100,00%	1

Plan de Igualdad 2023 - 2027 de DEXMUSA

530	1	100,00%	0	0,00%	1
-----	---	---------	---	-------	---

INGRESOS SEGÚN SITUACIÓN FAMILIAR (IRPF)	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
1	3	50,00%	3	50,00%	6
2	0	0,00%	2	100,00%	2
3	34	44,16%	43	55,84%	77

CESES SEGÚN EDAD	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
< 45 años	0	0,00%	14	100,00	14
≥ 45 años	0	0,00%	9	100,00	9

CESES SEGÚN GRUPO PROFESIONAL	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Jefe/a almacén	0	0,00%	4	100,00%	4
Jefe/a tienda	2	100,00%	0	0,00%	2
Jefe/a taller	0	0,00%	4	100,00%	4
Escaparatista	1	100,00%	0	0,00%	1
Oficial administrativo/a	2	100,00%	0	0,00%	2
Auxiliar administrativo/a	8	40,00%	12	60,00%	20
Dibujante	1	100,00%	0	0,00%	1
Dependiente/a o vendedor/a	20	68,97%	9	31,03%	29
Ayudante vendedor/a	2	100,00%	0	0,00%	2
Profesional Oficio 1ª	0	0,00%	1	100,00%	1
Profesional Oficio 2ª	0	0,00%	1	100,00%	1
Mozo	0	0,00%	3	100,00%	3
Montador	0	0,00%	2	100,00%	2
Montador 2ª o ayudante montador almacén	0	0,00%	5	100,00%	5

CESES SEGÚN DEPARTAMENTO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Mandos intermedios	2	20,00%	8	80,00%	10
Personas administrativo	10	45,45%	12	54,55%	22
Personal técnico	24	72,73%	9	27,27%	33
Personal operario	0	0,00%	12	100,00%	12

CESES SEGÚN CONTRATO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
100	4	36,36%	7	63,34%	11
189	8	40,00%	12	60,00%	20
289	1	100,00%	0	0,00%	1
402	19	54,29%	16	45,71%	35
410	1	33,33%	2	66,67%	3
502	2	40,00%	3	60,00%	5
510	1	50,00%	1	50,00%	2

CESES SEGÚN SITUACIÓN FAMILIAR (IRPF)	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
1	8	0,00%	4	100,00%	12
2	0	0,00%	5	100,00%	5
3	28	46,67%	32	53,33%	60

[Handwritten signatures and notes on the left margin]

CESES SEGÚN CAUSA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Baja por agotamiento I.T.	0	0,00%	1	100,00%	1
Baja voluntaria	14	60,87%	9	39,13%	23
Cambio de CCC	0	0,00%	1	100,00%	1
Cese en periodo de prueba	0	0,00%	4	100,00%	4
Despido de la persona trabajadora	2	40,00%	3	60,00%	5
Despido por causas objetivas	7	70,00%	3	30,00%	10
Excedencia	1	100,00%	0	0,00%	1

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Las personas trabajadoras de DEXMUSA en cuentan sujetas al convenio colectivo aplicable al centro de trabajo adscrito al que se encuentren prestando sus servicios. En concreto, a fecha de diagnóstico de situación, existen las siguientes clasificaciones profesionales:

- Tarragona (Comercio de Catalunya para subsectores y empresas sin convenio propio - 79001495011999): jefe de sucursal, jefe de almacén, auxiliar administrativo, dependiente y mozo.
- Guipúzcoa (Comercio general en Gipuzkoa - 2000305011984): jefe de almacén, jefe de ventas, oficial administrativo, auxiliar administrativo, dependiente y mozo especializado.
- Huesca (Comercio en general de Huesca - 2200075012004): encargado.
- Murcia (Comercio en general de Murcia - 30000285011981): jefe de ventas, jefe de almacén, jefe administración, auxiliar administrativo, dependiente, ayudante, mozo especializado.
- Sevilla (Comercio en general de Sevilla - 41003455011998): jefe de tienda, jefe de almacén, auxiliar administrativo, dependiente y mozo.
- Cantabria (Comercio de mueble y madera de Cantabria - 39000295011981): jefe de tienda, jefe de taller, oficial administrativo, auxiliar administrativo, dependiente y profesional oficios 1ª.
- Barcelona (Comercio de mueble de Cataluña - 79001695012000): encargado, auxiliar administrativo, ayudante vendedor, profesional oficios 1ª y ayudante montador.
- Madrid (Sector de Comercio del Mueble - 28000755011982): jefe de sucursal, jefe de almacén, oficial administrativo, vendedor y montador.
- Zaragoza (Comercio de mueble de Zaragoza - 50000295011982): jefe de ventas, jefe de almacén, jefe administración, jefe división, jefe grupo, jefe sección servicios, contable, titulado superior, dibujante, escaparatista, oficial administrativo, auxiliar administrativo, dependiente mayor, dependiente, profesional oficios 1ª, profesional oficios 2ª, montador 2ª y mozo.

FORMACIÓN

DEXMUSA asegura que todas las personas trabajadoras de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional. De igual modo, se asegura que la formación sea en horario laboral con el fin de asegurar que todas las personas

trabajadoras participantes puedan asistir. Es cierto que la plantilla, en su totalidad, no ha tenido formación sobre igualdad entre mujeres y hombres y que en los cursos de formación en habilidades directivas no se ha procurado que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada. Si bien, en la impartición de la formación se pide a la empresa o persona que la imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.

Es necesario señalar que dos de los hombres formados, han participado en varios cursos.

La edad media de las personas formadas en 2022 es de 46,47 años.

FORMACIONES	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
2022	12	31,58%	26	68,42%	38
2021	0	0,00%	4	100,00%	4

CURSOS 2022	HORAS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Cuidado de la espalda en la manipulación de cargas	2 presencial	5	23,81%	16	76,19%	21
Carretillas elevadoras (carnet de carretillero)	6 presencial	0	0,00%	2	100,00%	2
Operador de carretillas elevadoras UME 58451	10 presencial	0	0,00%	1	100,00%	1
Programa superior de dirección de ventas	160 mixta	0	0,00%	1	100,00%	1
Gestión de equipos	4 presencial	7	46,67%	8	53,33%	15

ANTIGÜEDAD MEDIA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
< 2 años	1	10,00%	9	90,00%	10
Entre 2 y 5 años	1	11,11%	8	88,89%	9
> 5 años	10	52,63%	9	47,37%	19

SITUACIÓN FAMILIAR	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
1	1	100,00%	0	0,00%	1
2	0	0,00%	6	100,00%	6
3	11	35,48%	20	64,52%	31

TIPO DE CONTRATO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
100	8	44,44%	10	55,56%	18
189	3	15,79%	16	84,21%	19
200	1	100,00%	0	0,00%	1

NIVEL JERÁRQUICO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Mandos intermedios	5	29,41%	12	70,59%	17
Personal administrativo	5	100,00%	0	0,00%	5
Personal técnico	2	66,67%	1	33,33%	3
Personal operario	0	0,00%	13	100,00%	13

PROMOCIÓN PROFESIONAL

El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional. En otros términos, la descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo. Las características del puesto de trabajo objeto de promoción nunca estarán vinculados a la movilidad geográfica y cuando hay una posible promoción interna, la empresa no informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción y, en caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, tampoco fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción. Si es cierto que se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto, aunque no tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres. La empresa nunca exige la disponibilidad para viajar en el puesto promocionable, pero si se solicita una dedicación exclusiva.

La edad media de las personas promocionadas es de 42 años.

PROMOCIONES	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
2022	2	50,00%	2	50,00%	4
2021	0	0,00%	4	100,00%	4

PROMOCIÓN 2022	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Personas que ascienden de nivel	2	66,67%	1	33,33%	3
Personas que ascienden a mando intermedio	0	0,00%	1	100,00%	1
Personas que ascienden por cambio de categoría	1	50,00%	1	50,00%	2
Personas que ascienden por designación de la empresa	1	50,00%	1	50,00%	2

ANTIGÜEDAD MEDIA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
< 2 años	2	50,00%	2	50,00%	4

SITUACIÓN FAMILIAR	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
3	2	50,00%	2	50,00%	4

TIPO DE CONTRATO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
189	2	100,00%	0	0,00%	2
402	0	0,00%	2	100,00%	2

NIVEL JERÁRQUICO PREVIO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Personal técnico	2	66,67%	1	33,33%	3
Personal operario	0	0,00%	1	100,00%	1

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

La actual composición de la plantilla, a fecha de realización del diagnóstico del I Plan de Igualdad de DEXMUSA, revela los siguientes datos:

Índice de distribución de la plantilla según sexo: en la fase de diagnóstico DEXMUSA cuenta con una plantilla de 208 personas trabajadoras, de las cuales 111 son mujeres y 97 son hombres. Las mujeres representan el 53,37% de la plantilla y los hombres el 46,63%, de forma que encontramos con una plantilla de composición equilibrada.

PLANTILLA Y SEXO	Número	%
Mujeres	111	53,37%
Hombres	97	46,63%
Totales	208	100,00%

Índice de distribución de la plantilla según edad: existe equidad entre aquellos hombres y mujeres que ostentan un rango de edad menor y/o igual o mayor de cuarenta y cinco años. Es consolidado que la plantilla está equilibrada.

EDAD Y SEXO	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Menos de 45	58	52,25%	59	60,82%	117	43,75%
45 años o más	53	47,75%	38	39,18%	91	56,25%

Índice de distribución de la plantilla según tiempo de trabajo: existe paridad en la plantilla pues, salvo escasos supuestos determinados casos (por ejemplo, cuidado del menor), pues, como cultura general de la empresa, todas las personas trabajadoras prestan sus servicios a través de jornada completa para facilitar su conciliación familiar.

TIEMPO DE TRABAJO Y SEXO	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Jornada completa	87	78,38%	87	89,69%	174	83,65%
Jornada parcial (o reducida)	24	21,62%	10	10,31%	34	16,35%

Índice de distribución de la plantilla según contrato de trabajo: como regla general, parece advertirse que las mujeres son contratadas indefinidamente, a jornada completa, con mayor asiduidad que los hombres quienes, previamente, ostentan un mayor número de contratos temporales.

CONTRATO Y SEXO	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
100	37	33,33%	28	28,87%	65	31,40%
130	1	0,90%	0	0,00%	1	0,48%
189	37	33,33%	41	42,27%	78	37,68%
200	3	2,70%	1	1,03%	4	1,93%
289	4	3,60%	2	2,06%	6	2,90%
402	21	18,92%	19	19,59%	40	19,32%
410	3	2,70%	2	2,06%	5	2,42%
502	3	2,70%	3	3,09%	6	2,90%
510	1	0,90%	1	1,03%	2	0,97%
530	1	0,90%	0	0,00%	1	0,48%

Índice de distribución de la plantilla según antigüedad: como regla general, la gran mayoría de las personas trabajadoras de la empresa tienen menos de 2 años de

antigüedad en la empresa, aunque en mayor proporción los hombres. De igual modo, la antigüedad superior a 5 años suele ser superior para el género femenino.

ANTIGÜEDAD Y SEXO	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Menos de 2 años	49	44,14%	53	54,64%	102	49,04%
Entre 2 y 5 años	18	16,22%	21	21,65%	39	18,75%
Más de 5 años	44	39,64%	23	23,71%	67	32,21%

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

La empresa respeta todas aquellas medidas reconocidas en los convenios colectivos aplicables, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Igualdad, así como cualquier otra disposición que pueda resultar de aplicación.

Actualmente, DEXMUSA se encuentra en proceso de implantación de la jornada continuada en todos sus centros de trabajo.

De igual manera, DEXMUSA aboga por favorecer el sistema de teletrabajo, siempre que el puesto de trabajo lo permita. En este punto, la empresa favorece el teletrabajo como sistema laboral que, a su juicio, facilita la vida personal y familiar de su plantilla. De hecho, es reseñable que la jornada estipulada para el trabajo es similar a la presencial por voluntad de las personas que teletrabajan, aunque la empresa otorga plena flexibilidad a las personas teletrabajadoras para que pueda adaptar su horario laboral con su vida personal y familiar. La empresa defiende que es un sistema basado en la confianza entre las partes.

Todo ello ha sido comunicado directamente a toda la plantilla mediante su jefe de departamento.

INFRARREPRESENTACIÓN MASCULINA:

Índice de distribución de la plantilla en general: de acuerdo con la totalidad de datos analizados, más de la mitad de la plantilla de DEXMUSA es femenina (53,37% o 111 mujeres), frente a los 97 trabajadores masculinos que trabajan en la empresa (46,63%). A priori, los datos muestran que la composición de la plantilla está relativamente equilibrada en tanto el número de mujeres no supera el 60%. Si bien, la situación concreta de igualdad entre mujeres y hombres habrá de ser analizada en posteriores apartados.

Índice de distribución de la plantilla según departamento: para el estudio de este apartado es necesario tener en cuenta que los niveles jerárquicos de la plantilla deben ser entendidos de acuerdo a las categorías impuestas por su propio convenio colectivo aplicable y que, a su vez, provienen de la ubicación geográfica del centro de trabajo en el que prestan sus servicios. Así, las categorías profesionales existentes dentro de cada departamento (o nivel jerárquico) son las siguientes:

1. Mandos intermedios: es un departamento mayoritariamente masculinizado, aunque incluye cierta presencia femenina (27,03% de mujeres, frente a 72,97% hombres). Además, los resultados del análisis del departamento dilucidan 0.37 puntos de feminidad (más hombres que mujeres) y 0.54 de IPRHM (mayoría de hombres). El índice de concentración de hombres en este apartado es de 27,84%
2. Personal administrativo y técnico: son departamentos mayoritariamente feminizados, aunque, por supuesto, cuentan con cierta presencia masculina (23,08% en el departamento administrativo y 29,07% para el técnico). Respecto al personal administrativo, destaca el grado de feminidad de 3.33 puntos (gran número de mujeres con respecto a los hombres) y el IPRHM de 1.54 (más mujeres que hombres). Respecto al personal técnico, los valores son más moderados, revelando 2.44 puntos de grado de feminidad (más mujeres que hombres) y un IPRHM de 1.42 (mayoría de mujeres). El índice de concentración de hombres para los puestos administrativos es de 12,37% y de 25,77% para el personal técnico, mientras que la concentración de mujeres en ámbito administrativo es de 36,04% y de 54,95% para el técnico.
3. Personal operario o no cualificado: es un departamento exclusivamente masculinizado al no contar con la presencia de ninguna persona trabajadora del sexo femenino y, por tanto, muestra valores nulos en cuanto al grado de feminidad y al IPRHM (composición exclusiva del género masculino). En este departamento se concentran el 34,02% de hombres de la empresa.

Distribución según clasificación profesional: de acuerdo con el índice de distribución de la plantilla según departamento nivel jerárquico, las conclusiones obtenidas en el presente apartado son las siguientes.

1. Categorías profesionales exclusivamente masculinizadas: jefe/a almacén, jefe/a taller, jefe división, jefe sección servicios, mozo, montador, montador 2ª, ayudante montador, profesional oficios 1ª y profesional oficios 2ª. En las citadas categorías profesionales, los índices de feminidad e IPRHM equivalen a 0 por no existir ninguna trabajadora de género femenino. Es reseñable que en estas categorías se engloba el total de 51,55% de hombres de la empresa.
2. Categorías profesionales masculinizadas: jefe de ventas y jefe de grupo en las cuales se aprecia un grado de feminización, respectivamente, del 0.60 y 0.50. De igual modo, los IPRHM corresponden a 0.75 y 0.67 según el orden indicado. En ambas categorías se concentran el 7,22% de hombres y el 3,60% de mujeres.
3. Categorías profesionales en equidad: jefe de sucursal y encargado. El grado de feminización e IPRHM son 1 y en tales grupos profesionales se encuentra el 2,06% de hombres y el 1,80% de mujeres de la empresa.
4. Categorías profesionales feminizadas: jefe de tienda, oficial administrativo, auxiliar administrativa, dependiente/vendedor y ayudante de vendedor con valores de feminidad de 2, 16, 1.91, 2.22 y 2, respetivamente. Los IPRHM, según orden indicado, son de 1.33, 1.88, 1.31, 1.38 y 1.33. En tales categorías prestan sus servicios el 39,18% de hombres y el 84,68% de mujeres.

5. Categorías profesionales exclusivamente feminizadas: jefe administración, contable, titulado superior, escaparatista, dibujante y dependiente mayor, en las cuales existe nulos resultados de feminidad e IPRHM al no existir ningún trabajador del género masculino. Estas categorías contemplan al 9,91% de las mujeres de la entidad.

Resulta de especial mención que el único representante legal de las personas trabajadoras ostenta el sexo masculino.

RETRIBUCIONES: en este apartado se incluyen los datos y parámetros obtenidos en el ejercicio de 2021. Respecto a las retribuciones percibidas por la plantilla de DEXMUSA, han de ser calificadas según:

1. **Salario:** corresponde al salario base según la categoría o grupo profesional perteneciente y de acuerdo con el convenio colectivo aplicable.
2. **Complementos salariales:** en este punto resultará adecuado diferenciar aquellos que provienen de los propios convenios colectivos o no.

A) Complementos de convenio: solamente se cobran si se ejecutan, es decir, están ligados a la función o al turno realizado y no a la persona física. Dentro de ellos habrá que establecer una clasificación según el convenio colectivo aplicable.

Convenio colectivo	Complementos de convenio (2021)
Tarragona	Ajuste SMI absorbible Plus transporte
Guipúzcoa	Ajuste SMI absorbible Plus transporte E.P.S.V.
Murcia	Complemento categoría Bolsa estudios Ajuste SMI absorbible
Sevilla	Asistencia
Cantabria	Antigüedad consolidada Plus ropa
Barcelona	Plus convenio Ajuste SMI absorbible Plus transporte
Madrid	Plus transporte
Zaragoza	Antigüedad consolidada C.O.R. Q.M. Plus transporte

B) Complementos voluntarios: son aquellos que, siendo frecuentes, la empresa los mantiene por motivos de salario pactado históricamente o que, no siendo frecuentes, van ligados al desempeño (bien por un proyecto preestablecido, bien por ser concedidos graciamente por la empresa).

Convenio colectivo	Complementos voluntarios (2021)
Tarragona	Mejora voluntaria absorbible. Comisiones o a cuenta comisiones Prima objetivos. Actividad.
Guipúzcoa	Mejora voluntaria absorbible Comisiones o a cuenta comisiones Prima objetivos Actividad
Murcia	Mejora voluntaria absorbible Comisiones o a cuenta comisiones Prima objetivos Actividad
Sevilla	Mejora voluntaria absorbible Comisiones Prima objetivos
Cantabria	Mejora voluntaria absorbible Comisiones Prima objetivos Actividad
Barcelona	Mejora voluntaria absorbible Comisiones Prima objetivos
Madrid	Mejora voluntaria absorbible Comisiones Prima objetivos Actividad
Zaragoza	Mejora voluntaria absorbible Incentivos Comisiones o a cuenta comisiones. Asistencia Prima objetivos Plus incentivo Actividad

Las conclusiones son las siguientes: no existen diferencias en el salario base y en los complementos de convenio percibidos por las personas trabajadoras de DEXMUSA. Si bien, existen diferencias, según los centros de trabajo y categorías profesionales, en los complementos voluntarios percibidos por las personas trabajadoras y, en particular, las diferencias entre sexos existen en los conceptos: comisiones, a cuenta de comisiones, prima de objetivos, actividad y asistencia.

En este apartado es necesario señalar el origen de cada uno de estos complementos:

- Comisiones y prima objetivos: en todos los centros de trabajo se cuenta con la sistemática de DEXMUSA para establecer las primas y comisiones de ventas para todo el personal de ventas, desagregándolo según su categoría profesional. En concreto, estas condiciones retributivas entraron en vigor el pasado diciembre y manteniendo su vigencia durante todo el 2023. En este aspecto destaca que dichos conceptos retributivos no dependen del sexo, sino del importe de venta

mensual de la persona (devengando desde el día 26 del mes anterior hasta el 25 del mes actual y de cobro). En otros términos, cualquier persona, dentro de su misma categoría profesional, puede obtener el mismo importe de comisiones y/o prima objetivos que cualquier otro de sus compañeros/as.

- Actividad: prima al personal no comercial como consecuencia de un mayor incremento de ventas (incremento de volumen de trabajo) y que, por ende, afectan al trabajo de las categorías profesionales no comerciales.
- Asistencia: prima al personal no comercial como consecuencia de un mayor incremento de ventas (incremento de volumen de trabajo) y que, por ende, afectan al trabajo de las categorías profesionales no comerciales
- Mejora voluntaria absorbible: brutos pactados históricamente a nivel de trabajador y que se mantienen hasta ser absorbidos por convenio colectivo aplicable o nuevo pacto.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: DEXMUSA manifiesta su tolerancia cero ante cualquier conducta constitutiva de acoso (moral, sexual, por razón de sexo...) que tenga su origen o provenga de las relaciones de empleo constitutivas en su propia organización. Por tanto, ha redactado un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo que se adjunta junto con el presente plan de igualdad.

AUDITORÍA SALARIAL: La auditoría salarial trata de comparar las retribuciones normalizadas u homogéneas entre hombres y mujeres, pero también las retribuciones que en realidad han sido cobradas efectivamente por las personas trabajadoras para el ejercicio 2022. A su vez, se ofrece la visualización del promedio de retribuciones percibidas entre mujeres y hombres, desglosando la plantilla de acuerdo con la clasificación profesional de la empresa para sus diversos centros de trabajo y correspondientes convenios colectivos aplicables. Para el caso de las retribuciones cobradas también se incluirán, si procede, las posibles prestaciones de IT, complementos IT, finiquitos o indemnizaciones. Por otro lado, se muestra el cálculo de las retribuciones de acuerdo con la mediana.

En este punto, la obtención de una diferenciación (o brecha) de salarios por razón de sexo debe analizarse para aquellos grupos profesionales en los que concatenen mujeres y hombres. En concreto, el presente análisis retributivo debe centrarse, entonces, en las categorías que a continuación se exponen, englobadas ellas en el mismo convenio colectivo. Las conclusiones obtenidas son:

Convenio Colectivo Tarragona:

Dentro del promedio cobrado existe una diferencia positiva del 61,90% que ha sido percibido por las mujeres en salario. En contraposición, el sexo masculino cobró un 56,31% más de complementos salariales y un 98,58% en percepciones extrasalariales. Teniendo en cuenta que el número de muestras de personas trabajadoras de este centro de trabajo, para las fechas de diagnóstico, es de 5 mujeres y 2 hombres se obtiene un

resultado normalizado en el que no existen diferencias retributivas entre ambos sexos. También conviene señalar que todas las personas trabajadoras de este centro tienen las mismas condiciones para obtener comisiones o a cuenta de comisiones por ventas, prima de objetivos y actividad.

Convenio Colectivo Irún:

También en este caso se encuentran diferencias en las retribuciones cobradas para los dependientes/as. Si bien, la realidad es que la diferencia salarial real emana de los complementos salariales y de las percepciones extrasalariales que han sido percibidas en un 53,24% y 31,88%, respectivamente, más por los hombres. Respecto a los complementos salariales, ello se debe al importe de comisiones percibidas que ha sido superado en un 83,41% por los hombres, por la prima de objetivos (34,07% más en los hombres) y por la cuenta de comisiones (42,86% superior en los hombres) pese a que todas las personas del centro de trabajo cuentan con las mismas condiciones para obtenerlos. La diferencia en las percepciones extrasalariales se refiere al E.P.S.V., que ha sido superado en un 40,47% por los hombres. Ello es de fácil explicación en tanto se trata de un porcentaje del bruto total de la persona trabajadora y que, por ende, se entiende que es superior en los hombres, cuyos complementos salariales son mayores que las mujeres.

Convenio Colectivo Murcia:

Las dependientas de Murcia cobraron un 99,84% más de salario, un 141,98% de complementos salariales y 761,12% de complementos salariales. Teniendo en cuenta que el cálculo se realiza para 13 mujeres y 7 hombres, una vez normalizadas las retribuciones estas diferencias desaparecen (65% más mujeres).

Convenio Colectivo Sevilla:

Lo mismo que en el caso anterior sucede en Sevilla y es que, el 75% de los/las dependientes/as era de género femenino, por lo que existía una diferencia retributiva del 96,54% en salario, 76,41% en complementos salariales y 45,96% en complementos extrasalariales. Normalizadas las retribuciones, no existe diferencia significativa entre ambos.

Convenio Colectivo Cantabria:

Por un lado, encontramos grandes diferencias de retribuciones cobradas para el grupo profesional de jefe/a de tienda. Ello es consecuencia directa de que el hombre de este grupo fue contratado a mitad de ejercicio y, además, se mantuvo durante un tiempo del ejercicio 2022 en situación de I.T. En concreto, existen diferenciaciones en salario (806,43%) y complementos salariales (1.437,93%). Si bien, una vez normalizadas las retribuciones, no existen apenas diferencias relevantes dadas las circunstancias señaladas.

Respecto al grupo de dependientes/as ocurre lo mismo que en apartados anteriores y es que, pese a existir diferencias en las retribuciones cobradas (3.806,40% de percepciones

extrasalariales cobradas por las mujeres), estas desaparecen una vez normalizadas las mismas y que, para el caso concreto, se refieren a prestaciones por I.T. No obstante, lo anterior, pese a que no exista una diferenciación significativa en el cómputo total de complementos salariales, es cierto que los hombres cobraron un 26,54% más de comisiones y un 36% de prima de objetivos que las mujeres. Ello, como se ha venido adelantando, queda relegado a las condiciones retributivas establecidas para los centros de trabajo y que resultan aplicables para todas las personas trabajadoras del mismo.

Convenio Colectivo Barcelona:

El grupo de ayudante/a de vendedor/a arroja diferencias retributivas cobradas de 27,16% de salario y de 34,99% de complementos salariales a favor de los hombres. De nuevo, normalizando las retribuciones desaparecen dichas diferenciaciones entre sexos.

Convenio Colectivo Barcelona:

En el caso de los vendedores/as de Madrid, las mujeres cobraron un salario superior en un 26,88%, respecto a los hombres. Ya normalizado el salario, esta retribución es exacta, no existiendo ninguna otra diferenciación al respecto.

Convenio Colectivo Zaragoza:

Las retribuciones reales de los jefes/as de ventas muestran una diferencia del 1.764,40%, a favor de las mujeres, en las percepciones extrasalariales. Si bien, una vez normalizadas, se constata un 39,68% a favor de las mujeres en cuanto a complementos salariales. Ello se asevera a través de las comisiones (110,08% más en las mujeres) y a cuenta de comisiones (300% más en las mujeres) que, como se ha señalado anteriormente, son percibidas en iguales condiciones por hombres que por mujeres.

Para los/las dependientes/as, las retribuciones cobradas son de 34,56% superiores en las mujeres para los complementos salariales y del 930,69% en las percepciones extrasalariales. Normalizados los valores, desaparecen dichas diferencias, aunque es cierto que los hombres cobraron un 72,95% más de prima de objetivos.

Los auxiliares administrativos de género masculino cobraron un 27,80% más de percepciones extrasalariales, consecuencia de incapacidad temporal. Una vez normalizadas las retribuciones, la diferencia se produce en un 36,10% de los complementos salariales a favor de las mujeres y es que, en concreto, cobraron un 1.307,59% más de COR y un 1.147,93% más de plus transporte (conceptos de convenio que no se cobran si se está en incapacidad temporal), así como un 71,03% más en concepto de su actividad.

Los/las oficiales administrativos/as de género masculino percibieron un 33,46% más de salario y 32,72% de complementos salariales, aunque es cierto que tras normalizar las retribuciones no existe diferencia alguna al respecto. Es cierto que en esta categoría las mujeres cobraron un 445,21% más de antigüedad que los hombres y que, en contraposición, los hombres percibieron un 57,46% más de COR, un 88,27% de prima de

objetivos, un 29,35% de pagas extras, un 77,78% de QM y un 33,85% de plus transporte. No obstante lo anterior, pese a estas diferencias significativas, el cómputo total de diferencias en los complementos salariales no asciende a una diferencia significativa, siendo esta del 11,96%.

Las jefas de grupo percibieron, en comparación con los hombres, un 3.741,17% más de salario y 3.492,93% de complementos salariales. Si bien, normalizados los valores, existe una diferencia de complementos salariales, favor de los hombres, de 62,32%. Este porcentaje corresponde a complementos que no fueron cobrados por las mujeres (mejora voluntaria absorbible y comisiones) ya que, en cuanto a diferencias salariales de complementos coexistentes entre ambos sexos, la mujer supera al hombre en prima e objetivos (1.083,33%) y actividad (1.700 %).

Como apunte final, aplicable a todos los subapartados anteriores, conviene señalar que las diferencias entre retribuciones cobradas y las normalizadas se deben, entre otras cuestiones, a altas producidas a lo largo del año, diferencias de sexos dentro del mismo grupo profesional, incapacidades temporales...

IV. OBJETIVOS GENERALES

El Plan de Igualdad de DEXMUSA nace con el objetivo de garantizar la plena igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en cuanto al trato y oportunidades y la no discriminación por razón de sexo. De tal manera, en el ámbito laboral, se tratará de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la erradicación de posibles situaciones de discriminación, cualquiera que sea su origen, pero especialmente el que se origina por sexo y/o razón de sexo. De tal manera, DEXMUSA propone implantar un derecho a la equidad real en el que sea posible asegurar un entorno de trabajo libre de desigualdades y discriminaciones entre mujeres y hombres.

Por su parte, la objetividad general del presente Plan de Igualdad se manifestará en las siguientes áreas y situaciones:

1. Promover una cultura organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios.
2. Integrar la perspectiva de género transversalmente a la cultura de la empresa.
3. Alcanzar la igualdad de sexo mediante la plena igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres.
4. Promover procesos de selección y contratación y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal, así como la utilización del lenguaje sexista; dando prioridad, a igualdad de condiciones, a las personas del sexo menor representado de cada área.
5. Facilitar el acceso a la formación e información de todas las personas trabajadoras.

6. Eliminar cualquier posible situación de acoso, entendido como una vulneración de la dignidad de la persona que la sufre.
7. Erradicar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, en la selección y contratación, formación, promoción, clasificación profesional, retribución...
8. Concienciar y luchar contra la violencia de género, apoyando la inserción y protección de personas trabajadoras víctimas de tales situaciones
9. Concienciar a la plantilla sobre la especial protección y seguridad que deben guardar hacia situaciones de embarazo, lactancia, guarda legal...
10. Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa.
11. Promover la igualdad de oportunidades de todas las personas trabajadoras para que, en cualquier momento de su vida laboral, puedan adaptar sus condiciones de acuerdo a sus necesidades de conciliación personal y familiar.
12. Concienciar, formar y/o sensibilizar a todas las personas trabajadoras de DEXMUSA con el fin de que promuevan y respeten la igualdad y no discriminación

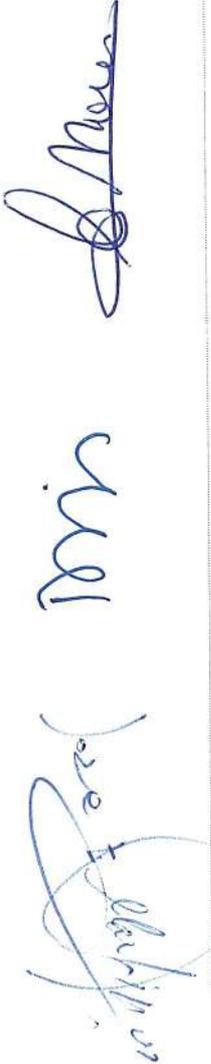


Jose F. Martinez



V. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS PROPUESTAS

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN: se garantizará la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a la empresa, dando prioridad, en igualdad de condiciones, a las personas del sexo menos representado, en cada área.				
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	DESTINATARIO	RESPONSABLE
1. Revisar las ofertas de empleo y prácticas de comunicación existentes en las ofertas para verificar que los canales llegan igualmente a mujeres y hombres y que las ofertas no están dirigidas a un sexo u otro.	Número de documentos revisados.	2024	Departamento de Recursos Humanos	Irene Moreno Mediel
2. Informar a las empresas colaboradoras en la selección y contratación la política adoptada por la empresa mediante el presente Plan.	Envío del Plan de Igualdad a las empresas colaboradoras	2024	Departamento de Recursos Humanos	Irene Moreno Mediel
PROMOCIÓN: se garantizará la igualdad de trato y oportunidades en la formación y promoción de los puestos de trabajo, dando prioridad, a igualdad de condiciones, a las personas del sexo menos representado, en cada área.				
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	DESTINATARIO	RESPONSABLE
3. Realizar campañas de información que motive e impulse la movilidad de las personas trabajadoras del género infrarrepresentado para que participen en la promoción y formación de grupos en los que estén infrarrepresentados.	Número de personas que participan en relación con el número de personas promocionadas en total.	Anual (2024 - 2028)	Departamento de Recursos Humanos	Irene Modelo Mediel
4. Promover e incrementar la presencia de mujeres en departamentos y/o categorías en los que no exista su representación.	Número de mujeres promocionadas en dichos departamentos/ categorías	Anual (2024 - 2028)	Departamento de Recursos Humanos	Irene Modelo Mediel
FORMACIÓN: se facilitará el acceso a la formación e información a todas las personas trabajadoras, informando específicamente al género subrepresentado de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan sido ocupados por el otro sexo.				
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	DESTINATARIO	RESPONSABLE
5. Realizar campañas de información que motive e impulse la movilidad de las personas trabajadoras del género infrarrepresentado para que participen	Número de personas que participan en relación con el número de personas promocionadas en total.	Anual (2024 - 2028)	Departamento de Recursos Humanos	Irene Modelo Mediel

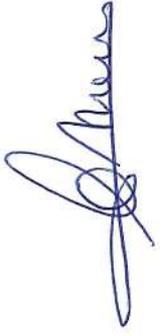


en la promoción y formación de grupos en los que estén infrarrepresentados.				
6. Incrementar la participación de la mujer en cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad.	Número de mujeres que participan en cursos para acceder a puestos de responsabilidad en relación al total de participantes.	Anual (2024 - 2028)	Departamento de Recursos Humanos	Irene Moreno Mediel
7. Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el presente Plan de Igualdad y la igualdad de oportunidades	Contenido de la campaña Número de mujeres y hombres formados en igualdad	2024	Departamento de Recursos Humanos	Irene Moreno Mediel

SENSIBILIZACIÓN: se garantizará la sensibilización de todas las personas trabajadoras en la empresa.					
MEDIDAS		INDICADORES	PLAZO	DESTINATARIO	RESPONSABLE
8. Entrega de información sobre la política de igualdad de la empresa a las personas de nueva incorporación.	Número de documentos entregados en relación al total de contrataciones.	Anual (2024 - 2028)	Departamento de Recursos Humanos	Irene Moreno Mediel	

CONDICIONES DE TRABAJO: se garantizará la ordenación del tiempo de trabajo para promover medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.					
MEDIDAS		INDICADORES	PLAZO	DESTINATARIO	RESPONSABLE
9. Vigilar de forma continuada el lenguaje utilizado en los documentos, procesos, ofertas de empleo, etc.	Número de documentos, procesos, ofertas... revisados.	Anual (2024 - 2028)	Departamento de Recursos Humanos	Irene Moreno Mediel	

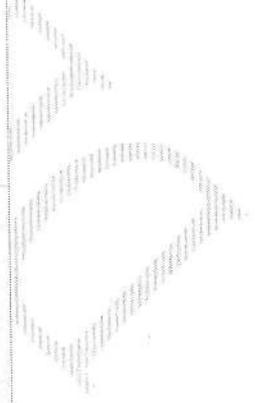
RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA se garantizará la transparencia del sistema retributivo de la empresa y se remunerará de manera idéntica por trabajos iguales de igual valor.					
MEDIDAS		INDICADORES	PLAZO	DESTINATARIO	RESPONSABLE
10. Realizar un seguimiento de las retribuciones para mantener la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	Análisis de la brecha salarial.	Anual (2024 - 2028)	Departamento de Recursos Humanos	Irene Moreno Mediel	
11. Sustituir conceptos retributivos que puedan inducir a error como, por ejemplo, a cuenta de convenio.	Número de conceptos retributivos sustituidos.	2024	Departamento de Recursos Humanos	Irene Moreno Mediel	





EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL: se garantizará la igualdad de oportunidades de todas las personas trabajadoras para que, en cualquier momento de su vida laboral, puedan adaptar sus condiciones de trabajo según sus necesidades de conciliación laboral, personal y familiar.				
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	DESTINATARIO	RESPONSABLE
12. Difundir las medidas de conciliación previstas por la empresa para incentivar su disfrute entre la plantilla masculina y aquellos que puedan ser disfrutados indistintamente tanto por hombres como por mujeres.	Número de personas acogidas a las medidas en relación al total de personas trabajadoras.	Anual (2024 - 2028)	Departamento de Recursos Humanos	Irene Moreno Mediel.
13. Garantizar que las personas que se acojan a jornadas distintas de la completa no pierdan oportunidades de formación y promoción.	Número de personas que con jornada distinta a la completa realizan formación/promoción en relación al total.	Anual (2024 - 2028)	Departamento de Recursos Humanos	Irene Moreno Mediel.

PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: se pondrá especial relevancia a posibles situaciones de acoso (con independencia de su origen), entendiéndose el mismo como una clara vulneración de la dignidad de la persona que lo sufre.				
MEDIDAS	INDICADORES	PLAZO	DESTINATARIO	RESPONSABLE
14. Revisar y/o modificar, si procede, el procedimiento de actuación y prevención.	Número de casos de acoso producidos mediante la vigencia del actual Protocolo.	Anual (2024 - 2028)	Dirección.	María Pilar Marcuello Franco.
15. Difundir y publicar a las personas trabajadoras el Protocolo de acoso moral, sexual y por razón de sexo.	Comunicado empresarial	2024	Dirección.	María Pilar Marcuello Franco.



VI. APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La aplicación o implementación del Plan de Igualdad se asocia con la puesta en marcha de aquellas acciones previstas en el mismo y que, a su vez, pretenden:

- Conseguir los objetivos propuestos en el Plan de Igualdad
- Obtener información sobre la ejecución de las medidas previstas en el Plan
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar las medidas correctoras que fuesen necesarias

Respecto al seguimiento, es una fase crucial para vigilar el desarrollo del plan de igualdad, conocer su funcionamiento y flexibilizar su contenido. Este hecho concatena, a su vez, con la necesidad de adaptar cualquier medida del plan de igualdad según las nuevas necesidades detectadas en la empresa.

El artículo 46 de la LOIEMH dictamina que *“los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”*.

De hecho, gracias a la fase de seguimiento, DEXMUSA podrá conocer el desarrollo del I Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación. La fase de seguimiento se realizará anualmente y facilitará información sobre las posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución de las medidas propuestas. De tal manera, se posibilitará la corrección o modificación de determinadas medidas incorporadas en el presente Plan y es que, para garantizar el éxito del mismo, es necesario abogar por la flexibilidad.

A tal efecto, la Comisión Negociadora del presente I Plan de Igualdad de DEXMUSA ha creado una Comisión de Seguimiento que formará parte del presente Plan y tendrá como misión elemental el impulso de las actuaciones y sistemas de seguimiento, la interpretación del convenio y evaluación de la cumplimentación del Plan de Igualdad, de los objetivos establecidos y de las medidas propuestas a tal efecto.

Dicha comisión ha sido constituida en 2023, a lo largo de la elaboración del presente Plan de Igualdad y su composición se encuentra regida por los siguientes miembros de la Comisión Negociadora:

En representación de la empresa: **MARIA PILAR MARCUELLO FRANCO e IRENE MORENO MEDIEL**

En representación de las personas trabajadoras: **JOSÉ IGNACIO MARTÍNEZ SERRANO**

El régimen de funcionamiento resultará el mismo que para la Comisión Negociadora y los acuerdos adoptados por la Comisión de Seguimiento, en aras del interés general,

pasarán a formar parte del presente plan de igualdad, gozando de la misma eficacia obligatoria.

Las atribuciones generales:

- Interpretación del Plan de Igualdad
- Seguimiento de su ejecución
- Conocer y resolver los conflictos derivados de su aplicación e interpretación
- Desarrollar aquellos preceptos, definiciones o adaptaciones que resulten necesarias
- Conocimiento de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos
- Los acuerdos que adopte la Comisión de Seguimiento en aras del interés general, pasarán a formar parte del presente Plan de Igualdad y gozarán de su misma eficacia obligatoria

Las atribuciones específicas:

- Manifestar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan de Igualdad y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas
- Analizar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan
- Posibilitar una buena transmisión de información entre los departamentos y personas involucradas de manera que el Plan de Igualdad pueda ir adaptándose para dar respuesta continua a las nuevas situaciones y necesidades de la empresa
- Facilitar el conocimiento de los efectos del Plan de Igualdad en todo el entorno de la empresa

Además, en la fase de seguimiento deberá recoger información sobre:

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

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

Para la evaluación final del Plan de Igualdad, la Comisión Negociadora deberá tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico
- El grado de consecución de los resultados esperados

- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas
- El grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones
- El tipo de dificultades y soluciones encontradas ya propuestas
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan de Igualdad, de acuerdo a su flexibilidad
- El grado de acercamiento de igualdad de oportunidades en la empresa
- El nivel de reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres

Para cumplir las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento será necesario que la empresa ponga a disposición de dicha Comisión toda la información estadística, desagregada por sexos, que resulte necesaria. En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento formulará propuestas de mejora y cambios a incorporar.

El funcionamiento: queda relegado a dos reuniones, mínimo, al año que serán de carácter ordinario. No obstante, podrán celebrarse reuniones extraordinarias cuando así lo estimen por la importancia del asunto a tratar.

Los medios: la empresa se compromete a facilitar todos los medios necesarios para cumplir con los objetivos, medidas y funciones derivadas del presente Plan de Igualdad. Serán tenidos en cuenta, si procede, los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de acuerdo con el sistema que existe en la empresa. Las horas de reunión y preparación de reunión serán remuneradas y computarán como tiempo de trabajo. La persona designada por la empresa en materia de igualdad, es decir, María Pilar Marcuello Franco, será quien facilite los medios adecuados para posibilitar un trabajo eficiente con la Comisión de Seguimiento.

VII. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento y evaluación será el que a continuación se expone:

- Convocatoria de reunión para estudiar y valorar las posibles discrepancias y, mediante procedimientos internos de solución autónoma de conflictos, tomar una decisión al respecto.
- En caso de realizarse las modificaciones solicitadas, informar a la plantilla mediante los medios de difusión habituales de la empresa.

Todas las solicitudes o propuestas de modificación del presente Plan de Igualdad, cualesquiera que sean, deberán ser presentadas y tratadas en el marco de la mesa de igualdad que ha sido constituida expresamente para desarrollarlo y, una vez analizadas, deberán ser aprobadas mediante acuerdo expreso entre los integrantes de la Comisión de Seguimiento. La Comisión de Seguimiento se reunirá a mitad de la vigencia del plan

de igualdad para valorar la necesidad de modificación o actualización. En caso de baja de algún miembro por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, la sustitución se producirá en las mismas condiciones que para el caso de la Comisión Negociadora.

En caso de ser necesario modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y medidas aplicables.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de estas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales o acuerdo que le sustituya. En todo caso los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).

Además, de acuerdo con el art. 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, el Plan de Igualdad deberá ser revisado, en todo caso, en las siguientes circunstancias:

- a. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- d. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Sin perjuicio de ello, las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En todo lo no previsto en este apartado se estará a la normativa aplicable.

VIII. CALENDARIO

MEDIDA	APLICACIÓN	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN
Número 1.	De 01-08-2023 a 31-12-2023	01-03-2026	01-03-2028
Número 2.	De 01-09-2023 a 30-09-2023	01-03-2026	01-03-2028
Número 3.	Enero 2024, enero 2025, enero 2026 y enero 2027	01-03-2026	01-03-2028
Número 4.	Enero 2024, enero 2025, enero 2026 y enero 2027	01-03-2026	01-03-2028
Número 5.	Enero 2024, enero 2025, enero 2026 y enero 2027	01-03-2026	01-03-2028
Número 6.	Enero 2024, enero 2025, enero 2026 y enero 2027	01-03-2026	01-03-2028
Número 7.	De 01-09-2023 a 30-09-2023	01-03-2026	01-03-2028
Número 8.	Enero 2024, enero 2025, enero 2026 y enero 2027	01-03-2026	01-03-2028
Número 9.	Enero 2024, enero 2025, enero 2026 y enero 2027	01-03-2026	01-03-2028
Número 10.	Enero 2024, enero 2025, enero 2026 y enero 2027	01-03-2026	01-03-2028
Número 11.	De 01-08-2023 a 31-12-2023	01-03-2026	01-03-2028
Número 12.	Enero 2024, enero 2025, enero 2026 y enero 2027	01-03-2026	01-03-2028
Número 13.	Enero 2024, enero 2025, enero 2026 y enero 2027	01-03-2026	01-03-2028
Número 14.	Enero 2024, enero 2025, enero 2026 y enero 2027	01-03-2026	01-03-2028
Número 15.	De 01-09-2023 a 30-09-2023	01-03-2026	01-03-2028