



REAL DECRETO POR EL QUE SE DESARROLLA LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES, EN MATERIA DE MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD

19.10.2011

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha supuesto un notable estímulo para afrontar las discriminaciones contra las mujeres en los diferentes órdenes de la vida y, muy especialmente, en el marco de las relaciones laborales. Son numerosos los aspectos de la citada Ley que implican novedades, reformas o concreciones de enorme importancia en orden a la detección, eliminación y prevención de esas discriminaciones en este ámbito.

Entre las cuestiones de mayor relevancia se encuentran, sin duda, la transposición de la normativa de la Unión Europea en materia de acoso por razón de sexo y de acoso sexual; el impulso de medidas contra la discriminación en la negociación colectiva o la obligación de todas las empresas de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Como la propia Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, señala en sus artículos 45 a 49, estas medidas deberán negociarse y, en su caso, acordarse con carácter previo a su implantación, y en aquellas empresas que superen los doscientos cincuenta trabajadores se deberán orientar a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Son ya numerosas las empresas que han iniciado e incluso culminado este proceso de negociación e implantación de medidas y planes de igualdad y, aunque resulta muy prematuro aventurar valoraciones sobre el impacto concreto de estas actuaciones y compromisos sobre la situación de discriminación de la mujer en el ámbito de las relaciones laborales en España, este conjunto de iniciativas está registrando un efecto muy saludable desde el punto de vista de la actualización de los diagnósticos, de la búsqueda de acuerdos colectivos para determinar prioridades y de la mayor efectividad del marco normativo legal y convencional para prevenir y afrontar las posibles situaciones de discriminación.

No obstante, la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deja para su concreción reglamentaria algunas materias, de diferente complejidad, pero que conviene atender a la mayor brevedad.

Así, cabe concretar el concepto de “empresa” al que se hace referencia en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para atribuirle la obligación de adoptar medidas y planes de igualdad.



En coherencia con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el concepto de empresa que debe contemplarse en materia de medidas y planes de igualdad ha de ser el concepto laboral. Así debe ser de acuerdo con la denominación y las materias que regula el Título IV de la citada Ley, que versa sobre “El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades”, apoyando todo su contenido en las relaciones laborales.

En consecuencia, el concepto de empresa sobre el que se apoya todo el Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, es el establecido, en toda su amplitud, en la legislación laboral; es decir, en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo. Con ello se contribuye a determinar con claridad algunas de las cuestiones que se han venido planteando en la práctica de las empresas españolas, especialmente en relación con figuras como los grupos de empresas. A tenor de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y de lo que especifica ahora este real decreto, las obligaciones previstas en dicha Ley en materia de planes y medidas de igualdad recaen sobre cada empresa, sin perjuicio de que en los grupos puedan establecerse acuerdos que determinen criterios generales o formas de colaboración entre sí.

Por otra parte, algunos de los aspectos relativos a la obligación de negociar y, en su caso, acordar planes igualdad por las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de acuerdo con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, requieren mayor concreción, como sucede con el nacimiento del deber de negociar, la determinación de la legitimación negocial de los planes de igualdad, o la acreditación del cumplimiento de esta obligación por parte de las empresas o de la representación del personal.

Estas cuestiones revisten especial dificultad en los casos de empresas con estructuras complejas, de amplias dimensiones geográficas, con actividad en diferentes sectores o ramas de actividad, con más de un convenio colectivo o sin convenio colectivo propio.

Otro aspecto que merece concreción, tanto para garantizar la mayor seguridad jurídica para las empresas como para simplificar y agilizar su estimación, es la determinación del número de trabajadores a efectos de la aplicación del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo; es decir, para especificar qué empresas tienen la obligación de que sus medidas orientadas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres se dirijan a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

En el actual panorama normativo español, la regulación del cómputo de trabajadores se centra, básicamente, en los procedimientos electorales para delegados de personal y comités de empresa, existiendo, no obstante, otras fórmulas aplicables para elecciones a miembros del comité de empresa en las empresas de dimensión comunitaria, para la determinación de “PYME” en el marco de la Unión Europea, para la posibilidad de concertar contratos para la formación, o para aplicar las obligaciones en materia de reserva de puestos de trabajo para



personas con discapacidad.

A la vista de todo ello, y con el fin de dotar de la mayor claridad y seguridad jurídica a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre planes de igualdad en las empresas, el desarrollo reglamentario de esta materia se apoya en el criterio establecido en la Disposición adicional primera del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

Por otra parte, las fluctuaciones a la baja en el número de trabajadores no pueden hacer desaparecer la obligación de implantar el plan de igualdad. Lo contrario chocaría de frente con la finalidad de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y sometería a una constante situación de inseguridad jurídica a las empresas y a quienes prestan servicios para las mismas. Recuérdese que este planteamiento relativo a las fluctuaciones en el número de trabajadores no es nuevo en el ordenamiento jurídico laboral español, que ya se viene manteniendo desde hace tiempo en las normas reguladoras de las elecciones a delegados de personal y comités de empresa, es decir, en aspectos de las relaciones laborales que merecen una especial tutela. No lo es menos la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres a través de medidas y planes de igualdad.

Con el fin de asegurar una regulación mínima de la estructura y contenido de los planes de igualdad, se fijan los apartados a los que deberá responder, sin perjuicio de las especificaciones que pudiera establecer el convenio colectivo correspondiente, y completa el elenco de materias que podrán contemplar tanto los planes como las medidas de igualdad además de señalar que deberán fijar su período de vigencia y que su contenido sea coherente con los resultados del diagnóstico. Con esa misma finalidad, se recogen también los principios mínimos a los que deberá responder el protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Sin perjuicio de las obligaciones empresariales establecidas en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las empresas podrán establecer formas de colaboración entre sí con el fin de garantizar una mayor efectividad en sus respectivas medidas o planes de igualdad. Ello resultará especialmente conveniente en los supuestos de empresas de un mismo sector de actividad, de grupos de empresas, de contrataciones y subcontrataciones empresariales, de contrataciones a través de empresas de trabajo temporal, entre otros supuestos. Estos compromisos habrán de resultar especialmente útiles en materias como la prevención, detección y sanción de situaciones de acoso (entre personas de diferentes empresas) o la adopción de medidas de protección para las víctimas de violencia de género, a través de movilidad geográfica, funcional o entre empresas, con mantenimiento de los derechos laborales para las víctimas.

Atendiendo a las peculiaridades y dificultades específicas de las pequeñas y medianas



empresas y microempresas en relación con la puesta en marcha de medidas o planes de igualdad, en la presente norma se contempla también la posibilidad de colaboración entre las mismas, apoyada en la proximidad geográfica, funcional o estratégica para su viabilidad económica y social. Esta fórmula permitirá, en ocasiones, un ahorro en los costes económicos que pudiera representar para esta tipología de empresas el diagnóstico, el diseño, la implantación y la evaluación de las medidas o planes de igualdad y favorecerá la sinergia entre la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, la cohesión social y la viabilidad económica de los negocios. Todo ello, en armonía con las pautas que se vienen marcando en el plano internacional, y en el de la Unión Europea en el actual contexto de crisis económica y de empleo. Por otra parte, en el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa" ya se ha previsto entre los aspectos a valorar para su concesión, la coordinación entre diferentes empresas.

Igualmente, se debe atender mediante regulación reglamentaria a la posibilidad prevista en el artículo 45.4.de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en el actual artículo 46.bis.2 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, relativa a la implantación de un plan de igualdad como medida de sustitución de las sanciones accesorias derivadas de las infracciones muy graves tipificadas en los artículos 12, 13 y 13.bis de esta misma norma. Para ello se introducen modificaciones en el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social.

Finalmente, con el fin de contribuir al mejor conocimiento y estudio del grado de cumplimiento de la obligación de implantación de planes de igualdad por las empresas y de otras medidas propias de estos planes, se prevé la modificación, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente real decreto, del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, para permitir la inscripción de todos los planes de igualdad de las empresas en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Sanidad, Política Social e Igualdad y del Ministro de Trabajo e Inmigración, con la aprobación previa del Vicepresidente del Gobierno y Ministro de Política Territorial y Administración Pública, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día.....,

DISPONGO:

Artículo 1. Objeto.

Este real decreto tiene por objeto desarrollar reglamentariamente lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia



de medidas y planes de igualdad en las empresas y de medidas específicas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en las mismas.

Artículo 2. Concepto de empresa a efectos de implantación de medidas y planes de igualdad.

A efectos de la presente norma el término empresa queda referido a lo previsto en el apartado segundo del artículo 1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y sus normas complementarias de desarrollo.

Las obligaciones establecidas en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deben entenderse referidas a cada empresa definida en el párrafo anterior, forme parte o no de un grupo de empresas y cuente con uno o varios centros de trabajo, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 46.3 de la citada ley orgánica sobre el posible establecimiento de acciones adecuadas respecto a determinados centros de trabajo de una misma empresa.

Artículo 3. Conceptos de plan y de medida de igualdad.

De acuerdo con el concepto de planes de igualdad de las empresas previsto en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, es necesario entender que tales medidas también persiguen prevenir la existencia de dicha discriminación y que abarcan cualquier forma de discriminación por razón de sexo, tanto directa como indirecta, y, en particular, en materia de maternidad y cuidado de personas, remuneraciones, acoso por razón de sexo y acoso sexual.

Se entiende por medida de igualdad en las empresas la acción adoptada después de realizar un diagnóstico de situación de partida de la empresa, tendente a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades de sus trabajadoras y trabajadores que contribuya a la igualdad efectiva y a la corresponsabilidad o que impida cualquier situación de discriminación en los términos referidos en el artículo anterior.

Artículo 4. Determinación del número de trabajadores de la empresa a efectos de negociación e implantación de medidas y planes de igualdad.

A efectos de lo previsto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el número de trabajadores se corresponderá con la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a las trabajadoras y trabajadores de la empresa.



Para su cuantificación, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

- a) El período de referencia para el cálculo serán los 12 meses inmediatamente anteriores, durante los cuales se obtendrá el promedio de trabajadores empleados, incluidos los contratados a tiempo parcial, en la totalidad de centros de trabajo de la empresa.
- b) Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
- c) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de referencia. Cada 200 días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

Cuando el cociente que resulte de dividir por 200 el número de días trabajados en el citado período de referencia sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores.

A los efectos del cómputo de los 200 días trabajados previsto en los párrafos anteriores, se contabilizarán tanto los días efectivamente trabajados como los de descanso semanal, los días festivos y las vacaciones anuales.

Artículo 5. Plazo para el cumplimiento de la obligación de negociación de los planes de igualdad.

Sin perjuicio del establecimiento de plazos diferentes mediante negociación colectiva, las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad dentro del primer trimestre del año natural inmediatamente posterior al año en que han alcanzado los doscientos cincuenta trabajadores en aplicación de lo dispuesto en el artículo anterior.

Las empresas no contempladas en el apartado anterior, y que queden obligadas por convenio colectivo a negociar un plan de igualdad, deberán iniciar el procedimiento de negociación dentro de los tres meses inmediatamente posteriores a la entrada en vigor del convenio colectivo que establezca tal obligación, sin perjuicio del establecimiento de un plazo diferente por el mismo convenio.

La obligación empresarial de implantar un plan de igualdad por imperativo convencional prevista en el artículo 45.3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, nacerá en el momento de entrada en vigor del primero de los convenios aplicables en aquella que establezca tal obligación, o en el momento de entrada en vigor del convenio supraempresarial que igualmente obligue a la empresa a la implantación del mismo.



Artículo 6. Procedimiento de negociación de las medidas y de los planes de igualdad.

1. A efectos de lo previsto en el artículo 45.1 y 2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre el deber de negociar las medidas y los planes de igualdad con los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores, serán de aplicación las reglas de legitimación y el procedimiento de negociación de convenios colectivos regulado en el Estatuto de los Trabajadores.
2. El procedimiento de negociación de las medidas o de los planes de igualdad podrá iniciarse por la empresa o por la representación legal de las trabajadoras y trabajadores. La parte que promueva la negociación lo comunicará a la otra por escrito y remitirá copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral competente, en función del ámbito territorial de actuación de la empresa.
3. La parte receptora de la promoción de la negociación deberá responder por escrito en el plazo de un mes desde la recepción de la notificación.
4. Ambas partes están obligadas a negociar bajo el principio de buena fe.
5. En caso de desacuerdo, las partes podrán acudir a los procedimientos y órganos de solución extrajudicial de conflictos laborales.
6. Las medidas o los planes de igualdad deberán recogerse por escrito y remitirse una copia a la autoridad laboral competente.
7. A lo largo del proceso, la empresa y la comisión negociadora de las medidas o del plan de igualdad podrán contar con el asesoramiento y el acompañamiento de especialistas en igualdad y no discriminación.
8. Para lo previsto en el presente artículo, se entenderá por autoridad laboral competente la misma que hubiera correspondido para el registro de un convenio colectivo tramitado de conformidad con lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Estructura y contenido de los planes de igualdad.

1. Los planes de igualdad determinarán su estructura que responderá, con carácter mínimo y sin perjuicio de las especificaciones que al respecto pudiera establecer el convenio colectivo aplicable, a los siguientes apartados:

- a) Compromiso.
- b) Diagnóstico de partida.
- c) Definición de objetivos.



- d) Determinación de estrategias y prácticas para la consecución de los objetivos.
- e) Diseño de medidas y determinación de prioridades.
- f) Calendario de actuaciones.
- g) Sistemas e indicadores de seguimiento y evaluación.
- h) Procedimiento de modificación de las medidas que integran el plan.
- i) Identificación de órganos responsables del plan.

2. A efectos de lo previsto en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre las materias que podrán contemplar los planes de igualdad, además de las que se señalan en dicho artículo, los planes podrán incluir materias relativas a selección de personal, formación para la igualdad y no discriminación, sistemas y criterios de retribución y mejoras sociales, ordenación del tiempo de trabajo y su modificación, movilidad funcional y geográfica, fomento de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y de la corresponsabilidad de mujeres y hombres, y prevención y sanción del acoso por razón de sexo y del acoso sexual. Las medidas de igualdad podrán igualmente contemplar cualquiera de las materias enunciadas.

3. Los planes de igualdad deberán especificar su período de vigencia, así como las fases y las fechas previstas para la implantación y la evaluación de las diferentes medidas que los integren.

4. El contenido de los planes de igualdad deberá responder a la coherencia entre los resultados del diagnóstico y las medidas a desarrollar y podrá contemplar cuantas actuaciones resulten oportunas para detectar, eliminar y prevenir la discriminación de la mujer en el ámbito de la empresa.

5. Mediante negociación colectiva se podrán especificar áreas de actuación concretas sobre las que deberán actuar los planes de igualdad de las empresas sujetas a los correspondientes convenios, así como los aspectos básicos sobre los que deberá realizarse el diagnóstico.

Artículo 8. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Sin perjuicio de la voluntad comercial de las partes, el protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo podrá formar parte del Plan de Igualdad.

El protocolo de actuación responderá al menos a los siguientes principios:

- a) Prevención y sensibilización.
- b) Información y accesibilidad.
- c) Efectividad en la evaluación de las situaciones.
- d) Confidencialidad y respeto a la intimidad de los sujetos afectados.
- e) Celeridad y rigor en el procedimiento.



- f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- g) Determinación de medidas de compensación a las víctimas.

Artículo 9. Ámbito de aplicación de los planes de igualdad.

Los planes de igualdad incluirán a la totalidad de cada empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones adecuadas respecto de determinados centros de trabajo y de los ámbitos subjetivos de aplicación del convenio o de los convenios aplicables en aquélla.

Artículo 10. Colaboración entre empresas.

Sin perjuicio de las obligaciones empresariales establecidas en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y respetando en todo caso lo establecido en el artículo 6 de la presente norma sobre legitimación y procedimiento de negociación, las empresas, en particular las pertenecientes a un mismo grupo y las pequeñas y medianas, podrán establecer formas de colaboración entre sí con el fin de garantizar una mayor efectividad en sus respectivas medidas o planes de igualdad. Estos compromisos deberán especificar los acuerdos y las líneas comunes de actuación en materias como la selección de personal, formación, prevención y sanción del acoso por razón de sexo y del acoso sexual, o la protección de las víctimas frente a la violencia de género.

Artículo 11. Seguimiento y evaluación de las medidas y de los planes de igualdad.

Sin perjuicio de la libertad negocial de las partes, los planes de igualdad o los acuerdos de medidas de igualdad deberán especificar los órganos responsables de su seguimiento y evaluación, precisando los indicadores y la periodicidad de la aplicación de los mismos.

La evaluación de las medidas y de los planes de igualdad deberá realizarse, al menos, con periodicidad semestral desde el inicio de la implantación de las primeras actuaciones.

Los planes 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 las medidas en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Artículo 12. Régimen sancionador.

Sin perjuicio de otras responsabilidades que pudieran derivarse en los diferentes órdenes, para los incumplimientos de las obligaciones en materia de negociación e implantación de medidas y planes de igualdad, se estará a lo dispuesto en los artículos 7 y 8 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.



Disposición adicional primera. Régimen aplicable a las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores que no hayan implantado su plan de igualdad en el momento de entrada en vigor del presente Real Decreto.

Las empresas que, de conformidad con lo previsto en el artículo 4 superaran los doscientos cincuenta trabajadores durante 2007, 2008, 2009 o 2010 y no hubieran iniciado la implantación de su plan de igualdad en el momento de entrada en vigor del presente Real Decreto, deberán iniciar la negociación del plan de igualdad en los tres meses inmediatamente siguientes a dicha entrada en vigor.

Disposición adicional segunda. Asesoramiento y formación a empresas en materia de medidas y planes de igualdad.

El Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, a través de la Dirección General para la Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación, asesorará a las empresas en materia de medidas y planes de igualdad y fomentará la formación en igualdad en las empresas, en la forma que se establezca.

Disposición final primera. Modificación del Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social.

El Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, queda modificado como sigue:

Uno. El segundo inciso del artículo 14.1.e) queda redactado del siguiente modo:

“Se introducirán expresamente la propuesta de sanciones accesorias que procedan como vinculadas a la sanción principal, y en el caso de las previstas en el artículo 46 bis del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, la información de que las mismas podrán ser sustituidas por la elaboración de un plan de igualdad en los términos y con las condiciones previstas en dicho texto legal y este reglamento”.

Dos. Se introduce un nuevo artículo 21 bis, “Sustitución de sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de planes de igualdad”, con el siguiente texto:

“1. Las sanciones accesorias a las que se refiere el art. 46 bis del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y



Sanciones en el Orden Social, que hayan sido propuestas por las actas de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por haberse apreciado la existencia de una infracción muy grave tipificada en el apartado 12 del artículo 8 o en el apartado 2 del artículo 16 del citado texto refundido, podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa a la que se haya practicado el acta de infracción.

El empresario responsable de la sanción deberá solicitar la sustitución a la Autoridad Laboral competente en el escrito de alegaciones establecido en el artículo 17.1 de este Reglamento, en el plazo que se señala en dicho artículo, pudiendo proponer la práctica de las pruebas que se considere oportunas y debiendo indicar en su escrito qué tipo de ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo recibe y a qué trabajadores se refiere.

No podrá solicitarse la sustitución si el empresario ya tuviese la obligación legal o convencional de contar con un plan de igualdad en virtud de lo previsto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

2. La Autoridad Laboral competente dará traslado de las alegaciones y de la solicitud de sustitución de las sanciones accesorias a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social que hubiese practicado el acta de infracción. Dicha Inspección deberá emitir informe preceptivo acerca de la procedencia o no de la solicitud en el mismo informe a que se refiere el artículo 18.3 del presente Reglamento.

La Autoridad laboral competente, en la resolución que confirme el acta de infracción, deberá pronunciarse sobre la sanción principal propuesta, las sanciones accesorias y la solicitud de sustitución de las mismas.

En caso de admitirse la solicitud de sustitución, la Autoridad Laboral deberá establecer en la Resolución el plazo que se concede a la empresa para elaborar y aplicar el plan de igualdad que en ningún caso será superior a seis meses, contados a partir de la fecha en que sea firme la Resolución Administrativa que confirme la sanción principal o, en su caso, la sentencia que ponga fin al procedimiento sancionador. La Resolución también deberá contener la previsión de que su incumplimiento no solo lleva aparejada de nuevo la pérdida de las bonificaciones, ayudas y beneficios, sino que constituye una nueva infracción sancionable, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.17 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

3. La Resolución de la Autoridad Laboral deberá recoger expresamente que la elaboración del plan de igualdad se realizará conforme a lo previsto en el art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y que dicho plan debe especificar las medidas correctoras destinadas a eliminar las situaciones de discriminación que dieron lugar al acta de infracción u otras que haya podido poner de manifiesto el diagnóstico previo, y, en su caso, las medidas de acción positiva de



conciliación de la vida familiar y laboral, o de otro tipo que favorezcan la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

La aplicación del plan de igualdad, por su parte, debe entenderse como la ejecución de la puesta en marcha del mismo.

La empresa deberá presentar a la Autoridad Laboral antes de que venza el plazo fijado en la Resolución, el plan de igualdad y acreditar de forma fehaciente que se ha iniciado la ejecución de la puesta en marcha del mismo.

Por parte de la Autoridad Laboral se dará traslado del plan de igualdad a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el plazo de 15 días, para que por ésta se compruebe que el mismo se ajusta a las exigencias de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y de este Reglamento, que no se trata de un cumplimiento formal pero no real de la obligación, y para que fiscalice su efectivo cumplimiento.

Si del informe de la Inspección de Trabajo se desprende que la empresa ha incumplido manifiestamente los términos establecidos en la resolución por la Autoridad Laboral, se requerirá a aquella para que en el plazo de 15 días se lleve a cabo las mejoras del plan de igualdad que se propongan por dicha Autoridad. Si transcurrido dicho plazo no se diera cumplimiento a la subsanación requerida, se procederá a dictar nueva resolución por la que se acuerde dejar sin efecto la suspensión y, en su lugar, aplicar las sanciones accesorias.

A partir de la fecha de la nueva resolución se iniciará el cómputo del plazo de prescripción de las sanciones accesorias.

4. Transcurrido el plazo fijado en la Resolución sancionadora sin que se presente el plan de igualdad, o se acredite la aplicación del mismo, la Autoridad Laboral dictará una nueva Resolución por la que se deje sin efecto el acuerdo de sustitución, e imponga las sanciones accesorias recogidas en el acta de infracción. La Resolución se notificará a la empresa, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a las Entidades Gestoras responsables de las ayudas, bonificaciones y cualquier otro beneficio derivado de la aplicación de los programas de empleo, para que procedan a la reclamación de las obtenidas desde la fecha en que se cometió la infracción, y excluyan a la empresa del acceso a tales beneficios durante seis meses desde la fecha de la Resolución por la que se acuerda dejar sin efecto la suspensión y, en su lugar, aplicar las sanciones accesorias.”

Tres. El apartado 7 del artículo 11 queda redactado del siguiente modo:

“7. La iniciación del procedimiento de oficio ante la jurisdicción social regulado en el art. 146.d) de la Ley de Procedimiento Laboral. Cuando en el transcurso de actuaciones inspectoras se



constatase la existencia de una discriminación por razón de sexo, corresponderá al jefe de la inspección provincial a propuesta del inspector/a de trabajo que estuviese llevando a cabo las comprobaciones inspectoras, que podrá formular dicha propuesta aunque no hubiese finalizado las mismas en otras materias ni extendido aún, por tanto, acta de infracción. A tal fin, por el jefe de la inspección de trabajo se remitirá a los juzgados de lo social de la provincia en la que se haya constatado la discriminación una comunicación que deberá contar con el siguiente contenido mínimo:

- a) Designación del órgano ante quien se presenta.
- b) Identificación de la empresa o sujeto responsable, con indicación del domicilio, actividad, número de identificación fiscal, y número de código de cuenta de cotización a la seguridad social.
- c) Número de trabajadores de la empresa y número e identificación de los trabajadores afectados por la discriminación, con señalamiento del domicilio a efectos de notificaciones.
- d) Identificación del inspector de trabajo que llevó a cabo las actuaciones inspectoras, mediante las que se detectó la situación que se considera discriminatoria por razón de sexo.
- e) Relación de hechos que el inspector de trabajo considera que constituyen la constatación de una discriminación por razón de sexo, así como todos aquellos otros hechos imprescindibles para resolver la cuestión planteada y relación de los medios utilizados para la comprobación que fundamenta la comunicación.
- f) Circunstancias necesarias para determinar los perjuicios causados a los trabajadores que se considera discriminados, como las relativas a las condiciones de trabajo y derechos que hayan resultado afectados, salarios, jornadas, promoción en el empleo, conciliación de la vida familiar y laboral u otras similares, especificando el tiempo durante el que han venido sufriendo la discriminación, y si los perjuicios causados pueden ser cuantificables económicamente, las bases o datos para su estimación.
- g) Fundamentos de derecho, normativos y jurisprudenciales que apoyen el inicio de la comunicación al órgano jurisdiccional.
- h) Se consignará como representante de la Inspección de Trabajo a la Abogacía del Estado, a la que se designará a efectos de remitirle las notificaciones judiciales.
- i) En el caso de que exista propuesta de acta de infracción, copia certificada de la misma.



j) Fecha y firma de la persona que ostenta la Jefatura de Inspección.

La jefatura de la Inspección Provincial, simultáneamente a la remisión de la comunicación a los juzgados de lo social, informará del inicio del procedimiento de oficio a la Abogacía del Estado, al sujeto responsable y a los trabajadores afectados por la discriminación. Del mismo modo, la jefatura de la Inspección correspondiente habrá de informar a la autoridad laboral competente de la remisión de la comunicación a los juzgados de lo social, con el fin de que por la misma se dé traslado al órgano jurisdiccional competente a efectos de la acumulación de acciones, si se iniciara con posterioridad el procedimiento de oficio a que se refiere el art. 149.2 de la Ley de Procedimiento Laboral.“

Disposición final segunda. Modificación del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de este real decreto se procederá a la modificación del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, para habilitar la inscripción de todos los planes de igualdad de las empresas en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Disposición final tercera. Título competencial.

Este real decreto se dicta al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.7ª de la Constitución, atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre legislación laboral.

Disposición final cuarta. Habilitación para el desarrollo reglamentario.

Se autoriza a la Ministra de Sanidad, Política Social e Igualdad y al Ministro de Trabajo e Inmigración a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de lo dispuesto en este real decreto.

Disposición final quinta. Entrada en vigor.

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”.



MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO DEL PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE DESARROLLA LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES, EN MATERIA DE MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD

| | | | |
|--------------------------------------|---|--------------|------------|
| Ministerio/Órgano proponente. | Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad | Fecha | 19/10/2011 |
| Título de la norma. | Proyecto de Real Decreto por el que se desarrolla la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de medidas y planes de igualdad | | |
| Tipo de Memoria. | Normal <input checked="" type="checkbox"/> Abreviada <input type="checkbox"/> | | |
| OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA | | | |
| Situación que se regula. | Desarrollo normativo de determinadas materias relacionadas con medidas y planes de igualdad previstas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. | | |
| Objetivos que se persiguen. | Desarrollar reglamentariamente lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en materia de medidas y planes de igualdad en las empresas y medidas específicas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en las mismas. | | |



| | | |
|---|---|--|
| Principales alternativas consideradas. | Al ser el objeto de la presente regulación, el desarrollo reglamentario de una Ley Orgánica, no se han considerado otras alternativas. | |
| CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO | | |
| Tipo de norma. | Real Decreto dictado al amparo del artículo 149.1.7. de la Constitución, que establece la competencia exclusiva del Estado sobre legislación laboral. | |
| Estructura de la Norma | El proyecto de Real Decreto consta de un preámbulo, doce artículos, dos disposiciones adicionales y cinco disposiciones finales. | |
| Informes recabados. | En el proceso de elaboración del proyecto, se recabó informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y se obtuvo el visto bueno del Ministerio de Trabajo e Inmigración. | |
| Tramite de audiencia. | En el proceso de elaboración del proyecto se informó a los agentes sociales (UGT, CCOO) | |
| ANÁLISIS DE IMPACTOS | | |
| ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS. | Artículo 149.1.7 de la Constitución que establece la competencia exclusiva del Estado sobre legislación laboral. | |
| IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO. | Efectos sobre la economía en general. | Positivos por cuanto la empresa que logra la igualdad entre mujeres y hombres es más productiva ya que no desperdicia talento y logra una mayor cohesión interna. También mejora la empleabilidad y condiciones de trabajo de las mujeres. |



| | | |
|---------------------------|---|--|
| | En relación con la competencia | <input checked="" type="checkbox"/> la norma no tiene efectos significativos sobre la competencia. |
| | Desde el punto de vista de las cargas administrativas | <input type="checkbox"/> No se incorporan nuevas cargas administrativas. |
| | Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma | No afecta a los presupuestos de la AGE. |
| IMPACTO DE GÉNERO. | La norma tiene un impacto de género | Positivo <input checked="" type="checkbox"/> |

II. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA

II.1 Motivación

El ámbito de las relaciones laborales recibe especial atención en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIE). El deber de respetar la igualdad de trato y de oportunidades se convierte, a partir de la aplicación de esta Ley



Orgánica, en exigencia y directriz fundamental para las empresas. Una plasmación novedosa de la importancia de este tema es la obligación prevista en la LOIE de que se desarrollen medidas y planes de igualdad en todas las empresas, previa negociación con los representantes legales del colectivo de trabajadoras y trabajadores.

La propuesta normativa que nos ocupa obedece a la necesidad de completar aspectos básicos de la LOIE que se han revelado trascendentes en la práctica para facilitar la adopción de medidas y planes de igualdad y la vigilancia del cumplimiento de la obligación de negociación y adopción de planes de igualdad, como son los relacionados con la estructura y contenido de los planes de igualdad y la regulación reglamentaria de la posibilidad prevista en el artículo 45.4 de implantación de planes de igualdad como medida de sustitución de las sanciones accesorias derivadas de las infracciones muy graves relacionadas con la igualdad de oportunidades.

En la medida en que los planes de igualdad son el principal instrumento para la integración, promoción profesional y mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres, la presente norma servirá para completar, clarificar y de ese modo consolidar su régimen, en aras de lograr la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Con ello, se contribuirá además al cumplimiento de los objetivos de empleo fijados en la Estrategia 2020, dentro modelo de crecimiento fijado en la misma, inteligente, sostenible e integrador.

II.2 Objetivos

De acuerdo con lo señalado en el epígrafe precedente, la propuesta persigue como **objetivos principales** desarrollar reglamentariamente lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 en materia de:

- a) Medidas y planes de igualdad en las empresas
- b) Medidas específicas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en las mismas.

En cuanto a los **objetivos específicos** se pueden señalar los siguientes:

- a) Lograr una mayor clarificación de determinados conceptos claves para la elaboración, aplicación y cumplimiento de medidas y planes de igualdad.
- b) Dar una mayor concreción a aspectos relacionados con la obligación de negociar y acordar planes en empresas obligadas a elaborarlos de acuerdo con la LOIE, como son:
 - El nacimiento del deber de negociar
 - La determinación de la legitimación negocial de los planes de igualdad



- Acreditación del cumplimiento de la obligación por las empresas o la representación del personal

- c) Garantizar una mayor seguridad jurídica a las empresas mediante el establecimiento de reglas que permitan determinar el cumplimiento de determinados requisitos previstos por la LOIE a efectos de negociación e implantación de medidas y planes de igualdad (cuantificación del número de trabajadores que forman parte de la empresa)
- d) Uniformar la estructura de los Planes de Igualdad, completar el abanico de materias que podrán contemplar las medidas y planes de igualdad y exigir el cumplimiento de determinados requisitos (constancia plazo de vigencia; coherencia entre diagnóstico y contenido)
- e) Establecer una serie de principios mínimos que han de formar parte del Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- f) Determinar el ámbito de aplicación de los planes de igualdad
- g) Fomentar la colaboración entre empresas para garantizar una mayor efectividad de las medidas y planes de igualdad.
- h) Establecer medidas para el seguimiento y evaluación de las medidas y de los planes de igualdad
- i) Establecer y completar el procedimiento a través del cual se pueden sustituir las sanciones accesorias referidas a discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo, por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa.

II.3 Alternativas

Por ser el objeto de la presente regulación, el desarrollo reglamentario de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, no se han considerado otras alternativas de actuación más que la vía del desarrollo normativo mediante Real Decreto.

III. CONTENIDO, ANÁLISIS JURÍDICO Y DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN.

III.1 Contenido y Análisis Jurídico

En cuanto al marco jurídico en el que se inscribe el proyecto de Real Decreto, cabe citar las siguientes normas:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: artículos 45 a 49.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores



- Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social de 2000, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto
- RD 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El proyecto consta de un Preámbulo, una parte dispositiva, integrada por doce artículos, dos disposiciones adicionales y cinco disposiciones finales.

- **Artículo 1**

Este artículo regula el objeto del Real Decreto que consiste en el desarrollo reglamentario de lo previsto en la LOIE en materia de medidas y planes de igualdad en las empresas y de medidas específicas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en las mismas

- **Artículo 2**

En este artículo se define el concepto de empresa a efectos del Proyecto de Real Decreto, haciendo una remisión a la definición recogida en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo se señala que las obligaciones establecidas en artículo 45 de la LOIE se refieren a cada empresa, independientemente de que forme parte de un grupo de empresas y que cuente con uno o varios centros de trabajo, aunque en este último caso puedan establecerse acciones adecuadas para determinados centros, en los términos previstos en el artículo 46.3 de la LOIE.

- **Artículo 3**

Este artículo incorpora la definición de Plan de Igualdad prevista en la LOIE señalado que las medidas que se incluyen en el Plan tienen como objetivo también la prevención de cualquier forma de discriminación por razón de sexo y que abarcan en cualquier forma de discriminación por razón de sexo, tanto directa como indirecta, y, en particular, en materia de maternidad y atención de personas, remuneraciones, acoso por razón de sexo y acoso sexual.

Resulta novedoso y trascendente, la definición de “medida de igualdad” que contiene este artículo, ya que ésta no viene recogida en la LOIE, lo que sin duda contribuirá a dotar de mayor claridad y seguridad jurídica a esta materia.

- **Artículo 4**



Para garantizar una mayor seguridad jurídica y a la vez simplificar la estimación del número de trabajadores que existen en una empresa, a efectos de saber si la misma se incluye dentro de las que están obligadas a la elaboración de un Plan de Igualdad según lo dispuesto en la LOIE (artículo 45), este artículo establece por una parte que el número de trabajadores se corresponderá con la plantilla total de la empresa independientemente del número de centros con que cuente y de la contratación laboral que vincule a las trabajadoras y trabajadores con su empresa.

Por otra parte, se enumeran una serie de reglas para proceder a la cuantificación de la plantilla.

- **Artículo 5**

A través de este artículo se determina de manera concreta los plazos para que las empresas cumplan con la obligación de negociar los planes de igualdad, sin perjuicio de que se establezcan otros plazos mediante negociación colectiva.

Esta disposición, al igual que la anterior, al establecer plazos determinados, facilitará que se pueda velar mejor por el cumplimiento de la obligación de negociación de los planes por parte de las empresas.

- **Artículo 6**

Como desarrollo a la obligación recogida LOIE (artículo 45.1 y 2) de la de negociación de las medidas y planes de igualdad con los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores, este artículo aborda varias cuestiones importantes relativas al procedimiento de negociación. Señala, en primer lugar, que serán de aplicación las reglas de legitimación y el procedimiento de negociación de los convenios colectivos regulado en el Estatuto de los Trabajadores para luego fijar otra serie de reglas relativas a dicha negociación, incluyendo en el último apartado, qué se entenderá por autoridad laboral competente.

- **Artículo 7**

La LOIE enmarca el contenido de los Planes de Igualdad en el ámbito de la negociación colectiva, señalando sin embargo una serie de materias que podrán contener dichos Planes para la consecución de los objetivos fijados en los mismos.



A efectos de uniformar la estructura de los Planes, este artículo establece que responderá con carácter mínimo a los apartados que contiene dicho artículo, sin perjuicio de las especificaciones que pudiera establecer el convenio colectivo.

En cuanto al contenido, además de lo previsto en la LOIE (artículo 46.2) como posibles materias que pueden contemplar los planes de igualdad, se incluyen en este artículo otra serie de materias que podrán formar parte de su contenido (selección de personal, formación para la igualdad y no discriminación, sistemas y criterios de retribución y mejoras sociales, ordenación del tiempo de trabajo y su modificación, movilidad funcional y geográfica, fomento de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y de la corresponsabilidad de mujeres y hombres, y prevención y sanción del acoso por razón de sexo y del acoso sexual). Las medidas de igualdad también podrán contemplar estas materias.

Se exige además que los planes de igualdad establezcan su período de vigencia y las fases y fechas previstas para la implantación y evaluación de las medidas previstas.

Asimismo, en el marco de lo dispuesto en la LOIE, se señala que el contenido de los planes deberá responder a los resultados del diagnóstico y podrá contemplar las actuaciones que se consideren oportunas para detectar, eliminar y prevenir la existencia de discriminación contra la mujer en el ámbito de la empresa.

- **Artículo 8**

Mediante este artículo se establecen los contenidos mínimos del Protocolo de actuación que exista frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y que éste pueda formar parte del Plan de Igualdad. De esta manera se logrará que un tema de tanta trascendencia y gravedad el Protocolo responda como mínimo a una serie de principios fijados en la norma, encaminados todos ellos a prevenir su existencia y sensibilizar sobre el tema, dar una respuesta rápida y efectiva a la persona que sufra el acoso, respetando su intimidad, confidencialidad, la garantía de sus derechos laborales y su protección así como las medidas de compensación.

- **Artículo 9**

Con el fin de clarificar el ámbito de aplicación de los planes de igualdad, que en la práctica estaba generando algunas dudas, sobre todo en el caso de grandes empresas, este artículo señala que los planes de igualdad incluirán a la totalidad de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones adecuadas respecto de determinados centros de trabajo y de los ámbitos subjetivos de aplicación del convenio o convenios que se apliquen en la empresa.

- **Artículo 10**



A través del presente artículo se prevé la posibilidad de que las empresas establezcan formas de colaboración entre sí lo que garantiza una mayor efectividad de sus medidas o planes, sobre todo para el caso de las empresas de un mismo sector, grupos de empresas, para el supuesto de contrataciones y subcontrataciones o a través de empresas de trabajo temporal y también para pequeñas y medianas empresas y microempresas. En el caso de estas últimas, la colaboración puede redundar en un ahorro de costes en el diseño, implantación y evaluación de las medidas y planes, favoreciendo la sinergia en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

Cabe destacar que el artículo concreta además lo que deberán especificar los compromisos: los acuerdos y líneas comunes de actuación en materias como la selección de personal, formación, prevención y sanción del acoso por razón de sexo y del acoso sexual o la protección de la víctima frente a la violencia de género, todas ellas, materias de especial relevancia para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito empresarial.

- **Artículo 11**

Con el fin de velar por el cumplimiento de las medidas y planes adoptados por las empresas, y sin perjuicio de la libertad negocial, este artículo establece que tanto el acuerdo de medidas como los planes tienen que especificar los órganos responsables de su seguimiento y evaluación, los indicadores y la periodicidad de su aplicación.

También se contempla con qué periodicidad debe realizarse la evaluación y que los planes podrán revisarse a lo largo de toda su vigencia, en función de los efectos que vayan observándose en relación con los objetivos fijados.

- **Artículo 12**

Mediante este artículo se hace una remisión al régimen sancionador previsto en los artículos 7 y 7 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante LISOS) para los incumplimientos de las obligaciones de negociación e implantación de medidas y planes de igualdad.

- **Disposiciones adicionales primera y segunda**

La disposición adicional tercera establece el régimen aplicable a las empresas obligadas por la LOIE a implantar un plan de igualdad y que no lo hayan hecho en el momento de la entrada en vigor del Real Decreto. Por su parte, la disposición adicional cuarta hace una remisión a desarrollo reglamentario sobre el tema de asesoramiento y formación a empresas en materia de medidas y planes de igualdad.



- **Disposición final primera. Modificación del Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social.**

A través de esta Disposición adicional, se llevan a cabo distintas modificaciones del articulado del Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones o infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, con el fin de establecer el procedimiento a través del cual se pueden sustituir las sanciones accesorias referidas a discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo, por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, en base a lo dispuesto en el artículo 46 bis de la LISOS, modificada por el artículo 45.4 de la LOIE.

- **Disposición final segunda. Modificación del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo**

De acuerdo con lo dispuesto en esta Disposición adicional, en el plazo de seis meses desde la entra en vigor del Real Decreto se procederá a modificar la normativa reguladora del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de modo que sea posible inscribir todos los planes de igualdad. Si se tiene en cuenta que la LOIE sólo obliga a las empresas de más de 250 trabajadores a tener plan de igualdad y que el tejido empresarial español está formado por pequeñas y medianas empresas, las cuales, si no superan ese número, no están obligadas a elaborar un Plan más que de forma voluntaria, el Registro lo que permitirá será tener datos más estimados sobre los planes de igualdad existentes en las empresas y su contenido, de cara al diseño de políticas públicas y al estudio de su contenido, permitiendo a su vez que las empresas dispongan de un instrumento de publicidad de las acciones que llevan a cabo en materia de igualdad.

III.3 Descripción de la tramitación.

Iniciativa del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad y a propuesta del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. En el proceso de elaboración del proyecto han sido informados agentes sociales (UGT y CCOO) y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

IV. ANÁLISIS DE IMPACTOS



1. Consideraciones generales

El impacto general de la norma será positivo al tratarse de un desarrollo reglamentario de la LOIE que contribuirá a mejorar la elaboración de las medidas y planes de igualdad y la eficacia de su aplicación y seguimiento, dando así respuesta a algunas cuestiones que habían surgido en la práctica diaria.

Los planes de igualdad permiten a las empresas hacer un diagnóstico y adoptar soluciones específicas con el fin último de lograr la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral. Desde su regulación por la LOIE hasta el momento actual su incorporación ha tenido una buena acogida por parte de las empresas, conscientes de que es un instrumento de gran utilidad para su cohesión interna, para no desperdiciar talento ni recursos humanos y para consolidar un modelo de crecimiento eficaz.

2. Adecuación del Anteproyecto al orden de distribución de competencias

El título competencial prevalente en que se fundamenta la competencia del Estado para la elaboración del presente Anteproyecto es el 149.1.7ª de la Constitución, que establece la competencia exclusiva del Estado sobre legislación laboral.

3. Impacto económico y presupuestario

A) Impacto económico

En la medida en que esta norma mejora el régimen jurídico y facilita la adopción de medidas y planes de igualdad en las empresas, por una parte se logrará una mayor igualdad de mujeres y hombres en la empresa y por otra, cuanto más igualitaria sea la empresa, mejores resultados obtendrá y más productiva será, ya que no desperdiciará el talento de las mujeres.

En los planes de igualdad se recogen medidas como el acceso al empleo, la clasificación profesional, promoción, retribuciones, formación y reordenación del tiempo de trabajo para hacer posible la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo lo que conlleva un incremento en la empleabilidad de mujeres y una mejora de las condiciones de trabajo.

El impacto de la norma para la productividad y el empleo y por tanto, para la economía en general, será positivo.

b) Impacto relativo a cargas administrativas



No se incorporan nuevas cargas administrativas. Las únicas obligaciones que se desprenden ya estaban contempladas en la LOIE y lo que se hace es concretar, definir y detallar dicho régimen.

B) Impacto presupuestario

La aplicación de la norma propuesta no tiene impacto presupuestario, dado que se trata del desarrollo reglamentario de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de medidas y planes de igualdad y aclara cuestiones que se han venido planteando en la práctica de las empresas españolas en esta materia, con lo que se consigue una mayor seguridad jurídica para las empresas. Por tanto no supondrá incremento del gasto público.

4. Impacto de género

1.- Diagnóstico sobre la situación de partida

a) Mercado laboral

- Contexto actual

La situación de las mujeres en el mercado de trabajo en España, pese a los avances logrados en los últimos años, sigue presentando importantes carencias como una menor tasa de actividad y empleo, una mayor tasa de desempleo, una brecha salarial, una mayor concentración de los contratos a tiempo parcial y temporales, una mayor dedicación de las mujeres al cuidado de menores y dependientes, existiendo todavía una segregación ocupacional horizontal y vertical.

Por su parte, el Informe de Igualdad de la UE 2010, también revela que a pesar de los avances logrados en la incorporación de las mujeres al mercado laboral, todavía queda mucho camino por recorrer debido a la baja tasa de actividad de las mujeres, mayor presencia en el trabajo a tiempo parcial y en trabajos y sectores menos valorados, estando por término medio peor remuneradas y ocupando un número menor de puestos de responsabilidad.

La Estrategia Europea para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 destaca igualmente las persistentes disparidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral y señala que la maternidad, y el desigual reparto de las tareas domésticas y de cuidado continúan limitando las tasas de empleo femenino. Estas desigualdades, según señala la Estrategia, imponen una pesada carga a la economía, ya que suponen un despilfarro de talentos, y ponen en riesgo los objetivos de la Estrategia Europa 2020, es decir, un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

- Datos estadísticos de interés



TASA DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y DESEMPLEO

DATOS DE LA ENCUESTA EPA - PRIMER TRIMESTRE DE LOS AÑOS 2008, 2009, 2010 y 2011

| | | 2008-I | 2009-I | 2010-I | 2011-I |
|-------------------|---------|------------|------------|------------|------------|
| ACTIVOS/AS | TOTAL | 22.576.500 | 23.101.500 | 23.006.900 | 23.061.800 |
| | VARONES | 12.942.500 | 13.026.700 | 12.793.600 | 12.694.000 |
| | MUJERES | 9.633.900 | 10.074.800 | 10.213.300 | 10.367.900 |
| TASA DE ACTIVIDAD | TOTAL | 59,35 | 60,15 | 59,83 | 59,88 |
| | VARONES | 69,32 | 69,11 | 67,95 | 67,43 |
| | MUJERES | 49,73 | 51,51 | 52,05 | 52,67 |
| OCUPADOS/AS | TOTAL | 20.402.300 | 19.090.800 | 18.394.200 | 18.151.700 |
| | VARONES | 11.923.900 | 10.830.900 | 10.239.900 | 10.059.000 |
| | MUJERES | 8.478.400 | 8.259.900 | 8.154.200 | 8.092.700 |
| TASA DE EMPLEO | TOTAL | 53,63 | 49,7 | 47,84 | 47,1 |
| | VARONES | 63,87 | 57,46 | 54,39 | 53,4 |
| | MUJERES | 43,77 | 42,23 | 41,55 | 41,1 |
| PARADOS/AS | TOTAL | 2.174.200 | 4.010.700 | 4.612.700 | 4.910.200 |
| | VARONES | 1.018.600 | 2.195.800 | 2.553.700 | 2.635.000 |
| | MUJERES | 1.155.600 | 1.814.900 | 2.059.000 | 2.275.200 |
| TASA DE DESEMPLEO | TOTAL | 9,63 | 17,36 | 20,05 | 21,29 |
| | VARONES | 7,87 | 16,86 | 19,96 | 20,76 |
| | MUJERES | 11,99 | 18,01 | 20,16 | 21,94 |

Fuente: EPA. INE.

Activos/as: Personas de 16 años y más, que se encuentran en disposición de trabajar.

Tasa de actividad: Porcentaje que representa la población activa respecto de toda la población de 16 años y más.

Ocupados/as: Personas con de 16 años y más, que trabajan por cuenta ajena o propia.

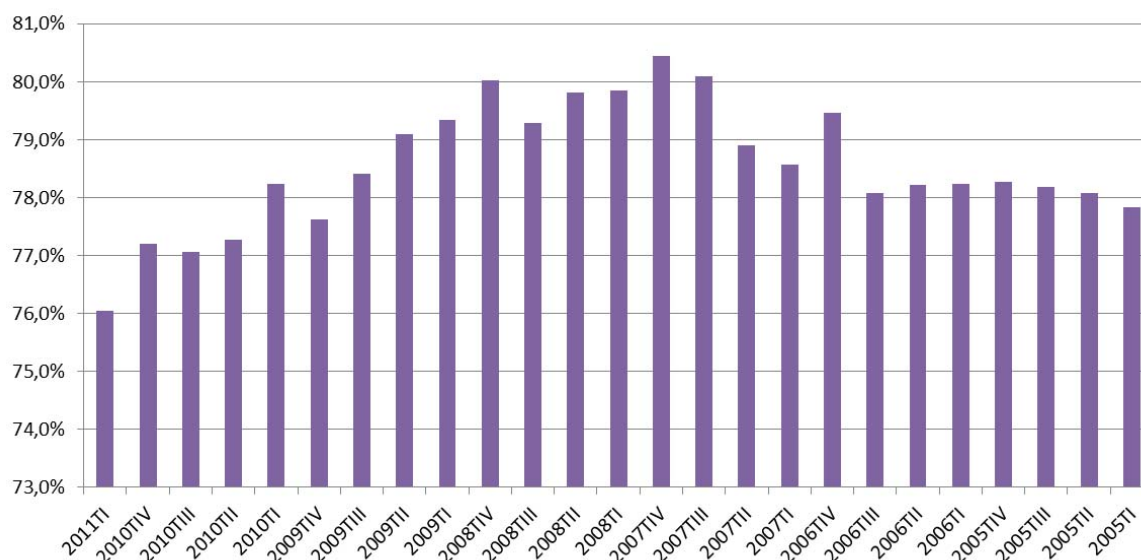
Tasa de empleo: Porcentaje de ocupados (de 16 años y más) con respecto a la población de 16 años y más.

Parados/as: Personas de 16 años y más que están sin trabajo y lo buscan activamente.

Tasa de desempleo: Porcentaje que representan las personas paradas de 16 años y más con respecto a la población

Actualmente en nuestro país, la tasa de actividad de las mujeres es del 52,67 %, frente al 67,4 % de los hombres; la tasa de empleo de las mujeres es del 41%, frente al 53,4% de los hombres, y el 76% de las personas contratadas a tiempo parcial son mujeres, tal y como muestran las siguientes tablas, en las que también se refleja la tasa de desempleo y en número de personas ocupadas y desocupadas.

PORCENTAJE DE MUJERES CONTRATADAS A TIEMPO PARCIAL SOBRE EL TOTAL



Fuente: EPA.INE.

La elevada presencia de mujeres en la contratación a tiempo parcial es una muestra de la diferente asunción de responsabilidades personales, familiares y profesionales debido fundamentalmente a la asignación tradicional de roles y a los todavía vigentes estereotipos de género que atribuyen a las mujeres las responsabilidades de los cuidados.

PERMISOS DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD

| 2008 | | 2009 | | 2010 | |
|----------------------------------|---------|----------------------------------|---------|----------------------------------|---------|
| Maternidad | 359.160 | Maternidad | 340.512 | Maternidad | 332.557 |
| Paternidad | 279.756 | Paternidad | 273.024 | Paternidad | 275.637 |
| % Hombres con respecto a mujeres | 77,89 % | % Hombres con respecto a mujeres | 80,18 % | % Hombres con respecto a mujeres | 82,88 % |

Fuente: INSS

En relación con este cuadro cabe señalar que todavía hay un porcentaje de casi un 20% de hombres que no disfruta del permiso de paternidad.

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJAS E HIJOS



| | 2010 | 2009 | 2008 | 2007 | 2006 |
|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Total | 34.818 | 33.942 | 28.724 | 32.983 | 20.225 |
| % Madres | 95,48 | 95,90 | 94,40 | 94,06 | 95,33 |

Fuente: Instituto de la Mujer

de la mujer: Mujeres en cifras, elaboración propia con datos de la Tesorería General de la Seguridad Social

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES

| | 2010 | 2009 | 2008 | 2007 |
|--------------------|-------|-------|-------|-------|
| Ambos sexos | 6.136 | 5.302 | 3.314 | 640 |
| % Mujeres | 84,89 | 85,52 | 73,78 | 82,34 |

Fuente: Instituto de la mujer: Mujeres en cifras, proveniente de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social

El porcentaje de mujeres que piden una excedencia para cuidado de hijas e hijos o de personas dependientes, tal y como se desprende de las tablas, es claramente mayor lo que no sólo pone de manifiesto quiénes son los que asumen las cargas familiares sino también cómo lastra la carrera profesional y de las mujeres así como, en el futuro, sus pensiones.

POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN EL TIPO DE OCUPACIÓN

Nueva metodología, E PA-2005

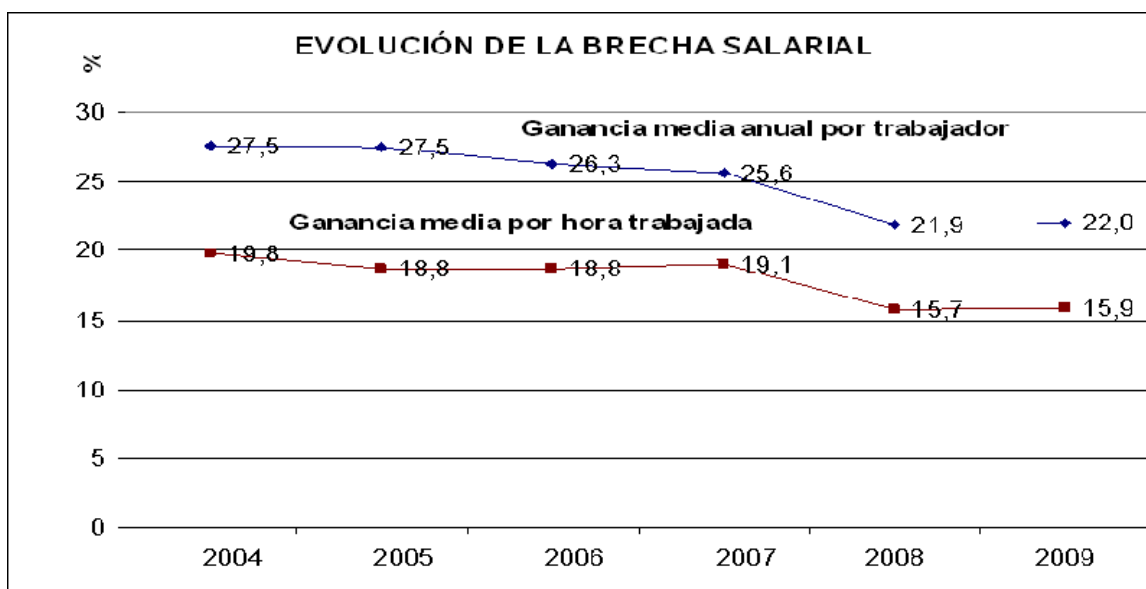
| | 2011 | 2010 | 2009 | 2008 | 2007 | 2006 | 2005 | 2004 | 2003 | 2002 | 2001 | 2000 | 1999 | 1998 | 1997 |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| AMBOS SEXOS | | | | | | | | | | | | | | | |
| TOTAL | 18.303 | 18.152 | 18.408 | 18.646 | 19.857 | 20.477 | 20.002 | 15.314 | 18.288 | 17.560 | 16.825 | 16.348 | 15.782 | 14.960 | 14.122 |
| Dirección de las empresas y de la administración pública | 9,5 | 888 | 1.489 | 1.494 | 1.554 | 1.593 | 1.465 | 1.388 | 1.362 | 1.276 | 1.255 | 1.256 | 1.238 | 1.185 | 1.201 |
| Técnicos /os profesionales científicos /os e intelectuales | 2.824 | 2.944 | 2.657 | 2.610 | 2.612 | 2.543 | 2.480 | 2.396 | 2.278 | 2.195 | 2.077 | 1.954 | 1.855 | 1.722 | 1.643 |
| Técnicos /os y profesionales de apoyo | 1.595 | 1.930 | 2.375 | 2.296 | 2.418 | 2.424 | 2.305 | 2.234 | 1.937 | 1.830 | 1.725 | 1.684 | 1.551 | 1.373 | 1.245 |
| Empleadas /os de tipo administrativo | 1.830 | 1.804 | 1.686 | 1.747 | 1.848 | 1.906 | 1.871 | 1.788 | 1.623 | 1.603 | 1.561 | 1.560 | 1.543 | 1.452 | 1.370 |
| Trabajadoras /es de servicios de restauración, personales, protección y vendedoras /es | 3.978 | 3.889 | 3.163 | 3.193 | 3.271 | 3.139 | 3.098 | 2.823 | 2.664 | 2.543 | 2.388 | 2.306 | 2.210 | 2.115 | 1.900 |
| Trabajadoras /es cualificadas /os en agricultura y pesca | 471 | 464 | 454 | 472 | 472 | 504 | 524 | 548 | 614 | 620 | 620 | 643 | 689 | 703 | 725 |
| Artisanas /os y trabajadoras /es cualificadas /os de industrias manufactureras, construcción y minería (excepto operadoras /es) | 2.274 | 2.252 | 2.282 | 2.498 | 2.928 | 3.373 | 3.314 | 3.281 | 3.146 | 2.979 | 2.900 | 2.842 | 2.725 | 2.578 | 2.432 |
| Operadoras /es de instalaciones y maquinaria, montadoras /es | 1.454 | 1.448 | 1.587 | 1.555 | 1.788 | 1.822 | 1.880 | 1.810 | 1.769 | 1.700 | 1.662 | 1.646 | 1.623 | 1.566 | 1.485 |
| Trabajadoras /es no cualificadas /os | 2.457 | 2.428 | 2.678 | 2.678 | 2.858 | 3.017 | 3.020 | 2.855 | 2.806 | 2.739 | 2.534 | 2.370 | 2.252 | 2.184 | 2.055 |
| Fuerzas armadas | 101 | 108 | 108 | 102 | 103 | 85 | 85 | 84 | 89 | 85 | 86 | 87 | 85 | 71 | 67 |
| % Mujeres | | | | | | | | | | | | | | | |
| TOTAL | 45,00 | 44,58 | 44,54 | 44,01 | 42,89 | 41,41 | 40,85 | 40,20 | 39,43 | 38,79 | 38,00 | 37,32 | 36,87 | 36,23 | 35,09 |
| Dirección de las empresas y de la administración pública | 29,81 | 28,62 | 35,25 | 32,82 | 32,47 | 31,80 | 31,76 | 32,45 | 32,99 | 30,59 | 29,96 | 31,37 | 31,07 | 30,15 | 31,10 |
| Técnicos profesionales científicos e intelectuales | 54,87 | 54,09 | 54,22 | 53,92 | 53,00 | 53,34 | 52,90 | 51,41 | 50,74 | 50,45 | 50,00 | 49,97 | 49,15 | 48,02 | 48,18 |
| Técnicos y profesionales de apoyo | 37,55 | 38,03 | 47,32 | 48,96 | 45,67 | 44,50 | 44,51 | 44,80 | 44,22 | 42,89 | 42,83 | 41,72 | 40,31 | 38,06 | 35,58 |
| Empleadas de tipo administrativo | 65,54 | 65,17 | 65,67 | 65,69 | 66,72 | 65,69 | 64,49 | 64,56 | 64,94 | 63,53 | 61,16 | 61,00 | 60,03 | 59,44 | 67,48 |
| Trabajadoras de servicios de restauración, personales, protección y vendedoras | 61,51 | 61,42 | 64,14 | 64,14 | 65,17 | 64,27 | 63,36 | 62,20 | 62,34 | 61,57 | 60,45 | 59,16 | 58,14 | 57,78 | 55,24 |
| Trabajadoras cualificadas en agricultura y pesca | 23,57 | 21,73 | 20,08 | 21,30 | 20,20 | 21,83 | 22,49 | 21,95 | 22,04 | 23,83 | 24,64 | 22,77 | 24,40 | 24,67 | 23,57 |
| Artisanas y trabajadoras cualificadas de industrias manufactureras, construcción y minería (excepto operadoras) | 7,47 | 7,77 | 6,67 | 6,76 | 5,93 | 6,02 | 7,01 | 7,34 | 7,16 | 6,32 | 6,59 | 7,07 | 7,32 | 7,40 | 7,50 |
| Operadoras de instalaciones y maquinaria, montadoras | 12,39 | 12,61 | 12,76 | 12,73 | 12,82 | 13,39 | 12,90 | 13,03 | 12,95 | 12,32 | 14,26 | 14,35 | 15,48 | 15,54 | 13,94 |
| Trabajadoras no cualificadas | 62,03 | 60,88 | 58,16 | 57,95 | 57,11 | 55,21 | 53,34 | 52,75 | 51,08 | 50,20 | 49,40 | 48,13 | 47,18 | 46,37 | 44,67 |
| Fuerzas armadas | 11,50 | 12,28 | 11,40 | 10,00 | 8,25 | 10,47 | 8,29 | 11,70 | 12,20 | 11,07 | 7,72 | 8,74 | 6,11 | 4,75 | 1,05 |

FUENTE: Encuesta de ocupación y condiciones de la fuerza de trabajo de España. Año 2011. INE. Nota: * 2011-2013. ** Trimestre.



La actividad de las mujeres sigue concentrándose en determinados sectores y ocupaciones – muchas veces peor retribuidos- que reproducen los roles atribuidos a las mujeres. Su presencia en puestos de gerencia y dirección sigue siendo inferior a la de los hombres.

BRECHA SALARIAL



Fuente: *Encuesta de Estructura Salarial - INE*



**BRECHA SALARIAL EN GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR, POR OCUPACIONES.
AÑO 2009**

| | |
|---|------------------|
| TODAS LAS OCUPACIONES | 22,0 |
| B. GERENCIA DE EMPRESAS CON MENOS DE 10 ASALARIADOS (*) | 42,2 |
| S. TRABAJADORES NO CUALIFICADOS EN SERVICIOS (EXCEPTO TRANSPORTES) | 31,1 |
| G. OPERADORES DE INSTALACIONES INDUSTRIALES, DE MAQUINARIA FIJA MONTADORES Y ENSAMBLADORES | 30,9 |
| P. TRABAJADORES CUALIFICADOS DE INDUSTRIAS DE ARTES GRAFICAS, TEXTIL Y DE LA CONFECCION, DE LA ELABORACION DE ALIMENTOS, EBANISTAS, ARTESANOS Y OTROS ASIMILADOS | 27,8 |
| K. DEPENDIENTES DE COMERCIO Y ASIMILADOS | 26,2 |
| G. EMPLEADOS DE TIPO ADMINISTRATIVO | 24,7 |
| F. TECNICOS PROFESIONALES DE APOYO | 22,8 |
| A. DIRECCION DE LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS Y DE EMPRESAS DE 10 O MAS ASALARIADOS | 22,0 |
| R. CONDUCTORES Y OPERADORES DE MAQUINARIA MOVIL (*) | 21,1 |
| T. PEONES DE LA AGRICULTURA, PESCA, CONSTRUCCION, INDUSTRIAS MANUFACTURERAS Y TRASPORTES | 19,5 |
| D. PROFESIONES ASOCIADAS A TITULACIONES DE 2º Y 3er CICLO UNIVERSITARIO Y AFINES | 16,8 |
| J. TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE PROTECCION Y SEGURIDAD (*) | 16,2 |
| H. TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE RESTAURACION Y DE SERVICIOS PERSONALES | 14,9 |
| E. PROFESIONES ASOCIADAS A UNA TITULACION DE 1er CICLO UNIVERSITARIO Y AFINES | 11,3 |
| M. TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LA CONSTRUCCION, EXCEPTO LOS OPERADORES DE (*) | 10,9 |
| N. TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, DE LA METALURGIA, LA CONSTRUCCION DE MAQUINARIA Y ASIMILADOS (*) | 10,6 |
| L. TRABAJADORES CUALIFICADOS EN LA AGRICULTURA Y EN LA PESCA (*) | Sin datos |

(*) Número pequeño de observaciones muestrales.

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial - INE

En base a la última Encuesta de Estructura Salarial de 2009 (INE), la brecha por remuneración total entre mujeres y hombres se sitúa en un 22% y un salario por hora trabajada aproximadamente un 16% menor. Entre los años 2004 a 2009 se ha producido un descenso de la brecha de género del 5,5% en las ganancias anuales y de casi el 4% en las ganancias por hora trabajada. Por ocupaciones, en el 2009, en general la mayor brecha salarial se encontraba en las ocupaciones de dirección y gerencia de empresas, en los trabajos no cualificados de los servicios y en los trabajos de operadores y trabajadores cualificados de gran parte de las industrias y las menores brechas salariales entre los profesionales de titulación universitaria y en los trabajos cualificados de la construcción y de los servicios.

b) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIE)-Planes y medidas de igualdad

El ámbito laboral, como ya hemos señalado en el informe, es objeto de especial atención por parte de la LOIE. Así el Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se



incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En el ámbito de la empresa, además de su deber general de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras. Asimismo, la relevancia de los planes de igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas.

El artículo 46.1 de la LOIE define expresamente los planes la LOIEMH. Para establecer el orden y la coherencia interna entre todas las medidas y hacer que cumplan esa condición de actuar en conjunto como plan, será necesario efectuar previamente un diagnóstico en profundidad y, con esa información, recurrir a estrategias concretas de actuación, a la medida de cada contexto.

El diseño y establecimiento de tales disposiciones requiere no sólo de un proceso de adaptación progresiva, sino de un estudio en profundidad de la situación particular de cada empresa y, a su vez, de las diferencias de posicionamiento de hombres y mujeres dentro de la misma y respecto del propio trabajo. Así, es fundamental identificar los desajustes estructurales y las asimetrías en el comportamiento de los agentes que intervienen en cada entidad y plantear rectificaciones para corregir, desde la base, los protocolos más sesgados desde la perspectiva de género.

En lo que respecta al contenido, la Ley no cierra ninguna posibilidad. Toda medida será positiva mientras se adapte a las necesidades particulares de la empresa y favorezca el progreso hacia el fin común de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Se sugieren como ámbitos sobre los que incidir: el acceso al empleo, la clasificación profesional, promoción, retribuciones, formación y reordenación del tiempo de trabajo para hacer posible la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo (artículo 46.2).

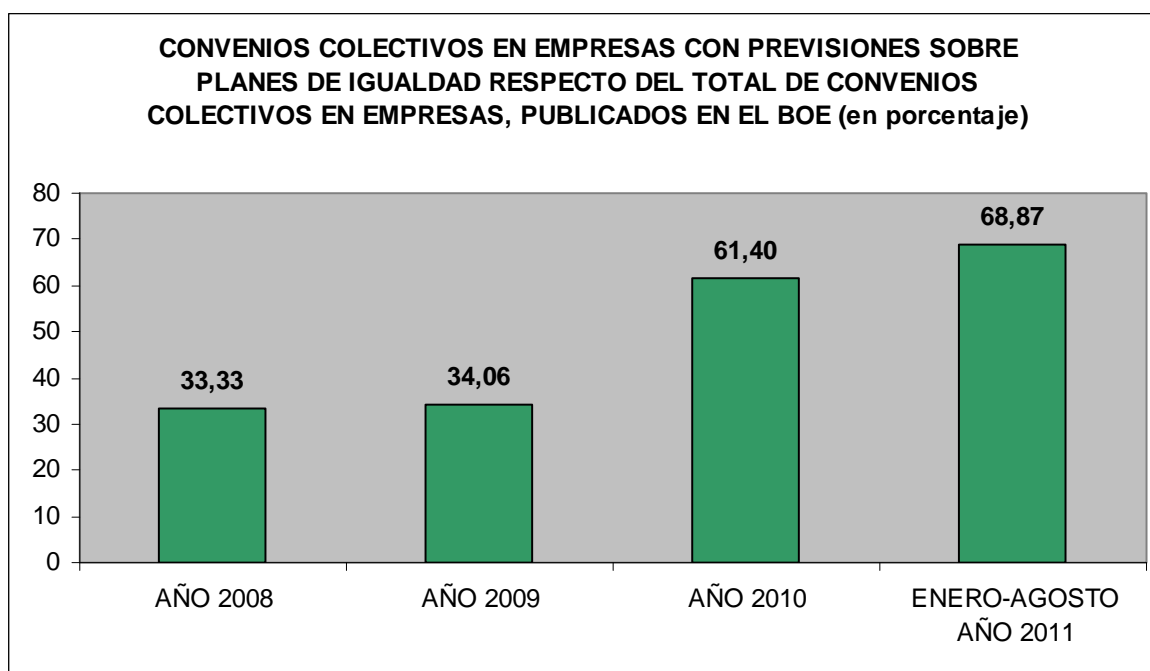
La obligación de negociar planes de igualdad se concreta a través de diversos supuestos. Por una parte, se establece la obligación de negociar planes de igualdad en empresas con más de 250 personas en plantilla y convenio colectivo propio. Por otra, se delimita este deber en otros tres supuestos condicionados: a) cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos que éste prevea; b) cuando la autoridad legal hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración de dicho plan, previa negociación o consulta en su caso con la representación legal de las personas trabajadoras; y c) la elaboración voluntaria para las demás empresas, previa consulta con la representación de trabajadores y trabajadoras (artículo 45).

El artículo 48 por su parte regula medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.



c) Implantación planes de igualdad en las empresas

En relación con el grado de cumplimiento de las obligaciones previstas en la LOIE en materia de elaboración e implantación de planes de igualdad o de medidas para su promoción en el ámbito de las empresas, (como la adopción de medidas de igualdad retributiva, de promoción de la conciliación, de flexibilización de horarios, etc.) por lo general, está evolucionando positivamente, como se puede observar en los datos disponibles sobre negociación colectiva y que aparecen en el cuadro siguiente. Así, el porcentaje de convenios colectivos en empresas que contemplan previsiones sobre planes de igualdad respecto al total de convenios colectivos publicados en el BOE ha ido mejorando sustancialmente y del 33,33% del año 2008, y el 34,06 del año 2009 se pasa en el año 2010 a un 61,40% del total. En los meses de enero a agosto de 2011 el porcentaje se sitúa en un 68,87%.



2. Valoración del impacto de género

El presente Real Decreto completa y mejora y da una mayor seguridad jurídica al régimen previsto en la LOIE sobre medidas y planes de igualdad en el ámbito laboral, y en particular en el de la empresa, por lo que va a tener un impacto de género claramente positivo, en especial para las mujeres por cuanto su situación en el mercado de trabajo sigue siendo peor que la de los hombres, como se ha podido constatar en el diagnóstico.

Es por tanto necesario seguir avanzando en la aplicación de medidas, como los planes de igualdad, que favorecen la empleabilidad de las mujeres, mejoran su formación y promoción



profesional, ayudan a disminuir la brecha salarial, favorecen la conciliación y la corresponsabilidad, mejoren sus condiciones laborales y contribuyen, en definitiva, a garantizar la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

El Real Decreto contribuye a ese objetivo por cuanto:

- Define conceptos fundamentales para la elaboración, aplicación y cumplimiento de medidas y planes de igualdad, como el de empresa (haciendo remisión específica a la legislación laboral) o el de medidas de igualdad (que no recoge la LOIE).
- Determina aspectos importantes de la obligación de negociar y acordar planes en empresas obligadas a hacerlo como son: la determinación del número de trabajadores (más difícil en el caso de empresas de estructuras complejas); plazo para el cumplimiento de la obligación de negociar; el procedimiento a seguir y las reglas aplicables en la negociación y el ámbito de aplicación.
- Establece una estructura mínima de los planes de igualdad además de completar las materias que podrán incluir dichos planes y también las medidas de igualdad, destacando los principios mínimos a los que deberá responder el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Prevé fórmulas de colaboración entre empresas, para garantizar una mayor efectividad de las medidas y planes de igualdad, que deberán especificar acuerdos y líneas comunes de actuación en materias como selección de personal, formación, prevención y sanción del acoso por razón de sexo y del acoso sexual, o la protección de las víctimas frente a la violencia de género.
- Recoge medidas para mejorar el seguimiento y evaluación de las medidas y planes de igualdad.
- Da respuesta posibilidad prevista en la LOIE de regulación reglamentaria de la implantación de planes de igualdad como medida de sustitución de las sanciones accesorias derivadas de las infracciones muy graves relacionadas con la igualdad de oportunidades, mediante las modificaciones normativas pertinentes.