



Igualdad
en la empresa
en Aragón

ANÁLISIS DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN ARAGÓN 2024

LA PERSPECTIVA DESDE EL REGISTRO

Elaborado por:



Subvenciona:



- ❑ El registro del PI en el REGCON es obligatorio (art. 11 RD 901/2020).
- ❑ En el momento de inscribir el PI en el registro es preciso cumplimentar la hoja estadística.
- ❑ La hoja estadística y los datos registrales son de acceso público.

Financiado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional
UNIÓN EUROPEA
Una manera de hacer Europa

REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS,
ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD

MENÚ REGCON
VOLVER AL INICIO ▾

UGT ARAGON - 72100022112019

Exportar Plan de Igualdad

PLAN DE IGUALDAD VIGENTE

Datos Registrales de la Empresa 1 | Datos Registrales de la Empresa 2 | Hoja Estadística Plan Igualdad | Expedientes

EXPEDIENTE 72/1100022112019 TRAMITADO

PLAN DE IGUALDAD ACORDADO TRAMITADO

ANOTACIONES

Emitida la Resolución COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN con fecha de firma 26/08/2022

Para acceder al Texto del Plan de Igualdad pulse en el siguiente enlace: [🔗](#)

Anterior | Volver consulta



DATOS REGISTRALES DE LA EMPRESA 1 | **DATOS REGISTRALES DE LA EMPRESA 2** | **HOJA ESTADÍSTICA PLAN IGUALDAD** | Expedientes

DATOS BÁSICOS
 Autoridad Laboral:
 Denominación *:
 Naturaleza:

1.3. TITULARIDAD DE LA EMPRESA O GRUPO DE EMPRESAS:
 Privada
 Pública
 En este caso indique su pertenencia:
 Estatal
 Autonómica
 Municipal

1.4. ÁMBITO FUNCIONAL
 Empresa.
 Grupo de empresas o empresas vinculadas
 Número de empresas del Grupo incluidas en el plan de igualdad:

Archivos Adjuntos *
 ARCHIVOS ADJUNTOS SELECCIONADOS

Tipo	nombre
TEXTO DEL ACUERDO	Publicación

DATOS BÁSICOS
 Denominación:
 Naturaleza:
 Ámbito Funcional:

DATOS RELATIVOS A LA EMPRESA
 Nombre:
 Dirección:
 Provincia: Municipio:

CNAE *
 CNAES SELECCIONADAS

código CNAE	Descripción CNAE
9420	Actividades sindicales

1.8. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA. A la fecha de

1.8.1. POR TIPO DE CONTRATO

Sexo	Número de personas trabajadoras por tipo de contrato		
	Indefinido	Temporal	De puesta a disposición una empresa usu
Hombres	16	2	0
Mujeres	49	2	0
Total	65	4	0

1.8.2. POR PUESTO DE TRABAJO

Sexo	Número de personas trabajadoras por puesto de trabajo		
	Órganos de dirección	Mandos intermedios	Resto de la plantilla
>Hombres	2	0	16
>Mujeres	0	0	51
>Total	2	0	67

DATOS REGISTRALES DE LA EMPRESA 1 | **DATOS REGISTRALES DE LA EMPRESA 2** | **HOJA ESTADÍSTICA PLAN IGUALDAD** | Expedientes

PLAN DE IGUALDAD | **COMISIÓN NEGOCIADORA** | **DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN** | **CONTENIDO PLAN IGUALDAD** | **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** | **ANEXO**

DATOS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

3.1 Fecha de constitución de la comisión negociadora:

3.2 Fecha de firma del plan de Igualdad:

3.3 En representación de las personas trabajadoras ha negociado:

Las secciones sindicales de la empresa
 El comité de empresa o los delegados de personal
 La comisión sindical
 Una representación conjunta de comité de empresa o delegados de personal y comisión sindical

3.4 Composición de la representación:

3.4.1 Composición de la representación de las personas trabajadoras:

Afiliación de los/los representantes y/o centrales sindicales intervinientes	Número total de representantes	Número de mujeres	Número de hombres
UGT	2	2	0

3.4.2 Composición de la representación empresarial:

Cargo en la empresa	Número total de representantes	Número de mujeres	Número de hombres
Ejecutiva	2	1	1

3.5 ¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación? SÍ NO

En caso negativo:

3.6 ¿Tienen formación y/o experiencia en materia de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora? SÍ NO

3.7 ¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad? SÍ NO

3.8 La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral? SÍ NO

En caso afirmativo:

De organizaciones sindicales
 De organizaciones empresariales
 De consultoría externa

De la Administración Pública:

Del Servicio de Asesoramiento para Planes y medidas de Igualdad del Instituto de la mujer
 De otras administraciones

3.9 ¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes? SÍ NO

En caso afirmativo:

A la comisión paritaria del convenio
 A los órganos de solución autónoma de conflictos laborales
 A ambos

OBJETIVOS

- **ANÁLIZAR LOS DATOS ESTADÍSTICOS DISPONIBLES DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN ARAGÓN 2024.**
- **DISEÑO DE PROPUESTAS DE IMPULSO Y MEJORA DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL.**



419 PLANES

4 de octubre 2024

¿QUÉ SE HA HECHO?

01

Diseño base de
datos

02

Cumplimentación y
depuración de
registros

03

Análisis
Conclusiones
Retos

01

02

BD DEPURACIÓN

- CÓDIGO DEL ACUERDO
- DENOMINACIÓN
- MUJERES
- HOMBRES
- PLANTILLA (campo calculado)
- %M (campo calculado)
- FEMIN / MASC / EQUIL (campo calculado)
- VOLUNT / OBLIG (campo calculado)
- ACORDADO: SI / NO
- PRIMER PLAN: SI / NO
- CNAE
- SECTOR ACTIVIDAD
- AUTORIDAD LABORAL: ARA / HU / TE / ZRZ
- CONVENIO COLECTIVO
- RLPT: CCOO / UGT / OTRO SIND
- ASESORAMIENTO: NO / CONS. EXTERNA / ORG. EMPRES. / ORG. SIND.
- AÑOS VIGENCIA
- AÑO REGISTRO
- OBSERVACIONES

CÓDIGO DEL ACUERDO	DENOMINACIÓN	MUJERES	HOMBRES	PLANTILLA	%M	FEMIN	MASC	EQUIL	VOLUNT	OBLIG	ACORDADO	PRIMER PLAN	CNAE	SECTOR ACTIVIDAD	AUTORIDAD LABORAL	CONVENIO COLECTIVO	RLPT	ASESORAMIENTO	AÑOS VIGENCIA	AÑO REGISTRO	OBSERVACIONES
50	9	66	75,76%	FEMINIZADA	OBLIGATORIO	SI	SI	8751	SERVICIOS	Zaragoza	EMPRESAS DE ENERGENZA P	0	0	1	NO	0	0	2022	0	2022	¿QUE ES VOLUNT?
26	128	162	55,8%	MASCULINIZADA	OBLIGATORIO	SI	SI	8832	INDUSTRIA	Zaragoza	INDUSTRIAS CEMICAS	1	1	0	NO	0	0	2022	0	2022	
68	278	346	44,6%	FEMINIZADA	OBLIGATORIO	SI	SI	2932	INDUSTRIA	Zaragoza	CONVENIO DE EMPRESA	1	0	1	NO	0	0	2022	0	2022	
91	54	149	26,1%	FEMINIZADA	OBLIGATORIO	SI	SI	8899	SERVICIOS	Zaragoza	INTERVENCIÓN SOCIOCLUB	0	1	0	NO	0	0	2022	0	2024	
4	72	77	48,5%	MASCULINIZADA	OBLIGATORIO	SI	SI	2996	INDUSTRIA	Zaragoza	CONVENIO COLECTIVO DE LA F	1	1	0	NO	0	0	2024	0	2024	
31	59	63	48,2%	EQUILIBRIO	OBLIGATORIO	SI	SI	140	SERVICIOS	Zaragoza	CENTROS Y SERVICIOS DE ATE	1	1	0	NO	0	0	2021	0	2021	
28	24	62	28,6%	EQUILIBRIO	OBLIGATORIO	SI	SI	959	SERVICIOS	Zaragoza		1	1	0	NO	0	0	2021	0	2021	LA HOJA ESTADÍSTICA
19	39	144	26,9%	FEMINIZADA	OBLIGATORIO	SI	SI	8636	SERVICIOS	Zaragoza	SANITARIOS DE ATENCION AL	1	1	1	NO	0	0	2022	0	2022	
63	3	66	95,6%	FEMINIZADA	OBLIGATORIO	SI	SI	8776	SERVICIOS	Huesca	SERVICIOS DE ATENCION AL A	1	1	0	NO	0	0	2022	0	2022	
49	9	59	84,8%	FEMINIZADA	OBLIGATORIO	SI	SI	8721	SERVICIOS	Teruel	SERVICIOS DE ATENCION AL A	1	1	0	NO	0	0	2022	0	2022	
28	102	338	29,9%	FEMINIZADA	OBLIGATORIO	SI	SI	536	SERVICIOS	Aragón	HOTELERA Y TURISMO, RESTA	1	1	0	NO	0	0	2022	0	2022	
18	99	103	49,3%	MASCULINIZADA	OBLIGATORIO	SI	SI	2222	INDUSTRIA	Zaragoza	INDUSTRIA QUIMICA	1	1	0	NO	0	0	2024	0	2024	
8	101	126	44,5%	MASCULINIZADA	OBLIGATORIO	SI	NO	2396	INDUSTRIA	Huesca	CONVERSION METALMECANIC	0	1	0	NO	0	0	2022	0	2022	
43	4	63	7,3%	FEMINIZADA	OBLIGATORIO	SI	SI	8613	SERVICIOS	Zaragoza	LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALE	1	1	0	NO	0	0	2022	0	2022	
		3				SI	SI	2932	INDUSTRIA	Teruel		1	1	0	NO	0	0	2021	0	2021	LA HOJA ESTADÍSTICA
30	29	59	50,8%	EQUILIBRIO	OBLIGATORIO	SI	SI	938	SERVICIOS	Aragón	LOCALES ESPECIALES Y OBL	1	1	0	NO	0	0	2022	0	2022	
63	32	100	24,0%	FEMINIZADA	OBLIGATORIO	SI	SI	8022	SERVICIOS	Zaragoza	LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALE	0	1	0	NO	0	0	2022	0	2022	¿QUE ES VOLUNT? ¿QUE ES FEMINIZ?
		3				SI	SI	9034	AGRICULTURA	Huesca		1	0	0	NO	0	0	2020	0	2020	
69	209	328	39,7%	MASCULINIZADA	OBLIGATORIO	SI	SI	6024	AGRICULTURA	Huesca	AGRICULTURA (HERRAS)	1	0	0	NO	0	0	2024	0	2024	
304	452	796	42,4%	EQUILIBRIO	OBLIGATORIO	SI	SI	4021	AGRICULTURA	Zaragoza	AGROPECUARIO PROVINCIAL	1	1	0	NO	0	0	2022	0	2022	
18	67	91	42,3%	MASCULINIZADA	OBLIGATORIO	SI	SI	9362	SERVICIOS	Zaragoza	Participación en cooperativas de	1	0	0	NO	0	0	2024	0	2024	
63	68	149	31,5%	EQUILIBRIO	OBLIGATORIO	SI	NO	9909	SERVICIOS	Zaragoza	ENSEÑANZA Y FORMACION IN	0	0	1	NO	0	0	2024	0	2024	
189	17	141	10,7%	FEMINIZADA	OBLIGATORIO	SI	SI	8011	SERVICIOS	Huesca	LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALE	0	0	1	NO	0	0	2022	0	2022	
2	0	2	100,0%	FEMINIZADA	YOLUNTARIO	SI	SI	9959	SERVICIOS	Zaragoza	ENSEÑANZA Y FORMACION IN	1	1	0	NO	0	0	2024	0	2024	
9	78	84	48,6%	MASCULINIZADA	OBLIGATORIO	SI	SI	4602	SERVICIOS	Zaragoza	COMERCIO METAL (ZARAGOZ)	0	0	1	NO	0	0	2022	0	2022	SE INDICA QUE ES VOLUNTARIO
27	32	103	23,8%	MASCULINIZADA	OBLIGATORIO	SI	SI	7902	SERVICIOS	Zaragoza		1	1	0	NO	0	0	2021	0	2021	LA HOJA ESTADÍSTICA
1	0	1	100,0%	FEMINIZADA	YOLUNTARIO	SI	SI	9959	SERVICIOS	Teruel		1	0	0	NO	0	0	2022	0	2022	
62	65	197	24,9%	MASCULINIZADA	OBLIGATORIO	NO	SI	2932	INDUSTRIA	Zaragoza	INDUSTRIA QUIMICA	0	1	0	NO	0	0	2024	0	2024	
67	97	144	40,3%	EQUILIBRIO	OBLIGATORIO	SI	SI	2222	INDUSTRIA	Zaragoza	INDUSTRIA QUIMICA	0	1	0	NO	0	0	2022	0	2022	
4	1	5	20,0%	FEMINIZADA	YOLUNTARIO	SI	SI	9909	SERVICIOS	Zaragoza	ENSEÑANZA Y FORMACION IN	1	1	0	NO	0	0	2022	0	2022	
38	28	44	39,1%	EQUILIBRIO	OBLIGATORIO	SI	SI	2229	INDUSTRIA	Teruel	INDUSTRIA QUIMICA	0	1	0	NO	0	0	2022	0	2022	
87	103	290	26,2%	FEMINIZADA	OBLIGATORIO	SI	SI	2932	INDUSTRIA	Zaragoza	INDUSTRIA QUIMICA	0	1	0	NO	0	0	2024	0	2024	
41	57	99	35,9%	EQUILIBRIO	OBLIGATORIO	SI	SI	939	INDUSTRIA	Zaragoza	FABRICACION Y COMERCIO DE	1	0	0	NO	0	0	2022	0	2022	
3	14	93	13,0%	MASCULINIZADA	OBLIGATORIO	SI	SI	43	SERVICIOS	Zaragoza	TRANSPORTES MERCANTILES	1	1	0	NO	0	0	2022	0	2022	
37	28	66	29,1%	EQUILIBRIO	OBLIGATORIO	SI	SI	3299	SERVICIOS	Zaragoza		1	1	0	NO	0	0	2021	0	2021	LA HOJA ESTADÍSTICA
602	1070	875	45,3%	MASCULINIZADA	OBLIGATORIO	SI	NO	6246	AGRICULTURA	Aragón	CONVENIO DE EMPRESA	1	1	0	NO	0	0	2022	0	2022	
94	24	62	27,6%	FEMINIZADA	OBLIGATORIO	SI	SI	9321	SERVICIOS	Teruel	Se aplica el Pacto de Empresa de	0	1	0	NO	0	0	2022	0	2022	INDICAR QUE ES VOLUNTARIO
47	9	56	16,1%	FEMINIZADA	OBLIGATORIO	SI	SI	8721	SERVICIOS	Teruel	ENSEÑANZA Y FORMACION IN	0	1	0	NO	0	0	2022	0	2022	
61	24	92	20,7%	FEMINIZADA	OBLIGATORIO	SI	SI	6201	SERVICIOS	Zaragoza	PERSONAL LABORAL EXCEN	1	1	0	NO	0	0	2024	0	2024	
64	176	301	36,8%	MASCULINIZADA	OBLIGATORIO	SI	NO	3376	SERVICIOS	Huesca		1	0	0	NO	0	0	2021	0	2021	LA HOJA ESTADÍSTICA
17	52	69	42,9%	MASCULINIZADA	OBLIGATORIO	SI	SI	229	INDUSTRIA	Teruel	INDUSTRIA QUIMICA	1	1	0	NO	0	0	2024	0	2024	
66	176	221	44,3%	MASCULINIZADA	OBLIGATORIO	SI	SI	2222	INDUSTRIA	Zaragoza	INDUSTRIA QUIMICA	1	1	1	NO	0	0	2024	0	2024	
956	3574	4320	22,6%	MASCULINIZADA	OBLIGATORIO	SI	NO	290	INDUSTRIA	Zaragoza	CONVENIO DE EMPRESA	1	1	1	NO	0	0	2022	0	2022	
17	9	27	33,3%	FEMINIZADA	YOLUNTARIO	SI	SI	9909	SERVICIOS	Zaragoza	ENSEÑANZA Y FORMACION IN	1	1	0	NO	0	0	2022	0	2022	
4	69	92	43,0%	MASCULINIZADA	OBLIGATORIO	SI	SI	4941	CONSTRUCCION	Teruel	CONSTRUCCION	0	0	1	NO	0	0	2024	0	2024	
11	144	195	42,3%	MASCULINIZADA	OBLIGATORIO	SI	SI	33	INDUSTRIA	Teruel	INDUSTRIA, TECNOLOGIA Y SER	1	1	0	NO	0	0	2021	0	2021	
27	89	105	45,7%	MASCULINIZADA	OBLIGATORIO	SI	SI	2229	INDUSTRIA	Zaragoza	CONVENIO COLECTIVO DE LA F	1	1	0	NO	0	0	2022	0	2022	
6	105	103	51,2%	MASCULINIZADA	OBLIGATORIO	SI	SI	2962	INDUSTRIA	Zaragoza	CONVENIO COLECTIVO DE LA F	1	1	0	NO	0	0	2022	0	2022	
29	28	69	28,7%	EQUILIBRIO	OBLIGATORIO	SI	SI	2999	INDUSTRIA	Zaragoza	CONVENIO COLECTIVO DE LA F	0	1	0	NO	0	0	2022	0	2022	

03

RESULTADOS

REGCON: 419 PLANES



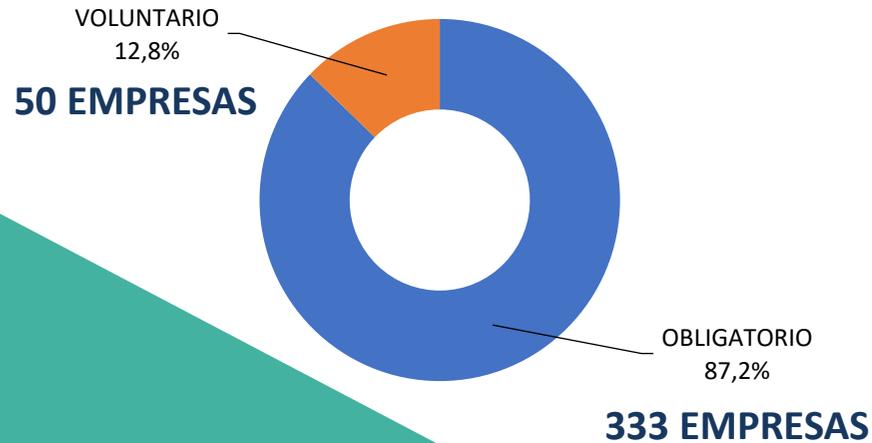
-36

REGISTROS con INFORMACIÓN NO
ACTUALIZADA (PI AÑOS 2020 Y 2021)

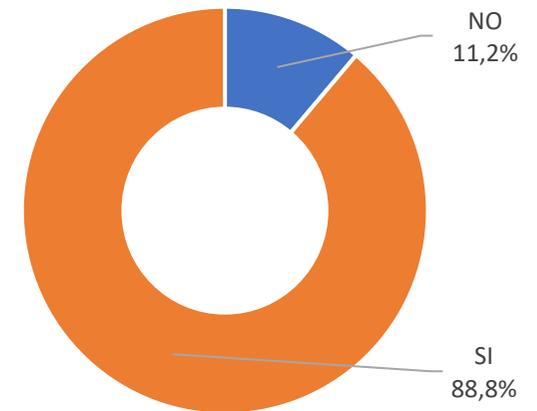
383

¿CÓMO SON LOS PLANES DE IGUALDAD?

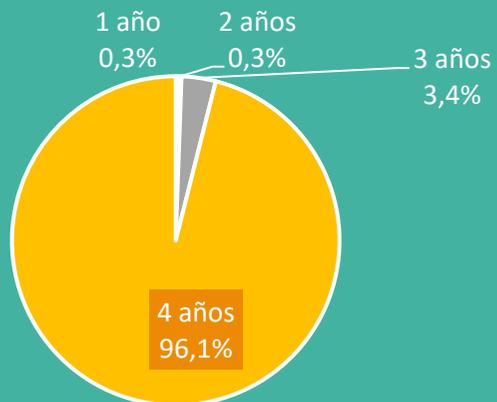
PLANES DE IGUALDAD OBLIGATORIOS Y VOLUNTARIOS



PRIMER PLAN DE IGUALDAD

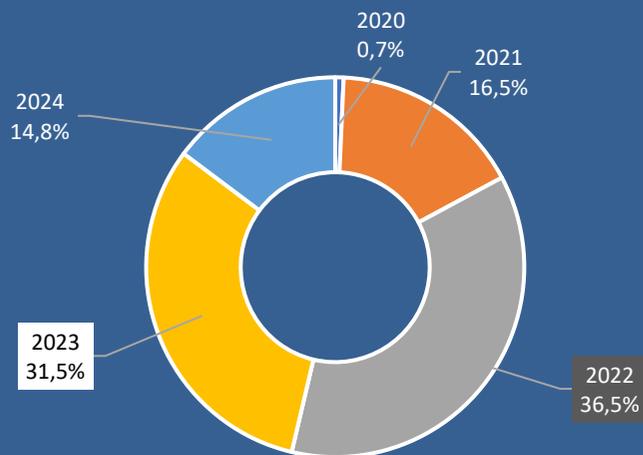


AÑOS VIGENCIA

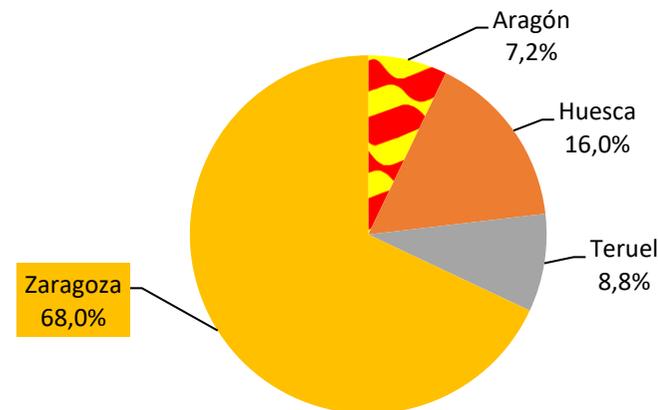


¿CUÁNDO Y DÓNDE SE REGISTRAN?

PI REGISTRADOS SEGÚN AÑO



PI SEGÚN AUTORIDAD LABORAL



Empresas con personas asalariadas	De 50 o más personas asalariadas		Con PI obligatorio			% por provincia de 50 o más personas asalariadas
	De 1 a 49	De 50 o más personas asalariadas	Con PI obligatorio	% PI vs Empresas	% PI por provincia	
Huesca	7.870	101	50	49,5%	15,0%	14,17%
Teruel	4.373	39	27	69,2%	8,1%	5,47%
Zaragoza	27.984	573	231	40,3%	69,2%	80,36%
TOTAL	40.227	713	308	43,2%	92,2%	100,00%

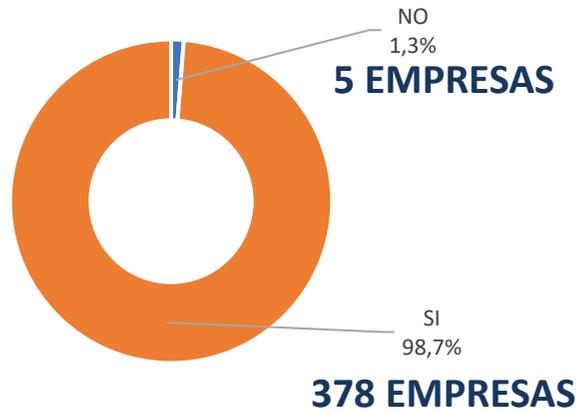
+ 26 PI obligatorios registrados en autoridad laboral Aragón

334 **46,8%**

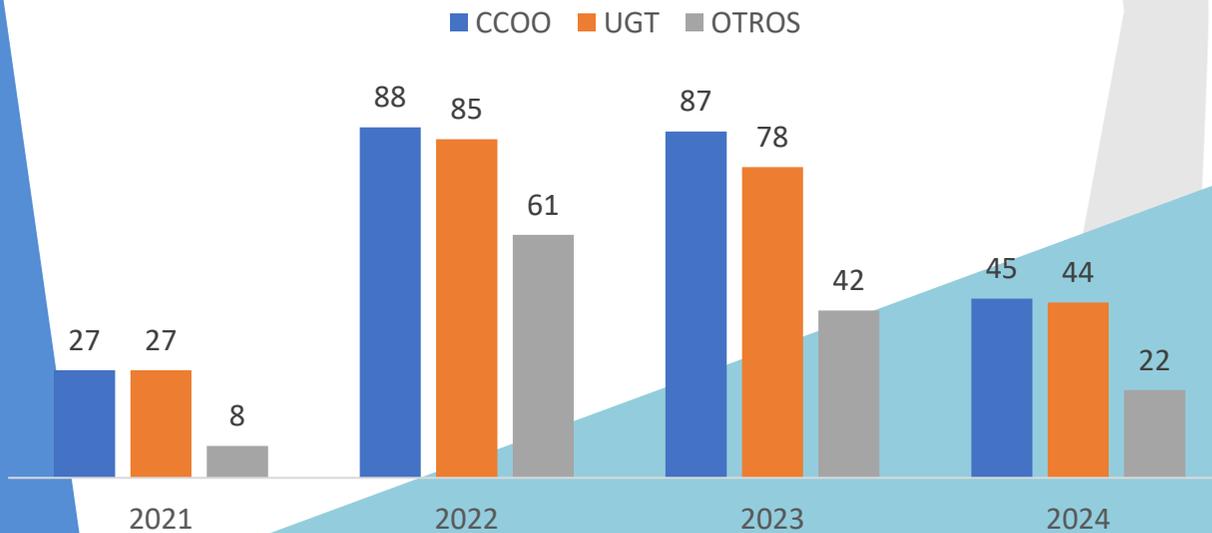
Fuente: DIRCE.
31 dic. 2023

¿CÓMO SE ACUERDAN Y SE NEGOCIAN?

PI ACORDADO / NO ACORDADO



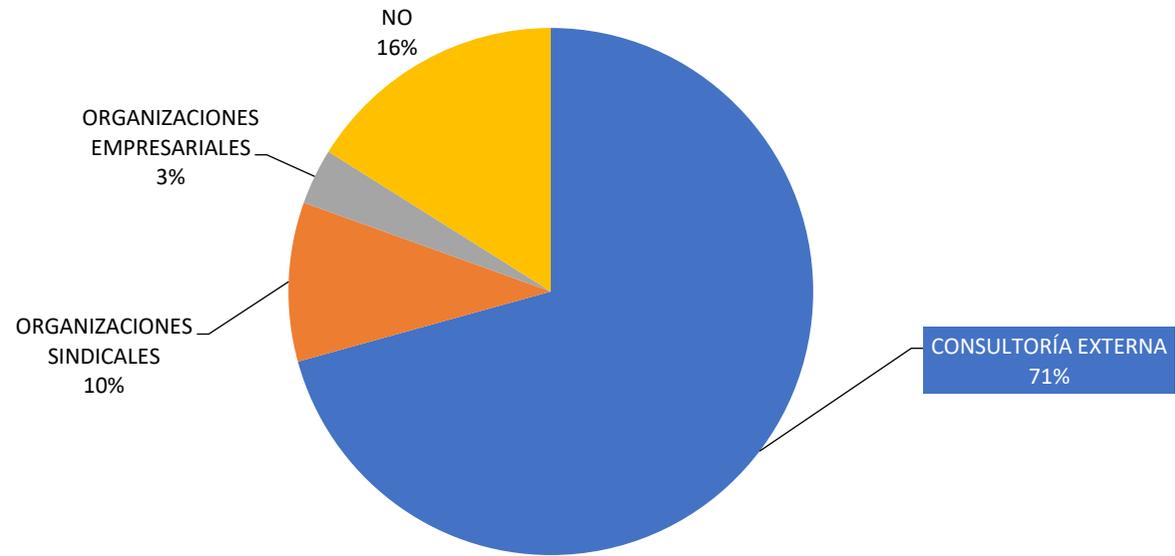
RLPT EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA



614 INTERVENCIONES EN LAS C.N.

- 247 CC.OO. Aragón (58,95%)
- 234 UGT Aragón (55,85%)
- 133 Otros sindicatos (31,74%)

ASESORAMIENTO EXTERNO A LA COMISIÓN NEGOCIADORA

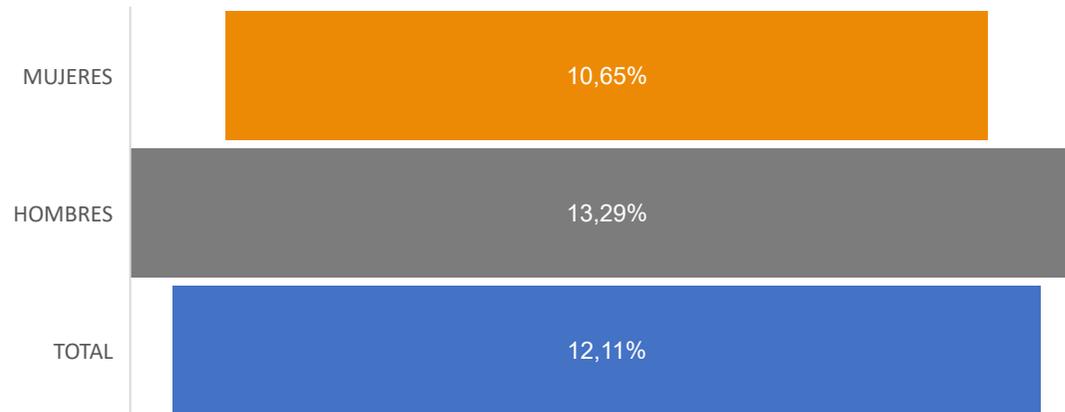


¿CUÁNTAS PERSONAS TRABAJAN EN EMPRESAS CON PLAN DE IGUALDAD EN ARAGÓN?

PERSONAS OCUPADAS SECTOR PRIVADO CON PLAN IGUALDAD ARAGÓN

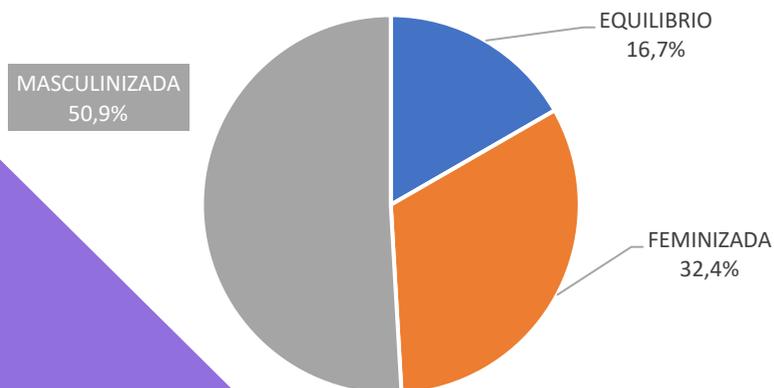
MUJERES	HOMBRES	TOTAL
19.704	30.670	50.374
39,12%	60,88%	100,00%

% PERSONAS OCUPADAS SECTOR PRIVADO EN ARAGÓN CON PI

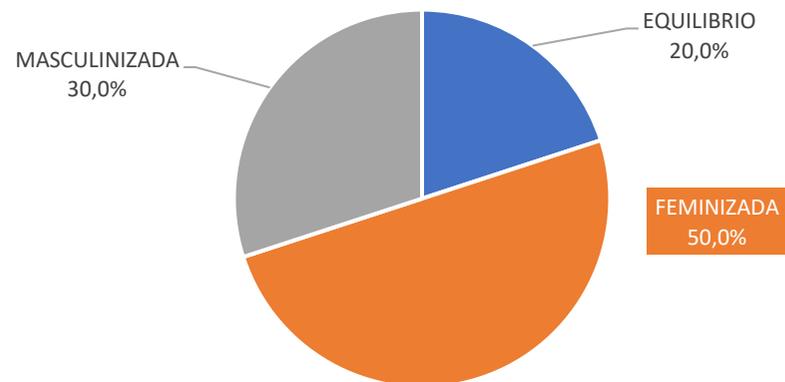


COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA DE LAS EMPRESAS CON PLAN IGUALDAD EN ARAGÓN

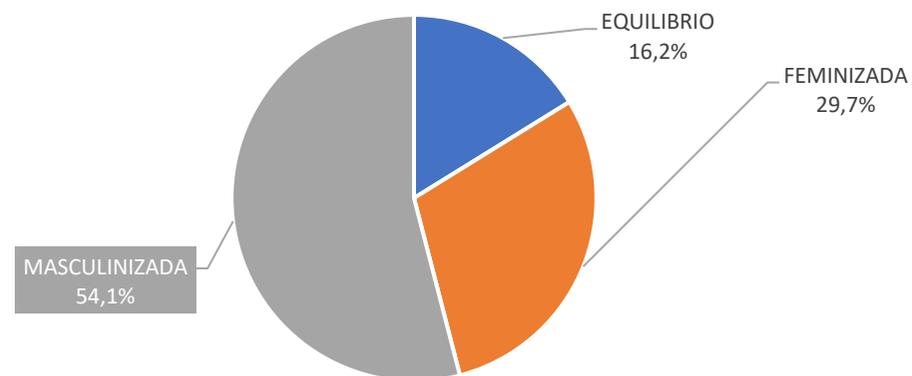
PLANTILLA FEMIN / MASC / EQUIL



SI PLANTILLA <50 ¿FEMIN / MASC / EQUIL?

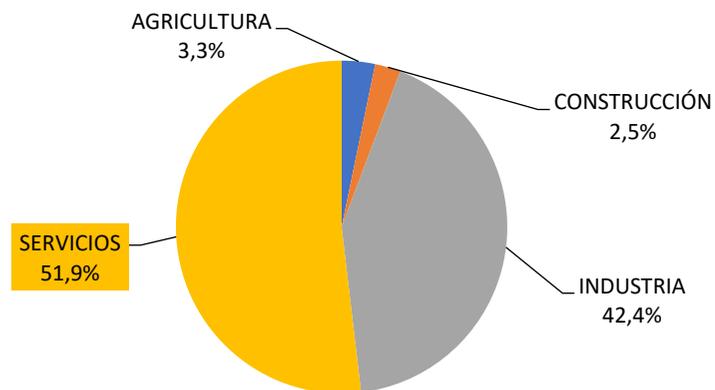


SI PLANTILLA >=50 ¿FEMIN / MASC / EQUIL?



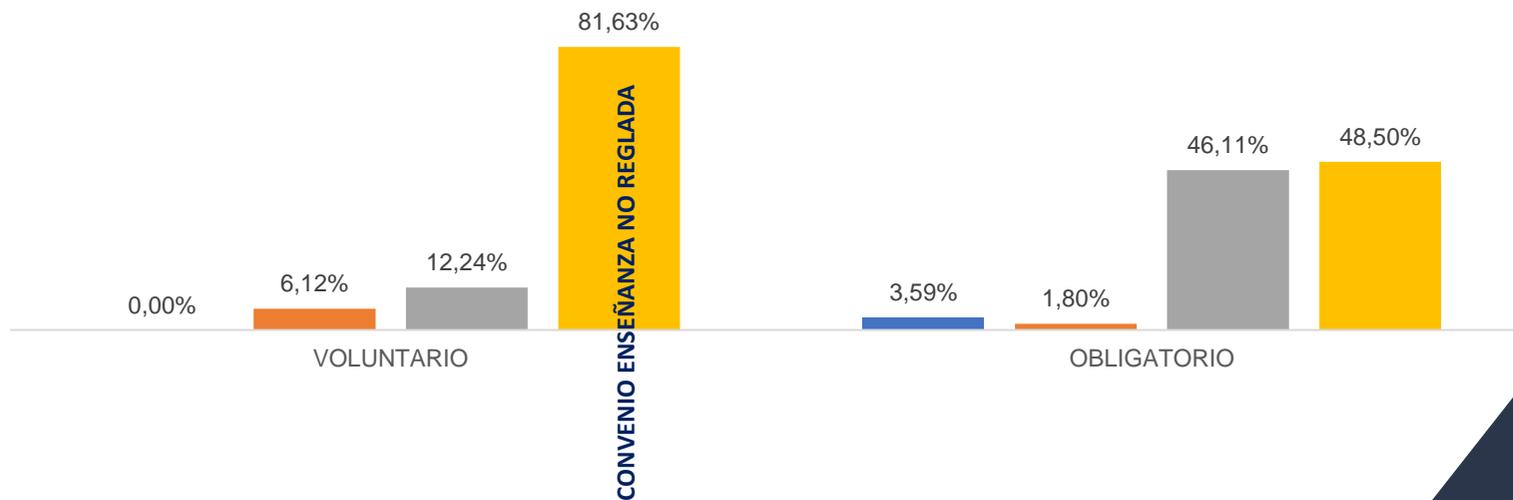
SECTORES DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

PLANES DE IGUALDAD POR SECTOR ACTIVIDAD

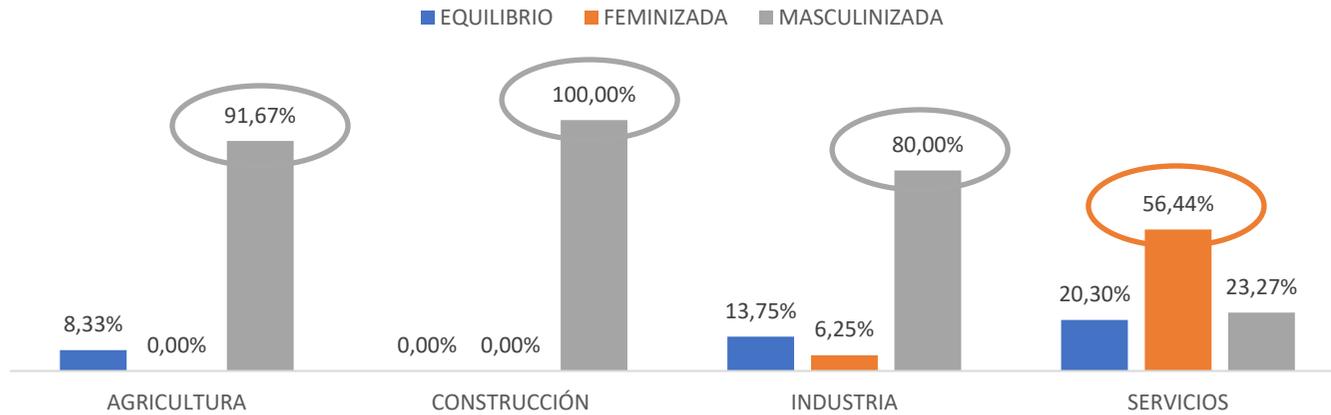


PI VOLUNTARIOS / OBLIGATORIOS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD

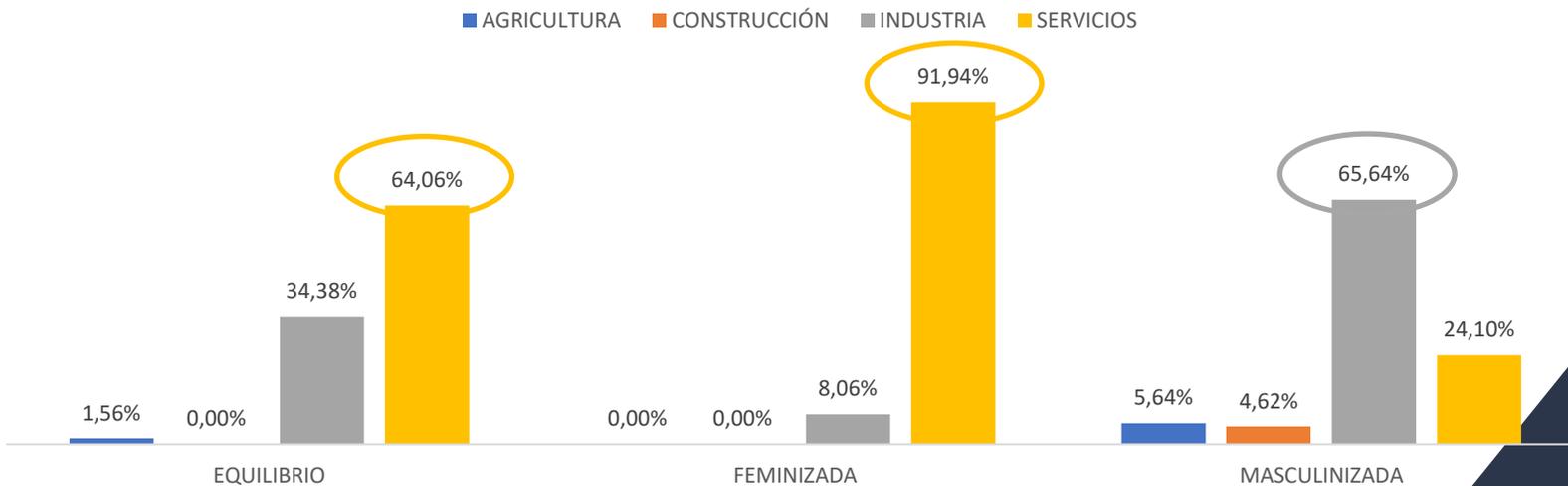
■ AGRICULTURA ■ CONSTRUCCIÓN ■ INDUSTRIA ■ SERVICIOS



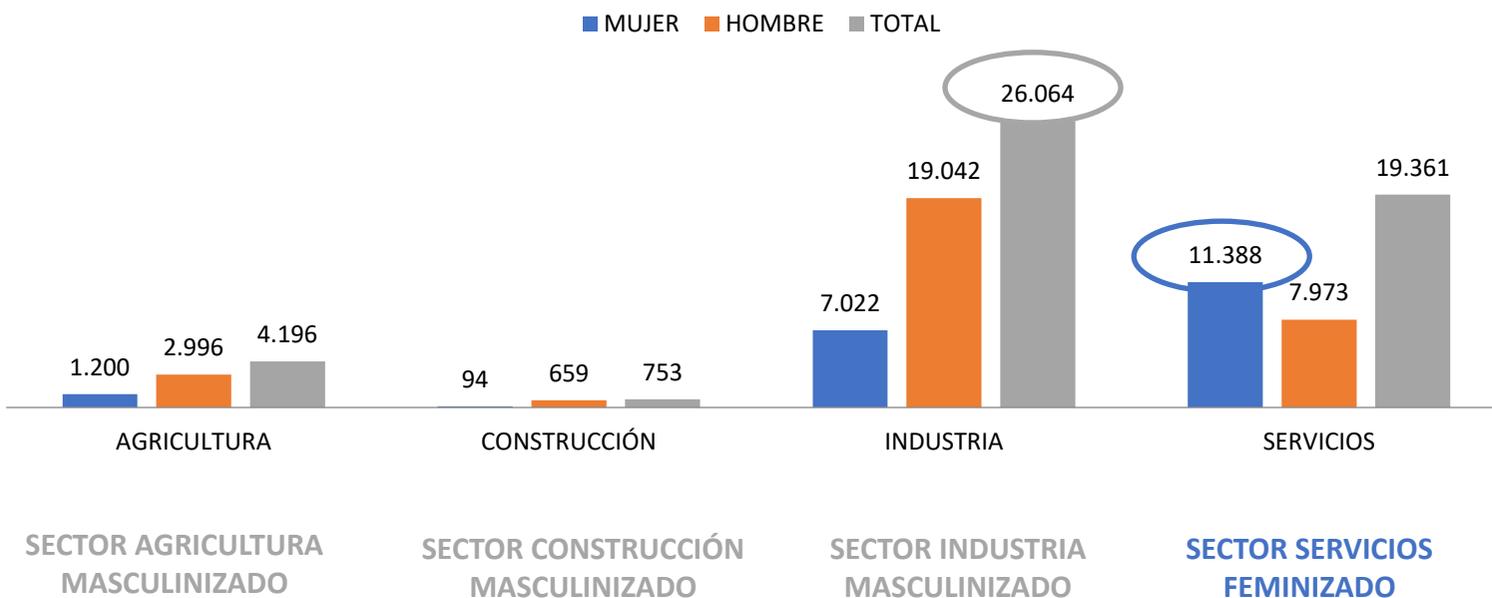
REPARTO DE LA PLANTILA SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD



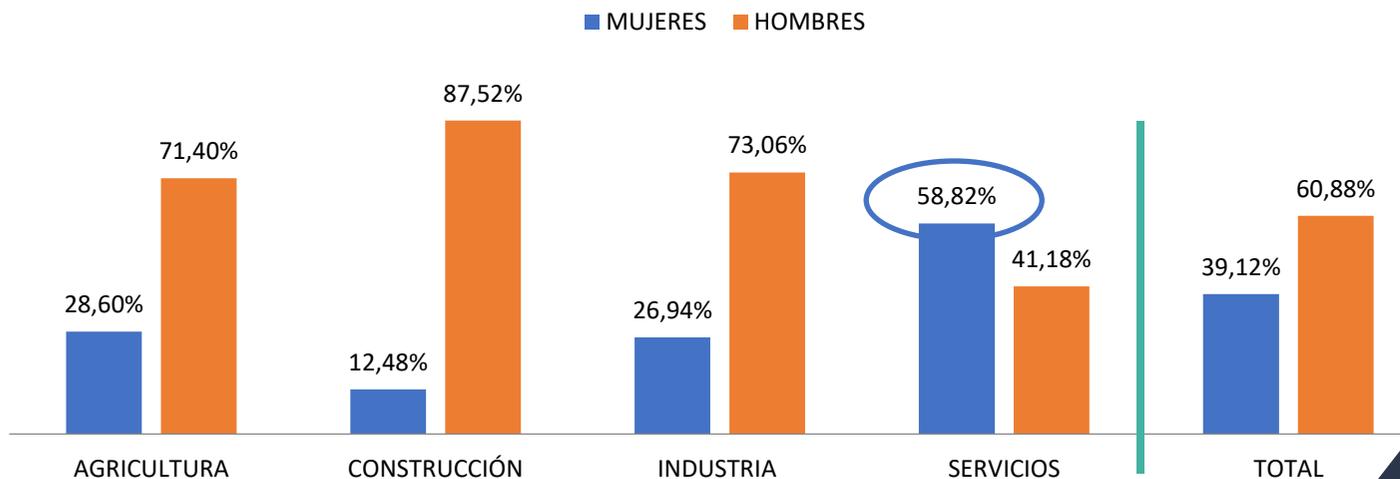
SECTORES DE ACTIVIDAD Y REPARTO DE PLANTILLA



MUJERES Y HOMBRES CON PLAN DE IGUALDAD POR SECTOR DE ACTIVIDAD



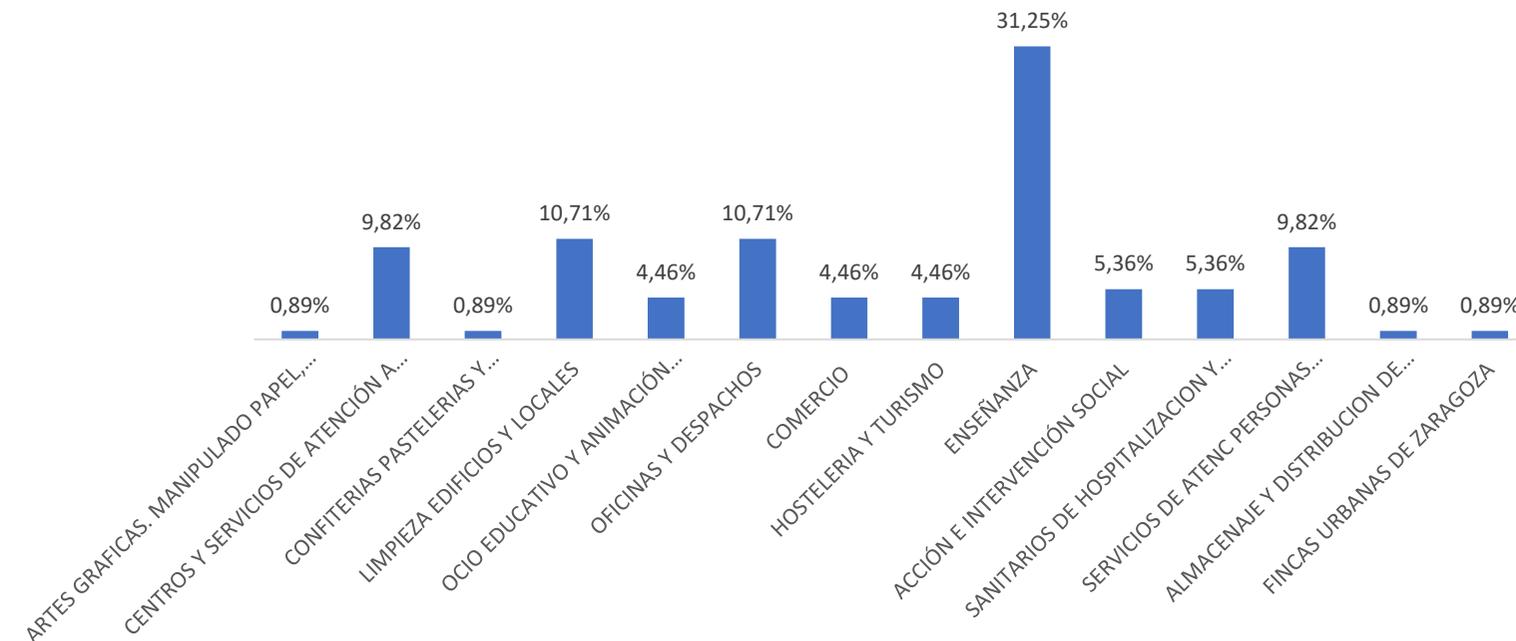
% MUJERES VS %HOMBRES



EL %M EN EL SECTOR SERVICIOS CON PI ES 20 PUNTOS SUPERIOR AL REPARTO MEDIO

¿QUÉ TIPO DE ACTIVIDADES DEL SECTOR SERVICIOS ESTÁN FEMINIZADAS?

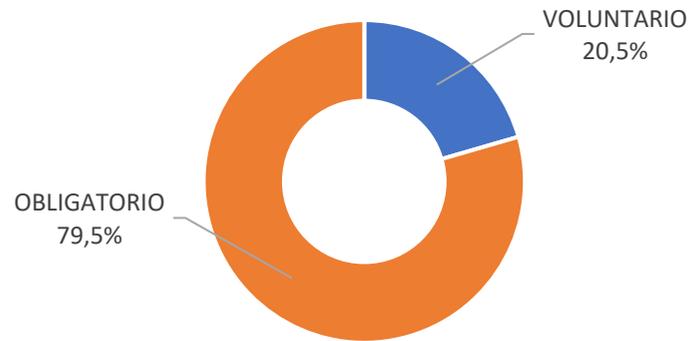
CONVENIOS DE LOS PI DE EMPRESAS FEMINIZADAS DEL SECTOR SERVICIOS



112 PLANES DE IGUALDAD (33%) SECTOR SERVICIOS ACTIVIDADES FEMINIZADAS

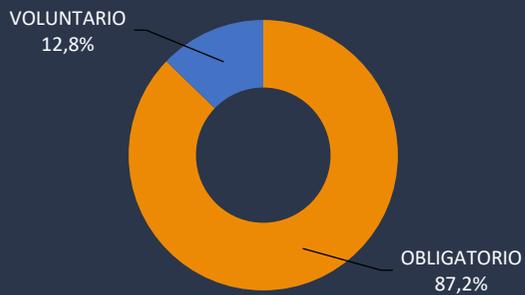
- ENSEÑANZA
- LIMPIEZA
- OFICINAS Y DESPACHOS
- SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, PERSONAS DEPENDIENTES

PI VOLUNTARIOS vs PI OBLIGATORIOS SECTOR SERVICIOS CONVENIOS FEMINIZADOS



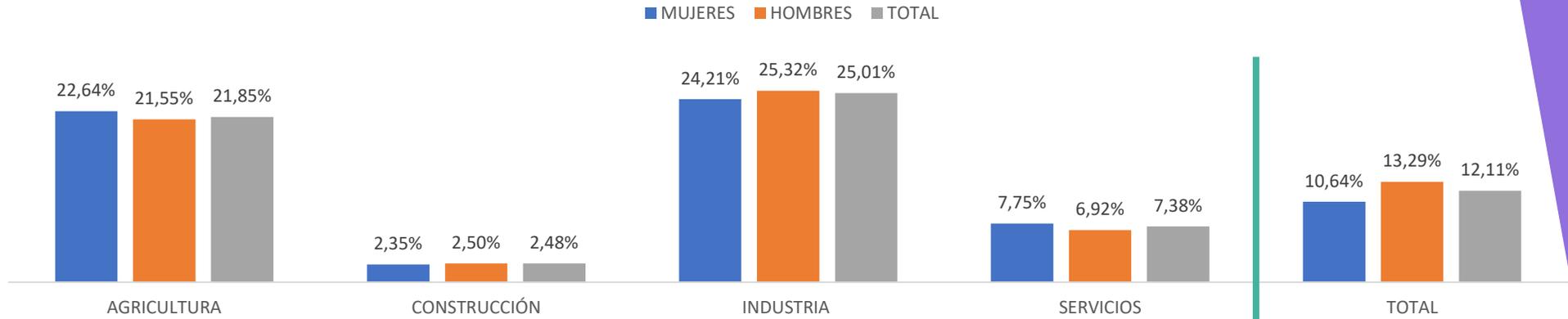
**MAYOR
PROPORCIÓN DE
PLANES
VOLUNTARIOS
QUE LA MEDIA DE
LA MUESTRA**

PLANES DE IGUALDAD OBLIGATORIOS Y VOLUNTARIOS. (TODOS SECTORES)



PERSONAS OCUPADAS EN ARAGÓN CON PLAN DE IGUALDAD SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD

% PERSONAS OCUPADAS EN ARAGÓN EN EL SECTOR PRIVADO CON PI SEGÚN SECTOR ACTIVIDAD



- **¼ PARTE DE LAS PERSONAS DEL SECTOR INDUSTRIAL TRABAJAN EN EMPRESAS CON PI**
- **EL 22% DE QUIENES TRABAJAN EN LAS ACTIVIDADES AGROPECUARIAS, FORESTALES Y VINÍCOLAS LO HACEN EN EMPRESAS CON PI**
- **SOLO EL 7,4% DE LAS PERSONAS QUE SE DEDICAN AL SECTOR SERVICIOS TRABAJAN EN EMPRESAS CON PI**

- ❑ **SE PUEDE VER COMO EL TAMAÑO DE LA EMPRESA QUE OBLIGA A TENER PI VIENE MUY INFLUENCIADO POR EL SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA.**
- ❑ **ARAGÓN CON UNA ESTRUCTURA EMPRESARIAL DE PYMES Y MICROPYMES SOLO TIENE UN 12% DE SU POBLACIÓN OCUPADA CON PI**

CONCLUSIONES

1.-El REGCON recoge los planes de igualdad que se han registrado, si bien no todos los registros están actualizados.

En el caso que nos ocupa, de 419 planes solo se han podido analizar 383, dado que 36 de ellos (un 8,6% de los registros), no disponen de la información estadística actualizada. Estos 36 planes son de los años 2020 y 2021, fechas previas a la obligatoriedad de tener un plan de igualdad marcada por el RDL 6/2019 para las empresas de 50 o más personas en plantilla y que llevaron a que el REGCON adaptara las hojas estadísticas a los requerimientos de la normativa (RD 901/2020).

CONCLUSIONES

2.-Impulso a los planes de igualdad desde 2022.

Los datos indican que el 36,5% de los planes se registraron en 2022, el 31,5% en 2023, (258 planes) y hasta la fecha de realización del estudio el 14,8% en 2024.

Los planes de igualdad eran obligatorios para las empresas de más de 250 personas en plantilla tal como se regía en la LOIEMH desde 2007, si bien el RDL 6/2019 introdujo dicha obligatoriedad para las empresas de 50 o más personas en plantilla a partir de marzo de 2022. De ahí que esta obligatoriedad haya supuesto un impulso para los planes en nuestra comunidad autónoma.

Se destaca el aumento del número de empresas obligadas por ley que cuentan con un plan de igualdad, sin embargo, ha sido en los últimos años cuando se han puesto a ello. De las empresas que han registrado su plan, **un 47% lo ha elaborado posteriormente a la fecha marcada por la normativa.**

CONCLUSIONES

3.-Para la mayor parte de las empresas el plan de igualdad es el primero.

Sólo para el 11,2% de las empresas (43 empresas) el plan registrado no es el primer plan, ya que disponían de otro anterior, y para el resto, el 88,8% (340 empresas) es el primer plan.

4.-La vigencia establecida para los planes en la mayoría de ellos se extiende a los 4 años que marca la normativa.

El 96,1% de los planes de igualdad se acuerda con una vigencia máxima de 4 años, tal y como permite la normativa.

CONCLUSIONES

5.-La mayoría de los planes se han registrado con acuerdo entre la empresa y la parte social.

En el **98,7% de los planes (378)** se alcanzó el acuerdo entre la parte social y la empresa, lo que pone de manifiesto el esfuerzo por el diálogo social en el seno del tejido empresarial aragonés.

Por otra parte, CC.OO. y UGT han participado en una proporción muy parecida en las comisiones negociadoras. En 247 planes ha intervenido CC.OO. y en 234 planes ha intervenido UGT. Este equilibrio se da año tras año, lo que refuerza el papel fundamental del diálogo social antes mencionado.

CONCLUSIONES

6.-La distribución del tejido empresarial en la comunidad autónoma de Aragón, determina de forma clara dónde se registran los planes, a pesar de lo cual, se pone de manifiesto un menor cumplimiento con la obligación de disponer de plan de igualdad en la provincia de Zaragoza.

En Zaragoza se registran el 68% de los planes, seguido de Huesca con un 16% y de Teruel con un 8% de los planes de igualdad. Por encima de este ámbito, tenemos el ámbito autonómico, con un 7,2% de los planes registrados, tanto voluntarios como obligatorios.

Del total de empresas obligadas a tener un plan de igualdad en Aragón, según datos derivados del DIRCE, a 31 de diciembre de 2023, el 46,8% de las mismas disponen del plan.

Por provincias, en Teruel el 69,2% de las empresas obligadas dispone del plan, le sigue Huesca con un 49,5% y finalmente Zaragoza con el 40,3%.

CONCLUSIONES

7.-La consultoría externa a la parte empresarial es una práctica habitual.

El 71% de las empresas han sido asistidas por una consultora externa a la hora de llevar a cabo el proceso de elaboración del plan de igualdad. Señalar que también el REGCON indica otros procesos de asesoramiento externo, destacando cómo las organizaciones sindicales también han realizado un trabajo de asesoramiento externo en un 10% de los planes, y en menor medida, también han participado en ese asesoramiento externo las organizaciones empresariales en un 3% de los casos.

Este asesoramiento externo a la hora de elaborar el diagnóstico y servir de guía en el diseño de medidas y del propio plan, cabe señalar, que siempre se realiza con voz, pero sin voto, tal y como la normativa recoge.

CONCLUSIONES

8.-Dentro de la población ocupada en el sector privado en Aragón, hay muchos más hombres que mujeres en el marco de los planes de igualdad, a pesar de que son muy pocas las personas ocupadas en Aragón con plan de igualdad.

Las personas ocupadas en el sector privado en Aragón, según EPA 3^{er} trimestre de 2024, se reparten entre un 44,5% de mujeres y un 55,5% de hombres, sin embargo, los planes de igualdad alcanzan solo a un 39,1% de mujeres frente a un 60,8% de hombres. La diferencia porcentual es de 5 puntos, abajo y arriba respectivamente, sobre la media de población ocupada, según sexos. **La diferencia porcentual entre población ocupada según sexos es de 11,1 puntos frente a 21,7 puntos cuando en la empresa hay plan de igualdad.**

Esto se debe a que, por el tamaño de empresa, **los planes de igualdad están más presentes en el sector de la industria, que a su vez presenta mayores índices de masculinización.** De ahí la importancia de estos planes cuyo objetivo debe ser reducir esa brecha en el empleo hacia las mujeres.

A pesar de estas cifras, cabe señalar que, **en términos globales solo el 12,11% de la población ocupada en el sector privado en Aragón trabajan en una empresa con plan de igualdad.** Siendo el 10,65% de las mujeres y el 13,29% de los hombres.

CONCLUSIONES

9.-La mitad de las empresas en Aragón con plan de igualdad tienen la plantilla masculinizada, es decir, más del 60% de su plantilla son hombres.

El 50,9% de las empresas con plan de igualdad tienen la plantilla masculinizada, el 32,4% feminizada, y solo el resto, el 16,7% tienen una plantilla equilibrada.

Esta tendencia varía en el caso de las **empresas con menos de 50 personas en plantilla**, donde el equilibrio de la plantilla asciende al 20% y **la feminización es para el 50%** de las mismas.

Si nos fijamos en las empresas con 50 o más personas en plantilla, la masculinización se presenta en mayor medida, en el 54% de las empresas. Como se ha comentado anteriormente, **esta masculinización está marcada por el sector de la industria.**

En cuanto a las empresas feminizadas, tal y como se ha señalado, el 32,4%, casi la tercera parte de los planes de igualdad presentan esta característica en la plantilla. **Esta feminización se presenta principalmente en el sector servicios.** Desarrollan actividades como enseñanza, limpieza, oficinas y despachos, servicios de atención a personas con discapacidad y personas dependientes. Se exceptúan de esta feminización del sector servicios, las empresas dedicadas al transporte y la logística, con mayor presencia de hombres.

CONCLUSIONES

10.-La mitad de los planes de igualdad en Aragón son del sector servicios, le sigue la industria y a continuación el sector agroganadero y la construcción, con muy poca representatividad.

Del total de los planes de igualdad registrados en Aragón, el 52% corresponden a empresas del sector servicios y el 42% son del sector industrial.

En el caso de los planes de igualdad obligatorios el reparto se equilibra entre estos dos sectores. En el caso de la industria el 46% y el 48% del sector servicios.

En la industria sus actividades son del metal y de la química principalmente, y en el sector servicios, se dedican a la atención de personas con discapacidad, servicios sanitarios y asistencia privada y limpieza.

CONCLUSIONES

11.-Los planes de igualdad voluntarios, para empresas de menos de 50 personas en plantilla, tienen poca representación, están presentes en gran medida en empresas con actividades económicas del sector servicios.

De los planes registrados, el 12,8% son voluntarios (50 empresas) y el resto, el 87,2% son obligatorios (333 empresas).

El 81,6% de los planes de igualdad que son voluntarios, se concentran en las actividades del sector servicios. Destacan empresas dedicadas a la enseñanza no reglada.

RETOS

A partir del análisis realizado, se pueden inferir diversos desafíos que podrían abordarse para seguir avanzando en la implementación efectiva y el alcance de los planes de igualdad en Aragón.

Estos retos representan una oportunidad para consolidar el avance hacia una igualdad efectiva en el ámbito laboral en Aragón, fortaleciendo el compromiso de todos los actores implicados.



RETOS

1.-Promover el cumplimiento de los Planes de Igualdad en Aragón en las empresas que vienen obligadas.

Implementar medidas que promuevan e incentiven el desarrollo de planes de igualdad, **combinando tareas de control y seguimiento con el fortalecimiento de las acciones de apoyo y asesoramiento** dirigidas tanto a las empresas como a la representación legal de las personas trabajadoras durante los procesos de negociación.

2.-Fomentar la cultura de igualdad en las empresas.

La obligatoriedad legal ha sido un motor clave, pero **el reto es que las empresas vean los planes de igualdad como una herramienta estratégica para la atracción y retención del talento y la mejora de la competitividad, no solo un trámite obligatorio.** Esto requiere, entre otras, acciones de sensibilización y asesoramiento sobre los beneficios de la igualdad de trato y oportunidades en el entorno laboral.

RETOS

3.-Ampliar los recursos y apoyos disponibles para el desarrollo y mejora de los Planes de Igualdad.

La elaboración de planes de igualdad supone un esfuerzo considerable, especialmente para las empresas de menor tamaño y para la representación sindical. Por ello, resulta fundamental:

- **Reforzar los recursos públicos** en ámbitos económicos, técnicos y formativos, con el objetivo de facilitar el diseño, implementación y evaluación de los planes de igualdad.
- **Desarrollar programas de apoyo adaptados** a las necesidades específicas de las empresas, independientemente de su tamaño o sector, para garantizar que todas puedan avanzar en la incorporación de medidas de igualdad de manera efectiva.

RETOS

4.-Reforzar el papel del diálogo social

El consenso alcanzado en los planes demuestra la importancia del diálogo entre empresas y la representación legal de las personas trabajadoras. Es fundamental en la negociación de los planes de igualdad, ya que permite una **colaboración directa entre empresas y sindicatos para identificar y abordar las necesidades específicas de igualdad en el entorno laboral**. Este enfoque favorece la construcción de acuerdos más ajustados a la realidad de cada organización, promoviendo soluciones que sean viables tanto para la empresa como para las personas trabajadoras. Al fortalecer este diálogo, se refuerza el compromiso de ambas partes con la igualdad de género.

Es importante asimismo **seguir impulsando por los agentes sociales la capacitación y formación de los agentes implicados con acceso a asesoramiento y acciones formativas dirigidas a equipos negociadores, sindicatos y empresas**, para fortalecer su capacidad técnica en la elaboración, implementación y seguimiento de los planes de igualdad.

RETOS

5.-Actualización de Información del REGCON.

Se propone la revisión, en aras de un procedimiento más eficiente de actualización, **de los registros** para asegurar que la información reflejada en el REGCON esté correctamente registrada y sea de fácil acceso.

En este sentido se plantea desarrollar **acciones de sensibilización** dirigidas a empresas y personas trabajadoras sobre la correcta cumplimentación de las hojas estadísticas, así como del resto de datos a reflejar en el REGCON.

RETOS

6.-Afrontar los periodos de renovación de los Planes de Igualdad a su vencimiento.

Los planes de igualdad no cuentan con mecanismos de ultractividad o mantenimiento de su vigencia mientras se está negociando.

- Así que hay que **advertir que se ha de comenzar su negociación antes de la finalización de la vigencia del plan** o puede que se encuentren sin Plan de Igualdad y, por tanto, no cumplir con la legislación vigente.
- Y, por otro lado, la coincidencia del vencimiento de muchos planes de igualdad que puede suponer una situación crítica para dar respuesta en tiempo e iniciar los procesos de negociación con los sindicatos más representativos para constituir las mesas negociadoras.

RETOS

7.-Impulsar una mayor presencia de mujeres en aquellos sectores donde están infrarrepresentadas.

Abordar las brechas de género en sectores especialmente masculinizados, donde el colectivo masculino es tradicionalmente mayoritario, con medidas para facilitar su acceso y desarrollo profesional, así como el acceso a puestos de liderazgo.

Cada sector y tamaño de empresa tiene necesidades específicas. Para ello se pueden realizar acciones como formación, guías sectoriales específicas..., dirigidas en función de las particularidades de actividades como servicios, industria, enseñanza, sanidad, etc.

RETOS

8.-Romper con el mito de que los Planes de Igualdad son una cuestión de mujeres y para las mujeres.

Es importante seguir trabajando en desmitificar la idea de que los planes de igualdad son exclusivamente una herramienta dirigida a las mujeres o que solo las empresas con una mayor proporción de trabajadoras deben implementarlos.

Los datos revelan que **los planes de igualdad en Aragón abarcan a un número mayor de hombres que de mujeres**, lo que pone de manifiesto que la igualdad de género no es solo una cuestión de mujeres, sino que involucra a todas las personas trabajadoras, independientemente de si son hombres o mujeres.

Es importante concienciar a las empresas de que **los planes de igualdad son una estrategia inclusiva que beneficia a toda la plantilla**, contribuyendo a la atracción del talento.

Seguir trabajando en estudios de análisis y seguimiento de datos, casos de éxito, campañas de difusión, asesoramiento y concienciación.



RETOS

9.-Reconocimiento de la labor de los sindicatos más representativos y de las organizaciones empresariales más representativas por su contribución a la Igualdad en las empresas.

Nuestra labor, como agentes sociales, es esencial en el diseño de políticas que redunden en esta materia como en otras y es en beneficio de nuestra sociedad. Somos necesarios y el trabajo que desarrollamos es insustituible.

De ahí la importancia de **seguir apostando por el trabajo conjunto y de consenso** de los cuatro agentes sociales y el diálogo social.

10.-Adaptación de los planes de igualdad al contexto social y los desafíos emergentes.

Más allá del cumplimiento normativo, **es crucial que los planes sean efectivos y no meramente formales.**

Explorar nuevas acciones y enfoques que respondan a los desafíos emergentes, asegurando que los planes de igualdad sean herramientas efectivas y contemporáneas con las demandas de la sociedad.



Igualdad
en la empresa
en Aragón