



Trabajo Fin de Grado

Desigualdad de Género y Administración Pública

Autor:

Inés Gurpegui Fleta

Directora:

Ana Yetano Sánchez de Muniain

Facultad de Economía

2021

RESUMEN

Con el desarrollo de este trabajo se pretende analizar la situación de desigualdad de género existente entre los hombres y las mujeres. Para ello, en primer lugar, se analiza la incorporación de la mujer en el mercado laboral, las consecuencias que originó y la razón de porque las mujeres siguen destacando en puestos de escasa calificación y menor remuneración.

Además, se analizan una serie de conceptos como son la brecha de ocupación por sectores, la brecha salarial y el techo de cristal para estudiar la evolución que han tenido durante los últimos años. Por otro lado, se mencionan las iniciativas nacionales e internacionales que se han llevado a cabo para reducir la desigualdad de género.

Y, por último, se realiza un estudio de la situación actual y la evolución de la desigualdad de género que existe en el mercado laboral, tanto a nivel europeo, nacional y autonómico. Además, se estudian las diferencias existentes en algunos puestos de trabajo de las Administraciones Públicas, como es el caso del Ayuntamiento de Aragón, el Salud y la Universidad de Zaragoza.

ABSTRACT

This dissertation aims to analyse the situation of gender inequality that exists between men and women. To do so, firstly, it studies the incorporation of women into the labour market, its consequences and the reasons why women continue to stand out in low-skilled and lower-paid jobs.

In addition, a series of concepts such as the gender employment gap by sector, the wage gap and the glass ceiling are analysed to study their evolution over the last few years. Additionally, national and international initiatives that have been carried out to reduce gender inequality are mentioned.

Finally, a study is completed regarding the current situation and the evolution of gender inequality in the labour market at the European, national and regional level. It also studies the existing differences in certain jobs at public administrations, such as the Aragon City Council, the Health Services and the University of Zaragoza.

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| 1. INTRODUCCIÓN | 6 |
| 2. GENERO Y EMPLEO FEMENINO | 7 |
| 2.1. INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL MERCADO LABORAL – REVISIÓN HISTÓRICA DE LA MUJER Y EL EMPLEO EN ESPAÑA..... | 7 |
| 2.2. PROBLEMÁTICA ACTUAL DE LA MUJER EN EL EMPLEO (BRECHA OCUPACIÓN, BRECHA SALARIAL, TECHO DE CRISTAL...) | 9 |
| 2.3. INICIATIVAS INTERNACIONALES Y NACIONALES: ODS 5 Y LEY DE IGUALDAD | 13 |
| 3. METODOLOGIA..... | 16 |
| 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS..... | 17 |
| 4.1. EUROPA | 17 |
| 4.2. ESPAÑA | 21 |
| 4.3. ARAGÓN | 25 |
| 4.4. LA PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS EN ARAGÓN | 31 |
| 5. CONCLUSIONES | 38 |
| 6. BIBLIOGRAFIA | 40 |
| LIBROS | 41 |

LISTA DE ILUSTRACIONES

| | |
|--|----|
| Ilustración 1. Evolución de la brecha salarial (Ganancia media anual)..... | 10 |
| Ilustración 2. Índice de Igualdad de Género a nivel europeo | 18 |
| Ilustración 3. Evolución de la tasa de paro femenina | 19 |
| Ilustración 4. Evolución de la tasa de actividad femenina | 20 |
| Ilustración 5. Tasa de paro en España | 21 |
| Ilustración 6. Tasa de paro por trimestres, año 2020..... | 22 |
| Ilustración 7. Tasa de actividad en España..... | 24 |
| Ilustración 8. Tasa de actividad por trimestres, año 2020 | 25 |
| Ilustración 9. Tasa de paro en Aragón | 26 |
| Ilustración 10. Tasa media anual de paro por Comunidades Autónomas | 27 |
| Ilustración 11. Tasa de paro por trimestres, año 2020..... | 28 |
| Ilustración 12. Tasa de actividad en Aragón | 29 |
| Ilustración 13. Tasa media anual de actividad por Comunidades Autónomas..... | 30 |
| Ilustración 14. Tasa de actividad por trimestres, año 2020 | 31 |
| Ilustración 15. Desglose por género en las concejalías y alcaldías en Aragón | 32 |

LISTA DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Número de personas por sexo en España | 8 |
| Tabla 2. Brecha de género en España 2019 | 9 |
| Tabla 3. Brecha de ocupación por sexo y por sectores..... | 12 |
| Tabla 4. Proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales y en los gobiernos locales | 14 |
| Tabla 5. Porcentaje de mujeres en los cargos directivos | 15 |
| Tabla 6. Índice de Igualdad de Género a nivel europeo | 19 |
| Tabla 7. Desglose por genero de las concejalías y alcaldías según provincia..... | 32 |
| Tabla 8. Composición de los ayuntamientos por partidos políticos | 33 |
| Tabla 9. Evolución del porcentaje de alcaldesas por provincias | 34 |
| Tabla 10. Distribución del Gobierno de Aragón | 34 |
| Tabla 11. Distribución del nº de profesionales sanitarios en Aragón..... | 35 |
| Tabla 12. Distribución del colegio oficial de médicos de Zaragoza | 36 |
| Tabla 13. Distribución por sexo en la Universidad de Zaragoza..... | 36 |
| Tabla 14. Segregación del profesorado de la Universidad por rangos de edades | 37 |

Tabla 15. Consejo de Dirección de la Universidad de Zaragoza..... 37

1. INTRODUCCIÓN

La desigualdad de género es un fenómeno social que hace referencia discriminación entre las personas a razón de su sexo. Estas desigualdades provocan que en determinados entornos y por determinadas personas las mujeres sean tratadas de forma desigual a los hombres. Hoy en día es muy complicado no ver o escuchar alguna noticia sobre la desigualdad de género en el mundo laboral, esto me ha hecho plantearme en qué punto nos encontramos actualmente, de dónde venimos y así poder valorar hacia dónde vamos.

Dado que la igualdad es un tema de actualidad, y han aumentado los datos e información disponible al respecto. El principal objetivo de este trabajo es analizar la igualdad de género en el mercado laboral en los últimos años, tanto a nivel europeo, como a nivel nacional y autonómico. Además, es una situación que me va a tocar vivir y me gustaría conocer la realidad de todo ello.

El contenido del trabajo se divide en dos apartados principales. En el primero, se analiza brevemente la incorporación de la mujer al mercado laboral, y con ello las consecuencias que supuso. También se analizan y comentan conceptos como la brecha de ocupación, la brecha salarial, el techo de cristal, la brecha de ocupación por sectores y las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en concreto el objetivo 5 sobre la igualdad de género.

En la segunda parte del trabajo se analiza la situación del mercado laboral a nivel europeo, nacional y a nivel autonómico. Una vez analizados estos sectores, me centraré en la Comunidad Autónoma de Aragón y estudiare las desigualdades en los diferentes puestos de las Administraciones Públicas, como puede ser el caso del Ayuntamiento de Aragón, el Salud y la Universidades de Zaragoza.

2. GENERO Y EMPLEO FEMENINO

2.1. INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL MERCADO LABORAL – REVISIÓN HISTÓRICA

Para entender la situación de hoy en día es interesante conocer la evolución y para ello mirar varios siglos atrás. A finales del siglo XVIII, las mujeres españolas, que hasta entonces habían trabajado en las tareas del hogar, se incorporaron al mercado laboral debido al desarrollo de la Revolución Industrial. Este proceso no fue nada sencillo, ya que desembocó varias consecuencias, como los bajos índices de natalidad, cambio de roles en el ámbito familiar, cierta independencia económica de la mujer, etc.¹.

En su incorporación al mercado laboral, las mujeres no tuvieron las mismas condiciones, ya que existía una discriminación salarial (que aún existe hoy en día) aun teniendo los mismos derechos laborales². Ellos se combinaban con la mentalidad que existía en esa época, en la que una gran parte de la sociedad se resistía a asumir los nuevos cambios en el orden del hogar³. Esto es debido a que, tras el establecimiento del capitalismo, según Gemma Fabregat (profesora de la Universidad de Valencia), se asentó la teoría de la domesticidad, según la cual los hombres les corresponden las tareas productivas y a las mujeres las reproductivas, lo cual generó una división en los roles cuyos efectos hoy en día aún son apreciables⁴.

Desde que se aprobó la Constitución Española de 1978⁵, punto de partida para superar la desigualdad de género, hasta nuestros días han surgido avances muy importantes para la mujer española a nivel social y local, alcanzando en la actualidad 52,24% de tasa de actividad frente al 62,93% de los hombres y 17,42% de tasa de paro frente al 13,87% de los hombres.

Como aspectos relevantes tras estos cambios se podría destacar la importante subida que ha tenido la tasa de actividad, ya que en el 1987 tenía unos niveles de 32,4%, casi 20 puntos menos que hoy en día. Además, según el Instituto Nacional de Estadística, la tasa

¹ <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=954980> (última visualización junio 2021)

² <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=954980> (última visualización junio 2021)

³ <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20180129/44376132844/mujeres-mundolaboral.html#:~:text=A%20finales%20del%20siglo%20XVIII,ten%C3%ADan%20los%20mismos%20derechos%20laborales>. (última visualización junio 2021)

⁴ <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=330926> (última visualización junio 2021)

⁵ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229> (última visualización junio 2021)

de escolaridad de la mujer es superior en casi todas las edades a la de los hombres, incluida la educación universitaria. Todo ello considerando que en la sociedad en general el porcentaje de mujeres es de 50,99% frente al de hombres 49,01%, por lo que en un entorno de igualdad los datos de paro y ocupación deberían ser similares.

Tabla 1. Número de personas por sexo en España

| | Nº de personas | % |
|---------|----------------|--------|
| HOMBRES | 23.206.752 | 49,01% |
| MUJERES | 24.144.815 | 50,99% |
| TOTAL | 47.351.567 | 100% |

Fuente: elaboración propia en base a los datos del INE, 2020

A pesar de la evolución desde la incorporación de la mujer al mercado laboral, todavía existe en España una fuerte segregación por sexos. Las mujeres siguen destacando en los puestos profesionales definidos con escasa calificación, baja remuneración y menor prestigio social. (Capitolina, 2016).

Esto se debe principalmente a que las mujeres encuentran mayores dificultades que los hombres a la hora de encontrar un trabajo remunerado, estas casi siempre suelen trabajar en condiciones de vulnerabilidad. Situación que todavía se ve más acrecentada en países en vías de desarrollo. El obstáculo más grande que impide a las mujeres alcanzar un trabajo remunerado es el esfuerzo que supone las responsabilidades familiares que tradicionalmente se asocian a la mujer, como son las tareas del hogar, cuidado de los niños, negocios familiares, etc. Además, se podría destacar que la falta de servicio de cuidado asequible reduce en casi 5 puntos porcentuales sus probabilidades de participación, ya que muchas mujeres optan por cuidar de los niños, lo que conlleva dejar sus trabajos, debido a que no pueden permitirse estos cuidados⁶.

Como conclusión, la brecha de género es un tema sobre el que se debe seguir estudiando y trabajando debido a que las mujeres también tienen el mismo derecho que los hombres a trabajar con libertad y decisión propia. Además, desde el punto de vista económico, una reducción de la brecha de género supondría aumentos considerables en el PIB mundial, lo cual generaría grandes beneficios para la sociedad en su conjunto.

⁶ <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#bridging-gap>. (última visualización junio 2021)

Esta desigualdad de género se podría finalizar estableciendo medidas que fueran encaminadas por ejemplo a lograr la igualdad de remuneración, a frenar la segregación profesional. También se podrían poner en marcha medidas para promover la conciliación de trabajo y familia, es decir, que ambos géneros se encargasen tanto de las tareas del hogar como de sus puestos de trabajo. Además, se podrían establecer empleos de prestación de cuidados de calidad y proteger a las mujeres de las crisis económicas ya que se ven más afectadas que los hombres.

2.2. PROBLEMÁTICA ACTUAL DE LA MUJER EN EL EMPLEO (BRECHA OCUPACIÓN, BRECHA SALARIAL Y TECHO DE CRISTAL)

A lo largo de este apartado se van a definir los distintos conceptos utilizados para analizar el empleo femenino. En primer lugar, está la **brecha de ocupación**, la cual muestra a través de una diferencia en puntos porcentuales las tasas de empleo de los hombres y las tasas de empleo de las mujeres⁷.

Según el Instituto Nacional de Estadística, la brecha en el empleo durante el año 2019, entre la población de 15 a 64 años, fue de un 10,8%⁸, dato bastante elevado ya que hace referencia al porcentaje de hombres frente a mujeres en el mercado laboral, en este caso habría un 10% más de hombres. Además, si desglosamos por edades se puede observar que las mayores diferencias de género se encuentran entre la población de 55 a 64 años, alcanzando 14,2 %, esto refleja que la incorporación de las mujeres al mercado laboral está siendo mayor en los últimos años.

Tabla 2. Brecha de género en España 2019

| | Brecha de genero |
|-----------------|------------------|
| De 15 a 24 años | 4,2% |
| De 25 a 54 años | 11,7% |
| De 55 a 64 años | 14,2% |

Fuente: elaboración propia en base a los datos del INE - 2019

⁷https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463013&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m3=1259924822888#:~:text=Es%20la%20diferencia%20en%20puntos,mujeres%20en%204%2C8%20puntos. (última visualización junio 2021)

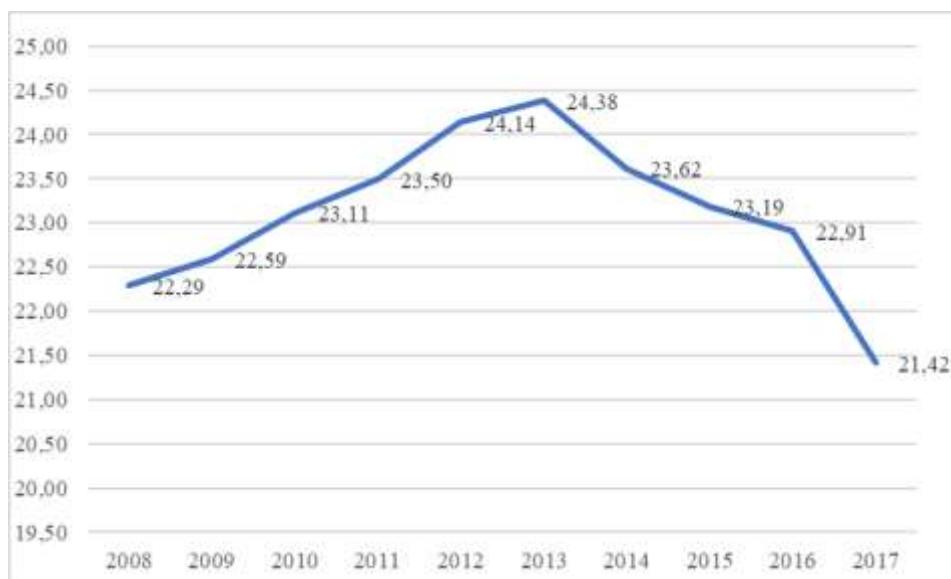
⁸<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10883#!tabs-tabla> (última visualización junio 2021)

Por otro lado, existe la diferencia de salarios y género, denominada **brecha salarial**⁹, consiste en la diferencia de salarios entre hombres y mujeres, expresada en porcentaje del salario masculino. Esta diferencia tiende a ser una gran parte de las discriminaciones de género y, además, está presente en todas las regiones de España (Capitolina, 2016).

La brecha salarial es un tema que ha cobrado mucha relevancia en los últimos tiempos, tanto es así, que se llevó incluso a debate político. El 22 de marzo 2007 entró en vigor la Ley Orgánica 3/2007¹⁰, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, lo cual supuso un antes y un después en la elaboración de políticas activas sobre el principio de igualdad.

Según los datos de la última Encuesta de Estructura Salarial española (EES 2018), las mujeres percibieron un menor salario que los hombres, situándose la brecha entre un 21,42% (tomando como base el salario bruto anual de hombres). El salario medio de mujeres se vio incrementado un 2,0% respecto a 2017, alcanzando los 21.011,89 euros, mientras que el de los hombres fue de 26.738,19 euros, un 1,3% mayor que en el año anterior¹¹. En el siguiente grafico se puede observar la evolución de la brecha salarial a lo largo de los diferentes años.

Ilustración 1. Evolución de la brecha salarial (Ganancia media anual)



Fuente: elaboración propia en base a los datos del INE – ESS, 2008-2016 (unidades: %)

⁹http://roble.unizar.es/search~S1*spi?/Xbrecha+salarial+&searchscope=1&SORT=D/Xbrecha+salarial+&searchscope=1&SORT=D&SUBKEY=brecha+salarial+/1%2C4%2C4%2CB/frameset&FF=Xbrecha+salarial+&searchscope=1&SORT=D&3%2C3%2C (última visualización junio 2021)

¹⁰ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115> (última visualización junio 2021)

¹¹ https://www.ine.es/prensa/eces_2018_d.pdf (última visualización junio 2021)

En el periodo 2008 – 2013 se observa que según la ganancia media anual ha ido aumentado hasta el año 2013, donde encontramos su punto más alto, esto refleja que la crisis de 2008 provocó un efecto más negativo en las mujeres disminuyendo sus salarios. A partir del 2013, se ve como la brecha salarial no para de disminuir lo cual es muy positivo para nuestra economía ya que mejora la situación de las diferencias de género.

La discriminación surge a causa de diversos factores culturales e históricos que influyen en la forma en que se fijan los salarios (Capitolina, 2016). En definitiva, existen factores que explican porque la mujer percibe menor salario que un hombre, los que mayor relevancia poseen son los siguientes: las características nacionales, el ámbito de la negociación colectiva en la que se sitúa la empresa, los valores que posee la propia empresa, la maternidad y el número de menores tienen un impacto negativo sobre la trayectoria de las mujeres, ya que suelen ser ellas quienes cuidan de ellos.

Como consecuencia surge el denominado “**techo de cristal**” (Macu, 2006), el cual hace referencia a las dificultades que las mujeres tienen para alcanzar puestos de mayor retribución, y por ello se observa una escasa presencia de la mujer en puestos de liderazgo y de alto nivel. Esta situación se ha analizado en el sector privado (como por ejemplo banqueros, comerciales, administrativos de entidades privadas) pero no tanto en el sector público que será el objeto de este trabajo.

Por último, comentar en que consiste la **brecha de ocupación por sectores** a nivel nacional para ver en qué sector existe una mayor o menor presencia femenina (ver Tabla 3). En primer lugar, se podría destacar la mayor ocupación de mujeres en puestos como comercio al por mayor y al por menor, en actividades sanitarias, en educación y actividades de los hogares. En estos cuatro diferentes sectores existe una mayor presencia del sexo femenino que del masculino, sobre todo se puede destacar que existe una mayor diferencia en las actividades sanitarias y educativas, alcanzando casi los diez puntos de diferencia. Esto podría deberse a que como ya he ido comentando previamente a las mujeres les corresponden las tareas reproductivas, dentro de la cual entra el cuidado y tareas del hogar, de los menores del hogar, etc. y ambos de estos sectores tienen relación, ya que se basan en educar a niños y en el caso de las actividades sanitarias, cuidar a pacientes. Otra de las razones, puede ser el mayor número de funcionariado en dichas profesiones que dan lugar a una mayor estabilidad laboral de la mujer, y, por tanto, representan puestos más buscados por éstas.

Por otro lado, existe una menor presencia del sexo femenino en aquellos sectores que se consideran “más para hombres”, como podría ser el caso de la agricultura, la industria manufacturera, la construcción y en el transporte y almacenamiento. En todos estos existe una mayor presencia del sexo masculino, pero se podría destacar el caso de las industrias manufactureras y la construcción, ya que en ambas existe una diferencia casi de diez puntos. Esta diferencia tan grande podría deberse a que se consideran trabajos en los que se necesita un mayor esfuerzo a nivel físico, y siempre se ha considerado a los hombres más fuerte que a las mujeres, siendo que en algunos casos esto podría ser al contrario...

Por lo que se puede concluir que existe una mayor presencia de mujeres en puestos en los que se requiere capacidad de cuidado y educación, y una menor presencia de estas en aquellos puestos en los que se necesita una mayor capacidad física, ya que son ocupados por un mayor número de hombres.

Tabla 3. Brecha de ocupación por sexo y por sectores

| | Hombres | Mujeres |
|---|---------|---------|
| Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca | 5,7 | 2,0 |
| Industrias extractivas | 0,3 | 0,0 |
| Industria manufacturera | 16,9 | 7,5 |
| Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado | 0,6 | 0,3 |
| Suministro de agua, gestión de residuos y descontaminación | 1,1 | 0,3 |
| Construcción | 10,8 | 1,3 |
| Comercio al por mayor y al por menor (reparación de coches y motocicletas) | 14,5 | 16,7 |
| Transporte y almacenamiento | 7,7 | 2,3 |
| Hostelería | 7,4 | 10,2 |
| Información y comunicaciones | 3,9 | 2,0 |
| Actividades financieras y de seguros | 1,9 | 2,5 |
| Actividades inmobiliarias | 0,7 | 0,9 |
| Actividades profesionales, científicas y técnicas | 4,8 | 5,7 |
| Actividades administrativas y servicios auxiliares | 4,4 | 6,2 |
| Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria | 7,1 | 6,5 |
| Educación | 4,2 | 10,2 |
| Actividades sanitarias y de servicios sociales | 3,7 | 14,2 |
| Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento | 2,3 | 1,8 |
| Otros servicios | 1,5 | 3,5 |
| Actividades de los hogares (empleadores de personal doméstico) | 0,7 | 5,8 |
| Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales | 0,0 | 0,0 |

Fuente: elaboración propia en base a los datos INE – 2019 (unidades: %)¹²

¹² <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10943#!tabs-tabla> (última visualización junio 2021)

2.3. INICIATIVAS INTERNACIONALES Y NACIONALES: ODS 5 Y LEY DE IGUALDAD

El 25 de septiembre de 2015 España se comprometió con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, los cuales fueron fijados por Naciones Unidas con el fin de alcanzarlos/ cumplirlos en el año 2030¹³. Estos objetivos pretenden perseguir la igualdad entre las personas, proteger el planeta y asegurar la prosperidad como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. En definitiva, lo consideran como un nuevo contrato social global que no deje a nadie por detrás.

En este caso, haremos referencia al objetivo 5 de los ODS¹⁴, el cual pretende lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Dentro del mismo existen numerosas metas las cuales comentare brevemente.

En primer lugar, pretende poner fin a todas las discriminaciones contra todas las mujeres y niñas de este mundo. Además de eliminar todas las formas de violencia contra ellas, tanto en los ámbitos públicos como en los privados. También se propone eliminar todas las prácticas nocivas como el matrimonio infantil precoz y forzado y mutilación genital femenina.

Otro objetivó seria reconocer el trabajo doméstico no remunerado mediante servicios públicos y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y familia. Por otro lado, pretenden asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, economía y publica. También persiguen asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva.

Por último, quieren emprender reformas que otorguen igualdad a los derechos de recursos económicos. Una meta clara será promover el empoderamiento de las mujeres. Además, fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad y el empoderamiento a todas las mujeres sería el último objetivo propuesto.

De los distintos subobjetivos que tiene los ODS este trabajo se centra en **la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y publica** (Objetivo 5.5). Se pretende lograr la igualdad con el fin de construir un mundo más pacífico, próspero y

¹³ <https://www.agenda2030.gob.es/objetivos/home.htm> (ultima visualización junio 2021)

¹⁴ <https://www.ine.es/dyngs/ODS/es/objetivo.htm?id=4977> (ultima visualización junio 2021)

sostenible. Podemos destacar que hoy en día España cubre un 71% de este objetivo, por lo que ocupa una posición bastante buena ya que es el quinto objetivo que mejor cobertura posee¹⁵.

Dicha meta es medida a través de dos indicadores. En primer lugar, la proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales y en los gobiernos locales (5.5.1)¹⁶. Dentro de este indicador se miden el porcentaje de mujeres diputadas, senadoras, consejeras, alcaldesas y concejalas. En todos los casos se puede observar una evolución positiva desde el año 2008 (ver Anexo página 41).

En los últimos datos disponibles del INE, año 2019, se puede observar que hay una mayor participación de mujeres que ejercen como diputadas, consejeras, senadoras y concejalas, situándose casi en la equidad entre la participación de hombres y mujeres. Sin embargo, existe un porcentaje muy pequeño en cuanto al número de mujeres que ejercen de alcaldesas, únicamente con un 21,71%, es decir, aún existe una diferencia muy grande entre el número de alcaldesas y alcaldes.

Tabla 4. Proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales y en los gobiernos locales

| Diputadas | Senadoras | Consejeras | Alcaldesas | Concejalas |
|-----------|-----------|------------|------------|------------|
| 44% | 39,42% | 46,19% | 21,71% | 40,82% |

Fuente: elaboración propia en base a los datos INE – 2019

Por otro lado, el indicador que comentaré más detalladamente en este documento es la proporción de mujeres en los cargos directivos (5.5.2). Se puede observar que la proporción de mujeres en los diferentes puestos ha ido aumentando desde 2015 pero muy lentamente, ninguno de los cargos supera un 40%, lo cual quiere decir que aún se necesitarían mayores iniciativas para lograr la igualdad de ambos sexos en los diferentes puestos directivos. Se podría destacar que la mayor participación de mujeres en los altos directivos se encuentra en las empresarias, ya dispone de un 37,50% en el 2018, dato que seguramente hoy en día sea un poco mayor.

¹⁵ https://www.ine.es/prensa/ods_2021.pdf (última visualización junio 2021)

¹⁶ <https://www.ine.es/dyngs/ODS/es/indicador.htm?id=4990> (última visualización junio 2021)

Tabla 5. Porcentaje de mujeres en los cargos directivos

| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Cargos directivos | 31,38% | 32,20% | 30,56% | 32,18% | 33,23% |
| Altas dirección | 30,35% | 30,31% | 30,92% | 31,91% | 33,73% |
| Consejeras | 27% | 27,10% | 27,20% | 27,40% | 27,90% |
| Empresarias | 36,80% | 37,10% | 37,20% | 37,50% | - |

Fuente: elaboración propia en base a los datos INE – 2019

Ante el problema existente de la desigualdad de género se pusieron en marcha planes de igualdad y leyes para reducir estas diferencias. La **Administración General del Estado** elaboró tres planes de igualdad entre mujeres y hombres, el primero se aprobó en el 28 de enero de 2011, el segundo el 26 de noviembre de 2015 y el tercero el 9 de diciembre de 2020¹⁷. Sin embargo, cabe destacar que si no se plantean medidas y objetivos específicos para conseguir estos objetivos no se lograrán alcanzar.

En este último Plan de Igualdad de Género se establecen cuatro objetivos específicos y transversales. En primer lugar, pretenden realizar medidas para mejorar la situación y establecer cambios en la cultura, además de realizar integraciones de la perspectiva de género en el ámbito personal y, por último, detectar situaciones especialmente vulnerables antes de tiempo. Dentro de los diferentes objetivos existen 68 medidas de carácter transversal para lograr los mismos.

Por otro lado, a **nivel autonómico** se podría destacar la **Ley 7/2018** la cual pretender igualar las oportunidades entre hombres y mujeres¹⁸. Para lograr esta igualdad se plantean diferentes medidas, como es el caso de lograr una igualdad en los órganos directivos de las empresas, igualdad en el acceso a empleo, igualdad en el trabajo, etc. Además, prevé medidas dirigidas a prevenir y combatir en los sectores público y privado aragoneses toda forma de discriminación por razón de género. También pretende incorporar medidas y recursos para promover y garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y de trato en todos los ámbitos de la vida. Y, por último, desarrolla medidas para transversalizar el

¹⁷ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-2> (última visualización junio 2021)

¹⁸ https://www.aragon.es/documents/20127/674325/ley_igualdad_aragon.pdf/d254c6ea-931d-bdac-1b33-bb160b7487cd (última visualización junio 2021)

enfoque de género y modificar los roles masculinos estereotipados que sustentan la desigualdad de género.

También se podría destacar los planes de igualdad establecidos a **nivel local**, por el **Ayuntamiento de Zaragoza**¹⁹. Dentro de este plan se estudian ocho líneas diferentes de estudio, desde la desigualdad en las viviendas hasta en la formación y en el empleo. Como existe un gran número de objetivos dentro de este plan se harán referencia a los que tiene que ver con el área del trabajo de fin de grado. Se pueden destacar dos objetivos primordiales, en primer lugar, fomentar la empleabilidad de las mujeres y, por otro lado, fomentar las iniciativas de emprendimiento y empresariales de las mismas.

Dentro de ambos objetivos existen medidas para poder aplicarlos. En el caso del fomento de la empleabilidad de la mujer se llevarán a cabo medidas como el mantenimiento de la formación en profesiones y oficios, adecuar programas para atender a las necesidades de las mujeres derivadas de estas desigualdades, etc. Además, para conseguir fomentar el emprendimiento en las mujeres se dará información sobre ayudas, subvenciones, etc., además de un curso de formación en liderazgo transformacional, colaborar con las iniciativas de las asociaciones empresariales de mujeres, etc.

3. METODOLOGIA

Una vez analizado los diferentes conceptos y los diferentes planes establecidos por las diferentes áreas, se va a realizar un estudio para mostrar en qué situación nos encontramos en cuanto a igualdad de género. Este estudio consta de tres apartados, ya que se estudia la situación a nivel europeo, nacional y, por último, a nivel autonómico. Por otro lado, me centraré en la comunidad autónoma de Aragón y analizaré la presencia de mujeres frente a hombres en las diferentes Administraciones Publicas.

Para llevar a cabo estos estudios me apoyaré en diferentes indicadores tales como la tasa de paro, la tasa de actividad, la brecha salarial, el número de hombres frente a mujeres en algunos puestos de trabajo, etc. De esta manera podremos entender en qué punto estamos de equidad en las diferentes áreas.

Como voy a ir haciendo referencia a estos índices los definiré brevemente para recordarlos. La **Tasa de Paro** mide el nivel de desocupación en relación con la población

¹⁹ <https://www.zaragoza.es/ciudad/igualdad/debate-plan.htm> (ultima visualización junio 2021)

activa, es decir, hace referencia a la parte de la población que estando en edad, condiciones y disposición de trabajar no tiene puesto de trabajo²⁰.

Y, por otro lado, la **Tasa de Actividad** es un índice que mide el nivel de actividad en el empleo de un país. Se calcula como el cociente entre la población activa (PA) y la población en edad de trabajar o mayor de 16 años (PET)²¹.

Las principales fuentes estadísticas empleadas han sido el Instituto Nacional de Estadística (INE: <https://www.ine.es/>), las Encuestas de Estructura Salarial (EES: https://www.ine.es/prensa/eces_2018_d.pdf), y la Oficina Europea de Estadística (Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat>).

Por otro lado, para el estudio de la participación de los hombres frente a las mujeres en las Administraciones Públicas ha sido necesario páginas como el Gobierno de Aragón (<https://www.aragon.es/>), el Colegio de Médicos de Zaragoza (<http://www.comz.org/>) y la Universidad de Zaragoza (<https://www.unizar.es/>).

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. EUROPA

A nivel europeo se utiliza el **Índice de Igualdad de Género** para medir la situación de igualdad entre mujeres y hombres en seis ámbitos básicos de la vida social, como son el empleo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud, en una escala de puntuación del 1 al 100²².

España ocupa la octava posición en cuanto al Índice de Igualdad de Género (72 puntos sobre 100), superando en cuatro puntos la media de la Unión Europa (67,9 puntos). Además, es el segundo país con un mayor avance respecto a años anteriores, ya que tuvo un aumento de 1,9 puntos desde 2017, lo que indica que está avanzando hacia la igualdad de género a un ritmo más rápido que otros países de la Unión Europea²³.

²⁰ <https://economipedia.com/definiciones/tasa-de-desempleo-paro.html> (última visualización junio 2021)

²¹ <https://economipedia.com/definiciones/tasa-de-actividad.html> (última visualización junio 2021)

²² <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020> (última visualización junio 2021)

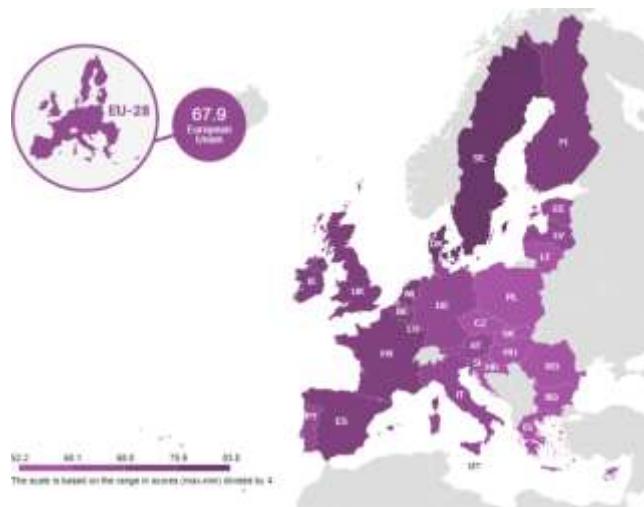
²³ <https://www.inmujer.gob.es/actualidad/noticias/2020/Octubre/indiceeuropeoigualdad.htm#:~:text=Espa%C3%B1a%20ocupa%20la%20octava%20posici%C3%B3n.media%20de%20la%20Uni%C3%B3n%20Europea&text=%2C%204%2C1%20puntos%20por%20encima,de%201.9%20puntos%20desde%202017.> (última visualización junio 2021)

Dentro de los aspectos estudiados para realizar el índice, la puntuación más alta de España la encontramos en salud, donde destaca con unos 90,1 puntos. Sin embargo, una de las puntuaciones más baja la posee el ámbito del poder, donde se mide el reparto de los puestos de trabajo que requieren una responsabilidad y tomas de decisiones, tanto en el ámbito privado como en el público. Este indicador posee una puntuación de 69,4 puntos, dato que a pesar de ser de los más bajos sigue superando al dato de la Unión Europea (53,5). En general, para todos los países de la UE existe una menor brecha en la salud, sin embargo, en el ámbito del poder es donde se encuentran mayores desigualdades²⁴.

A pesar de impulsar la participación de las mujeres en los puestos de dirección de las empresas, todavía en España son solo un 18% las mujeres que participan en el consejo de administración de las empresas que cotizan en bolsa. El país de la Unión Europea que mayor porcentaje de participación ostenta es Francia, alcanzando el 40% de cada género en los consejos de administración de empresas que cotizan en bolsa²⁵.

Cabe destacar que el último informe realizado por EIGE (European Institute for Gender Equality) indica que pese a ir en la dirección correcta, la Unión Europea aún tiene mucho que mejorar para alcanzar la igualdad total de género en todos los países que componen la UE.

Ilustración 2. Índice de Igualdad de Género a nivel europeo



Fuente: Eurostat – 2019²⁶

²⁴ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/ES> (última visualización junio 2021)

²⁵ https://ec.europa.eu/spain/news/20191031_what-tell-us-the-new-report-of-gender-equality%3F_es (última visualización junio 2021)

²⁶ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/compare-countries/index/map> (última visualización junio 2021)

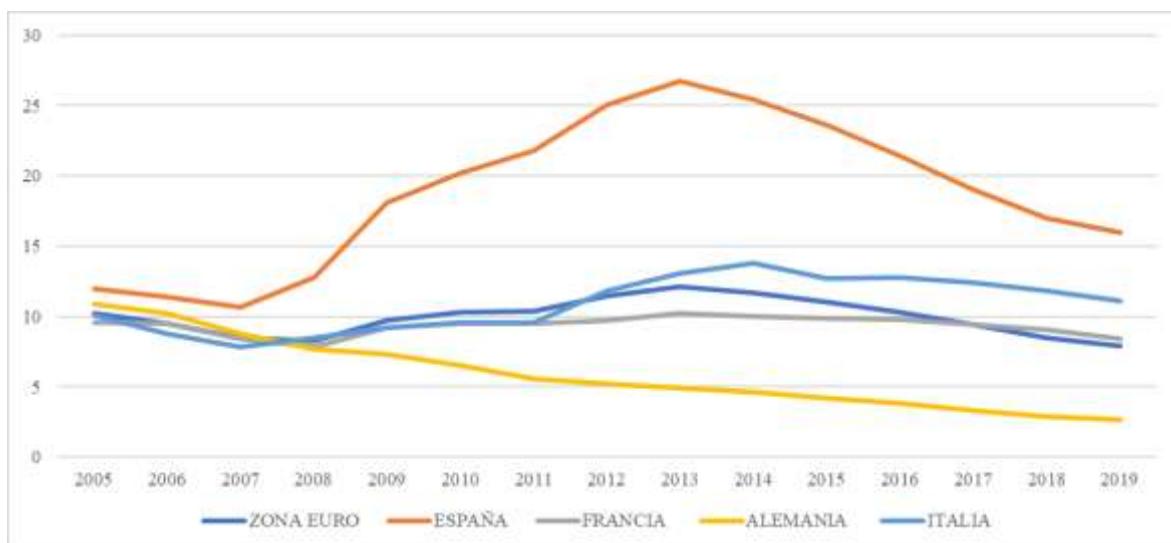
Tabla 6. Índice de Igualdad de Género a nivel europeo

| PAÍS | % | |
|------------------|------|--|
| Suecia (SE) | 83,8 | |
| Dinamarca (DK) | 77,4 | |
| Francia (FR) | 75,1 | |
| Finlandia (FI) | 74,7 | |
| Holanda (NL) | 74,1 | |
| Reino Unido (UK) | 72,7 | |
| Irlanda (IE) | 72,2 | |
| España (ES) | 72 | |
| Bélgica (BE) | 71,4 | |
| Luxemburgo (LU) | 70,3 | |
| UE-28 | 67,9 | |
| Eslovenia (SI) | 67,7 | |
| Alemania (DE) | 67,5 | |
| Austria (AT) | 66,5 | |
| Italia (IT) | 63,5 | |
| Malta (MT) | 63,4 | |
| Portugal (PT) | 61,3 | |
| Letonia (LV) | 60,8 | |
| Estonia (EE) | 60,7 | |
| Bulgaría (BG) | 59,6 | |
| Croacia (HR) | 57,9 | |
| Chipre (CY) | 56,9 | |
| Lituania (LT) | 56,3 | |
| Eslovaquia (SK) | 55,5 | |
| Rumanía (RO) | 54,4 | |
| Hungría (HU) | 53 | |
| Grecia (EL) | 52,2 | |

Fuente: elaboración propia en base a los datos Eurostat – 2019 (mantengo las iniciales en inglés para facilitar la búsqueda en el mapa de Europa)

Sin embargo, a pesar de la posición que ocupa España en cuanto al Índice de Igualdad de Género a nivel europeo, también se estudia la situación en la que se encuentra tanto la tasa de paro femenina, como la tasa de actividad femenina en España. Para realizar este estudio se va a comparar la situación española con los países más cercanos y afines de la UE. Los países seleccionados para el estudio son Francia, Alemania, Italia y la media de la zona euro.

Ilustración 3. Evolución de la tasa de paro femenina



Fuente: elaboración propia en base a los datos Eurostat – 2005-2019²⁷

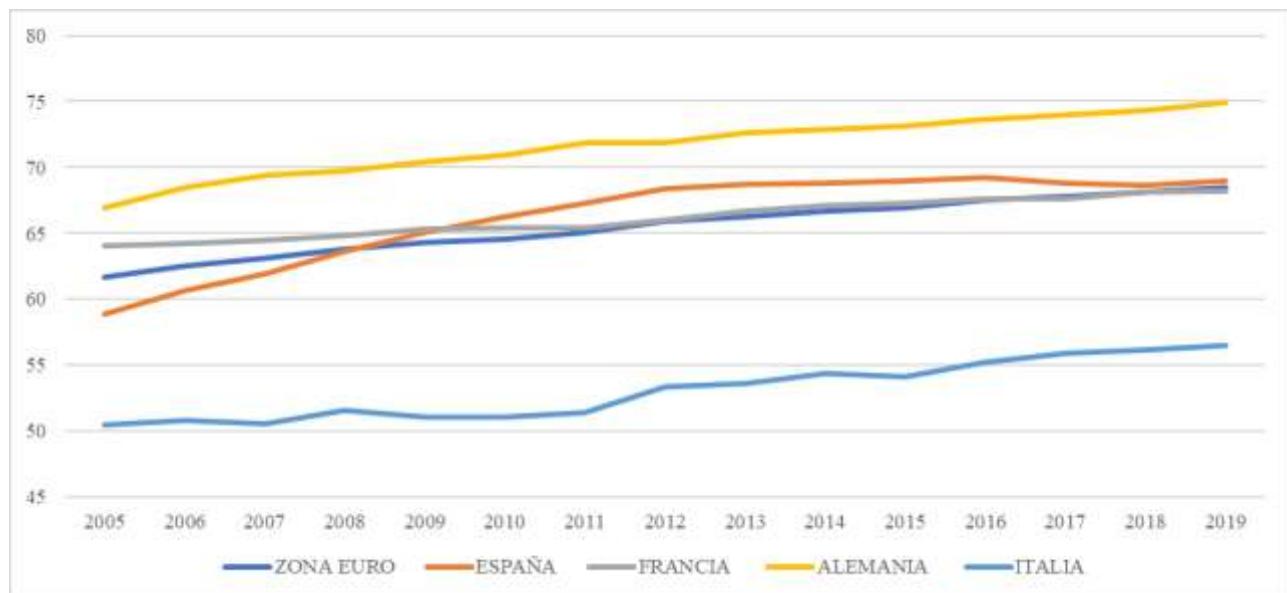
²⁷ <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem120/default/table?lang=en> (última visualización junio 2021)

En el gráfico de la **tasa de paro femenina**, destaca con diferencia la evolución en España, ya que posee niveles muy elevados comparado con el resto de los países, se sitúa hasta por encima de la media europea. Se puede resaltar que en 2019 la tasa de paro femenina en España poseía niveles del 16%, porcentaje muy elevados comprándolo con el resto de los países de la UE.

Además, tanto la tasa de paro femenina como la tasa de paro masculina de España se van a ver más incrementadas durante el primer mes de 2020 debido al número de desempleados, ya que alcanzan los 3.716.000 desempleados, es decir, 488.000 personas más que en el año 2019, datos antes de la crisis ocasionada por el Covid-19²⁸.

El país con menor nivel de desempleo femenino es Alemania con un 2,7%, seguidos de la Zona Euro (7,9%), Francia (8,4%) e Italia (11,1%). Tanto la zona euro, como Francia, poseen niveles muy parecidos en el desempleo femenino.

Ilustración 4. Evolución de la tasa de actividad femenina



Fuente: elaboración propia en base a los datos Eurostat – 2005-2019

Como podemos observar, se puede destacar que España ha tenido un crecimiento extraordinario en la **tasa de actividad femenina** en los últimos 25 años, pasando del 36,12% en 1993 al 69% en 2019. Se trata del mayor incremento entre las principales economías europeas, lo que nos coloca por delante de Italia (56,5%) y con unos niveles

²⁸<https://www.rtve.es/noticias/20210304/espaa-lidera-paro-europa/2080433.shtml#:~:text=Espaa%20lida%20el%20desempleo%20en,sus%20datos%20en%20esta%20ocasi%C3%B3n.> (última visualización abril 2021)

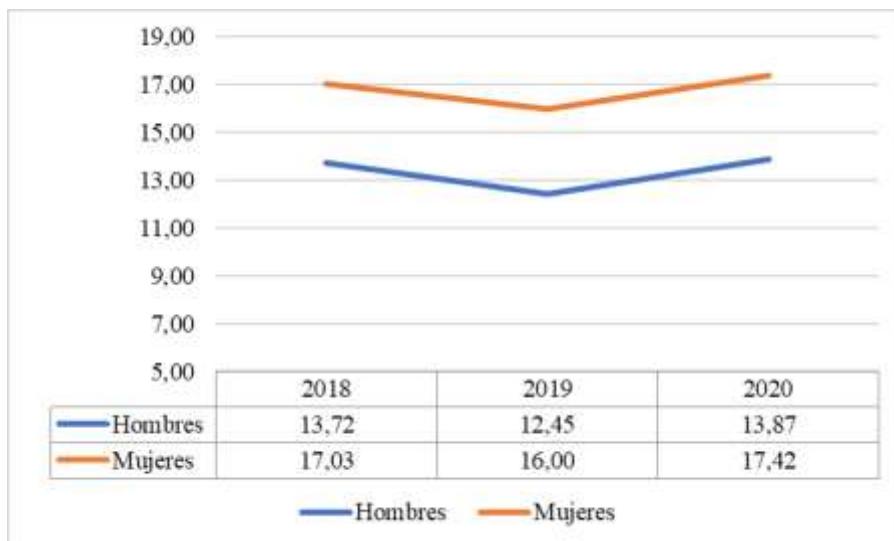
un poco superiores a la zona euro (68,5%) y a Francia (68,2%). Sin embargo, España se encuentra a unos niveles muy lejanos comparándola con Alemania (74,9%) o los países nórdicos²⁹.

Por lo que se podría concluir que, a nivel europeo, en el mercado femenino, existe una mayor actividad en España que en el resto de los países analizados, pero esta sobre actividad repercute aumentando notoriamente la tasa de paro, situándola en unos niveles más elevados comparándolo con el resto de las economías europeas.

4.2. ESPAÑA

A nivel nacional se analiza la **tasa de paro** durante los últimos tres años, para estudiar las desigualdades que existen en cuanto al género femenino.

Ilustración 5. Tasa de paro en España



Fuente: elaboración propia en base a los datos del INE, 2018-2020 (unidades: %)

Principalmente hay que destacar las diferencias de género que existe a nivel nacional, ya que las mujeres poseen un nivel superior en cuanto a tasa de paro durante todos los períodos. La tasa de paro femenina durante estos tres años siempre se sitúa tres puntos y medio por encima de la tasa de los hombres, lo cual quiere decir mucho.

Además, durante el año 2019 entre julio y septiembre el paro cayó en 22.500 personas, mientras que aumentó el empleo con 92.600 puestos de trabajo más, provocando así el

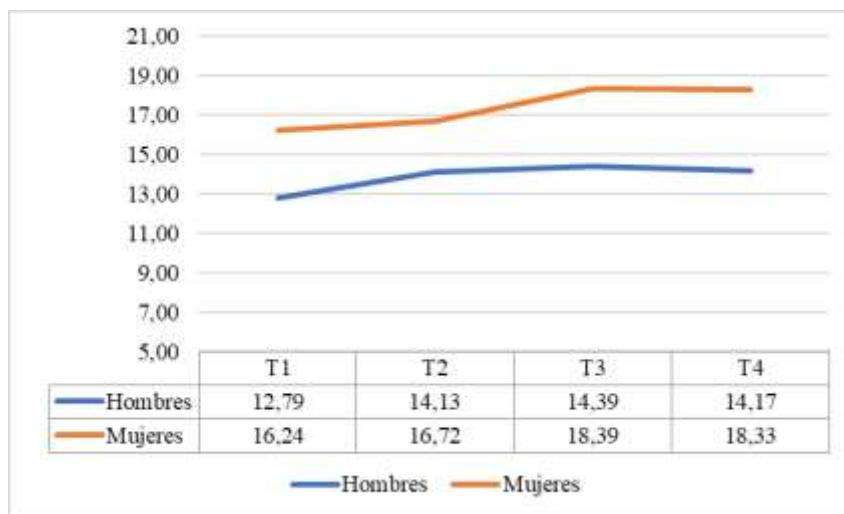
²⁹ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr_wc130/default/line?lang=en (última visualización junio 2021)

mejor resultado desde el 2006³⁰. Los expertos en este tema matizan que este descenso tuvo que ver con el incremento de la población activa, ya que supuso un aumento de 155.100 personas en los últimos doce meses (0,68% de aumento).

Tras este suceso se puede observar cómo aumenta notoriamente en el año 2020, y eso es debido a la incidencia de la pandemia y las medidas puestas en marcha para limitar su difusión, lo cual disparado la brecha en el empleo hasta máximos que no se veían desde los años previos a la crisis financiera de 2008, según el INE³¹. Esto fue provocado por la pérdida de 900.000 empleos y 620.000 personas afectadas por el ERTE³².

Sin embargo, la crisis del coronavirus no ha tenido las mismas consecuencias para las mujeres que para los hombres, ya que los datos muestran que son ellas quienes más han sufrido los efectos secundarios de la pandemia. También en los salarios, que se han visto reducidos en un 14,9 % en el primer semestre del año, frente al 11,3 % que han perdido los hombres³³. Para estudiar mejor la evolución de la pandemia del Covid-19 se realiza un desglose por trimestres durante el año 2020.

Ilustración 6. Tasa de paro por trimestres, año 2020



Fuente: elaboración propia en base a los datos del INE – Trimestres 2020 (unidades: %)

³⁰ <https://www.lavanguardia.com/economia/20200128/473190879004/2019-concluye-descenso-paro-mas-moderado-seis-anos.html> (última visualización junio 2021)

³¹ https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/12/01/economia/1606820197_282796.html (última visualización junio 2021)

³² <https://elpais.com/economia/2020-04-02/la-seguridad-social-pierde-833000-afiliados-y-el-paro-sube-en-mas-de-300000-personas-en-el-peor-mes-para-el-empleo.html> (última visualización junio 2021)

³³ [https://www.rtve.es/noticias/20201202/aumenta-desigualdad-salarial-espana/2059053.shtml#:~:text=La%20crisis%20del%20coronavirus%20ha,28%20%25\)%20y%20Reino%20Unido](https://www.rtve.es/noticias/20201202/aumenta-desigualdad-salarial-espana/2059053.shtml#:~:text=La%20crisis%20del%20coronavirus%20ha,28%20%25)%20y%20Reino%20Unido) (última visualización junio 2021)

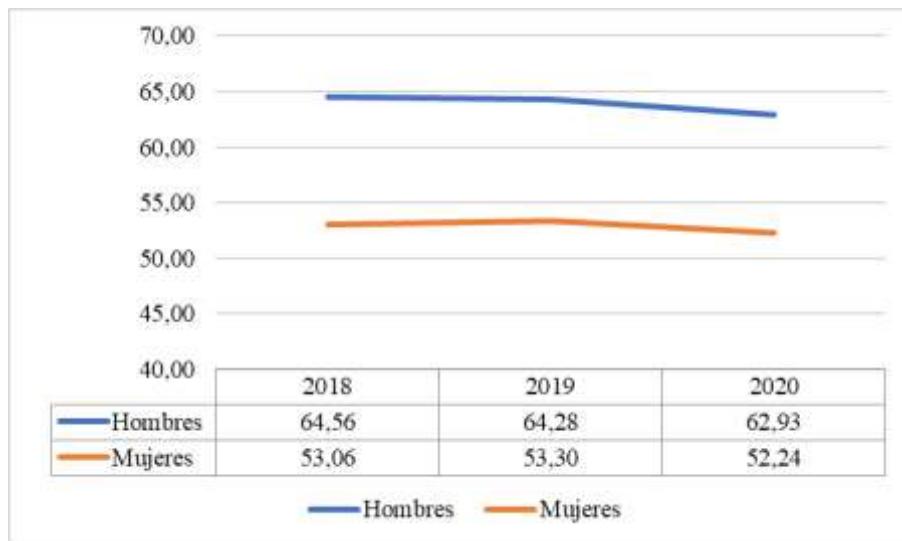
Como ya he mencionado previamente, existen diferencias en la tasa de paro femenina respecto a la masculina. Desglosando por trimestres se puede observar que durante el primer trimestre la evolución era constante respecto a los años pasados, es decir seguía habiendo una diferencia de tres puntos y medio. Sin embargo, a partir de entonces se pueden observar las incidencias que ocasionó la crisis del Covid-19, ya que alcanzó hasta cuatro puntos de diferencias por sexos. En este tipo de situaciones de crisis se suelen ver más afectada la población femenina que la masculina.

En primer lugar, el estado de alarma en España se decretó en marzo, lo cual conllevó una subida de la tasa de paro del primer trimestre al segundo, ya que muchos trabajadores no tuvieron la suerte de poder teletrabajar, por lo que se tuvo que despedir a mucha gente o hacer ERTE y cerraron muchos negocios. Cabe destacar que los trabajadores con expediente regular de empleo (ERTE) son considerados ocupados, es decir, si se considerasen como parados aun sería mayor la evolución de la tasa de paro durante el año pasado.

Después, a partir de decretar el estado de alarma la tasa de paro no disminuye, únicamente se producen aumento o se mantiene constante. Además, se puede destacar que aún no hemos recuperado los niveles iniciales de tasa de paro, ya que hoy en día vivimos el día a día, existe una gran incertidumbre y muchas empresas se plantean el hecho de no contratar a más empleados porque nunca se sabe qué puede llegar a pasar. Por esta razón la tasa de paro se mantiene casi constante.

Por otro lado, analizar la evolución de la **tasa de actividad** para ver las diferencias que existen entre hombres a mujeres, es decir, si existe una mayor actividad de hombres o de mujeres en España.

Ilustración 7. Tasa de actividad en España



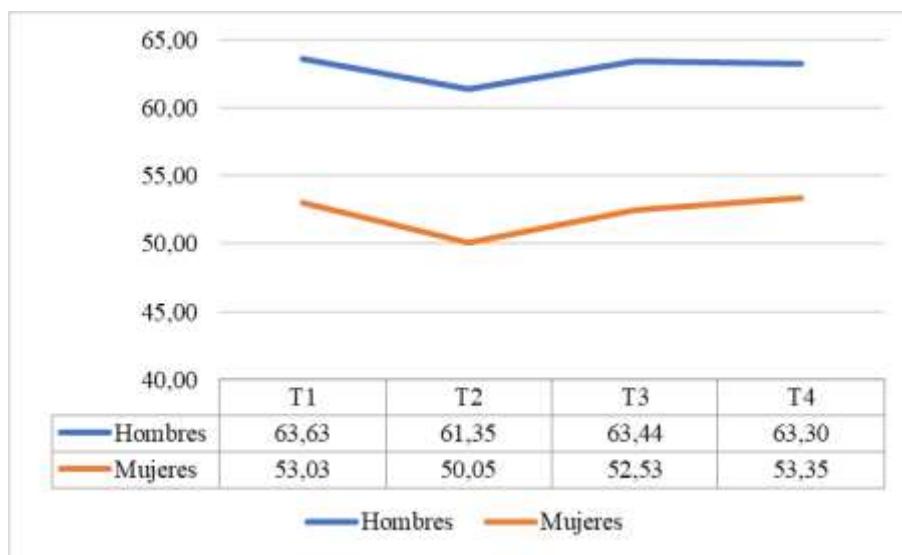
Fuente: elaboración propia en base a los datos del INE, 2018-2020 (unidades: %)

La tasa de actividad femenina ha crecido de forma continuada en España en los últimos años³⁴, pero aun así se encuentra muy por debajo de la participación que se presenta en otros países desarrollados. Durante el periodo de 2018-2019 se ha mantenido constante tanto la tasa de actividad en hombres como en mujeres, pero siempre se puede observar la diferencia que las mujeres poseen menores cantidades. Estas diferencias pueden deberse a mujeres que han optado por la maternidad.

Por último, se podría destacar el ligero descenso que se produce del año 2019 al 2020, gran parte de este cambio es causado por la crisis del Covid-19. Para analizarlo de forma más detallada se realizará un estudio en los diferentes trimestres del año pasado.

³⁴ http://roble.unizar.es/search~S1*spi?jWP+IEF.DOC+03%2F01/jwp+ief+doc++03++01/-3%2C-1%2C0%2CB/frameset&FF=jwp+ief+doc++03++01&1%2C1%2C (última visualización junio 2021)

Ilustración 8. Tasa de actividad por trimestres, año 2020



Fuente: elaboración propia en base a los datos del INE – Trimestres 2020 (unidades: %)

Según el Boletín Económico del Banco de España tras la crisis económica ocasionada por la Covid-19, España registra la tasa de actividad más baja de la última década durante el segundo trimestre de 2020, periodo de mayor intensidad de las medidas de confinamiento, y ese descenso fue provocado debido a la pérdida de casi un 1,2 millón de activos³⁵.

Una vez terminó el estado de alarma domiciliario la tasa de actividad volvió a recuperarse, según el Instituto Nacional de Estadística hubo un incremento de 167.400 personas durante el último trimestre de 2020³⁶. Sin embargo, como ya he mencionado previamente hay que tener en cuenta que a los afectados por el ERTE se les considera ocupados.

Hay que destacar que otra vez más se puede observar cómo esta tasa no afecta por igual a ambos sexos, sino que existe una mayor tasa de actividad en los hombres que en las mujeres.

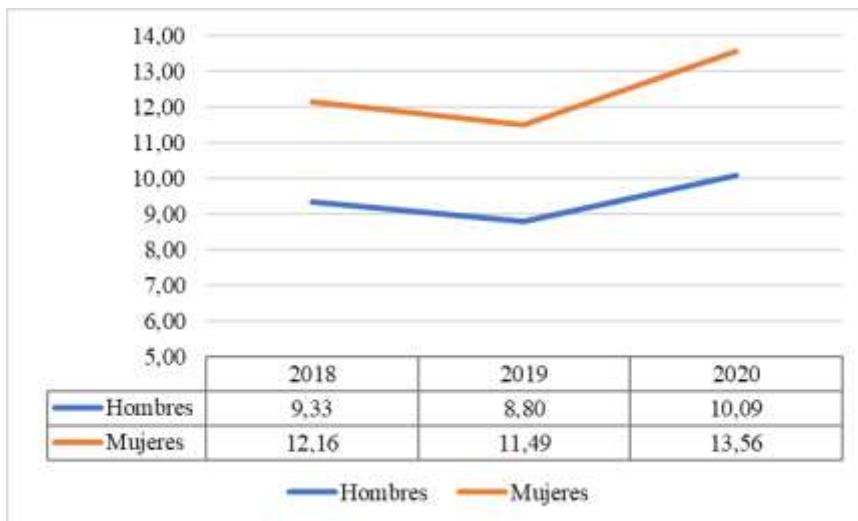
4.3. ARAGÓN

A la hora de centrarnos en nuestra comunidad autónoma, Aragón, se realiza un estudio similar al caso anterior. En primer lugar, se analiza la **tasa de paro** durante los tres últimos años, comparándola con la situación en las diferentes CCAA de España para estudiar las desigualdades que existen en cuanto al género femenino.

³⁵ <https://www.bde.es/bde/es/> (última visualización abril 2021)

³⁶ <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0420.pdf> (última visualización abril 2021)

Ilustración 9. Tasa de paro en Aragón



Fuente: elaboración propia en base a los datos del INE, 2018-2020 (unidades: %)

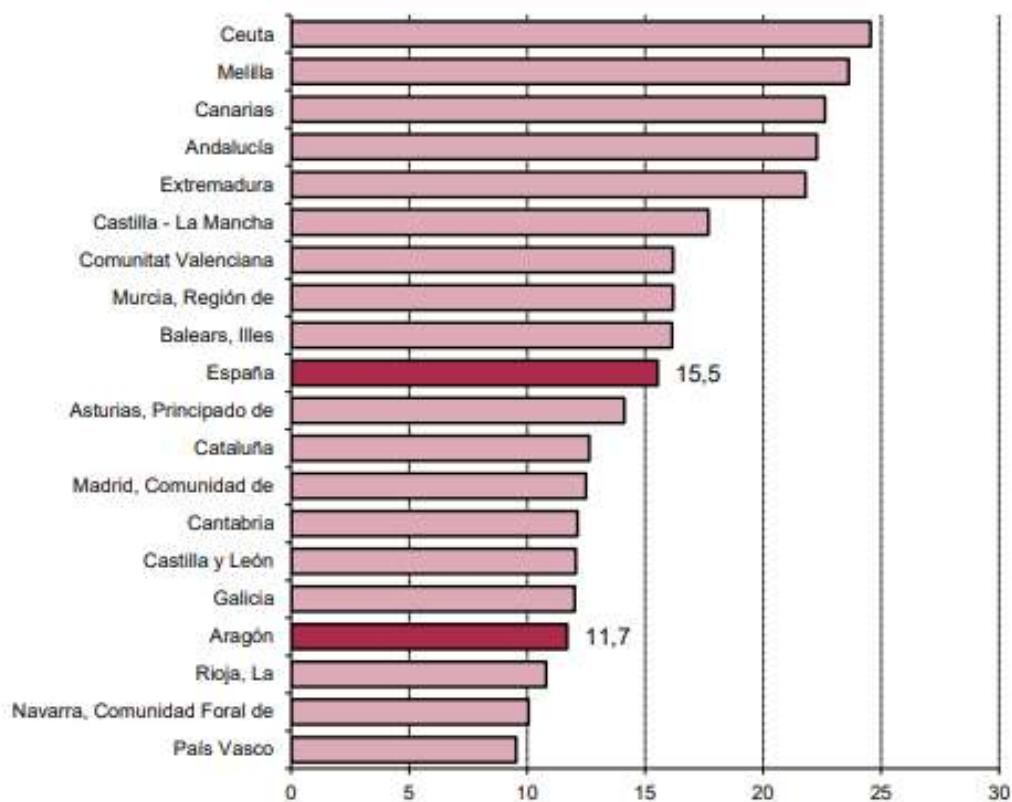
Como podemos observar a lo largo de estos tres años la tasa de paro en Aragón ha variado notablemente, tal y como ha ocurrido a nivel nacional. La tasa de paro se vio disminuida en el año 2019 debido al aumento de la población activa. Esto produjo que el empleo creciese en un 1,66% anual en Aragón durante el segundo trimestre de 2019, produciendo así 9.600 ocupados más que en el mismo periodo del año anterior³⁷.

Según la Encuesta de Población Activa, Aragón llegó a ocupar la cuarta posición en la clasificación de menor a mayor tasa de paro, sitiándose por detrás de Navarra, País Vasco y La Rioja³⁸. Por otro lado, las comunidades autónomas con mayores tasas medias de paro son Ceuta, Melilla, Canarias, Andalucía, Extremadura... las cuales superan la media nacional situada en un 15,5%.

³⁷ <https://www.heraldo.es/noticias/aragon/2019/07/25/el-paro-baja-en-aragon-en-2-700-personas-en-el-segundo-trimestre-de-2019-1327057.html> (última visualización junio 2021)

³⁸ https://www.aragon.es/documents/20127/34322542/EPA_Informe_estadistico_anual.pdf/b6722f5cfb47-9197-feb2-2413a8b2b389?t=1581598457880 (última visualización junio 2021)

Ilustración 10. Tasa media anual de paro por Comunidades Autónomas

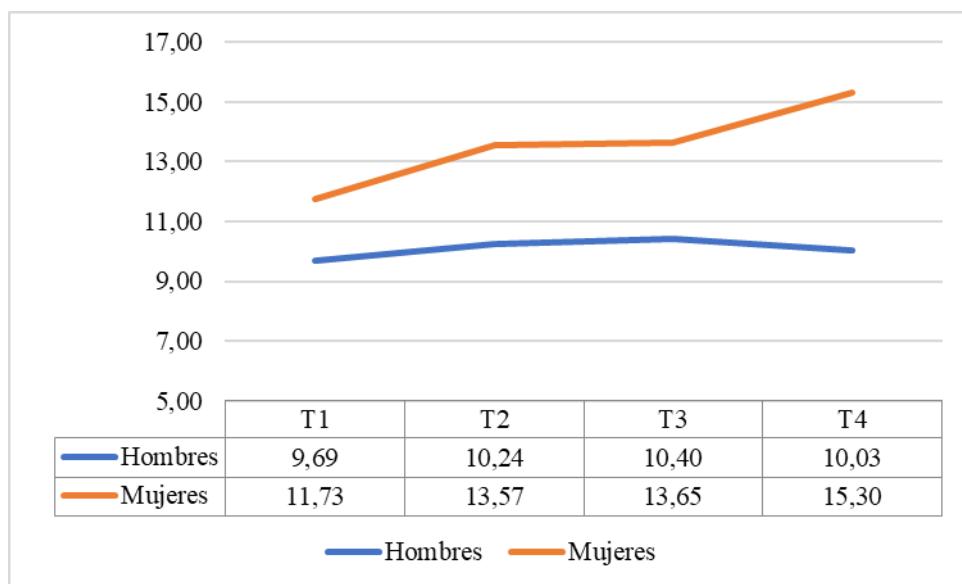


Fuente: Gobierno de Aragón- EPA 2020 (unidades: %)

Por otro lado, tras la crisis ocasionada por el Covid-19 el número de parados en Aragón, durante 2020, se vio incrementado en 15.900 personas, hasta alcanzar los 81.100 desempleados³⁹. Debido a ello se puede observar ese incremento en el gráfico, tanto en la población femenina como en la masculina.

³⁹ <https://www.eleconomista.es/aragon/noticias/11019111/01/21/El-paro-sube-en-15900-personas-en-2020-en-Aragon-el-2436-por-ciento.html> (última visualización junio 2021)

Ilustración 11. Tasa de paro por trimestres, año 2020



Fuente: elaboración propia en base a los datos del INE – Trimestres 2020 (unidades: %)

Si lo estudiamos por los diferentes trimestres de 2020 se puede observar que a nivel provincial la crisis ha perjudicado mayoritariamente a las mujeres, ya que sus tasas de paro no han parado de incrementarse. Esta ha llegado a alcanzar niveles de 15,30% dato bastante elevado comprándolo con los años anteriores.

El sindicato de Comisiones Obreras (CC. OO) confirma que el 64% del desempleo generado por la crisis del coronavirus es femenino, es decir, seis de cada diez personas que perdieron su empleo el pasado año eran mujeres⁴⁰.

Además, si comparamos la tasa de paro masculina podemos observar que apenas se ha visto modificada, se ha mantenido constante durante los cuatro trimestres de 2020, únicamente ha tenido un aumento del 1%, dato poco significativo comparándola con la tasa femenina.

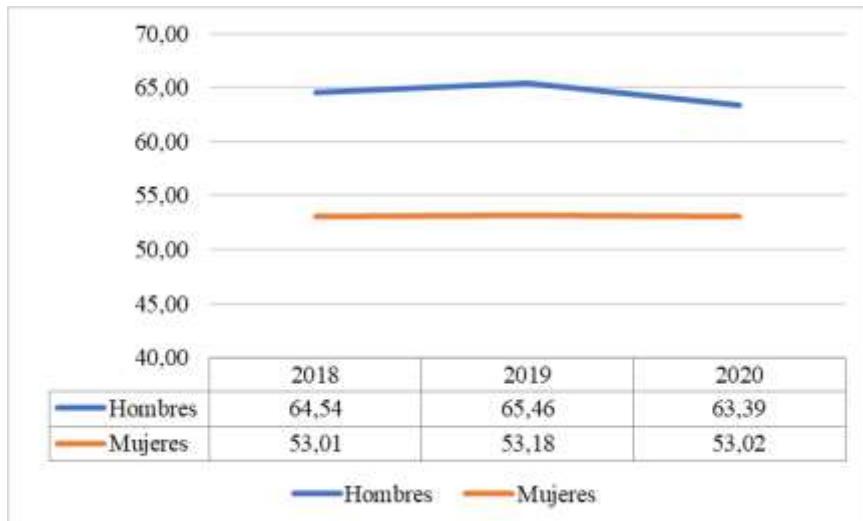
A nivel general, durante el segundo trimestre de 2020 el número de ocupados en Aragón se vio reducido en 24.600 personas desde 2019. Como consecuencia de esta disminución el número de parados se vio incrementado en un 15,33% en tasa anual, dejando la tasa de

⁴⁰ https://www.elperiodicodearagon.com/noticias/aragon/64-empleo-destruido-covid-aragon-era-femenino_1459608.html (última visualización junio 2021)

paro a niveles de 11,78%. Además, esta tasa de paro aragonesa era 3,55 puntos porcentuales menor a la media nacional en el segundo trimestre de 2020⁴¹.

Por otro lado, la **tasa de actividad** en Aragón refleja la diferencia que existe en el nivel de actividad de nuestra comunidad autónoma. También se han recolectado datos de los últimos tres años para estudiar su evolución.

Ilustración 12. Tasa de actividad en Aragón



Fuente: elaboración propia en base a los datos del INE, 2018-2020 (unidades: %)

Principalmente comentar la diferencia que existe entre los hombres y mujeres, ya que las mujeres casi poseen doce puntos menos que los hombres en cuanto a tasa de actividad, lo cual es bastante similar a la situación nacional.

Si nos fijamos en la Ilustración 12 se puede observar que la tasa de actividad de los hombres se vio incrementada un poco en 2019 y a partir de ahí experimentó un ligero descenso (año 2020), sin embargo, la femenina continua constante a lo largo de estos tres años.

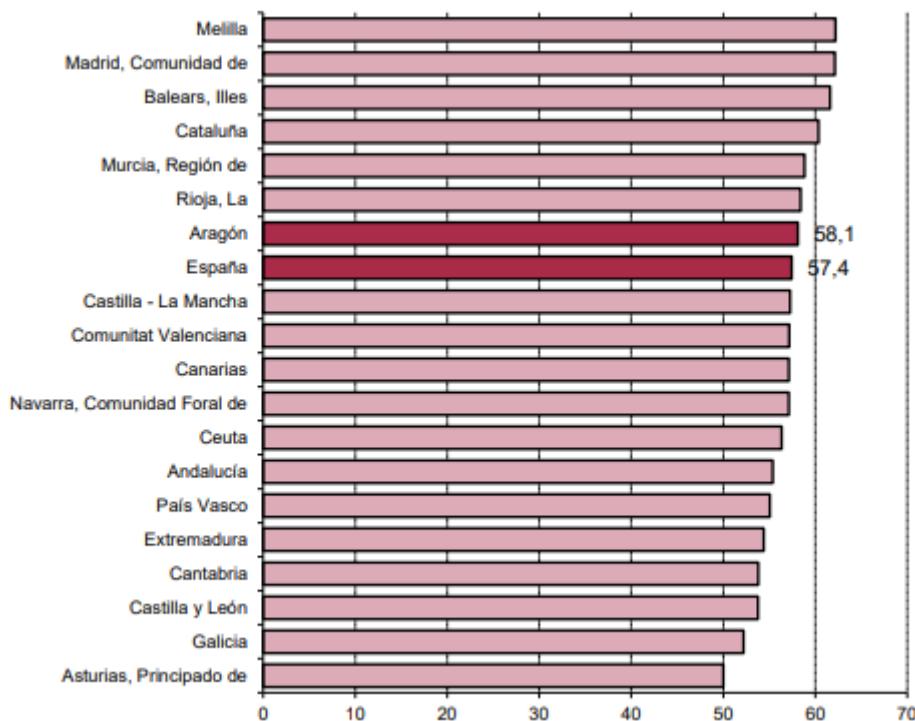
Según la Encuesta de Población Activa, Aragón posee una tasa de actividad muy elevada comparándola con otras CCAA y se encuentra muy cercana a la media española. Las comunidades con mayores tasas de actividad durante 2020 fueron La Rioja, Murcia, las Islas Baleares, Madrid y Melilla⁴². Sin embargo, las Comunidades Autónomas con

⁴¹ <http://aragonhoy.aragon.es/index.php/mod.noticias/mem.detalle/id.263732> (última visualización junio 2021)

⁴² https://www.aragon.es/documents/20127/34322542/EPA_Informe_estadistico_anual.pdf/b6722f5cfb47-9197-feb2-2413a8b2b389?t=1581598457880 (última visualización junio 2021)

menores tasa de actividad fueron Asturias, Galicia, Castilla y León, situándose por debajo de la media nacional (57,4%).

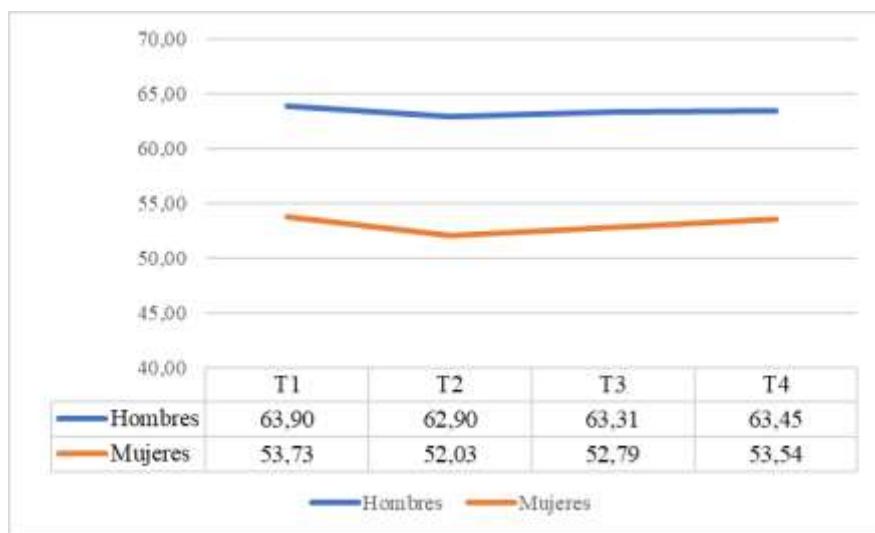
Ilustración 13. Tasa media anual de actividad por Comunidades Autónomas



Fuente: Gobierno de Aragón- EPA 2020 (unidades: %)

Desglosándolo por trimestres en el año 2020 se puede destacar que afecta equitativamente a ambos性os, pero sigue existiendo una diferencia de diez puntos aproximadamente por trimestre. Por otro lado, se ve una disminución en la tasa de actividad desde el primer trimestre al segundo y esto es debido a la incidencia que cobró el estado de alarma domiciliario, cerrando muchos negocios. Pero una vez que se levantó el mismo, la tasa de actividad volvió a recuperar los inicios del primer trimestre.

Ilustración 14. Tasa de actividad por trimestres, año 2020



Fuente: elaboración propia en base a los datos del INE – Trimestres 2020 (unidades: %)

4.4. LA PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS EN ARAGÓN

Hoy en día se mide la importancia de la mujer en la toma de decisiones ya que debido a la existencia del techo de cristal no se les permite llegar a puestos tan altos. Sin embargo, sería importante estudiar la posibilidad de la entrada de estas a estos puestos, ya que reportaría un valor extra, poseerían mayores puntos de vista y, además, las mujeres tienen diferentes formas de llevar a cabo los proyectos, también piensan mucho más las consecuencias que pueden desembocar un acto mal estudiado y muchas veces poseen una cualificación mayor que la de los hombres.

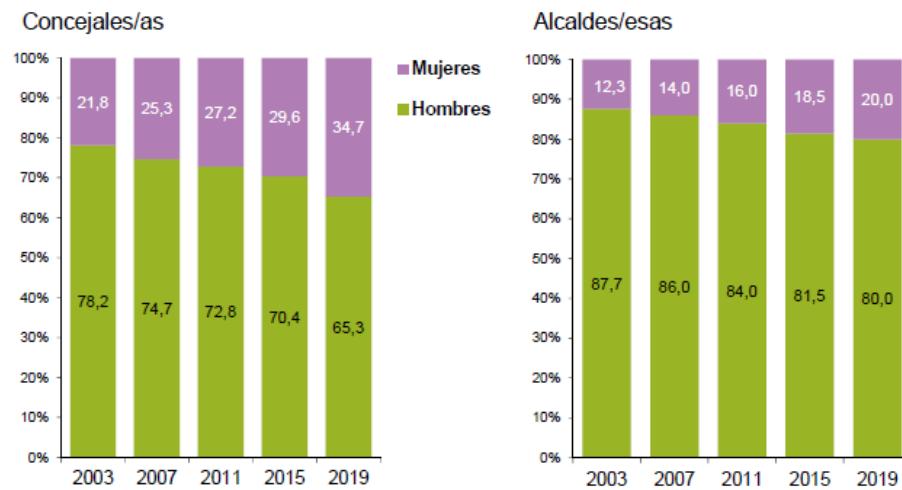
Según el INE, se puede destacar que en el ámbito de las administraciones públicas la presencia de la mujer ha ganado terreno de manera sustancial. En España, la cámara parlamentaria del Congreso alcanzó un máximo de diputadas en abril de 2019 con un 47%, el porcentaje más alto en Europa, aunque este porcentaje bajó al 43% tras las elecciones repetidas en noviembre de 2019. Por otro lado, las mujeres ocupan un 55% de los empleos públicos en España, con sectores como Sanidad y Educación que llegan al 70%, pero, sin embargo, su presencia apenas llega al 30% los puestos públicos de dirección.

A pesar del periodo excepcional en el que estamos, España se mantiene todavía en el top 10 mundial (top 8 europeo) en cuanto a desarrollo de políticas de diversidad e igualdad,

pese al impacto de la pandemia⁴³. A nivel autonómico, podemos destacar que la Comunidad de Madrid continúa liderando el ranking con un 39% de mujeres en puestos directivos, seguida por Cataluña con un 34%, Galicia con un 33%, Andalucía con un 29%, Comunidad Valenciana con un 26% y el País Vasco con un 23% de directivas.

AYUNTAMIENTOS

Ilustración 15. Desglose por género en las concejalías y alcaldías en Aragón



Fuente: Dirección general de la Administración Local, 2003-2019 (unidades: %)⁴⁴

Tabla 7. Desglose por género de las concejalías y alcaldías según provincia

Número de concejales y concejalas según provincia.

| | Total | Concejales | Concejalas | % Concejalas |
|---------------|-------|------------|------------|--------------|
| Aragón | 3.436 | 2.243 | 1.193 | 34,7 |
| Huesca | 1.062 | 683 | 379 | 35,7 |
| Teruel | 906 | 645 | 261 | 28,8 |
| Zaragoza | 1.468 | 915 | 553 | 37,7 |

Alcaldes y alcaldesas según provincia.

| | Total | Alcaldes | Alcaldesas | % Alcaldesas |
|---------------|-------|----------|------------|--------------|
| Aragón | 736 | 589 | 147 | 20,0 |
| Huesca | 203 | 162 | 41 | 20,2 |
| Teruel | 237 | 190 | 47 | 19,8 |
| Zaragoza | 296 | 237 | 59 | 19,9 |

Fuente: Dirección general de la Administración Local, mayo 2019

⁴³ <https://www.granthornton.es/sala-de-prensa/2021/el-numero-de-mujeres-directivas-en-espana-se-mantiene-en-el-34-durante-el-ultimo-ano/> (última visualización junio 2021)

⁴⁴ <https://www.aragon.es/-/datos-basicos-de-las-mujeres> (última visualización junio 2021)

Tabla 8. Composición de los ayuntamientos por partidos políticos

| | Elecciones 2011 | | | Elecciones 2015 | | | Elecciones 2019 | | | % |
|---------|-----------------|-----|------|-----------------------|-----|------|-----------------------|-----|-------|------|
| | | | | % Alcaldes Alcaldesas | | | % Alcaldes Alcaldesas | | | |
| | Total | 614 | 117 | 16,0 | 595 | 136 | 18,6 | 589 | 147 | 20,0 |
| PSOE | 243 | 46 | 15,9 | 249 | 59 | 19,2 | 262 | 66 | 20,1 | |
| PP | 181 | 36 | 16,6 | 164 | 32 | 16,3 | 151 | 36 | 19,3 | |
| PAR | 154 | 30 | 16,3 | 143 | 35 | 19,7 | 118 | 28 | 19,2 | |
| CHA | 21 | 2 | 8,7 | 16 | 4 | 20,0 | 19 | 3 | 13,6 | |
| PODEMOS | - | - | - | - | - | - | 0 | 1 | 100,0 | |
| C's | - | - | - | 4 | 0 | 0,0 | 22 | 5 | 18,5 | |
| Otros | 15 | 3 | 12,5 | 19 | 6 | 24,0 | 17 | 8 | 32,0 | |

Fuente: Departamento de Presidencia del Gobierno de Aragón, mayo 2019

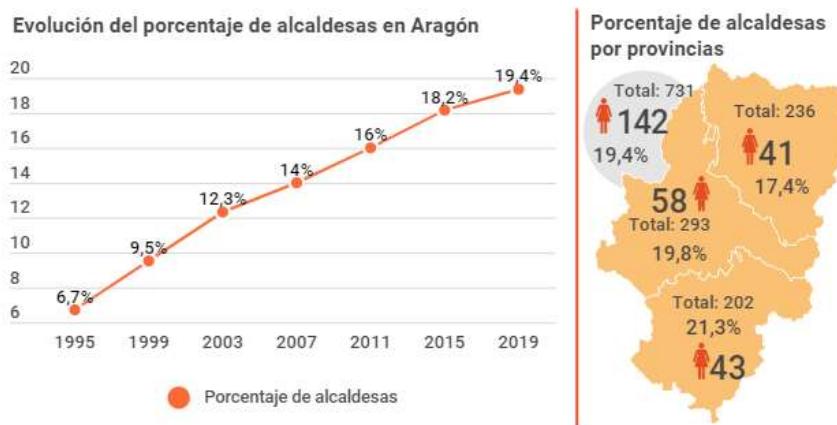
Tanto en los ayuntamientos de las diferentes provincias de Aragón, como en los partidos políticos se observa la misma tendencia, la gran mayoría son hombres. Esta brecha de género municipal se va reduciendo con el paso de los años, pero es un proceso que está avanzando muy lentamente ya que apenas ha variado en los últimos cuatro años.

Además, también se podría destacar la diferencia que existe entre el número de mujeres concejalas y alcaldesas, ya que hay un menor número de alcaldesas. Esta diferencia se debe principalmente a que al tratarse de un rango superior prevalecen los hombres. Cada año existe un porcentaje mayor de estas, pero está evolucionando muy poco a poco. En las gráficas se muestra como con la evolución de los años los porcentajes apenas han variado, ya que desde 2003 solo había un 12,3% y hoy en día apenas ha crecido hasta un 20%

En el caso de Aragón, por cada alcaldesa hay cuatro alcaldes. El Instituto Aragonés de la Mujer ha elaborado un informe sobre la presencia femenina en puestos de responsabilidad que revela que las mujeres ocupan puestos políticos importantes en la comunidad autónoma, pero en mucha menor medida que los hombres⁴⁵.

⁴⁵<https://www.heraldo.es/noticias/aragon/2019/07/22/solo-uno-de-cada-cinco-ayuntamientos-aragoneses-tiene-una-alcadesa-al-frente-1326063.html> (ultima visualización junio 2021)

Tabla 9. Evolución del porcentaje de alcaldesas por provincias



Fuente: Heraldo de Aragón

Tabla 10. Distribución del Gobierno de Aragón

| | HOMBRES | MUJERES |
|--|-----------|-----------|
| Presidente | 1 | |
| Vicepresidente | 1 | |
| Dpto. relaciones industriales | 9 | 5 |
| Dpto. ciencia, universidad y sociedad | 5 | 4 |
| Dpto. economía | 3 | 3 |
| Dpto. educación, cultura y deporte | 7 | 6 |
| Dpto. agricultura, ganadería y medioambiente | 11 | 3 |
| Dpto. industria, competitividad y desarrollo | 6 | 4 |
| Dpto. vertebración de territorio | 7 | 1 |
| Dpto. hacienda y admin. pública | 5 | 5 |
| Dpto. ciudadanía y derechos sociales | 6 | 4 |
| Dpto. sanidad | 7 | 5 |
| TOTAL | 68 | 40 |

Fuente: elaboración propia en base a los datos del Gobierno de Aragón⁴⁶

La estructura del Gobierno de Aragón es muy clara, los altos puestos como la presidencia y la vicepresidencia están liderados por hombres y, por debajo, en los diferentes departamentos se encuentra la presencia de las mujeres. Es destacable el porcentaje de mujeres en el Departamento de Educación, Cultura y Deporte, pero, sin embargo, en el Departamento de vertebración de territorio, Departamento de agricultura y en el Departamento de Economía es donde menos presencia tiene la mujer y esto podría

⁴⁶ http://servicios.aragon.es/organigrama_publico/PublicoServlet?accion=1 (última visualización junio 2021)

deberse a que siempre se han considerado ciertos puestos “más apropiados para hombres que para mujeres”.

Los proyectos de ley de garantía de la igualdad entre hombres y mujeres proponen como una de sus medidas más importantes en cuanto al sistema político la introducción del principio de representación equilibrada para hacer más partícipes a las mujeres en las decisiones de poder⁴⁷.

SALUD

Tabla 11. Distribución del nº de profesionales sanitarios en Aragón

| | Hombres | Mujeres |
|-------------------|----------------|----------------|
| MEDICOS | 47,38 | 52,62 |
| ENFERMEROS | 11,69 | 88,31 |

Fuente: elaboración propia en base a los datos del INE (unidades: %)

Como se puede observar en el ámbito de la salud existe casi un equilibrio en el número de médicos femeninos y masculinos. Sin embargo, se puede observar una gran diferencia en el número de enfermeras frente a enfermeros, de tal manera que actualmente existe la mayor diferencia entre ambos sexos desde 1978, último año del que el INE tiene registros⁴⁸.

La presencia tan baja de hombres en la profesión es el resultado de que los mismos hombres, a la hora de tomar la decisión, la ven muy dirigida a las mujeres. "El arte de cuidar" lo han tenido siempre las mujeres, ya que históricamente ha sido una "tarea femenina". La sociedad ve mejor que cuiden las mujeres y éstas han naturalizado que les gusta más cuidar y que lo hacen mejor que los hombres⁴⁹.

⁴⁷ https://www.aragon.es/documents/20127/674325/ley_igualdad_aragon.pdf/d254c6ea-931d-bdac-1b33-bb160b7487cd (última visualización junio 2021)

⁴⁸ <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t15/p416/serie/10/&file=s08001.px&L=0> (última visualización junio 2021)

⁴⁹ http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412015000100014 (última visualización junio 2021)

Tabla 12. Distribución del colegio oficial de médicos de Zaragoza

| | HOMBRES | MUJERES |
|----------------|----------|----------|
| Presidenta | | 1 |
| Vicepresidente | 4 | |
| Tesorera | | 1 |
| Vocales | 5 | 3 |
| Secretaria | | 1 |
| Vicesecretaria | | 1 |
| TOTAL | 9 | 7 |

Fuente: elaboración propia en base a los datos del Colegio Oficial de Médicos de Zaragoza

Cabe destacar que, aunque existe una mayor presencia de enfermeras que de enfermeros, a la hora de hablar de puestos directivos altos, sigue destacando la presencia de los hombres, ya que como se muestra en la tabla hay 9 hombres entre ellos, el vicepresidente y los vocales, y, sin embargo, solo hay 5 mujeres en los cargos altos.

Básicamente, lo que se puede concluir es que en los cargos inferiores sí existe mayor participación de las mujeres, pero a la hora de analizar los cargos directivos esta disminuye notablemente, produciéndose una mayor participación de hombres.

UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

Tabla 13. Distribución por sexo en la Universidad de Zaragoza

| | HOMBRES | MUJERES |
|--------------------------|---------|---------|
| Catedráticos | 268 | 88 |
| Asociados | 718 | 815 |
| Titulares de Escuela | 37 | 38 |
| Titulares de Universidad | 565 | 476 |

Fuente: elaboración propia en base a los datos del Gobierno de Aragón⁵⁰

Como se puede observar en la tabla, la Universidad de Zaragoza sí que tiene más o menos una igualdad de género en cuanto a profesores asociados, titulares de escuela y de universidad. Se podría destacar que existe una diferencia notable en los catedráticos, y esto podría deberse a que estos profesores son quienes más años llevan en la universidad

⁵⁰ <https://opendata.aragon.es/datos/catalogo/dataset/oai-zaguan-unizar-es-98175> (última visualización junio 2021)

y antes existía mucha más desigualdad. Para comprobar estas suposiciones he realizado una segregación del profesorado por rango de edades para ver cuál es la tendencia:

Tabla 14. Segregación del profesorado de la Universidad por rangos de edades

| RANGO EDADES | HOMBRES | MUJERES |
|--------------|-------------|-------------|
| 21-25 | 2 | 1 |
| 26-30 | 25 | 33 |
| 31-35 | 86 | 130 |
| 36-40 | 150 | 170 |
| 41-45 | 211 | 250 |
| 46-50 | 270 | 300 |
| 51-55 | 400 | 361 |
| 56-60 | 382 | 286 |
| 61-65 | 268 | 163 |
| MAS 65 | 120 | 50 |
| TOTAL | 1914 | 1744 |

Fuente: elaboración propia en base a los datos del Gobierno de Aragón

Tal y como se aprecia en la tabla, si desglosamos por edades se puede ver una diferencia clara, existe más desigualdad de sexo por encima de los 51 años y menos por debajo. Esto podría deberse a que hace años había más desigualdades y se contrataban más hombres que mujeres. Sin embargo, ahora se están intentando igualar los datos, por eso se contratan a un número un poco superior de mujeres que de hombres.

Tabla 15. Consejo de Dirección de la Universidad de Zaragoza

| | HOMBRES | MUJERES |
|------------------------------|----------|----------|
| Rector | 1 | |
| Secretario | 1 | |
| Gerente | 1 | |
| Vicerrectores | 5 | 7 |
| Asesores del Rector | 1 | |
| Jefa del Gabinete del Rector | | 1 |
| TOTAL | 9 | 8 |

Fuente: elaboración propia con datos de la Universidad de Zaragoza

Hay que destacar que, si hacemos referencia al **consejo de dirección de la universidad de Zaragoza**⁵¹, se puede observar una tendencia muy distinta a lo que ya hemos comentado previamente. Los puestos altos como son el rector de la universidad, el secretario general, el gerente y los vicerrectores están repartidos de forma equitativa, ya

⁵¹ <http://www.unizar.es/institucion/consejo-de-direccion> (última visualización junio 2021)

que este compuesto por 8 hombres y 7 mujeres. Por lo que se podría concluir que la universidad de Zaragoza está haciendo grandes cambios para lograr la igualdad de género.

5. CONCLUSIONES

En primer lugar, una de las principales conclusiones es que continúa existiendo una situación de desigualdad de género en el mercado laboral español, que requiere que las instituciones y las empresas continúen trabajando en este ámbito. También, cabe destacar que la situación ha mejorado de forma sustancial desde la entrada de la mujer al mercado laboral, pero todavía queda mucho que recorrer.

Se puede concluir que España posee una situación buena en cuanto al Índice de Igualdad de Género en comparación con el resto de los países de la Unión Europea, pero podría realizar mayores esfuerzos para mejorar su posición. Además, se observa que es uno de los países con mayor actividad femenina, lo que repercute en una mayor tasa de paro en comparación con el resto de los países de la UE.

En el caso de España y Aragón, a pesar de ser una situación que ha ido mejorando con el paso del tiempo, sigue existiendo una brecha de género en los puestos de trabajo, además de una fuerte segregación por sexo en determinadas profesiones. Las mujeres siguen ocupando aquellos puestos en los que se requiere de un cuidado de personas y hogares, o enseñanza de los menores. En el análisis de la actividad puede destacarse que suelen ocuparse de aquellos empleos que se definen con escasa calificación, baja remuneración y menor prestigio social, siendo también el trabajo temporal el que más incidencia tiene en este colectivo

Además, a pesar de que en los últimos años ha habido un decrecimiento de la brecha salarial, todavía hoy en día siguen existiendo algunas diferencias. Se puede destacar que las crisis repercuten más en los salarios de las mujeres que en los hombres, como en el caso de la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19, disminuye en un 14,9% frente a la disminución de los hombres de un 11,3%.

También se debe comentar que la crisis del Covid-19 ha provocado consecuencias como es el caso del aumento en la tasa de paro y la disminución en la tasa de actividad, en ambos géneros, pero con mayores niveles al sexo femenino.

Por otro lado, en cuanto al techo de cristal cabe destacar que cada vez se están llevando a cabo más medidas y planes para intentar que existan una igualdad en los puestos

directivos y altos cargos. Como hemos mencionado previamente se puede ver que la Universidad de Zaragoza está haciendo grandes esfuerzos para llevarlo a cabo. Esto se debe a que antiguamente se contrataban a muchos más hombres y por eso existe un mayor número de catedráticos, pero es algo que hoy en día están intentando igualar realizando mayor contratación de mujeres.

Sin embargo, en el caso de los Ayuntamientos de Aragón, aún queda mucho camino por recorrer ya que está aumentando la presencia de la mujer en dichos puestos, pero muy lentamente. Por último, en la sanidad aragonesa se encuentra mayores números de mujeres en los cargos inferiores, como es el caso de las enfermeras, pero a la hora de analizar los cargos directivos existe una mayor participación de hombres. Por lo que se puede concluir que aún queda mucho que mejorar para poder encontrar la igualdad en el ámbito profesional.

6. BIBLIOGRAFIA

- INE – Instituto Nacional de Estadística
<https://www.ine.es/>
- Eurostat
https://ec.europa.eu/info/departments/eurostat-european-statistics_es
- BOE – Boletín Oficial del Estado
<https://www.boe.es/>
- BOA- Boletín Oficial de Aragón
<https://www.aragon.es/-/boletin-oficial-de-aragon>
- Gobierno de Aragón
<https://www.aragon.es/>
- Universidad de Zaragoza
<http://www.unizar.es/>
- Banco de España
<https://www.bde.es/bde/es/>
- Objetivos del Desarrollo Sostenible
<https://www.ine.es/dyngs/ODS/es/objetivo.htm?id=4977>
- Gender Equality Index
<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020>
- Biblioteca de la Universidad de Zaragoza
http://roble.unizar.es/search*spi
- Alcoze
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/search/basic?vid=14&sid=710f84be-a269-4d7d-9229-428bfc4b7ffc%40sessionmgr4007>
- Dialnet
<https://dialnet.unirioja.es/>
- Heraldo de Aragón
<https://www.heraldo.es/>
- El economista
<https://www.eleconomista.es/>
- El periódico de Aragón
<https://www.elperiodicodearagon.com/>

LIBROS

Capitolina, M. D. (2016). *Brecha salarial y brecha de ciudadanos.*

Macu, H. M. (2006). *El techo de cristal.*

ANEXOS

Tabla: proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales y en los gobiernos locales

| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Diputadas | 35,71% | 35,71% | 35,71% | 35,71% | 35,71% | 35,71% | 35,71% | 39,71% | 39,43% | 39,43% | 39,43% | 44% |
| Senadoras | 32,21% | 32,21% | 32,21% | 35,58% | 35,58% | 35,58% | 35,58% | 41,35% | 39,90% | 39,90% | 39,90% | 39,42% |
| Consejeras | 41,67% | 41,67% | 42,22% | 43,14% | 43,38% | 43,38% | 43,38% | 44,52% | 45,08% | 45,08% | 45,43% | 46,19% |
| Alcaldesas | 14,60% | 14,60% | 14,60% | 16,77% | 16,77% | 17,17% | 17,42% | 19,09% | 19,09% | 19,09% | 19,09% | 21,71% |
| Concejales | 30,50% | 30,50% | 30,50% | 34,95% | 34,95% | 35,17% | 35,24% | 35,57% | 35,57% | 35,57% | 35,57% | 40,82% |

Fuente: elaboración propia en base a los datos INE, 2008 - 2019