

A large, stylized number '7' is formed by several semi-circular and square shapes. The top-left corner is a light-colored square containing the number '7'. The rest of the '7' is composed of semi-circles in various shades of red and orange, arranged to form the horizontal bar and the vertical stem of the number.

7

LA IGUALDAD DE GÉNERO
EN LA EMPRESA GALLEGA



07. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EMPRESA GALLEGA

7.1. La oportunidad de la igualdad de género

La igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de los hombres y las mujeres es un principio moral y legal, que debe entenderse en todos los ámbitos de la sociedad. Por la relación que se establece entre partes, la igualdad de género es de especial interés en el contexto empresarial, en el que parece obvio que las condiciones laborales deben garantizarla.

Sin embargo, las estadísticas elaboradas desde instituciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), o desde empresas privadas como PwC, muestran una realidad laboral diferente. En Galicia, esta realidad no es distinta, como se pone de manifiesto en este capítulo del informe ARDÁN, así como en los de los dos años precedentes. Estos estudios confirman la existencia de una segmentación del mercado laboral por razón del género. La OIT (2019) reconoce la existencia de una segregación horizontal que genera desequilibrio de género en los distintos departamentos funcionales de la empresa; y también de una segregación vertical, que dificulta el acceso de las mujeres conforme se avanza en el nivel jerárquico. Todo ello provoca diferencias en el estatus, el prestigio, las condiciones de trabajo, la experiencia y los salarios de hombres y mujeres.

Un elemento clave en el análisis de la segregación es el de los estereotipos de género, es decir, la presencia de ideas o creencias arraigadas en la sociedad sobre cuál debe ser el rol de los hombres y las mujeres. Estos estereotipos tienen su origen en la diferenciación entre géneros, que puede afectar a la manera en que cada uno de ellos reacciona a entornos competitivos (Azmat et al., 2016) o influir en su comportamiento ético (Smith and Rogers, 2000), pero en ningún caso debe generar un encasillamiento que impida a hombres y mujeres desarrollar su potencial libremente. Por eso, millones de personas forman parte del movimiento mundial de solidaridad de las Naciones Unidas por la igualdad de género, HeForShe, entendiendo que es una gran oportunidad para «desestereotipar» los roles de género, presentes en muchas culturas alrededor del mundo.

La principal consecuencia de la segregación por razón de género es la infrautilización de los distintos talentos y habilidades de una parte de las personas que integran o pueden integrar la empresa. Diversos estudios han demostrado que existe una relación positiva entre el porcentaje de mujeres en el consejo de administración y la calidad de la gestión financiera de la empresa, especialmente cuando ellas asumen roles de supervisión y desarrollo estratégico dentro del consejo (Post y Byron, 2015; Terjesen et al., 2016). Además, se ha evidenciado que la mayor presencia de mujeres en el consejo de administración favorece, no solo los resultados financieros, sino también la relación entre los consejeros independientes (Terjesen et al., 2016), cuestión ya reconocida de forma generalizada en los códigos de buen gobierno. Ello en base a que la inclusión de mujeres permite la incorporación de personas que aporten diversidad de conocimientos, experiencias, habilidades y capacidades que, en su conjunto, proporcionan un mayor valor a la compañía. Deborah France-Massin, directora de la Oficina de Actividades para los Empleadores de OIT concluye (OIT, 2019, iii.)

“...todas las empresas saldrán beneficiadas de un incremento de su rentabilidad y productividad; de la potenciación de su capacidad de atraer y retener el talento; de una mayor creatividad, innovación y apertura; de la mejora de su reputación y de su capacidad de evaluar mejor el interés

y la demanda del consumidor. Los beneficios no son insignificantes: casi tres de cada cuatro empresas encuestadas que mencionaron una mejora de sus resultados señalaron un aumento de sus beneficios de entre un 5 y un 20%”.

La pandemia que estamos viviendo, que ha azotado brutalmente a todo el planeta, afecta de manera directa a las empresas. Estas se ven obligadas a adaptarse a cambios en la demanda, en los procesos productivos, y en los procedimientos de gestión y administración, entre otros. Todo ello constituye un nuevo marco de actuación, representando un gran reto al que deben enfrentarse. Es, precisamente, en este momento de crisis, en el que resulta vital el talento, así como el impulso innovador y creativo que permita no solo sobrevivir, sino aprender a gestionar la incertidumbre. Por ejemplo, Naciones Unidas (2020) recuerda que la respuesta al ébola se benefició de la inclusión de diversos grupos de mujeres en los procesos de toma de decisiones.

El tejido productivo gallego se caracteriza por un importante peso de las pequeñas y medianas empresas, en las que existe un problema de segregación horizontal y vertical. En este ámbito, resulta de especial interés conocer el enorme potencial que tienen las estrategias basadas en la diversidad de género. Asimismo, es fundamental para la supervivencia de este tipo de empresas, conocer, además de las amenazas, fortalezas y oportunidades, las debilidades que la aplicación de políticas de igualdad de género representa. Por ejemplo, las menores tasas de rotación de personal, el mayor impacto de los costes derivados de los permisos parentales, los desafíos que suponen la implementación de opciones de trabajo flexibles, la limitación de recursos para desarrollar estrategias de género, así como el diseño e implementación de sistemas de información que permitan evaluar su situación y tomar medidas a favor de la igualdad.

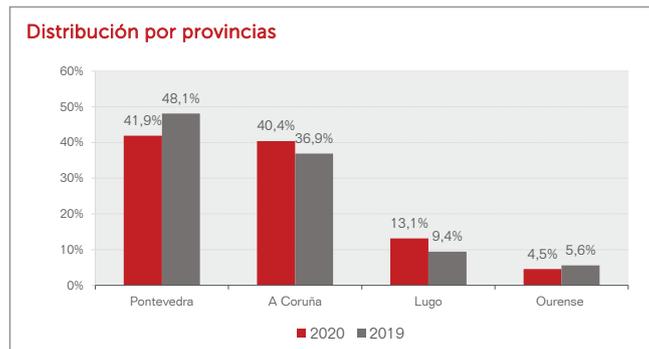
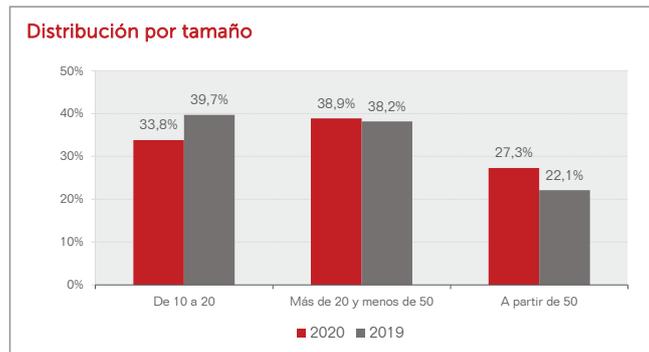
Para luchar contra las barreras a las que se enfrentan las pequeñas y medianas empresas, es necesario que exista voluntad de cambio, derivada del convencimiento de que la igualdad de género en el trabajo es una oportunidad para utilizar el talento del 50% de la población, que está con frecuencia infrautilizado. Es por ello que cada vez más empresas consideran que las medidas y políticas de igualdad constituyen un elemento fundamental de la responsabilidad social empresarial.

No se trata de un camino fácil, pero debe ser una meta por la que esforzarse. En ningún momento antes las empresas habían dependido tanto del talento, es decir, de la inteligencia y la aptitud de las personas que, a todos los niveles, conforman la organización. Hoy, más que nunca, la diversidad en el equipo humano es un valor reconocido. Así, cada una de las personas que lo integran tiene la oportunidad de desarrollar su máximo potencial, para su satisfacción personal y para beneficio del conjunto. Una gestión estratégica basada en esta premisa es clave para la supervivencia y sostenibilidad de la empresa.

7.2. Descripción de la muestra

Este capítulo, dedicado a la igualdad de género en las empresas gallegas, se elabora a partir de la información proporcionada por una muestra de empresas con 10 o más personas empleadas que figuran en la Base de datos ARDÁN, en la que no se incluyen las dedicadas a actividades inmobiliarias ni financieras. De un total de 206 respuestas, se han eliminado 8 por presentar inconsistencias o por falta de información. En consecuencia, la muestra final está compuesta por 198 empresas. Con estos datos se llevan a cabo los tres análisis que componen este estudio: el informe de situación, el cálculo de Gamma y del Coste de no igualdad, y el Índice de igualdad. Como era previsible, dada la difícil situación provocada por el COVID-19 a la que la sociedad ha tenido que enfrentarse, la muestra es inferior a las 393 que participaron en el informe de 2019 o a las 302, en 2018. En los anexos se aporta la ficha técnica de la misma.

Como puede observarse en las figuras 1 y 2, entre las empresas que componen la muestra, predominan las medianas (38,9%) y pequeñas empresas (33,8%). Se considera pequeña empresa, la que tiene de 10 a 20 personas empleadas; mediana, la que tiene más de 20 pero menos de 50 y grande, a partir de 50. En la composición de la muestra de 2020, respecto al año anterior, existe un mayor peso de las empresas grandes y una menor proporción de las pequeñas, circunstancia con posible efecto sobre el Índice de igualdad promedio y sobre Gamma y el Coste de no igualdad. En lo que respecta a la situación geográfica, destaca la participación de las empresas de las provincias de Pontevedra (41,9%) y A Coruña (40,4%).



Figuras 1 y 2. Fuente. Elaboración propia

De acuerdo con la clasificación del sistema productivo sectorial (SPS), el sector más representado es el de la Construcción (26,3%), seguido de Servicios profesionales (13,1%) e Información y conocimiento (12,1%). Naval, Rocas y minerales, Salud y asistencia social, así como Textil, confección y moda son los sectores menos representados con tan solo una empresa en cada una de ellos (Figura 3).

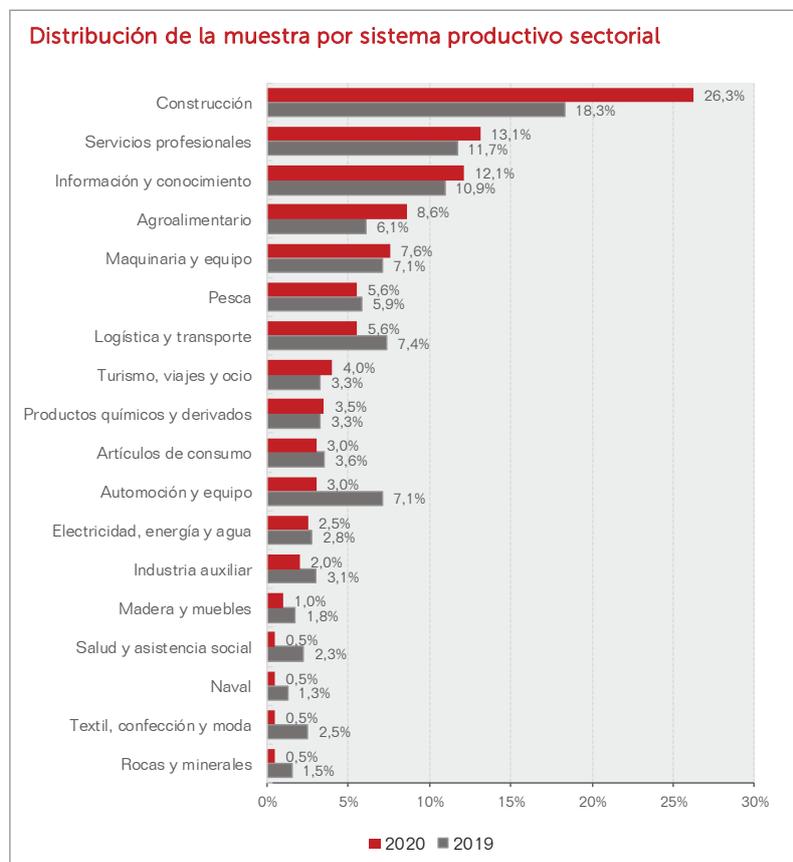


Figura 3. Fuente. Elaboración propia

Si comparamos los sectores más representados, destaca el incremento del peso de las empresas constructoras respecto a la muestra del año 2019 (figura 3), cuestión a tener en cuenta en la interpretación de los resultados del análisis, ya que dicho sector es percibido mayoritariamente masculinizado (tabla 1). Los principales sectores considerados masculinizados son Construcción (94,2%), Industria auxiliar (100%), Información y conocimiento (79,2%) y Logística y transporte (72,7%). Dentro de los sectores más representados, no hay ninguno claramente feminizado, de acuerdo con las respuestas recibidas. Destaca el sector Pesca, porque no parece que haya una percepción igual entre las empresas que lo componen. Esto puede explicarse porque dentro de este sector hay empresas extractivas, transformadoras y comerciales, cada una de ellas, con un sesgo de género diferente.

Tipo de sector para los principales SPS

SPS	Masculinizado		Feminizado		Neutro		TOTAL
	N	%	N	%	N	%	
Agroalimentario	7	41,2%	3	17,6%	7	41,2%	17
Construcción	49	94,2%	0	0,0%	3	5,8%	52
Industria auxiliar	4	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	4
Información y conocimiento	19	79,2%	1	4,2%	4	16,7%	24
Logística y transporte	8	72,7%	0	0,0%	3	27,3%	11
Pesca	6	54,5%	5	45,5%	0	0,0%	11
Productos químicos y derivados	2	28,6%	0	0,0%	5	71,4%	7
Servicios profesionales	12	46,2%	4	15,4%	10	38,5%	26
Resto de sectores	34	73,9%	3	6,5%	9	19,6%	46
Total	141	71,2%	16	8,1%	41	20,7%	198

Tabla 1. Fuente. Elaboración propia

La composición de la muestra del año 2020 presenta un ligero descenso del porcentaje de empresas que, según la percepción de la persona que responde la encuesta, presentan predominio de algún género, masculinizado o feminizado, frente al ligero incremento del peso de las empresas consideradas neutras (figura 4). En cualquier caso, igual que en 2019, las empresas pertenecientes a sectores masculinizados representan una mayoría significativa del total de la muestra.

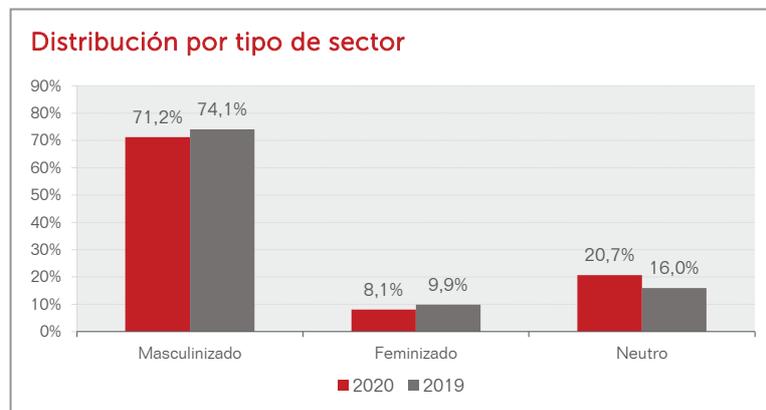


Figura 4. Fuente. Elaboración propia

En cuanto a la distribución de hombres y mujeres en la plantilla, trabajamos con una muestra en la que el porcentaje de mujeres empleadas (30,8%) es inferior al que existe para las empresas de Galicia (IGE, 2020) o para el conjunto de personas empleadas en España (INE, 2020), de acuerdo con datos actualizados al primer trimestre de 2020 (figura 5). Esto puede ser debido a que en la Base de datos ARDÁN no están representados algunos sectores de actividad de carácter terciario (actividad financiera e inmobiliaria), así como el significativo peso de las empresas constructoras en la muestra. En consecuencia, los resultados del análisis deben ser interpretados para la muestra.

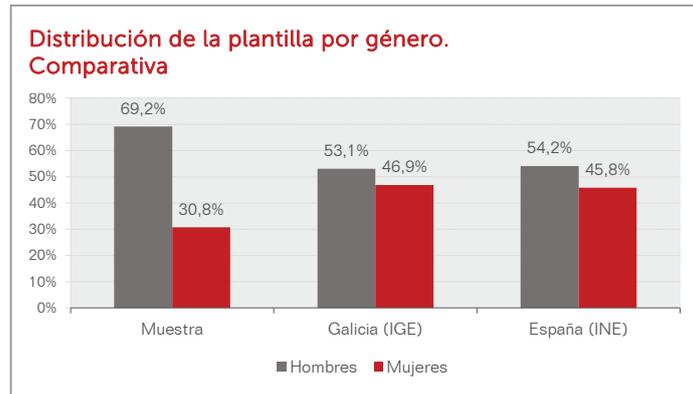


Figura 5. Fuente. Elaboración propia

Con respecto a las características de la persona que cubre la encuesta y del principal cargo directivo, la tabla 2 presenta la distribución por género y edad. Igual que en el informe del año anterior, lo más destacable es el desequilibrio en cuanto al género y a la edad del principal cargo directivo de la empresa, que es hombre en el 87,9% de los casos y solo el 2% tiene hasta 35 años.

Distribución por género y edad

		Persona que responde		Principal cargo directivo	
		N	%	N	%
Género	Hombre	85	42,9%	174	87,9%
	Mujer	113	57,1%	24	12,1%
	Total	198	100,0%	198	100,0%
Edad	Hasta 35	36	18,2%	4	2,0%
	Entre 36 y 50	128	64,6%	100	50,5%
	Mayor de 50	34	17,2%	94	47,5%
	Total	198	100,0%	198	100,0%

Tabla 2. Fuente. Elaboración propia

Como se ha comentado, algunas variaciones en cuanto a determinados parámetros, podrían tener efecto en el cálculo del Índice de igualdad o en el de Gamma y del Coste de no igualdad, cuando se hacen para el conjunto de la muestra. No obstante, consideramos que la muestra es razonablemente representativa de la población objetivo (empresas con más de 9 personas empleadas en la Base de datos ARDÁN), ya que estamos trabajando con un nivel de error del 6,9% (menor al 10% que se considera tolerable).

7.3. Informe de situación

7.3.1. Percepción de la igualdad en la empresa

Igual que en años anteriores, la valoración otorgada a la consideración de la igualdad como factor de satisfacción (6,3 sobre 7) es mayor que el grado de igualdad percibida (5,7 sobre 7). Aunque la evolución es poco significativa, de manera global, se produce un incremento en la percepción de la igualdad como un factor de satisfacción.

Percepción global sobre la igualdad

Concepto	MEDIA		
	2020	2019	2018
Grado de igualdad que se percibe en la empresa - global	5,7	5,7	5,6
La igualdad como factor de satisfacción - global	6,3	6,2	6,2

Tabla 3. Fuente. Elaboración propia

Asimismo, resulta positivo observar que la percepción sobre la importancia otorgada por el personal y por la alta dirección a las políticas y actuaciones de igualdad ha aumentado respecto a los años precedentes. Se incrementa también la percepción de que las políticas y actuaciones de igualdad tienen una influencia positiva en la empresa. Esta evolución podría ser reflejo de la mayor concienciación social ante los problemas de desigualdad de género.

Percepción sobre la importancia de las políticas y actuaciones de igualdad

Concepto	MEDIA		
	2020	2019	2018
Importancia otorgada por el personal	5,6	5,2	4,8
Importancia otorgada por la alta dirección	5,8	5,5	5,1
Influencia positiva de la igualdad	5,8	5,6	n.d.

Nota- n.d.: No disponible

Tabla 4. Fuente. Elaboración propia

El 73,7% de las personas que responden la encuesta considera que en sus empresas hay desequilibrios entre hombres y mujeres. Según las respuestas recibidas, estos desequilibrios se deben principalmente a las características de la actividad de la empresa, justificándose también por el hecho de que solo se presentan candidaturas de un determinado género y por las condiciones físicas requeridas para desarrollar los trabajos (figura 6). En cuanto a las causas que se especifican en el apartado "Otras" están mayoritariamente relacionadas con estos aspectos y, en menor medida, con el azar o la aleatoriedad. Solamente una persona encuestada considera en este apartado que los desequilibrios son debidos a las decisiones de la dirección. En línea con esto, aunque el porcentaje apenas es significativo, destacan cuatro empresas de la muestra (2,7%) en las que el desequilibrio responde a la existencia de puestos de trabajo diseñados exclusivamente para hombres o para mujeres (sectores Productos químicos y derivados, Información y conocimiento y Agroalimentario).

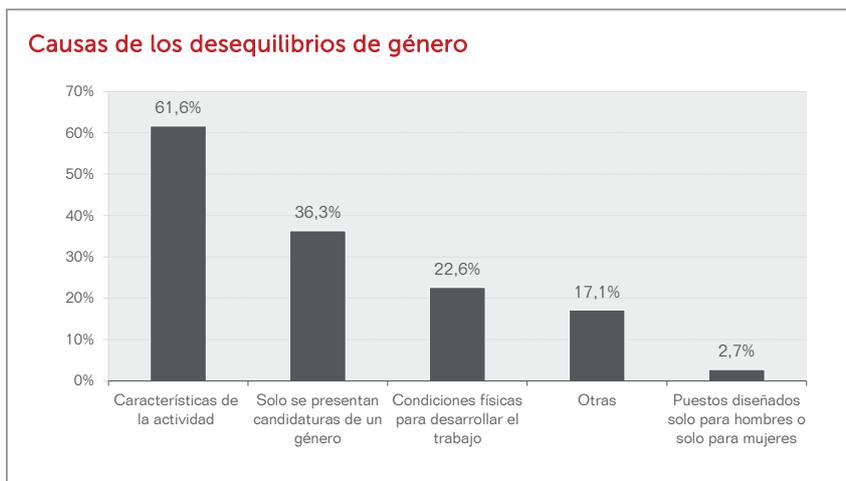


Figura 6. Fuente. Elaboración propia

7.3.2. Segregación horizontal y vertical

En las empresas que componen la muestra, solo el 30,8% de las personas empleadas son mujeres. Como ya hemos comentado, las características de la muestra condicionan este dato, que es inferior al de la población ocupada de Galicia y de España, por lo que los resultados deben ser interpretados con prudencia.

Adicionalmente, interesa analizar los posibles desequilibrios entre hombres y mujeres en cada departamento de la empresa. El desequilibrio observado a nivel agregado en las empresas de la muestra no es uniforme en cada uno de los principales departamentos funcionales, reflejo de la existencia de segregación horizontal. En la figura 7, se observa que el porcentaje de mujeres es inferior al promedio de 30,8% antes mencionado en los departamentos de Producción (24,3%), I+D+i (28,1%) y Comercial y Marketing (25,6%). Sin embargo, hay una mayor presencia de mujeres en los departamentos de Recursos humanos (64,8%), Administrativo (60,9%) y Económico-financiero (52,5%). Estos resultados concuerdan con la justificación de los desequilibrios considerados por algunas de las personas encuestadas en los que se comenta, por ejemplo, que *“solo los puestos administrativos los cubren mujeres, los de producción casi únicamente hombres”* (Construcción).

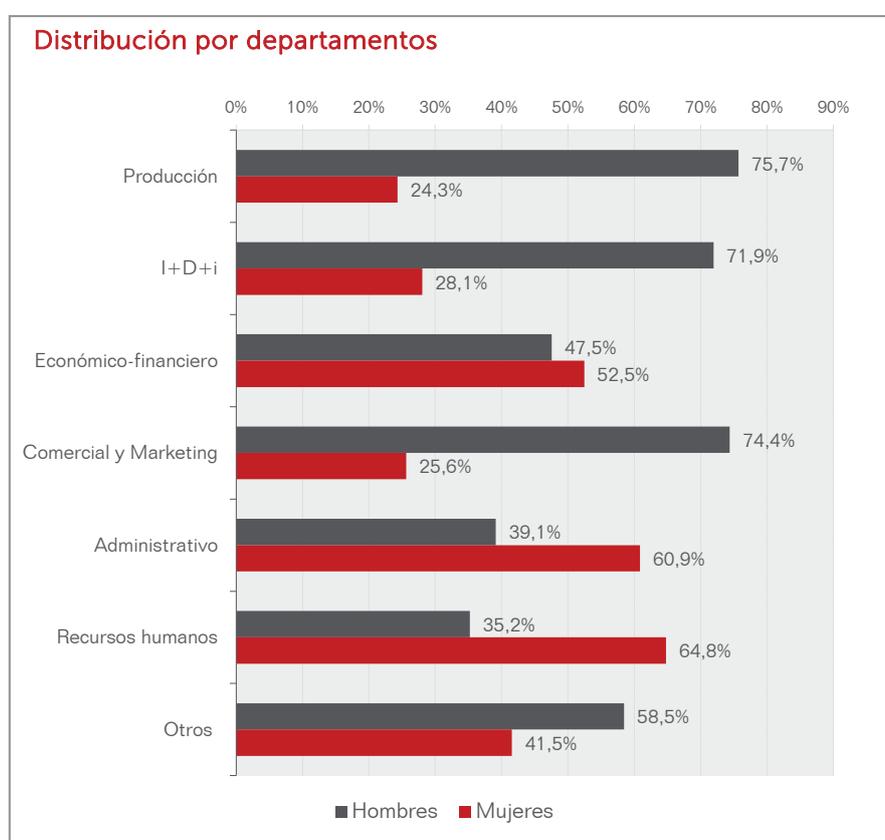


Figura 7. Fuente. Elaboración propia

De todos los departamentos, el más representativo es el de Producción, ya que concentra al 63,4% de la plantilla. Por ello, las desigualdades en esta área tienen más relevancia en el cómputo global.

Igual que en años anteriores, se observa que el porcentaje de mujeres que ocupan puestos directivos (28,3%), es menor al existente en los mandos intermedios o en el resto del personal (figura 8). Aunque la diferencia no es muy significativa, esta circunstancia refleja la dificultad que tienen las mujeres para acceder a los puestos de mayor responsabilidad, lo que da lugar a diferencias en las condiciones de trabajo, la experiencia y los salarios de hombres y mujeres. Conocer esta realidad es fundamental para tener conciencia de la desigualdad social que genera.

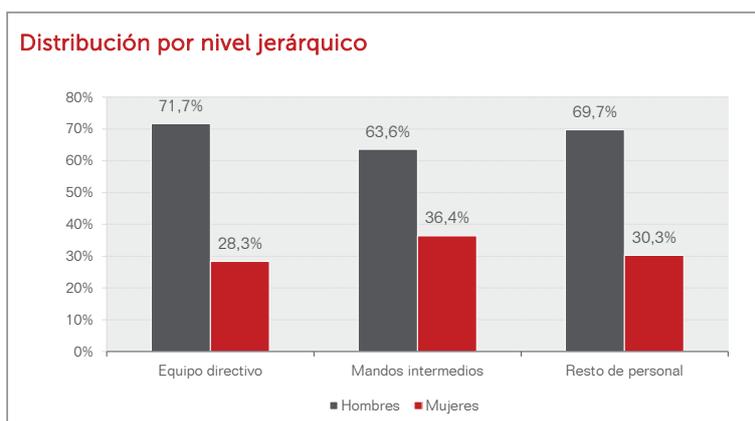


Figura 8. Fuente. Elaboración propia

El análisis de la distribución de hombres y mujeres por tramos salariales permite conocer mejor esta segregación vertical, que conduce a diferencias salariales generadoras de desigualdades sociales (figura 9). Considerando el conjunto de las personas empleadas en las empresas de la muestra, se observa que en los tramos salariales inferiores (hasta 18.000 € anuales), el porcentaje de mujeres es de 40,7%, superior a la media de mujeres en el total de la plantilla, y también superior al porcentaje de mujeres en cualquier otro de los tramos salariales superiores.

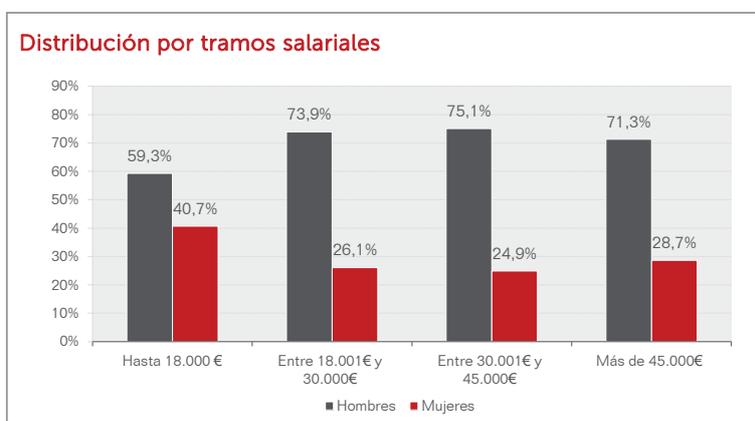


Figura 9. Fuente. Elaboración propia

Por lo tanto, se mantiene la segregación horizontal y vertical, como ya se había puesto de manifiesto en los informes de años anteriores. Se trata de un rasgo que persiste en los mercados laborales de los países desarrollados (Iglesias y Llorente, 2008) y cuyo origen es diverso y complejo, como puede ser la asunción de roles de cuidado de la familia por parte de las mujeres, o la existencia de ambientes hostiles a las mujeres en entornos no inclusivos o claramente orientados a los hombres. En concreto, la segregación horizontal suele ser alta incluso en países muy igualitarios en género, como es Suecia (Charles y Grusky, 2005). En el caso de la segregación vertical, merece la pena hacer una reflexión, puesto que el nivel de preparación académica universitaria (grado o máster) de las mujeres es muy similar o superior al de los hombres (Ministerio de Universidades, 2020).

7.3.3. Responsabilidad de la empresa en igualdad laboral

La incorporación de medidas para garantizar el trato igualitario entre todas las personas empleadas, sean hombres o mujeres, es una parte fundamental de las políticas de responsabilidad social de las empresas (Grosser y Moon, 2005). Por ello, no sorprende el elevado porcentaje de encuestados (91,4%) que así lo considera, aunque haya un descenso respecto al año 2019 (tabla 5).

Responsabilidad de la empresa			
Concepto	Frecuencia (%)		
	2020	2019	2018
Igualdad como responsabilidad social de la empresa	91,4	93,6	82,8

Tabla 5. Fuente. Elaboración propia

Las personas que responden a la encuesta y que consideran la igualdad de género en el trabajo como responsabilidad de la empresa, justifican generalmente su respuesta desde dos perspectivas diferentes. Por un lado, se considera que las empresas persiguen objetivos de igualdad de género para cumplir con las disposiciones legales y las expectativas de sus grupos de interés, lo que reporta, en última instancia, beneficios para la compañía. Ejemplo de ello son afirmaciones como *“la igualdad es un derecho básico y la empresa tiene que responder a las expectativas que tienen sus empleados sobre su funcionamiento”* (hombre, menor de 36, Maquinaria y equipo); *“buscar la empatía y la motivación de todos los integrantes, sin ninguna distinción. Si no se consigue ese objetivo, la empresa no funcionará. Eso nos dice nuestra experiencia de más de 50 años”* (hombre, menor de 36, Construcción); *“la empresa debe controlar que se cumple con la igualdad de género en las actividades que le competen, de acuerdo a la sociedad y por beneficio propio”* (hombre, entre 36 y 50, Productos químicos y derivados); *“es llevar a la práctica lo éticamente correcto”* (mujer, menor de 36, Agroalimentario); *“un trato igualitario desde la gerencia favorece el ambiente de trabajo”* (mujer, menor de 36, Construcción); *“mejora procesos equiparando oportunidades”* (mujer, mayor de 50, Construcción); *“el fomento de políticas de igualdad incrementa los niveles de transparencia, de igualdad de oportunidades, de captación de talento y mejora la visibilidad y la gestión dentro de la organización”* (mujer, entre 36 y 50, Información y conocimiento); *“entre otras razones para cumplir con la legislación vigente, mejorar la competitividad de la empresa y consolidar la cultura de empresa, imagen corporativa y reputación”* (hombre, mayor de 50, Maquinaria y equipo).

Por otro lado, se destaca el poder de actuación y los recursos de las empresas, no solo para tomar decisiones sobre sus políticas y objetivos, sino también para influir en la conciencia social en términos de igualdad de género. Ilustran esta idea afirmaciones como *“tiene (la empresa) la potestad de fomentar la igualdad”* (mujer, más de 50 años, Productos químicos y derivados); *“la empresa es la que debe poner los recursos para que sea una igualdad efectiva con igualdad salarial, oportunidad, formación...”* (mujer, entre 36 y 50, en sector Construcción); *“(...) la empresa debe hacer una labor activa para garantizar la igualdad, por inercia no hay igualdad”* (mujer, entre 36 y 50, Logística y transporte); *“es importante que en la sociedad exista igualdad de los seres humanos y las empresas son un pilar fundamental para llevarlo a cabo”* (mujer, entre 36 y 50, Turismo, viajes y ocio); *“la igualdad en el trabajo depende fundamentalmente de la empresa y tiene un gran impacto en los empleados y, consecuentemente, en la sociedad”* (hombre, entre 36 y 50, Servicios profesionales); *“hay que trabajar para dejar atrás prejuicios sin ningún sentido”* (hombre, entre 36 y 50, Construcción); *“la empresa tiene que incentivar la igualdad entre mujeres y hombres”* (hombre, entre 36 y 50, Construcción); *“desde las empresas debemos promover la igualdad en todos los puestos de trabajo”* (hombre, menor de 36, Maquinaria y equipo); *“cambiando la mentalidad de las empresas se cambia la mentalidad de la sociedad”* (mujer, entre 36 y 50, Turismo, viajes y ocio).

Estos enfoques en la percepción de la responsabilidad de las empresas sobre la igualdad, que proceden de personas de distintos géneros, edades y empleadas en diversos sectores, incluso aquellos percibidos como masculinizados, deberían ser considerados complementarios, puesto que las empresas y la sociedad se retroalimentan. Asimismo, el pequeño porcentaje de personas que considera que la igualdad en el trabajo no es responsabilidad social de la empresa (8,6%), justifica mayoritariamente su respuesta en que dicha responsabilidad debe ser compartida con los propios trabajadores y con la Administración, formando parte de la cultura de la sociedad en general. Por ello, puede considerarse que las empresas, directa o indirectamente, tienen mucho que aportar en el camino hacia la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

En consecuencia, parece lógico que las empresas adopten políticas y lleven a cabo actuaciones para fomentar la igualdad en el trabajo. Considerando las actuaciones relacionadas con las condiciones de trabajo (figura 10) y teniendo en cuenta que el porcentaje promedio de mujeres es del 30,8%, destaca principalmente que las mujeres participan en la formación, promoción interna y evaluación del desempeño en un porcentaje similar al promedio, por lo que no hay señales de un trato discriminatorio por razón de género. Por otro lado, destaca la infrarrepresentación de las mujeres en los permisos retribuidos, cuestión sobre la que se debería investigar en el ámbito de cada empresa, y la sobrerrepresentación de las que aportan sugerencias que posteriormente son implantadas. Este último elemento es un buen indicador del compromiso de las mujeres, contribuyendo con sus propuestas de mejora al bien de la empresa. Finalmente, la mayor participación del género femenino en las

actuaciones de conciliación indica que el rol de las mujeres en la atención familiar continúa arraigado en la sociedad. Esta situación afecta al mayor impacto estimado que tendrá para las mujeres la crisis del COVID-19 (Banco de España, 2020).

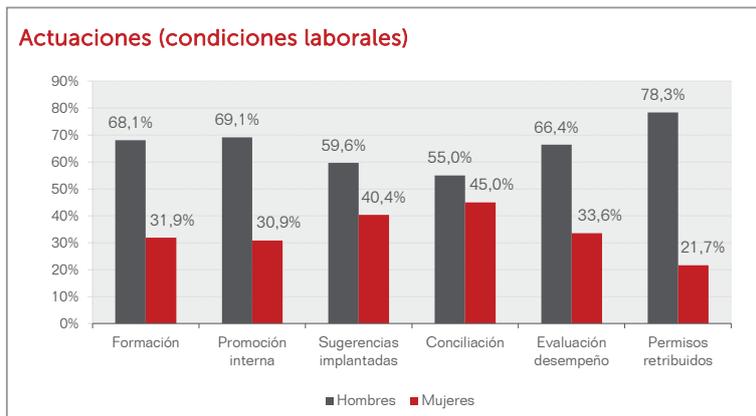


Figura 10. Fuente. Elaboración propia

El análisis de las nuevas contrataciones y de las finalizaciones de contratos se presenta de manera conjunta. Se observa un panorama muy negativo para las mujeres, puesto que solo son mayoría en el segundo de los dos aspectos (figura 11).

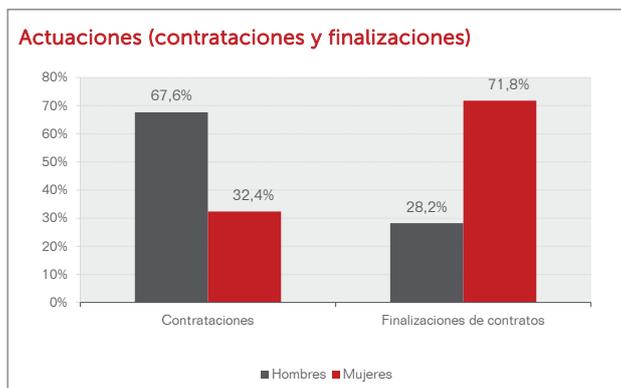


Figura 11. Fuente. Elaboración propia

Por último, se ha considerado el número de personas que se benefician de un plan de pensiones o de un seguro de vida/seguro médico, como actuaciones de carácter económico. Del total de personas empleadas que reciben alguna de estas actuaciones, el 84,8% recibe un seguro de vida/seguro médico y solo el 15,2% recibe un plan de pensiones. La distribución de hombres y mujeres beneficiarios de ambas actuaciones refleja un diferencial significativamente mayor en el caso de seguros que es la actuación más representativa de las dos (figura 12).

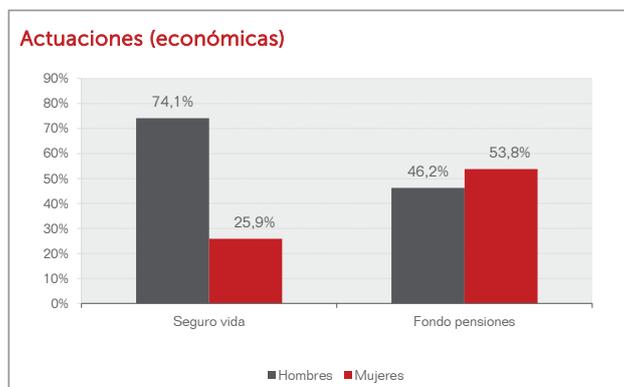


Figura 12. Fuente. Elaboración propia

El grado de implantación de las políticas igualdad permite analizar el nivel de compromiso y responsabilidad de la empresa. En este sentido, hay que tener en cuenta que, con la aprobación del Real Decreto-Ley 6/2019, se establece un calendario para que las empresas entre 50 y 250 personas empleadas dispongan de un plan de igualdad. Las de más de 250 ya estaban obligadas por la Ley orgánica 3/2007. Adicionalmente, con independencia del número de personas empleadas, algunas empresas están obligadas por convenio.

Del total de las 198 empresas de la muestra, solo 42 de ellas (21,2%) tiene un plan de igualdad. De estas 42 empresas, 34 (81%) lo han elaborado voluntariamente, sin que haya sido preceptivo por convenio ni por exigencia legal. De las 156 empresas restantes, hay 62 que lo está preparando. Todas las empresas de la muestra con más de 150 personas empleadas tienen plan de igualdad.

El plan de igualdad se refiere al conjunto de medidas orientadas hacia el equilibrio de género en el ámbito laboral, como la eliminación de la brecha salarial, la igualdad de oportunidades para cubrir puestos de responsabilidad, la prevención y sanción del acoso o la conciliación de la vida familiar, entre otras. Para cada una de estas medidas, se analizan las distintas fases de implantación (diagnóstico, inclusión o documentación en un plan de igualdad formal, ejecución y seguimiento, y toma de decisiones). La tabla 6 recoge el porcentaje de empresas que declara que se encuentra en las fases mencionadas en relación al total de empresas. Respecto al año 2019, destaca un incremento en la fase de ejecución y seguimiento en las distintas medidas analizadas, así como una disminución del porcentaje de empresas que hacen diagnóstico.

Desarrollo de políticas de igualdad en el trabajo (%)

	Diagnóstico		Plan		Seguimiento		Toma medidas	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Eliminación de la brecha salarial	19,7	25,7	16,2	16,0	25,3	21,1	13,6	13,7
Igualdad de oportunidades para cubrir puestos de responsabilidad	17,2	23,9	16,7	20,1	30,3	19,8	13,1	17,8
Prevención y sanción del acoso por razón de género	18,2	22,1	15,7	19,6	28,3	22,6	14,6	14,5
Conciliación de la vida familiar	16,2	21,4	19,7	22,6	26,0	20,9	17,2	31,0

Tabla 6. Fuente. Elaboración propia

Entre el 23,7% y el 27,3% de las empresas, dependiendo del tipo de medida, no están en ninguna de las fases de desarrollo del plan de igualdad, ni siquiera están en la de negociación. Solo una empresa ha desarrollado todas las fases (tabla 7).

Implantación de políticas de igualdad. Casos extremos

POLÍTICAS	Ninguna fase ni están en negociación		Implantación completa	
	N	%	N	%
Eliminación de la brecha salarial	52	26,3	1	50,0%
Igualdad de oportunidades para cubrir puestos de responsabilidad	47	23,7	1	50,0%
Prevención y sanción del acoso por razón de género	52	26,3	1	50,0%
Conciliación de la vida familiar	54	27,3	-	0,0%

Tabla 7. Fuente. Elaboración propia

El avance en la implantación de planes de igualdad es lento, siendo muy inferior al 73% de las empresas de todo el mundo que cuentan con algún tipo de políticas de igualdad (OIT, 2019). En este sentido, debemos considerar que la mayor parte de las empresas de la muestra tienen menos de 50 trabajadores, para las que la implantación de estas medidas representa un coste, en ocasiones, difícil de afrontar. Su racionalización y adaptación a este tipo de empresas y el apoyo financiero por parte de alguna agencia gubernamental parecen elementos clave para fomentar la cultura de igualdad en la empresa.

7.4. Coste de no igualdad para las mujeres

El Coste de no igualdad refleja la diferencia entre lo que tendría que ser el coste salarial de las mujeres de una empresa, de mantenerse su representación proporcional en todos los tramos salariales, y el coste salarial medio por tramos de dicha empresa. Es un complemento útil en el análisis de la igualdad de género en el ámbito laboral, puesto que, objetivamente, sin considerar equilibrios/desequilibrios en igualdad, compara la estructura salarial que tendría que haber, sin discriminación, con la que hay. Se valoran las diferencias en términos porcentuales (Gamma) y monetarios (Coste de no igualdad). En los anexos se detalla la metodología de cálculo de estas variables.

7.4.1. Encuesta 2020: hay que mejorar en igualdad

Para el análisis de Gamma y del Coste de no igualdad, es necesario eliminar las observaciones de aquellas empresas en las que solo hay un género en la plantilla. Se pueden considerar como casos extremos de feminización/masculinización. De las 198 empresas analizadas, 5 de ellas solo tienen hombres en su plantilla. Se trata de 3 empresas del sector de la Construcción, 1 de Logística y transporte y 1 de Pesca. En todos los casos se trata de sectores percibidos como masculinizados. Después de este ajuste, el número de empresas para el análisis de las variables Gamma y Coste de no igualdad es de 193.

En ninguna de las empresas de la muestra se presenta la situación contraria, es decir, que solo haya mujeres. Esta situación de empresa totalmente feminizada es menos frecuente y está vinculada, entre otros, a sectores como Salud y asistencia social. Solamente una empresa de este sector participa en la muestra de esta edición de la encuesta ARDÁN, lo cual puede ser explicado por la especial situación generada por la pandemia, que ha impactado de forma muy significativa en ese tipo de empresas de servicios.

Es importante recordar que este es un año atípico, reflejado entre otras cuestiones en el menor número de respuestas recibidas. Ello, de alguna manera, puede representar un sesgo en las empresas que han contestado. A pesar de las circunstancias, estas empresas han decidido dedicar tiempo y esfuerzo a cumplimentar la encuesta, poniendo de manifiesto su interés por la igualdad. Por eso, las conclusiones que puedan obtenerse del análisis de los datos de este año han de ser observadas con cautela al poder presentar sesgos.

Gamma y Coste de no igualdad 2020

Los resultados globales de las variables analizadas en esta parte del informe se ven afectados por el tamaño de las empresas de la muestra. Así, tal y como hemos concluido en anteriores ediciones, el tamaño de la empresa está correlacionado negativamente con Gamma y positivamente con el Coste de no igualdad, aunque en ambos casos el signo de las variables es el mismo. Se argumentaba que la visibilidad de las empresas aumenta con el tamaño, por lo que cuestiones como la desigualdad de género, se hacen más sensibles. Por el contrario, el Coste de no igualdad, al calcularse para el total de la empresa, si esta es grande, será más elevado.

Por tanto, al analizar los resultados de estas variables en esta edición, es importante tener en cuenta la influencia del tamaño de las empresas. En este informe 2020, la Gamma media de las empresas que han respondido la encuesta es de -3,5%. Es decir, las mujeres de las empresas de la muestra perciben, de media, un 3,5% menos de lo que correspondería de estar equilibradamente representadas en los diferentes tramos salariales. El Coste de no igualdad medio es de -17.380,00 €. El coste total de no igualdad para todas las mujeres que trabajan en las empresas de la muestra es de -3.354.340,23 €. Es decir, las mujeres de estas empresas han dejado de percibir este importe como consecuencia del desequilibrio existente.

No son resultados buenos ya que todas las variables son negativas, significando ello que las mujeres están sobrerrepresentadas en los tramos salariales más bajos que lo que correspondería en consonancia con la composición por género de la plantilla de la empresa. La tabla 8 recoge los valores medios de estas variables en los tres años analizados, además del tamaño medio de las empresas por plantilla.

Gamma y Coste de no igualdad (2018-2020)

Año	Gamma	Coste medio no igualdad	Coste total	Número de empresas	Número medio plantilla
2018	-5,3%	-9.750,71 €	-2.778.953,43 €	285	41,0
2019	-6,2%	-13.989,17 €	-5.231.948,14 €	374	45,3
2020	-3,5%	-17.380,00 €	-3.354.340,23 €	193	64,1

Tabla 8. Fuente. Elaboración propia

Es significativo el aumento del tamaño medio, en cuanto a personal, de las empresas que han contestado la encuesta en 2020. Ello puede ser debido a la coyuntura generada por la pandemia, coincidiendo con el periodo de recogida de datos de la encuesta. Las empresas de mayor tamaño disponen de más capacidad para destinar recursos a este tipo de actividades.

Estas circunstancias han de ser tenidas en cuenta al valorar estos resultados. La disminución de Gamma respecto al año anterior, además de posibles mejoras en igualdad que las empresas hayan podido aplicar, se explica también por el tamaño de las empresas de la muestra: a mayor tamaño, menor Gamma. Es necesario esperar a ver la evolución de esta variable en futuras ediciones para poder realizar una valoración concluyente sobre su esperada mejoría. En términos relativos respecto al tamaño muestral, el mayor importe del coste total y medio por empresa de no igualdad se puede explicar por el tamaño medio de plantilla, superior al de anteriores ediciones.

Dada la evolución de estas variables, parece necesario profundizar en su análisis para calibrar, en la medida de lo posible, el alcance del deterioro. Para ello, la tabla 9 refleja estos costes y su cálculo medio por mujer.

Coste de no igualdad por mujer (2018-2020)

Año	Coste medio no igualdad por empresa	Número medio plantilla	% medio mujeres en plantilla	Coste medio no igualdad por mujer
2018	-9.750,71 €	41,98	27,98%	-830,13 €
2019	-13.989,17 €	45,30	29,56%	-1.044,69 €
2020	-17.380,00 €	64,08	29,92%	-873,95 €

Tabla 9. Fuente. Elaboración propia

Por término medio, cada mujer que trabaja en las empresas de la muestra de 2020, soporta un coste debido a la segregación por ser mujer de 873,95 €. Los datos así revisados se corresponden con un escenario en el que es necesario seguir trabajando para alcanzar más igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

El análisis de la composición de Gamma y del Coste de no igualdad del actual informe permite completar el panorama de desigualdad laboral. La tabla 10 recoge los valores de estas variables diferenciando su signo, así como los valores máximos y mínimos en cada caso. Se incorpora también información del número de empresas que tienen Gamma y Coste de no igualdad cero. Es decir, aquellas empresas que presentan una situación en la cual la proporción de hombres y mujeres de la empresa está representada equilibradamente en todos los niveles de la estructura salarial.

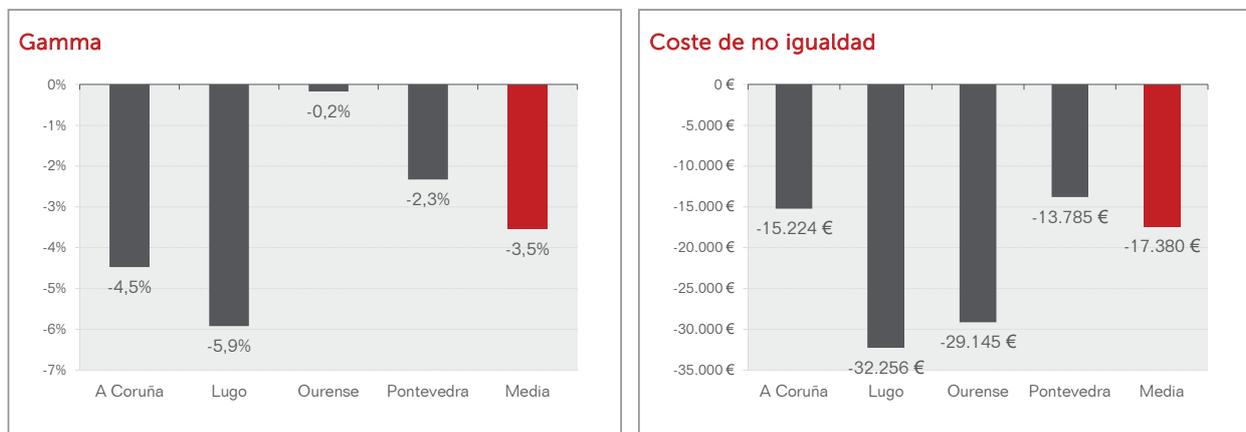
Gamma y Coste de no igualdad por tipos y valores extremos

	Gamma y Coste de no igualdad positivo	Gamma y Coste de no igualdad negativo	Gamma y Coste de no igualdad cero
Número de empresas (%)	61 (31,6%)	116 (60,1%)	16 (8,3%)
Gamma media por tramos	15,80%	-14,80%	0%
Coste total no igualdad	1.710.786,02 €	-5.065.126,25 €	0 €
Coste medio no igualdad	28.045,67 €	-43.664,88 €	0 €
Gamma extrema	83,90%	-67,60%	0 €
Coste de no igualdad asociado	27.371,43 €	-31.354,84 €	0 €
Coste de no igualdad extremo	663.532,87 €	-592.917,19 €	0 €
Gamma asociada	3,60%	-13,50%	0%

Tabla 10. Fuente. Elaboración propia

De las empresas de la muestra, el 31,6% tienen una Gamma positiva (mayor representación de mujeres en tramos salariales altos que la que correspondería de aplicar el porcentaje global de mujeres en la empresa), mientras que el 60,1% presenta la situación contraria (mayor representación de mujeres en tramos salariales bajos que la que correspondería). El 8,3% tienen una situación equilibrada: el porcentaje global de mujeres en la empresa es el mismo en cada tramo salarial. Los valores extremos de Gamma y del Coste de no igualdad son llamativos. En el caso de Gamma, el efecto de ambos extremos, positivo y negativo, se ve suavizado por el correspondiente Coste de no igualdad asociado que pone de manifiesto que se trata de empresas pequeñas (12 y 16 personas en plantilla). Los costes de no igualdad extremos destacan por su elevado volumen. El extremo positivo concentra el 38,8% del coste total de no igualdad positivo y el negativo supone un 11,7%. En ambos casos se trata de empresas de gran tamaño (943 y 322 personas en plantilla), lo cual determina un Coste de no igualdad muy elevado.

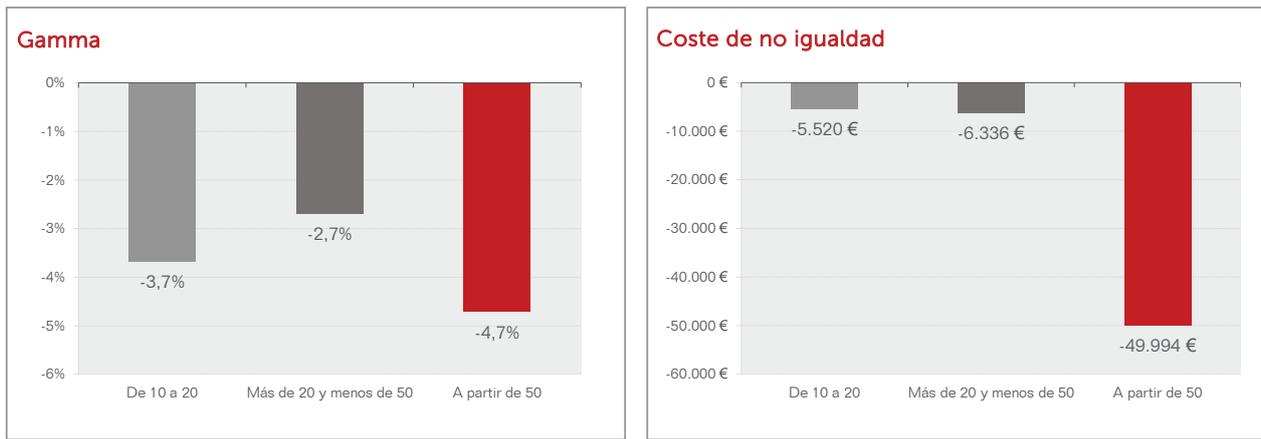
A modo de resumen visual, intuitivo, sobre los principales resultados de estas variables, se han preparado las figuras 13 y 14 que a continuación se exponen.



Figuras 13 y 14. Fuente. Elaboración propia

Gamma y el Coste de no igualdad son negativos en todas las provincias, con especial incidencia en Lugo y A Coruña, por encima de la media. Por el contrario, Ourense tiene una Gamma muy baja, aunque negativa. El Coste de no igualdad en estas dos provincias es inusualmente significativo y negativo, teniendo su origen, como se confirmará posteriormente, en el tamaño de las empresas que han contestado la encuesta.

Si reproducimos estas figuras 15 y 16 clasificadas por tamaño según personal en plantilla, los resultados tampoco son muy esperanzadores.



Figuras 15 y 16. Fuente. Elaboración propia

En todas las tipologías, ambas variables son negativas y, como ya se conoce, el efecto de la variable tamaño hace que el coste total de no igualdad para las empresas de más de 50 personas en plantilla represente un porcentaje muy alto del coste total. Sin embargo, la tendencia identificada en informes anteriores respecto al comportamiento de Gamma y el tamaño de las empresas, presenta en esta edición un comportamiento diferente: se mantiene en los dos primeros tramos y cambia en el tercero. Este comportamiento puede justificarse por las observaciones extremas de la muestra entre las empresas de 50 o más personas empleadas.

7.4.2. Un trienio para reflexionar

Como ya se ha indicado, este es el tercer año en el que el análisis de la igualdad de género en el ámbito laboral se incorpora al informe anual ARDÁN sobre la economía gallega. Por ello, con los datos recogidos en las tres últimas encuestas, es interesante conocer no solo la situación del último año, sino también cómo han evolucionado estas variables en el último trienio. Para obviar el efecto que el tamaño de la muestra tiene sobre el Coste de no igualdad, en este análisis comparativo temporal se trabaja básicamente Gamma, y, por su interés, se incorpora el análisis del coste medio de no igualdad por provincia y por tamaño de empresa.

Por lo que se refiere a los valores medios de Gamma de cada uno de los años de la encuesta (-5,3% en 2018; -6,2% en 2019; y -3,5% en 2020), hay que observar si el descenso pronunciado del año 2020 se mantiene en el futuro o es fruto de la coyuntura actual. Para profundizar en el análisis, la figura 17 representa la frecuencia, en términos porcentuales, de las empresas de la muestra de cada año, por tramos de Gamma. Aunque la representación es muy similar para los tres años, se puede observar que el año 2019 es el que presenta los valores más altos en los tramos negativos y los valores más bajos en los positivos.

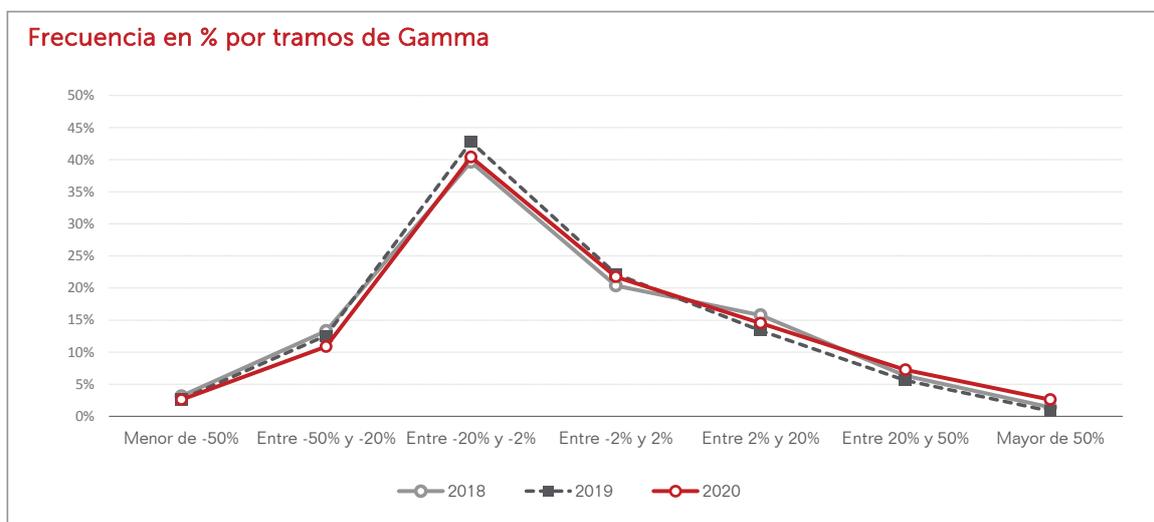


Figura 17. Fuente. Elaboración propia

La evolución de Gamma en estos años, por provincias (figura 18) ofrece información interesante. Las provincias de Pontevedra y A Coruña, generalmente las de mayor frecuencia en cuanto a número de respuestas, presentan un perfil similar. Ourense, que ya fue señalado en 2019 como interesante por tener una Gamma positiva, se consolida como la provincia que mejores valores tiene de esta variable. Lugo presenta los peores valores de Gamma, aunque ha mejorado en este último año. Será necesario observar en el futuro si esta mejoría se consolida.

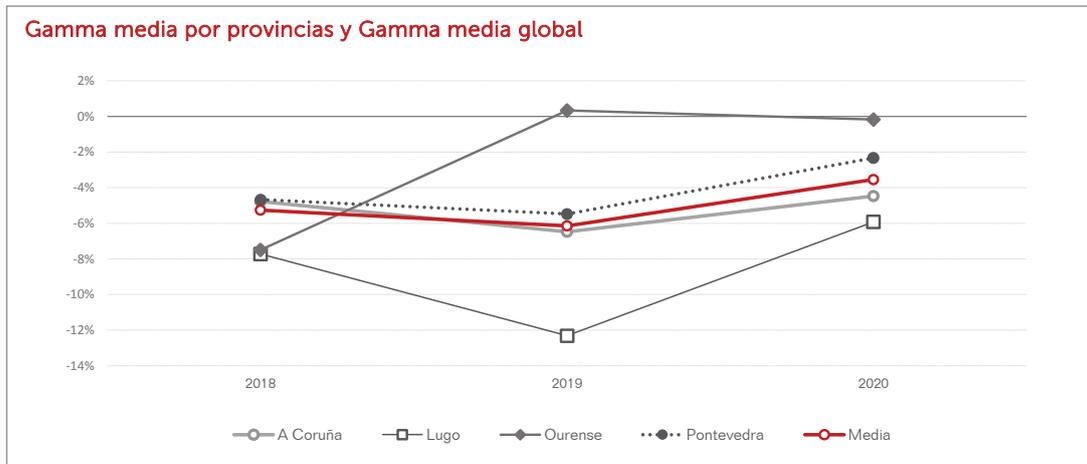


Figura 18. Fuente. Elaboración propia

Si completamos la evolución provincial con el análisis del Coste de no igualdad recogido en la figura 19, podemos concluir, en primer lugar, la tendencia decreciente de la recta representativa de los valores medios del Coste de no igualdad. Es decir, se está produciendo un incremento en la pérdida que sufren las mujeres como consecuencia de estar sobrerrepresentadas en los tramos salariales más bajos. La media de las empresas de la provincia de Pontevedra es la más estable en los tres años. A Coruña refleja un deterioro en 2019 y una recuperación en el actual. Los casos más llamativos, nuevamente, son Lugo y Ourense. En ambas provincias se observa una evolución muy negativa en la pérdida salarial para las mujeres, generada por la no igualdad.

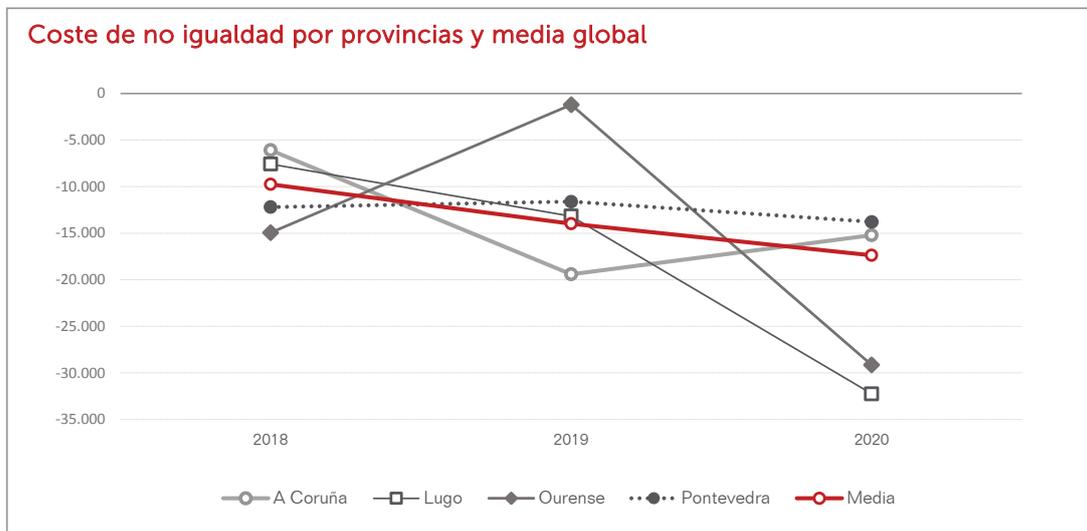


Figura 19. Fuente. Elaboración propia

La disminución tan marcada del Coste de no igualdad puede parecer inconsistente con los valores medios de Gamma en estas provincias. Sin embargo, si observamos la media del tamaño de las empresas por provincias, en cuanto a plantilla, encontramos una explicación clara (tabla 11).

Gamma y Coste de no igualdad (2018-2020)

Año	2018		2019		2020	
	Coste medio no igualdad	Tamaño medio	Coste medio no igualdad	Tamaño medio	Coste medio no igualdad	Tamaño medio
A Coruña	-6.076,64 €	38,49	-19.404,21 €	54,15	-15.224,04 €	43,22
Lugo	-7.579,96 €	33,06	-13.173,94 €	37,06	-32.256,21 €	67,83
Ourense	-14.947,67 €	29,00	-1.201,90 €	35,45	-29.145,16 €	67,00
Pontevedra	-12.199,33 €	42,42	-11.612,00 €	41,50	-13.785,49 €	71,02

Tabla 11. Fuente. Elaboración propia

El tamaño de las empresas de la muestra 2020 de Lugo y Ourense es significativamente superior al de anteriores ediciones, lo que supone un incremento del coste medio de no igualdad por empresa, sin que necesariamente suponga un deterioro de la situación. De la observación de los datos de la tabla 11 puede concluirse que, de media, las empresas de la provincia de Pontevedra son las que menos Coste de no igualdad generan para las mujeres.

Para finalizar, el análisis de la evolución temporal de Gamma (figura 20) y del Coste de no igualdad (figura 21) por tamaño de plantilla aporta también información interesante para comprender la significación de estas variables. Ambas figuras se complementan y permiten observar el comportamiento de las empresas con esta clasificación de tamaño. En el caso de empresas a partir de 50 personas empleadas, Gamma es relativamente estable, mientras que el deterioro observado en el Coste de no igualdad se explica por el aumento en el tamaño medio por plantilla de las empresas que contestan la encuesta. A medida que disminuye dicho tamaño, parece razonable pensar que las empresas que deciden responder, en momentos tan críticos como los actuales, es, entre otras razones, por su aspiración de conocer su situación de igualdad, de evaluarse. Por ello, es esperable que sus Gammas sean mejores que en ediciones anteriores donde el nivel de respuesta fue más elevado.

Gamma media por tamaño y Gamma media global

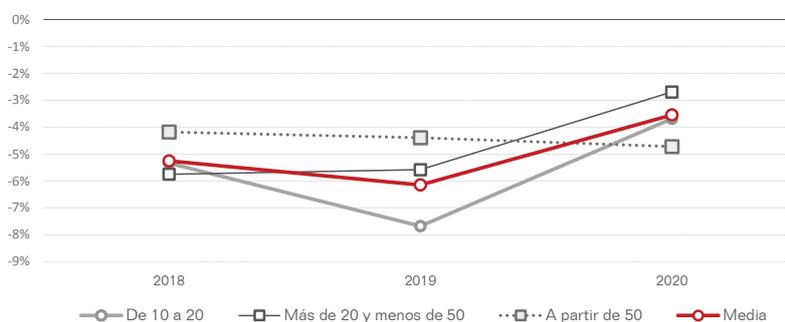


Figura 20. Fuente. Elaboración propia

La representación gráfica de los Costes de no igualdad, para empresas de menos de 50 personas en plantilla, es bastante equilibrada.

Coste de no igualdad por tamaño y media global

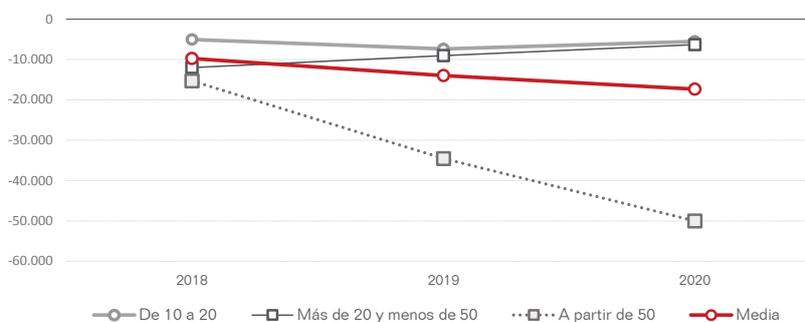


Figura 21. Fuente. Elaboración propia

7.5. Índice de igualdad de género en el trabajo (Índice IG)

En la exposición programática de su candidatura, Úrsula von der Leyen reconoció abiertamente que las mujeres en Europa ganan, por término medio, un 16% menos que los hombres, incluso con una cualificación superior. La actual Presidenta de la Comisión Europea también destacó la necesidad de corregir el desequilibrio de género existente en los consejos de administración de las empresas europeas (2019, p. 11).

En Galicia casi la mitad del mercado laboral está formado por mujeres. En concreto, 593.100 mujeres, según datos del Instituto Gallego de Estadística (primer trimestre 2020), aportan talento femenino al mercado de trabajo y su contribución al crecimiento económico gallego resulta evidente. Pero, como ocurre en el resto de Europa, también en Galicia es indiscutible el desequilibrio laboral entre hombres y mujeres.

En sintonía con la estrategia europea de género, la empresa gallega debe ofrecer a las personas que emplea las mismas oportunidades, sean hombres o mujeres, cuando las aspiraciones laborales son coincidentes.

Con el fin de promover una actitud empresarial proactiva en igualdad de género y ofrecer soluciones concretas a las empresas gallegas, cinco investigadoras de la Universidad de Vigo crean, en 2018, una herramienta que permite a cualquier empresa, de forma relativamente sencilla, medirse en igualdad. Nace así el Índice IG, promovido por el Consorcio de la Zona Franca de Vigo y, desde entonces, empleado para otorgar el distintivo de Empresa Igual, que cada año el CZFV concede a una selección de empresas de la Base de datos ARDÁN.

El Índice IG considera, desde su origen, tres premisas básicas que sirven para definir su esencia como herramienta de análisis empresarial sobre igualdad laboral:

- I. Es necesario medir para mejorar.
- II. La medición es útil cuando es rigurosa y sencilla de obtener e interpretar.
- III. La información medible ha de fluir de la propia empresa, a través de un procedimiento que promueva la reflexión interna y estimule el progreso en igualdad.

7.5.1. ¿Qué mide el Índice IG?

El diseño de cualquier índice parte de la definición de la realidad que pretende medir y del objetivo de la medición. El Índice IG pretende objetivar, con un valor numérico, la igualdad de género en el trabajo. Para medir esta realidad, analiza si existen las mismas oportunidades, derechos y responsabilidades para los hombres y las mujeres que forman parte de la organización. Existe igualdad cuando ambos géneros están equilibradamente representados en la empresa.

7.5.2. ¿Cómo se construye el Índice IG?

El paso siguiente es trasladar esta idea teórica de igualdad a un conjunto de evidencias objetivas, que aporten datos comparables por género y que sean fácilmente observables en la empresa. En definitiva, se trata de concretar el alcance de la medición, seleccionando qué ítems permiten componer una representación simplificada (para ser útil), pero suficientemente consistente (para ser rigurosa), de la igualdad laboral en cada empresa. La selección definitiva para el Índice IG abarca un conjunto formado por dieciséis ítems, que se detallan en la figura 22, y que son la base sobre la que escala el índice.

Conviene resaltar que, aisladamente, cada ítem transmite tan solo una pequeña parte de la igualdad que pretende reflejar el Índice IG. Por ello, su medición individual carece de representatividad y solo puede ser considerada a título orientativo.

Sin embargo, sí es posible agrupar varios ítems en torno a determinadas áreas de igualdad. En este caso, la medición agregada aporta más robustez al análisis, permitiendo identificar tres dimensiones de igualdad de género en el trabajo, Funciones, Retribuciones y Actuaciones, que son susceptibles de ser medidas, de forma independiente, a través de sus índices respectivos:

- Índice de Igualdad en Funciones
- Índice de Igualdad en Retribuciones
- Índice de Igualdad en Actuaciones

Este análisis dimensional permite a la empresa averiguar qué áreas, en cuanto a igualdad, necesitan atención preferente y conocer, con más detalle, cómo se distribuyen internamente las tres facetas de igualdad laboral identificadas en la construcción del Índice IG.

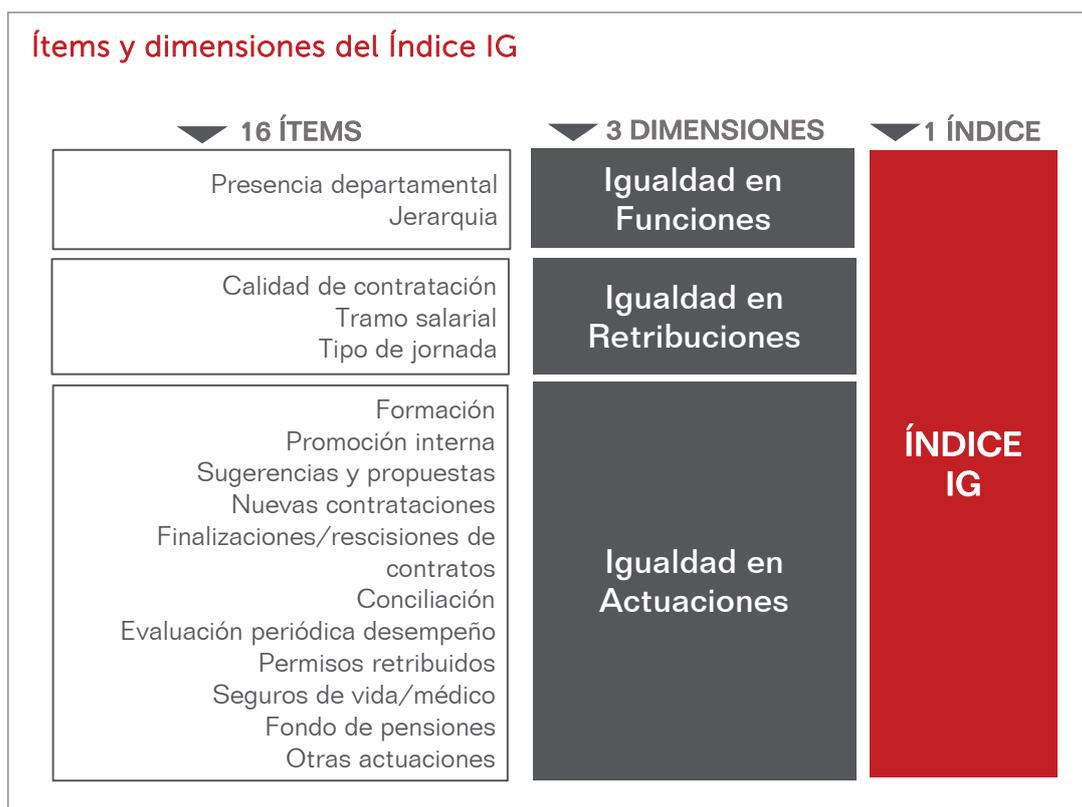


Figura 22. Fuente. Elaboración propia

Para definir los índices de las tres dimensiones en igualdad laboral se ha procedido a la siguiente agregación de ítems:

El Índice de Igualdad en Funciones agrega dos ítems afines:

- Presencia departamental, que observa la distribución por géneros en los distintos departamentos de la empresa.
- Posición jerárquica, que analiza la proporción de hombres y mujeres en la cúpula directiva de la empresa, en los mandos intermedios y en el resto de la plantilla.

El Índice de Igualdad en Retribuciones agrega tres ítems afines:

- Calidad de la contratación, que compara qué proporción de hombres y mujeres están contratados en la empresa de forma indefinida y temporal.
- Tramo salarial, que identifica las diferencias de género en las distintas situaciones salariales, dentro de un arco retributivo de menos de 7.200 € y más de 45.000 €.
- Tipo de jornada, que analiza el número de hombres y mujeres de la empresa que trabajan a jornada completa y a jornada parcial.

Por último, el Índice de Igualdad en Actuaciones agrega hasta diez actuaciones específicas que la empresa, en caso de realizarlas, debería ofrecer a su personal sin discriminación de género. Incluye, además, una actuación adicional enunciada de forma genérica y abierta. En concreto, el Índice IG contempla las siguientes actuaciones:

- Formación.
- Promoción interna.
- Sugerencias y propuestas.
- Nuevas contrataciones.
- Finalizaciones/rescisiones de contratos.
- Conciliación.
- Evaluación periódica del desempeño.
- Permisos retribuidos.
- Seguros.
- Fondo de pensiones.
- Otras actuaciones, para que sea la propia empresa quien transmita cualquier iniciativa de mejora laboral que ofrece a su personal.

Ya en la etapa final de la construcción del Índice IG, estas tres dimensiones de igualdad de género en el trabajo se resumen, a través de una media ponderada, en un único valor que sintetiza y objetiva la situación de la empresa en igualdad laboral, con una puntuación.

Conviene señalar que las ponderaciones asignadas a las tres dimensiones en la media final tienen en cuenta un hecho constatado ya en la segunda edición del Índice IG: el nivel de respuesta en la encuesta es mucho más volátil en la dimensión por actuaciones que en las restantes, posiblemente por tratarse de una información menos estandarizada y más difícil de recopilar por parte de la empresa. Por su fragilidad informativa y con el fin de suavizar su efecto en la agregación final de dimensiones, se opta por disminuir el peso de la igualdad por actuaciones en el cálculo del Índice IG. En consecuencia, la igualdad por funciones y la igualdad por retribuciones son sus dimensiones principales. El índice, así calculado, tiene la utilidad de sintetizar, en una valoración única, toda la información sobre igualdad laboral que suministra la empresa a través de dieciséis evidencias distintas que se comparan por género.

7.5.3. ¿Entre qué valores fluctúa el Índice IG?

La principal ventaja del Índice IG es que resume en un valor numérico el desempeño en igualdad laboral de la empresa, en un rango entre 0 y 1.000 puntos.

El valor nulo pone de manifiesto una situación empresarial en la que existe absoluta desigualdad de género en el trabajo, evidenciando la máxima discriminación laboral. El límite superior de 1.000 puntos significa que en la empresa no existe un sesgo de género en las tres dimensiones que se contemplan en la medición de igualdad laboral. Por tanto, en la empresa no hay discriminación en funciones, ni en retribuciones, ni en actuaciones entre hombres y mujeres. Estos dos valores extremos definen el intervalo para puntuar el nivel de igualdad laboral, con un rango de variación suficientemente amplio para apreciar la intensidad del avance o del retroceso empresarial en esta materia.

Es importante insistir en que el Índice IG no valora el nivel que alcanza la organización en las dimensiones identificadas, sino el trato igualitario entre hombres y mujeres que se observa en cada una de ellas. Así, por ejemplo, el índice no entra a valorar las condiciones retributivas que ofrece la empresa empleadora. No es su cometido. Analiza, exclusivamente, la existencia de posibles sesgos de género en materia salarial. Tampoco penaliza el hecho de que no se realice ninguna actuación relacionada con mejoras laborales, porque tal situación no resulta, en modo alguno, discriminatoria.

En definitiva, el Índice IG facilita a las empresas la posibilidad de medirse en igualdad, pudiendo comparar sus puntuaciones con perspectiva temporal, sectorial y muestral, e integrarlas en el análisis empresarial.

Como novedad de la edición 2020, se ha procedido a distribuir el rango del Índice IG en seis tramos, que se adjetivan para identificarlos a partir de sus respectivos límites cuantitativos, pretendiendo reflejar determinados niveles de desempeño en igualdad. La tabla 12 recoge la distribución por tramos del Índice IG, su calificación nominal, su límite cuantitativo y una breve reseña final que sugiere, de forma muy genérica, la pauta empresarial a seguir en cada tramo de igualdad.

Tramo	Calificación nominal	Límite cuantitativo	Observación
T6	Insostenible	$IG < 200$	Urge mejorar
T5	Inaplazable	$200 \leq IG < 300$	
T4	Superable	$300 \leq IG < 500$	
T3	Aceptable	$500 \leq IG < 700$	Conviene intensificar
T2	Notable	$700 \leq IG < 800$	Compensa avanzar
T1	Igual	$IG \geq 800$	Merece distinción

Tabla 12. Fuente. Elaboración propia

La graduación por tramos del rango del Índice IG configura una escala de igualdad, en la que cada empresa ocupa una posición determinada, que es indicativa de su nivel de desempeño en igualdad laboral, tal como muestra la figura 23. Con esta escala se pretende ayudar a calibrar, cuantitativa y cualitativamente, el recorrido lineal de la empresa, hasta alcanzar el distintivo de Empresa Igual.

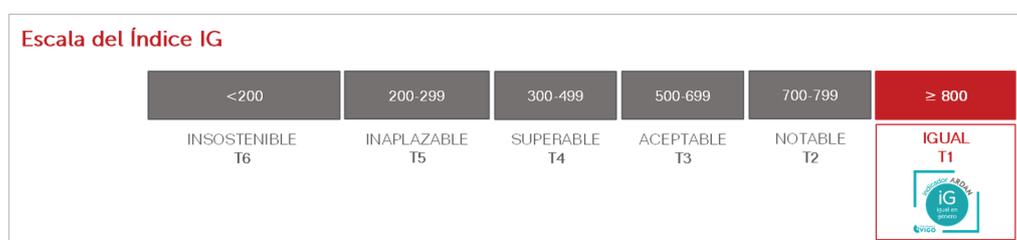


Figura 23. Fuente. Elaboración propia

En suma, el Índice IG y su escala de variación, dividida en tramos, es una medida de igualdad laboral rigurosa, sencilla de interpretar y fácil de utilizar, que captura la igualdad entre géneros a partir de la información laboral que la propia empresa proporciona. Consideramos que puede resultar útil para estimular una actitud empresarial proactiva en igualdad de género, ofreciendo una herramienta que permite a las empresas medirse en igualdad.

7.5.4. Encuesta 2020: análisis de resultados

El Índice IG promedio de las empresas que participaron en la encuesta 2020 es 472 puntos, una puntuación que se sitúa en el tramo superable de la escala de igualdad y que se basa en la información que han proporcionado 198 empresas de la Base de datos ARDÁN.

Desagregando la igualdad laboral en sus tres dimensiones, el tejido empresarial encuestado consigue, por término medio, 472 puntos por Igualdad en Funciones, 467 puntos por Igualdad en Retribuciones y 508 puntos por Igualdad en Actuaciones.

Indudablemente, no son buenas puntuaciones. Urge mejorarlas y progresar en igualdad laboral.

No obstante, y con la reserva que aconsejan la excepcionalidad y la incertidumbre de este difícil año 2020 que están viviendo las empresas, queremos transmitir una idea positiva: un ligero avance empresarial en igualdad. Es cierto que resulta todavía insuficiente, pero comprobar que el Índice IG creció más del 10% en un trienio da margen a un relativo optimismo.

La figura 24 muestra el ligerísimo crecimiento (5 puntos) del índice en el año 2019 respecto al año 2018 que, sin embargo, se ve fortalecido (46 puntos) en el año 2020, incluso con predominio de sectores masculinizados en la muestra (posible efecto negativo), pero también de mayor tamaño (posible efecto positivo). Sin embargo, la comparación del año 2018 con los dos siguientes no resulta del todo homogénea (por ello, 2018*). Conviene

recordar que, en su primera edición, la agregación de las tres dimensiones del Índice IG se realizó con una media aritmética y, con posterioridad, fue modificada por una media ponderada, con el fin de reflejar, de forma más ajustada, una realidad de naturaleza más subjetiva de lo inicialmente previsto.

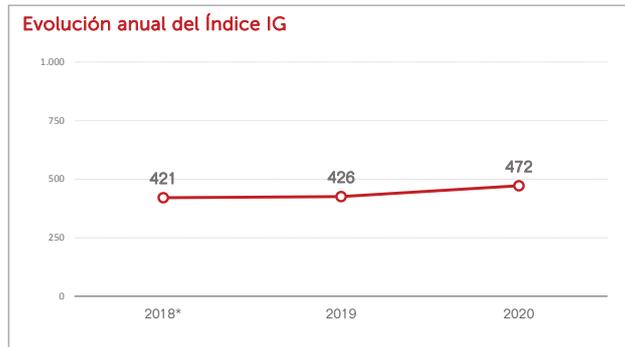


Figura 24. Fuente. Elaboración propia

En la figura 25 se puede observar cómo han ido evolucionando los Índices por dimensiones durante el período 2018-2020. Es evidente que la igualdad por actuaciones consigue, en todo el trienio, puntuaciones superiores a las restantes. Ahora bien, alterando la tendencia que venía siendo habitual en los dos años anteriores, en el año 2020 la igualdad en funciones supera a la igualdad en retribuciones. De cualquier modo, la distribución por dimensiones es bastante equilibrada en el trienio y, por regla general, se posiciona en el tramo superable de la escala. Teniendo en cuenta que solo uno de los nueve valores mostrados en la figura alcanza el tramo aceptable, todo parece apuntar que sigue siendo necesario un esfuerzo adicional por parte de las empresas para lograr, con evidencias, mayor igualdad de género en el trabajo.

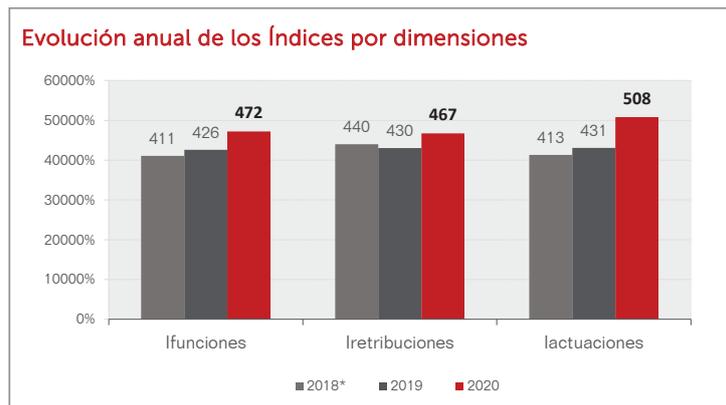


Figura 25. Fuente. Elaboración propia

A continuación, tomando como referencia el año 2020, profundizamos en la distribución muestral por tramos y sus correspondientes índices promedio. Tal como muestra la figura 26, más de la mitad del tejido empresarial encuestado (52,6%) se posiciona, en el año 2020, en los tres tramos inferiores de la escala, con un desempeño insostenible, inaplazable o superable en igualdad.

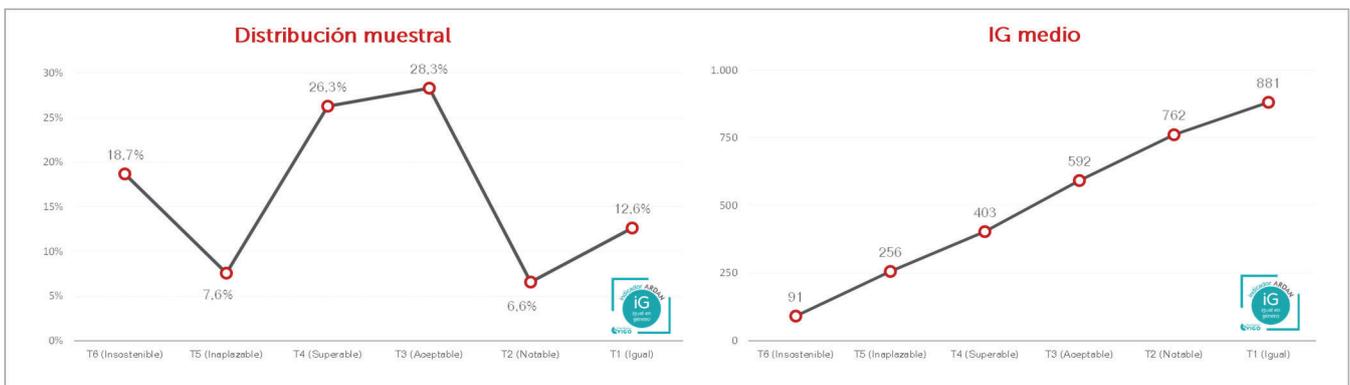


Figura 26. Fuente. Elaboración propia

Se constata, además, que las empresas con desempeños más bajos (IG < 200 puntos) representan casi el 19% muestral. Idéntico porcentaje de empresas hallamos en los dos tramos superiores de la escala (IG ≥ 700 puntos). De forma individual, el tramo aceptable (500 ≤ IG < 700) es el más frecuente (28,3%) en la muestra de 2020. Como aspecto positivo y por su impronta liderando los avances en igualdad, destacamos el crecimiento porcentual relevante que ha experimentado el porcentaje de empresas que supera la cota de los 800 puntos y que se posiciona en el tramo de Empresa Igual (12,6% en 2020, frente al 5,6% en 2019).

Índice IG y tipo de sector

Ahora bien, somos conscientes de que no todas las empresas parten de las mismas condiciones para sobresalir en igualdad. En determinados sectores, avanzar hacia tramos superiores de la escala resulta auténticamente un reto. No es lo mismo pertenecer a un sector que se percibe masculinizado o feminizado, que pertenecer a otro donde, mayoritariamente, no se aprecian diferencias significativas de género. Naturalmente, el progreso en igualdad se complica en el primer caso y resulta mucho más sencillo de plantear en entornos empresariales neutros.

En este sentido y a nivel agregado, los resultados del año 2020 son coherentes con esta realidad: por término medio, las empresas vinculadas a sectores neutros alcanzan puntuaciones sensiblemente superiores a las que pueden alcanzar sectores donde se perciben sesgos de género. En la figura 27 queda claramente reflejada esta circunstancia.



Figura 27. Fuente. Elaboración propia

Para profundizar en este aspecto, desagregamos la distribución de la muestra por tramos de desempeño y por tipos de sector. Como muestra la figura 28, más del 60% de las empresas pertenecientes a sectores con percepción masculinizada no rebasa los tres tramos inferiores de la escala de igualdad, con escasa presencia en los tramos superiores. Curiosamente, más del 60% de las empresas de sectores con percepción feminizada se posiciona en tramos medios de desempeño en igualdad laboral y, como era previsible, más del 40% de empresas de sectores neutros se sitúan en los dos tramos superiores. Este último tipo de empresas también alcanza las puntuaciones más elevadas de igualdad laboral en el selecto tramo de Empresa Igual, con un valor promedio del Índice IG significativamente más alto (919 puntos) que en los casos de sectores masculinizados (855 puntos) o feminizados (862 puntos).



Figura 28. Fuente. Elaboración propia

Índice IG y SPS

Otro factor a tener en cuenta en el análisis de resultados del Índice IG es su posible vinculación con el sistema productivo sectorial (SPS) al que pertenece la empresa. En este sentido, este año nos encontramos con una importante limitación: en la muestra de 2020 varios sectores productivos no alcanzan una representación significativa. Por este motivo, en la figura 29, solo se recogen las puntuaciones promedio de los sectores que están representados por un número de empresas que supera el 5% del tamaño muestral.

En concreto, solo 7 de los 18 SPS cumplen este requisito, con claro predominio de sectores masculinizados. En esta edición, el sector Agroalimentario presenta, por término medio, la mejor puntuación en igualdad laboral (619 puntos). El segundo sector mejor posicionado en igualdad, es Información y conocimiento (589 puntos), resultando meritoria su puntuación en un sector que se percibe mayoritariamente masculinizado. Servicios profesionales (515 puntos) y Maquinaria y equipo (513 puntos) también son sectores que se sitúan en el tramo aceptable de la escala de igualdad. Los restantes muestran puntuaciones inferiores, incluidas en el tramo superable del Índice IG, posiblemente condicionados por su pertenencia a sectores masculinizados, en especial, Logística y transporte y el sector de Construcción.

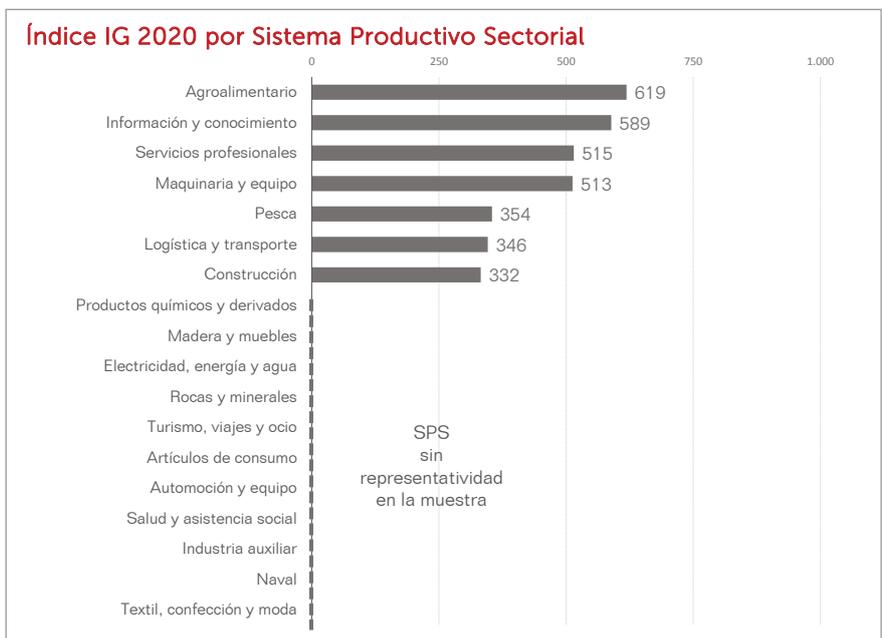


Figura 29. Fuente. Elaboración propia

Índice IG y tamaño

En las dos anteriores ediciones del Informe, sugerimos un posible efecto positivo del número de personas que emplea la empresa en la puntuación otorgada en igualdad laboral. En efecto, en 2018 y 2019, los valores del Índice IG crecían a medida que aumentaba el tamaño de la plantilla. En 2020, sin embargo, los resultados no corroboran esta tendencia, ya que las pequeñas empresas, que emplean de 10 a 20 personas, obtienen una puntuación promedio (473 puntos) superior a la que, por término medio, corresponde a las empresas de tamaño mediano (408 puntos), que emplean más de 20 pero menos de 50 personas. Además, las pequeñas empresas están menos representadas en la muestra de este año, circunstancia que no ayuda a clarificar un comportamiento atípico en 2020 respecto al bienio precedente. Sin embargo, las empresas grandes, con más de 50 personas empleadas, sí reflejan el efecto positivo de su dimensión y, por término medio, consiguen el Índice IG más elevado (512 puntos) de las tres categorías empresariales por tamaño, tal como recoge la figura 30.

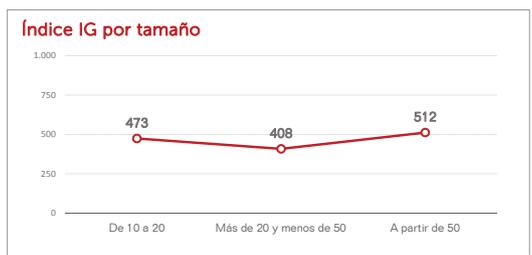


Figura 30. Fuente. Elaboración propia

No obstante, resulta sorprendente que, con una mayor representación en la muestra de 2020, respecto a la registrada en 2019, las empresas grandes hayan reducido de forma significativa su diferencial del Índice IG respecto a las empresas menos dimensionadas. Tal como podemos comprobar en la figura 31, esta brecha de dimensión ha ido mermando de forma paulatina en el Índice IG: 140 puntos en 2018, 120 puntos en 2019 y, tan solo, 39 puntos en 2020. ¿Las pequeñas empresas están siendo más dinámicas en sus progresos en igualdad? ¿Serán capaces de reducir su desventaja inicial respecto a las de mayor tamaño? Resulta prematuro afirmarlo y prudente esperar a una nueva edición, con más participación y menos incertidumbre empresarial, para hacer un seguimiento más riguroso de esta intuición.

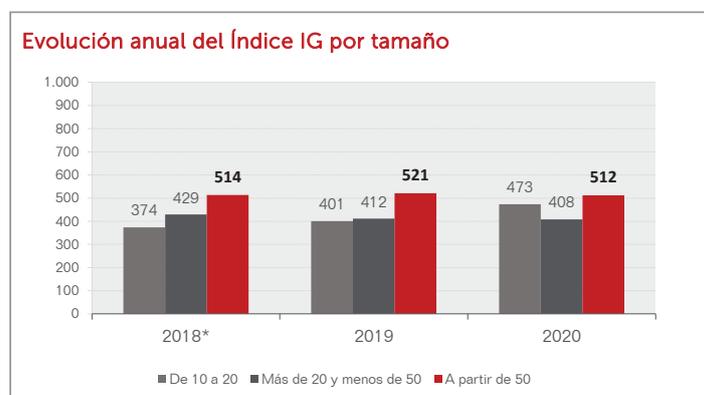


Figura 31. Fuente. Elaboración propia

Índice IG y provincia

Como ya ocurrió en el año 2018 y superando, con creces, el mal resultado alcanzado en 2019, Ourense vuelve a destacar en 2020 por ser la provincia que, en promedio muestral, evidencia el mejor nivel de igualdad de género en el trabajo, con 552 puntos. No obstante, su participación en la muestra es demasiado escasa, por lo que su protagonismo pierde significado.

La provincia de Pontevedra, ampliamente representada, también se sitúa en el tramo aceptable de igualdad, aunque de forma menos destacada, con 504 puntos. Sin embargo, A Coruña, con participación significativa, no rebasa el tramo superable, con un Índice IG de 458 puntos, ni tampoco Lugo, con 384 puntos, mucho menos representada en la encuesta de 2020.

A partir de estos datos provinciales promedio, en la figura 32 elaboramos la edición 2020 del mapa muestral gallego de igualdad laboral.

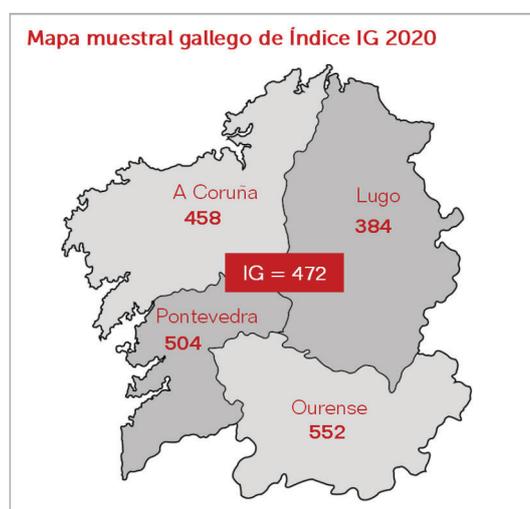


Figura 32. Fuente. Elaboración propia

La provincia de Pontevedra, ampliamente representada, también se sitúa en el tramo aceptable de igualdad, aunque de forma menos destacada, con 504 puntos. Sin embargo, A Coruña, con participación significativa, no rebasa el tramo superable, con un Índice IG de 458 puntos, ni tampoco Lugo, con 384 puntos, mucho menos representada en la encuesta de 2020.

A partir de estos datos provinciales promedio, en la figura 32 elaboramos la edición 2020 del mapa muestral gallego de igualdad laboral.

A continuación, en la figura 33 recogemos las puntuaciones de las cuatro provincias en los tres años de vida del Índice IG. Gráficamente, se puede observar la mayor volatilidad de las puntuaciones obtenidas por empresas de la muestra domiciliadas en las provincias de Ourense y Lugo, habitualmente menos representadas, y también la mayor estabilidad del Índice IG en las provincias mejor representadas: A Coruña, que muestra en todo el trienio una tendencia creciente, aunque sin rebasar el tramo superable; y Pontevedra, que experimenta un retroceso en 2019, que es ampliamente superado en el año 2020, hasta ascender un peldaño en la escala de igualdad laboral, pasando del tramo superable al tramo aceptable.

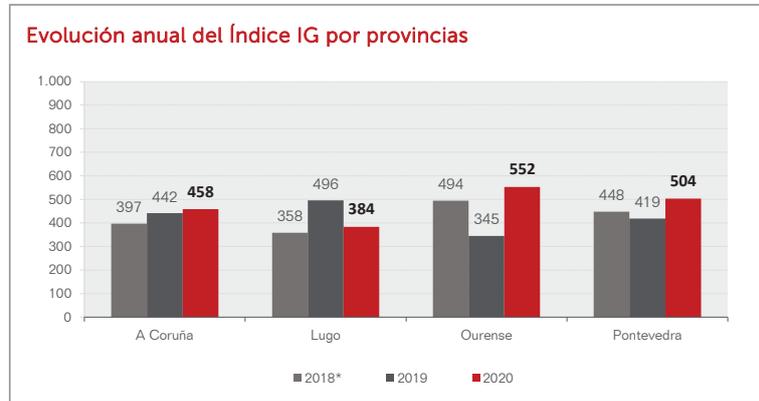


Figura 33. Fuente. Elaboración propia

Índice IG y género del principal cargo directivo

Si relacionamos el desempeño en igualdad con el género del principal cargo directivo de la empresa, tal como recoge la figura 34, se verifica, en promedio muestral, una mejor puntuación si es una mujer quien ocupa el cargo de mayor responsabilidad, con un diferencial femenino relevante en el Índice IG, tanto en términos cuantitativos (137 puntos) como cualitativos (avance del tramo superable al tramo aceptable).



Figura 34. Fuente. Elaboración propia

Buscando información muestral más detallada sobre esta cuestión, un análisis por tramos de la escala de igualdad en las dos submuestras, masculina y femenina, indica que, en el año 2020, en el tramo superior hay una mayor presencia de mujeres que ocupan el principal cargo directivo (29,2% femenino frente al 10,3% masculino) y significativamente menor en el tramo inferior de la escala (8,3% femenino frente al 20,1% masculino). Sin embargo, esta preponderancia femenina no se acompaña de mejores puntuaciones en los tramos superiores, como podemos observar en ambos márgenes de la figura 35.

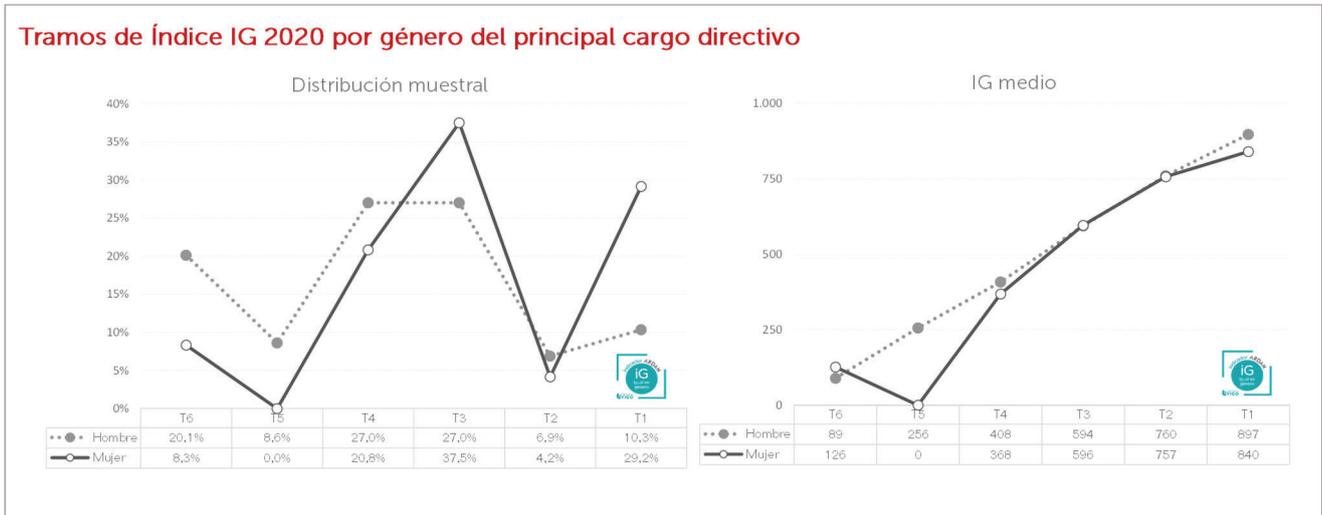


Figura 35. Fuente. Elaboración propia

Índice IG y edad del principal cargo directivo

Debido a que algunos tramos de edad de la persona que ocupa el principal cargo directivo de la empresa están insuficientemente representados en la muestra que hemos utilizado en este informe (en concreto, jóvenes directivos y directivas de hasta 35 años), no resulta un análisis concluyente vincular el Índice IG y la edad del principal directivo. No obstante, la figura 36 parece sugerir, en promedio, que las empresas con personas directivas de más edad tienen peores desempeños en igualdad laboral. Hasta cierto punto resulta lógico si pensamos que en estos tramos senior los estereotipos culturales suelen tener mayor arraigo y en los tramos junior se acostumbran a cuestionar.

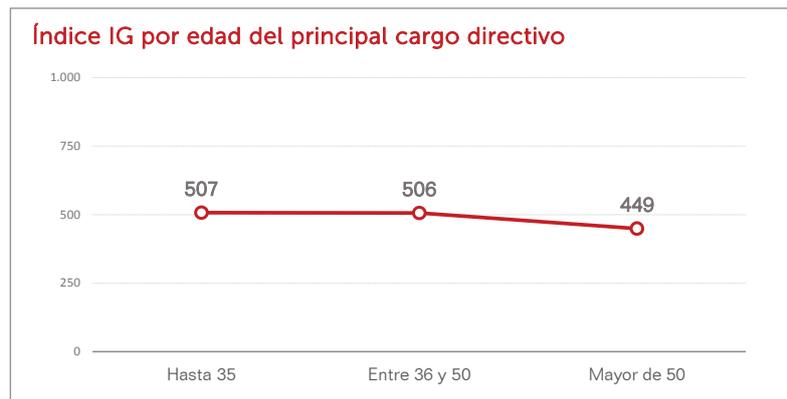


Figura 36. Fuente. Elaboración propia

7.5.5. Merecen distinción en 2020

25 empresas de la muestra alcanzan, en 2020, una puntuación sobresaliente en igualdad de género en el trabajo. Desde estas páginas, queremos felicitar a todas. Sus Índices IG superan el nivel de los 800 puntos y esta puntuación las posiciona en el tramo más destacado de la escala de igualdad, convirtiéndose en el referente muestral gallego de Empresa Igual.

No queremos dejar de insistir en que, en la muestra 2020, su peso se ha incrementado respecto al año anterior y lo ha hecho de forma significativa. Además, podemos también destacar otro buen resultado de este año: el ligero ascenso que experimenta el Índice IG promedio de la Empresa Igual, si se compara con el año 2019, aunque sin superar la cota alcanzada en el año 2018. La figura 37 muestra esta evolución anual, con las puntuaciones promedio de las empresas que registran los mejores desempeños en igualdad laboral en cada edición del informe.

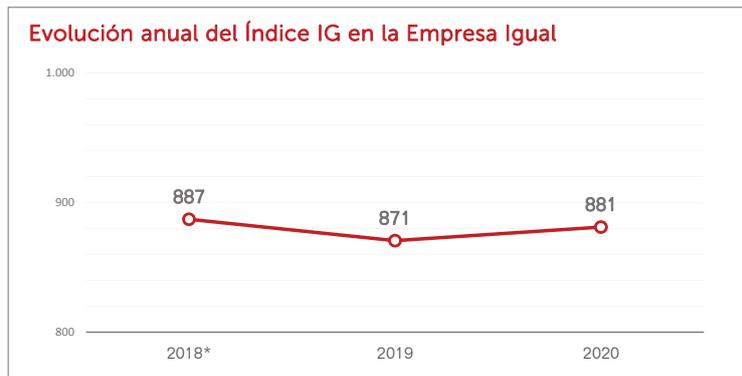


Figura 37. Fuente. Elaboración propia

En la figura 38 recogemos el ranking 2020 de empresas que sobresalen en igualdad de género en el trabajo. En él no solo hay más empresas que en 2019, sino también puntuaciones más elevadas.

La Igualdad en Funciones destaca, en promedio, como la mejor puntuada (899 puntos) en el año 2020, siendo muy similares los niveles que se alcanzan en Retribuciones (862 puntos) y en Actuaciones (863 puntos).

Combinando todos los aspectos que se han analizado previamente, el perfil más frecuente de Empresa Igual 2020 es el de una empresa pontevedresa (52%), perteneciente a los sectores de Información y conocimiento (28%) o de Servicios profesionales (28%), con más de 50 empleados (56%), con un equipo directivo donde hay preponderancia masculina (44%) y cuyo principal cargo directivo es hombre (72%). Además, el hecho de que en esta selección de empresas predomine una percepción de sector masculinizado (48%) hace todavía más meritorio su buen desempeño en igualdad laboral.

Ranking 2020 Empresa Igual			
Empresa	Sector	Localidad	
1	HOSCOSVE, S.L.	Turismo, viajes y ocio	VIGO
2	LONZA BIOLOGICS PORRIÑO, S.L.U.	Productos químicos y derivados	O PORRIÑO
3	COREMAIN, S.L.U.	Información y conocimiento	SANTIAGO
4	CORPORACION RADIO E TELEVISION DE GALICIA, S.A.	Información y conocimiento	SANTIAGO
5	FRUTAS NIEVES, S.L.	Agroalimentario	VIGO
6	IGNACIO DE LAS CUEVAS, S.A.	Agroalimentario	OURENSE
7	ICEACSA CONSULTORES, S.L.U.	Servicios profesionales	A CORUÑA
8	INNOLACT, S.L.	Agroalimentario	CASTRO DE REI
9	NOR-PREVENCIÓN, S.L.	Servicios profesionales	LUGO
10	BALTAR ABOGADOS Y ASESORES TRIBUTARIOS, S.L.P.	Servicios profesionales	VIGO
11	BALIDEA CONSULTING & PROGRAMING, S.L.	Información y conocimiento	SANTIAGO
12	INOVALABS DIGITAL, S.L.	Servicios profesionales	VIGO
13	REDEGAL, S.L.	Información y conocimiento	OURENSE
14	PESQUERA LOLO, S.L.	Pesca	A GUARDA
15	ASESORIA CERVANTES, S.L.	Servicios profesionales	CARBALLO
16	RODICUT INDUSTRY, S.A.	Productos químicos y derivados	MOS
17	OPTARE SOLUTIONS, S.L.	Información y conocimiento	VIGO
18	ATLAS BUS, S.L.	Automoción y equipo	MOS
19	SATURNINO FRANCISCO ALVAREZ LOPEZ, S.L.	Construcción	SAN CIBRAO DAS VIÑAS
20	CARPINTERIA RAMON GARCIA, S.A.	Madera y muebles	MESIA
21	GLOBALGRAFIC IMPRESION E IMAXE, S.L.	Información y conocimiento	ARTEIXO
22	EASYWORKS GESTION EMPRESARIAL INTEGRAL DEL PRODUCTO, S.L.	Información y conocimiento	GONDOMAR
23	DEPURADORA MOLUSCOS LA SIRENA, S.L.	Pesca	CAMBADOS
24	ELOGIA MEDIA, S.L.U.	Servicios profesionales	VIGO
25	QUANTUM INNOVATIVE, S.L.	Servicios profesionales	NIGRAN

Figura 38. Fuente. Elaboración propia

7.6. Para finalizar

La igualdad de género en el ámbito laboral, al igual que en otros ámbitos, requiere de un esfuerzo continuado, sin tregua de toda la sociedad. Terminábamos el informe 2018 destacando que “la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral requiere más atención de la que se le otorga”. En el informe 2019, se vislumbraba un cambio de actitud en las personas más jóvenes, aunque indicábamos que “aún son muchas las empresas que tienen que identificar y reconocer los beneficios de la igualdad de género en el trabajo, a todos los niveles”.

El informe 2020 tendría que haber sido la referencia para confirmar la evolución y tendencia de la igualdad de género en el trabajo. La crisis sanitaria, el confinamiento, la ralentización, incluso la parada temporal de la actividad económica, coincidiendo además con el periodo en el que las empresas tenían que contestar la encuesta, ha tenido consecuencias en la muestra utilizada para el Informe. En primer lugar, el número de respuestas ha sido claramente inferior al de las anteriores ediciones. Por ello, la significación estadística es inferior y los resultados deben ser leídos con cautela. En segundo lugar, se produce un sesgo en las empresas que han contestado la encuesta de igualdad. Se trata de empresas de mayor tamaño, por tener más recursos disponibles para dedicar a esta tarea; de sectores con un perfil determinado (por ejemplo, solo una empresa de Salud y Servicios sociales ha participado este año); y de empresas para las cuales la igualdad de género tiene la suficiente relevancia como para hacer el esfuerzo de destinar recursos a contestar la encuesta. Ante este escenario, hemos considerado esta edición como atípica, analizando los resultados con prudencia.

La realidad sanitaria actual y futura, al menos en el corto plazo, no va a ayudar a disminuir la brecha de género en el ámbito laboral, más bien todo lo contrario. El rol de la mujer como cuidadora de menores y mayores, tal y como se ha puesto de manifiesto nuevamente en este Informe, sigue manteniéndose. La incertidumbre de nuevos brotes que tengan como consecuencia el cierre de centros escolares, una mayor atención a personas mayores debido a su elevado riesgo ante la enfermedad y la complicación de la logística doméstica, suponen una barrera laboral y profesional para las mujeres.

El análisis de la situación muestra todavía un desequilibrio de género y una segregación, tanto a nivel horizontal como vertical. Ello provoca la infrarrepresentación de las mujeres en las empresas en general y, particularmente, en aquellas posiciones que suponen un mayor nivel de estatus social y económico. Superar estos desequilibrios depende de factores endógenos, debiendo fomentarse la implantación de planes y políticas de igualdad efectivos, pero también de la sociedad, en la que los estereotipos de género se encuentran todavía fuertemente arraigados. En cuanto a los primeros, las respuestas de las empresas que han participado en esta edición de la encuesta reflejan una amplia concienciación social sobre la importancia de la igualdad de género en el ámbito laboral, reconociendo el substancial papel que, de manera directa o indirecta, se les atribuye como responsables del camino hacia la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres. Como es previsible, el desarrollo de planes de igualdad es todavía incipiente y se espera que en los próximos años se observe un incremento de su implantación, de acuerdo con el calendario previsto en la legislación vigente. La presión de la sociedad, cada vez más concienciada, es el origen tanto de cambios legislativos como culturales.

En cuanto a los resultados de este año, Gamma y el Coste de no igualdad presentan, en general, valores menos negativos que en las ediciones previas. De tratarse de un año normal, ello supondría una mejoría en estas variables. Independientemente de que dicha mejoría se haya producido, al existir una relación entre las variables Gamma y Coste de no igualdad y el tamaño de las empresas, será necesario confirmar en años sucesivos si realmente las acciones empresariales en pro de una igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de los hombres y las mujeres en el ámbito laboral se materializan.

Por lo que respecta al Índice IG, el año 2020 aporta, con toda su excepcionalidad, un ligero avance de las empresas encuestadas en materia de igualdad laboral. Su valor promedio (472 puntos) supone un crecimiento de más del 10% respecto al valor del año 2019 (426 puntos), aunque es todavía insuficiente para alcanzar el tramo aceptable de la escala de igualdad que, en esta edición, introducimos como un complemento del propio Índice IG, para ayudar a las empresas a calibrar sus avances o retrocesos en igualdad.

También destaca, como dato positivo, el aumento del número de empresas que en la muestra consiguen el distintivo de Empresa Igual. Además, las empresas de la Base ARDÁN con más de 800 puntos consiguen este año, por término medio, un Índice IG superior (881 puntos) al del año 2019 (871 puntos). En suma, en esta edición, hay más empresas y mejores puntuaciones en el tramo superior de la escala.

Con todo, pese a este relativo optimismo, los valores de la muestra de empresas en 2020 no reflejan un buen nivel de igualdad laboral. Casi todas las puntuaciones relevantes (IG e Índices de Igualdad en Funciones y en Retribuciones) se sitúan en el tramo superable de la escala. Urge dejar atrás cuanto antes este tramo y progresar en igualdad, porque el recorrido hasta lograr el distintivo de Empresa Igual es todavía largo para la mayoría muestral.

El análisis de los datos de la encuesta indica que las empresas donde no existe percepción sectorial de sesgo de género tienen puntuaciones sensiblemente superiores (636 puntos) a las que desarrollan su actividad en sectores con percepción masculinizada o feminizada.

En concreto, en el año 2020 es el sector Agroalimentario el que registra una puntuación promedio más elevada (619 puntos) y, como ocurría en ediciones anteriores, los datos de las empresas grandes, con más de 50 personas empleadas, reflejan en el Índice IG el efecto positivo de su dimensión (512 puntos). También se evidencia, en promedio, puntuaciones superiores en igualdad cuando es una mujer quien ocupa el cargo de mayor responsabilidad en la empresa (587 puntos). Geográficamente, Ourense tiene la mejor puntuación (552 puntos), pero su escasa representatividad en la muestra de empresas hace que su protagonismo en igualdad se desdibuje. La provincia de Pontevedra, ampliamente representada, también destaca en el análisis provincial del Índice IG (504 puntos). Todas las puntuaciones comentadas se sitúan en el tramo aceptable de la escala de igualdad.

Como ya hemos comentado, las características de la muestra condicionan la interpretación de los resultados obtenidos. Sin embargo, resulta fácilmente extrapolable el rol que desempeñan las empresas, como parte de una sociedad todavía dependiente de los estereotipos de género, para alcanzar la verdadera igualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo, las características del entramado empresarial gallego, en el que predominan empresas de pequeño y mediano tamaño y sectores con un perfil tradicionalmente masculinizado, dificultan el camino a recorrer, tanto en términos de disponibilidad de recursos como de mayor sensibilidad empresarial en igualdad laboral. Se requiere, por lo tanto, voluntad de cambio, derivada del convencimiento de que la igualdad de género en el trabajo es una oportunidad para aprovechar el talento de las personas, de todas las personas, hombres y mujeres, que forman parte de la empresa.

Belén Fernández-Feijóo Souto
Rocío Rodríguez Daponte
Sonia M. Rodríguez Parada
Silvia Ruiz Blanco
Natalia Vaz Ogando

Agrupación estratégica ECOBAS (Universidade de Vigo)

CÁTEDRA ARDÁN
Consortio de la Zona Franca de Vigo-Universidade de Vigo