

The background is a solid red color. Overlaid on this are several thin, white, wavy lines that flow from the top left towards the bottom right, creating a sense of movement and depth. The lines are closely spaced and curve in a similar direction, forming a large, abstract shape that resembles a stylized letter or a dynamic graphic element.

12

**La Igualdad de Género
en la empresa gallega**



12. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EMPRESA GALLEGA

12.1. De las palabras a la acción

La igualdad es un principio fundamental que configura el funcionamiento de la Unión Europea, un derecho social ampliamente reconocido y, también, un requisito indispensable para lograr una economía próspera, moderna, diversa y transformadora.

Europa quiere ser Igual en Género. No cabe duda. Y aunque la igualdad *“es un reflejo de quiénes somos”* no es todavía una realidad (von der Leyen, 2020). Aún queda bastante recorrido para lograr una Unión igualitaria en términos de género, donde hombres y mujeres, niñas y niños, plenamente iguales, tengan las mismas oportunidades para progresar en la vida, puedan demostrar libremente su capacidad y puedan sumar talento con toda su diversidad.

El interés europeo por conseguir avances reales en el ODS 5, uno de los objetivos sostenibles de mayor transversalidad en la Agenda 2030, es evidente. Así lo demuestra la adopción de la Estrategia de Género 2020-2025. En ella, la Comisión Europea propone a los Estados miembros objetivos estratégicos en igualdad y, más concretamente, un conjunto de acciones prioritarias encaminadas a hacer realidad la idea de una Unión Europea igualitaria, que deje atrás situaciones todavía presentes, como la violencia de género, la discriminación sexual o las desigualdades estructurales entre hombres y mujeres. La figura 1 resume las principales acciones propuestas para acelerar el progreso en igualdad de género.

► Acciones clave para trabajar por una Unión de la Igualdad

LIBERTAD PARA SEGUIR EL PROPIO CAMINO

- Adhesión al Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia de género
- Hacer frente a los contenidos ilícitos y nocivos de internet, velando por la seguridad de sus usuarios
- Crear conciencia y recopilar datos europeos sobre la prevalencia del acoso y la violencia de género
- Contrarrestar estereotipos de género en la sociedad con campañas de concienciación entre la juventud

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA PROSPERAR EN LA SOCIEDAD Y EN LA ECONOMÍA

- Velar por la igualdad retributiva entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o de igual valor
- Proponer disposiciones vinculantes en materia de transparencia salarial desde 2020
- Fomentar un reparto equilibrado entre géneros de los permisos familiares y del trabajo flexible
- Invertir en servicios asistenciales, asequibles y de calidad, y adoptar una Garantía Infantil Europea

POSIBILIDAD DE PARTICIPAR, EN PIE DE IGUALDAD, Y DE LIDERAR LA VIDA ECONÓMICA Y SOCIAL

- Fijar objetivos a escala europea sobre equilibrio de género en los Consejos de Administración
 - Impulsar la presencia femenina en votos y candidaturas en las elecciones al Parlamento Europeo 2024
 - Promover la Plataforma de la Unión Europea sobre las Cartas de la Diversidad en todos los sectores
 - Abordar la brecha digital de género con el Plan de Acción de Educación Digital actualizado
-

Figura 1: Fuente: Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025. Elaboración propia

En realidad, desde 1975, la legislación europea ha tenido muy presente el principio de igualdad entre hombres y mujeres, cristalizando en varias directivas que contemplan distintas facetas del trato igualitario, como el acceso a bienes y servicios y su suministro, el empleo y la ocupación, el trabajo autónomo, el embarazo, la maternidad, la Seguridad Social y la flexibilidad en el trabajo. Igual de intensa ha sido la actividad del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, cuyas sentencias, en pro de la igualdad, han venido a fortalecer este principio fundamental.

Pero, también en el terreno económico, parece existir una percepción muy positiva sobre el retorno que puede reportar el progreso en igualdad. Las previsiones del Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE) no pueden ser más prometedoras. Se augura un significativo aumento del PIB per cápita de la Unión Europea gracias a las expectativas favorables en igualdad, cifrado entre 1,95 billones de euros (progreso lento) y 3,15 billones de euros (progreso acelerado) para 2050. También se prevé un efecto beneficioso sobre el empleo, con más de 10 millones de puestos de trabajo adicionales en 2050, que favorecerán a hombres y a mujeres (EIGE, 2020). La vinculación entre progreso e igualdad de género ha ido ganando protagonismo en el mundo académico y en el mundo empresarial, convirtiéndose en un factor relevante de crecimiento económico sostenible.

Ahora bien, tal como muestra la figura 2, no todos los países avanzan por igual. En el ranking mundial, construido a partir del Índice de Género de los ODS para 2019 (Equal Measures 2030, 2019) sobre una muestra de 129 países, resulta muy visible el liderazgo europeo. En efecto, 18 de los 25 primeros puestos del ranking son Estados miembros de la Unión Europea. Sin embargo, ningún país, ni siquiera los más avanzados, ha alcanzado la plena igualdad de género.

► Ranking mundial en igualdad de género 2019

	País	Puntuación/100
1	Dinamarca	89,3
2	Finlandia	88,8
3	Suecia	88,0
4	Noruega	87,7
5	Países Bajos	86,8
6	Eslovenia	86,5
7	Alemania	86,2
8	Canadá	85,8
9	Irlanda	85,4
10	Australia	85,2
11	Nueva Zelanda	85,1
12	Suiza	85,0
13	Austria	84,8
14	Francia	84,0
15	Bélgica	83,3
16	Portugal	83,1
17	Reino Unido	82,2
18	Estonia	82,0
19	Italia	81,8
20	República Checa	81,4
21	Japón	80,6
22	Eslovaquia	79,8
23	España	79,7
24	Lituania	79,4
25	Letonia	79,4

Figura 2. Fuente: Equal Measures 2030

España ocupa la vigésima tercera posición del ranking. A pesar de este puesto, que calificamos de discreto, en los últimos dos años se han producido hitos normativos relevantes que introducen, al amparo europeo, acciones vinculantes para progresar en igualdad. En el ámbito empresarial, por ejemplo, se ha exigido a las empresas con 50 o más personas en plantilla (anteriormente una exigencia reservada a empresas con más de 250 trabajadores) la elaboración de un plan de igualdad, cuyo contenido se detalla con precisión en la norma y debe ser inscrito en un registro específico. Además, en octubre de 2020, se han regulado dos principios clave para lograr mayor igualdad retributiva, con el propósito de eliminar las discriminaciones, directas o indirectas, que todavía persisten en determinados sectores empresariales por razón de género: el principio de transparencia salarial y el principio de

igualdad de retribución por trabajo de igual valor. Ambos se traducen en determinadas actuaciones que las empresas españolas deben acometer para avanzar en igualdad de género en el trabajo; entre ellas, el registro retributivo de todo el personal (también de altos cargos) desagregado en hombres y mujeres, la auditoría salarial, el sistema de valoración de puestos de trabajo o el derecho a la información de todas las personas empleadas en la empresa.

Sin embargo, la situación de pandemia que estamos viviendo desde marzo de 2020, ha ralentizado los avances empresariales en igualdad de género, en todas sus facetas. Es una consecuencia previsible en un tiempo de gran incertidumbre empresarial, en la que están en juego la supervivencia y la viabilidad futura de muchas empresas y para las que, lógicamente, lograr mayores cotas de igualdad de género pasa a ser un objetivo secundario.

Con todo, aunque el contexto es difícil, es importante señalar que la igualdad social y de género, por su carácter transversal, es uno de los ejes vertebradores del Fondo de Recuperación Europeo, con financiación específica para su progreso. Y ello, tal vez, por constatar que la grave crisis que ha generado la COVID-19 en todo el mundo ha perjudicado, en mayor medida, a los colectivos más vulnerables, como las mujeres. Curiosamente, también han sido mujeres quienes, de forma mayoritaria (70%), han liderado la lucha contra el coronavirus, por su habitual vinculación profesional al sector socio-sanitario.

Acercándonos más a nuestro entorno, conviene indicar que en Galicia se han desarrollado sucesivos Planes para promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres desde el ámbito público. En 2020 terminó el VII Plan Estratégico (2017-2020), cuyo balance ha supuesto la adopción de más de 250 medidas de igualdad y la asignación de 391 millones de euros para financiarlas. Aspectos diversos como la educación en valores, el empleo y la innovación, la promoción de la igualdad, el liderazgo femenino y la prevención de la violencia de género han sido algunas de sus áreas de intervención preferente.

En la figura 3 mostramos la comparación, en perspectiva europea, española y gallega, de tres indicadores que son habituales en la métrica del trato igualitario entre hombres y mujeres: el porcentaje femenino de participación parlamentaria, la proporción de cargos directivos que son mujeres y el porcentaje de paro femenino. Con datos de 2020, comparamos en Europa, España y Galicia el nivel alcanzado en estos tres aspectos relevantes para la igualdad de género.

► Indicadores del trato igualitario en Europa, España y Galicia

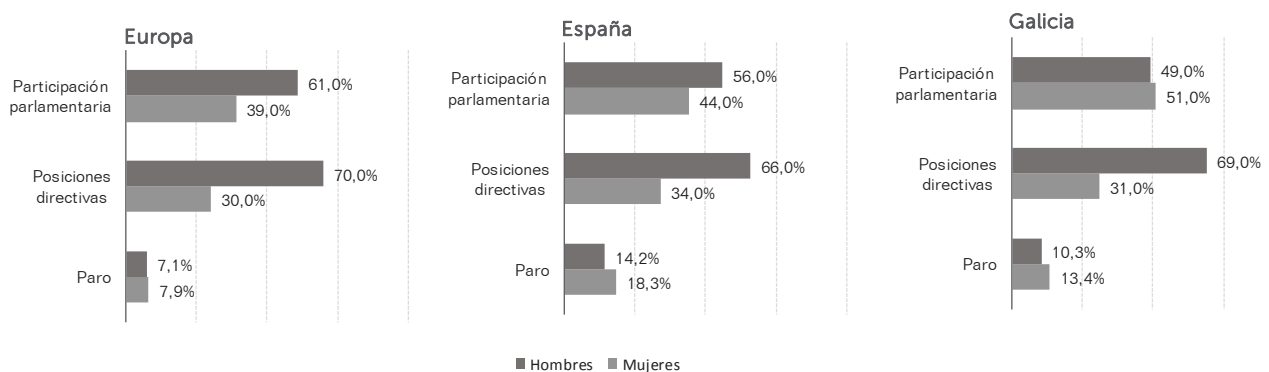


Figura 3. Fuente: Grant Thornton (Participación parlamentaria y Posiciones directivas) e INE (Paro), 2020. Elaboración propia

A la vista de los porcentajes femeninos de los tres escenarios observados, es evidente que, en 2020, existe bastante sintonía en el nivel de desempeño en igualdad de género, sin que uno de ellos destaque sobre los demás. No obstante, el mejor valor de cada indicador se sitúa en un área diferente, sugiriendo personalidades distintas a la hora de focalizar los logros en igualdad. En este sentido, Europa destaca por su menor brecha de paro entre hombres y mujeres; mientras que uno de sus Estados miembros, España, sobresale por la mayor presencia de mujeres en cargos directivos. Por su parte, en Galicia resulta relevante el protagonismo mayoritariamente femenino en el arco parlamentario.

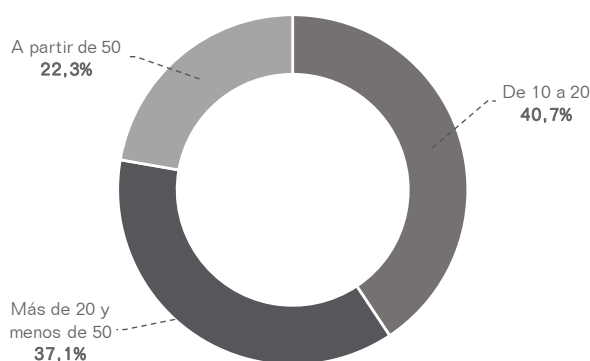
Parece claro que la igualdad de género se ha convertido en una macro-tendencia, no solo por el empuje que le ha dado la agenda pública para configurar un futuro sostenible, sino también por ser una demanda social cada vez más extendida. En este contexto, las empresas tienen un importante papel dinamizador en la consecución de la plena igualdad de género en el trabajo.

12.2. Descripción de la muestra

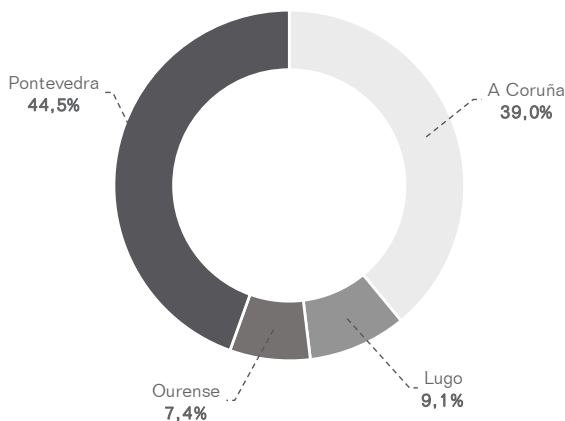
El estudio que se presenta en este capítulo, que incluye el análisis de situación de la igualdad de género en las empresas gallegas, el cálculo de Gamma y del Coste de no igualdad, así como el Índice de igualdad de género en el trabajo, se elabora a partir de la información proporcionada por una muestra de 364 empresas que figuran en la Base de datos ARDÁN. Las especiales circunstancias que vivimos en 2020 condicionaron el tamaño y la composición de la muestra recogida en ese año (198 empresas). Afortunadamente, el nivel de participación de 2021 indica que se ha recuperado a los niveles previos a 2020.

Las figuras 4 y 5 reflejan la distribución de la muestra por tamaño de la plantilla y por provincia, reflejando un claro predominio de empresas de menos de 50 trabajadores localizadas principalmente en las provincias de Pontevedra y de A Coruña.

► Distribución por tamaño 2021



► Distribución por provincias 2021



Figuras 4 y 5. Fuente: elaboración propia

Los sectores más representativos son Construcción (26,1%), seguido de Servicios profesionales (11%), Información y conocimiento (10,2%), Maquinaria y equipo (9,3%), Agroalimentario (7,1%) y Logística y transporte (6,3%), como se recoge en la figura 6. Los demás sectores representan, de manera individual, menos del 5% de la muestra. Cabe destacar que las industrias de la Construcción de edificios y del Transporte de mercancías por carretera, se sitúan en tercera y cuarta posición en cuanto a número de personas empleadas en la economía gallega, por detrás de las industrias de la Moda y Supermercados e Hipermercados (ARDÁN, 2020).

► Distribución por SPS 2021

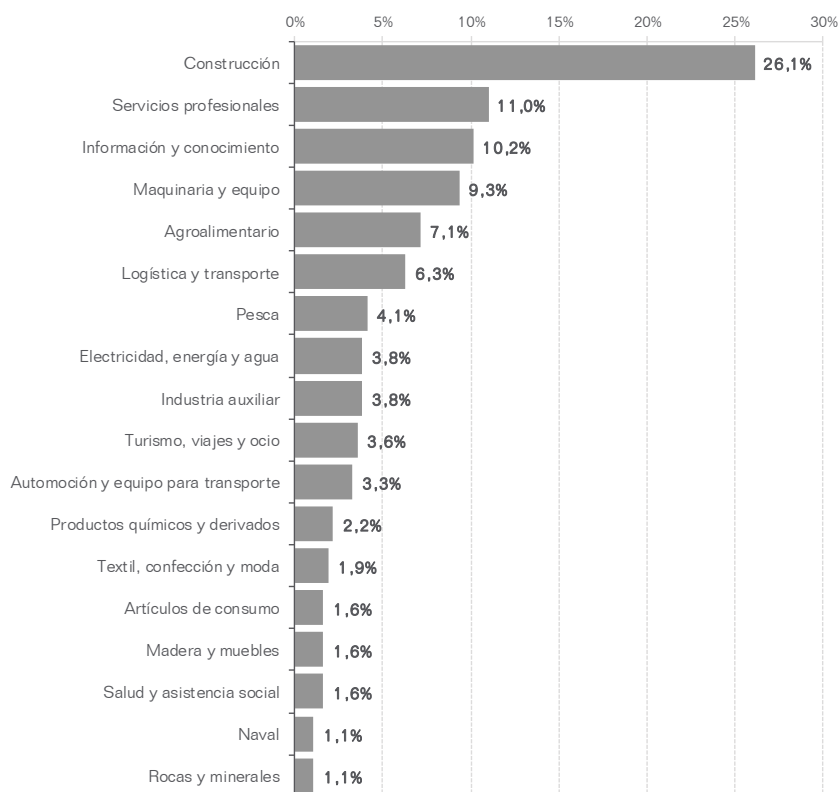


Figura 6. Fuente: elaboración propia

Para el análisis debe tenerse en cuenta que las empresas que componen la muestra están en la Base de datos ARDÁN, en la que no están representados algunos sectores de actividad de carácter terciario como la actividad financiera e inmobiliaria.

La tabla 1 recoge el perfil de la persona que ha respondido a la encuesta y del principal cargo directivo en cuanto a 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 84,9% de los casos y solo el 3% tiene una edad que no supera los 35 años.

► Distribución por género y edad 2021

		Persona que responde		Principal cargo directivo	
		N	%	N	%
Género	Hombre	155	42,6%	309	84,9%
	Mujer	209	57,4%	55	15,1%
	Total	364	100,0%	364	100,0%
Edad	Hasta 35	60	16,5%	11	3,0%
	Entre 36 y 50	215	59,1%	175	48,1%
	Mayor de 50	89	24,5%	178	48,9%
	Total	364	100,0%	364	100,0%

Tabla 1. Fuente: elaboración propia

Por tanto, la muestra de la edición 2021 se caracteriza por el predominio de pequeñas y medianas empresas de las provincias de Pontevedra y A Coruña, pertenecientes mayoritariamente a los sectores de Construcción, Servicios profesionales e Información y conocimiento. En su mayoría, el principal cargo directivo es un hombre.

12.3. Informe de situación

12.3.1. ¿Cómo se percibe la igualdad en la empresa?

Teniendo en cuenta que tanto el año 2021 como 2020 se ven afectados por las especiales circunstancias derivadas de la pandemia, al objeto de tener una visión más amplia de la percepción de las personas que contestan la encuesta sobre la igualdad de género en la empresa, en este apartado se analizarán los datos con un horizonte temporal de cuatro años. En una primera aproximación (figura 7), la consideración de la igualdad como factor de satisfacción tiene una valoración superior (6,3 sobre 7) al grado de igualdad percibida en la empresa (5,8 sobre 7). Aunque la evolución es poco significativa, se aprecia una ligera reducción del diferencial entre ambos conceptos con respecto a 2018, primer año en el que se elaboró este análisis.

► Percepción global

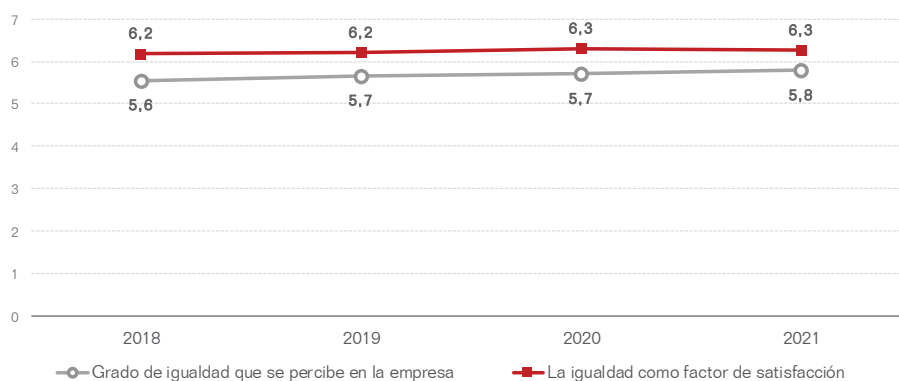


Figura 7. Fuente: elaboración propia

En la figura 8 se presenta una comparación de las cuestiones planteadas en el bloque relacionado con la percepción de la importancia otorgada a las políticas y actuaciones en igualdad. Las valoraciones son similares a las de 2019, aunque menores que en 2020. La importancia otorgada por la alta dirección en los tres últimos años ha sido mayor a la importancia otorgada por el personal de la empresa, y en 2021 la diferencia se ha incrementado ligeramente. La opinión sobre si la igualdad tiene una influencia positiva en la empresa presenta un valor medio de 5,7 sobre 7, y en el conjunto de los tres años previos, una valoración similar a la percepción de la importancia otorgada por la alta dirección.

► Políticas y actuaciones

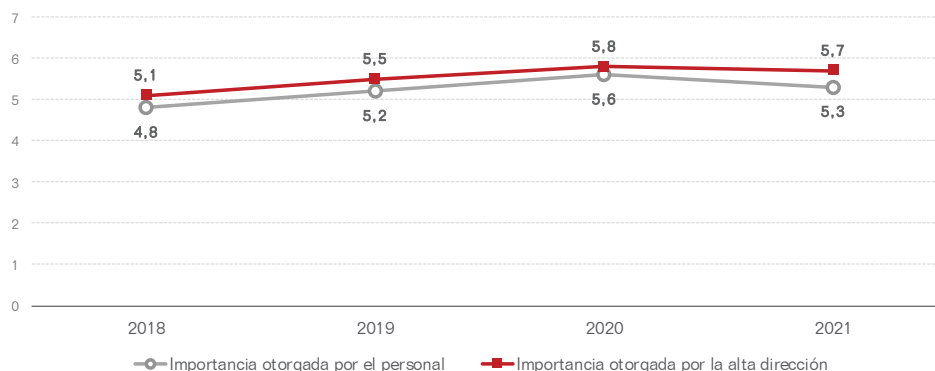


Figura 8. Fuente: elaboración propia

El 89,5% de las personas que han contestado la encuesta considera que garantizar el trato igualitario entre todas las personas empleadas, sean hombres o mujeres, es parte de la responsabilidad social de la empresa. En esta cuestión se observa una evolución decreciente en los tres últimos años, como recoge la figura 9, pero si consideramos los resultados de 2018, primer año de elaboración del informe de igualdad de ARDÁN, la tendencia es positiva.

► Igualdad como responsabilidad social en la empresa

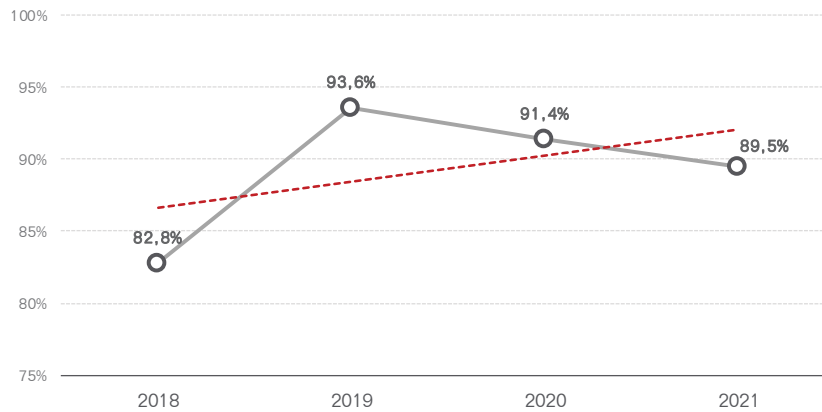


Figura 9. Fuente: elaboración propia

El descenso reflejado en los tres últimos años podría explicarse por el hecho de que las personas que responden la encuesta asumen la igualdad como un reto al que el propio mercado laboral y los paradigmas sociales ponen limitaciones: *"no hay mujeres en nuestro sector para realizar los servicios"* (mujer, entre 36 y 50, Construcción); *"en nuestro caso es el mercado el que influye en este aspecto"* (hombre, mayor de 50, Construcción); a la idea generalizada de que la contratación debe llevarse a cabo por méritos y no por género: *"las cualificaciones son de las personas independientemente del sexo"* (hombre, mayor de 50, Textil, confección y moda); *"la contratación va en función de la valía de las personas"* (hombre, mayor de 50, Maquinaria y equipo); y a la necesidad de que se trate de un compromiso compartido por toda la sociedad: *"es una responsabilidad social de la población en general"* (mujer, entre 36 y 50, Agroalimentario); *"hay demasiados factores que influyen para que toda la responsabilidad caigan en el empresario"* (mujer, entre 36 y 50, Industria auxiliar).

A pesar de ello, las empresas son percibidas como un importante motor para el cambio en el modelo social en el que se desarrollan los desequilibrios de género: *"porque es el agente económico con mayor representación social"* (hombre, entre 36 y 50, Construcción); *"porque estos valores se implantan según el comportamiento de la empresa"* (mujer, menor de 36, Automoción y equipo para transporte); *"tiene (la empresa) que ser la primera en fomentarlo"* (hombre, entre 36 y 50, Productos químicos y derivados); *"porque debe existir igualdad en todos los ámbitos y el laboral es de los más importantes para combatir las diferencias que puedan existir"* (mujer, mayor de 50, Industria auxiliar); *"como parte integrante de la sociedad debemos hacer lo posible por mejorarla desde nuestra aportación"* (hombre, mayor de 50, Maquinaria y equipo); *"la empresa ha de ser otro actor en conseguir la igualdad entre géneros"* (hombre, mayor de 50, Servicios profesionales); *"puede contribuir a través de políticas efectivas de RSE a eliminar en la medida de lo posible (o intentar minimizar) la desigualdad en el trabajo"* (mujer, entre 36 y 50, Información y conocimiento); *"la empresa debe fomentar la igualdad para incrementar la satisfacción laboral y potenciar la concienciación en materia de igualdad de género tanto en el ámbito social como laboral"* (mujer, entre 36 y 50, Logística y transporte); *"porque si no lo hace la empresa, no lo hace nadie"* (hombre, entre 36 y 50, Textil, confección y moda); *"las empresas tienen que ser el motor del cambio y la evolución en estos temas, dado que a nivel legal los cambios van muy lentos"* (mujer, entre 36 y 50, Construcción).

La clasificación del sector en función del sesgo se ha planteado atendiendo a la identificación realizada por las personas que han contestado la encuesta, según perciban mayor presencia de uno de los géneros o bien, cuando no hay un predominio claro de ninguno. La percepción al respecto no ha experimentado grandes cambios desde 2018, como se observa en la figura 10. En 2021, el 73,9% considera que trabaja en un sector masculinizado, es decir, con mayor presencia de hombres, solo el 8,2% cree que trabaja en un sector feminizado y el 17,9% en un sector sin sesgo de género.

► Tipo de sector

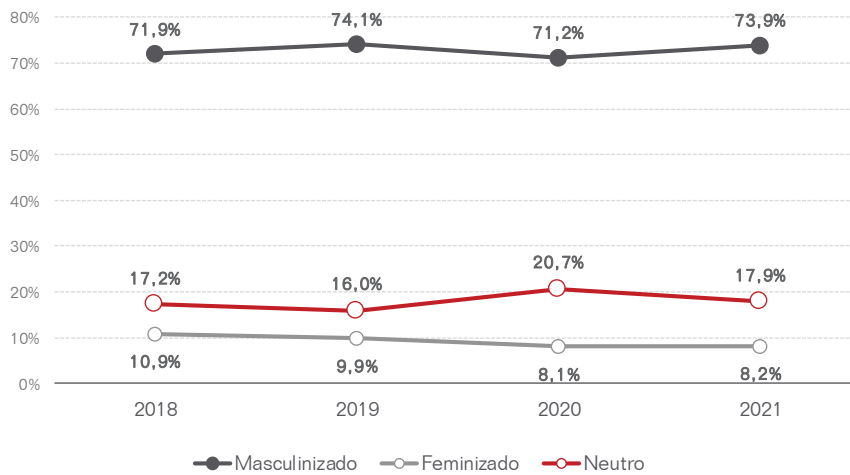


Figura 10. Fuente: elaboración propia

En un análisis más detallado sobre el tipo de sector, se pueden identificar para cada uno de los principales sectores productivos su perfil con (masculinizado o feminizado) o sin sesgo. Como se recoge en la figura 11, dentro de los sistemas productivos sectoriales (SPS) más representativos destacan Construcción, Maquinaria y equipo, así como Logística y transporte como los sectores más masculinizados. El importante peso de estos tres sectores considerados conjuntamente (41,7%) condiciona la muestra. Dentro de los sectores más representados, no hay ninguno claramente feminizado y suficientemente representado, de acuerdo con las respuestas recibidas.

► SPS y tipo de sector

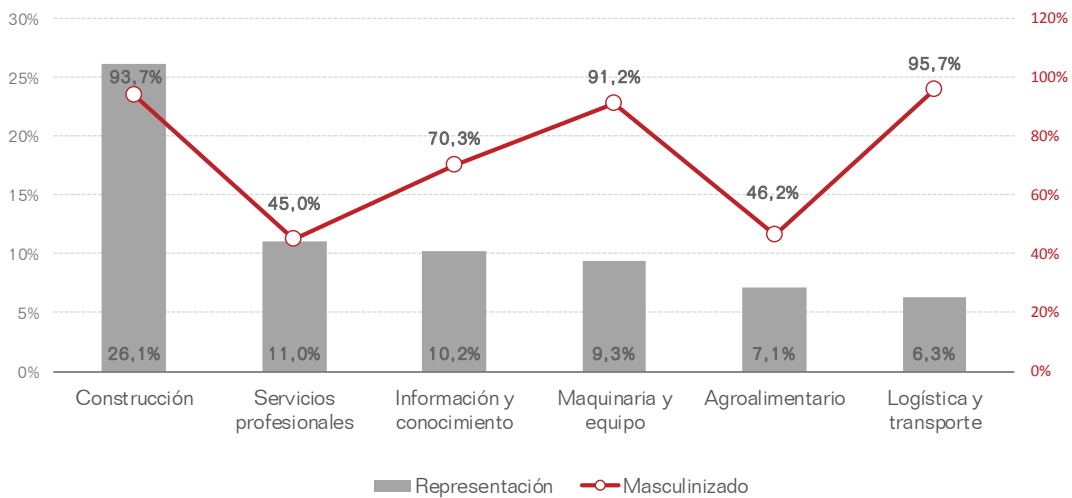


Figura 11. Fuente: elaboración propia

En línea con lo anterior, el 73,8% de las personas que contestan la encuesta considera que en su empresa existen desequilibrios entre hombres y mujeres. Como se muestra en la figura 12, los desequilibrios percibidos se deben principalmente a las características de la actividad (63,1%) y al hecho de que solo se presenten a las ofertas de trabajo personas de un determinado género (39,9%), circunstancias relacionadas con los motivos que se argumentan en las respuestas que eximen a las empresas de la responsabilidad sobre la igualdad de género en el trabajo. De hecho, entre el 17,2% que considera otras razones, predomina la tradición histórica: *“históricamente se contrataban hombres para los puestos de operarios. Actualmente se contratan tanto hombres como mujeres, pero la contratación actual es inferior a la de los inicios”* (Productos químicos y derivados); *“masculinización histórica del sector”* (Construcción); *“por tradición el personal de costura y plancha eran mujeres”* (Textil, confección y moda); *“en el pasado algunos trabajos eran considerados de hombres o de mujeres”* (Pesca); las condiciones del mercado laboral: *“los candidatos demandantes de las ofertas son mayoritariamente hombres”* (Agroalimentario); *“se presentan*

candidatos mayoritariamente femeninos y al final existen mayoría inevitablemente” (Artículos de consumo); “para labores no administrativas solo se presentaron hombres” (Electricidad, energía y agua); “para la mayoría de puestos solo se presentan candidatos hombres” (Logística y transporte); y las desigualdades en el ámbito de la formación: “en algunos puestos se requiere titulación que no suelen cursar mujeres (electricistas, mecánicos, etc.)” (Construcción); “salvo en la administración y en puestos de directivos técnicos no hay mano de obra femenina en el mercado con la formación suficiente” (Construcción); “es un sector donde hay más hombres que mujeres (hay más hombres que estudian informática que mujeres)” (Información y conocimiento); “existe un desequilibrio de género en la formación de personas en Software Libre” (Información y conocimiento); “en el sector de las telecomunicaciones tenemos un importante reto respecto a la brecha de género pues el número de licenciadas representan un porcentaje minoritario en las titulaciones STEM” (Maquinaria y equipo); “se prioriza la formación y la experiencia y en el caso de los titulados en Turismo el porcentaje de mujeres es muy superior al de hombres” (Turismo, viajes y ocio). Además, se puede observar que el diseño de puestos basado en el género es considerado solamente por el 1,1% de las personas que reconocen desequilibrios.

► Causas de los desequilibrios de género

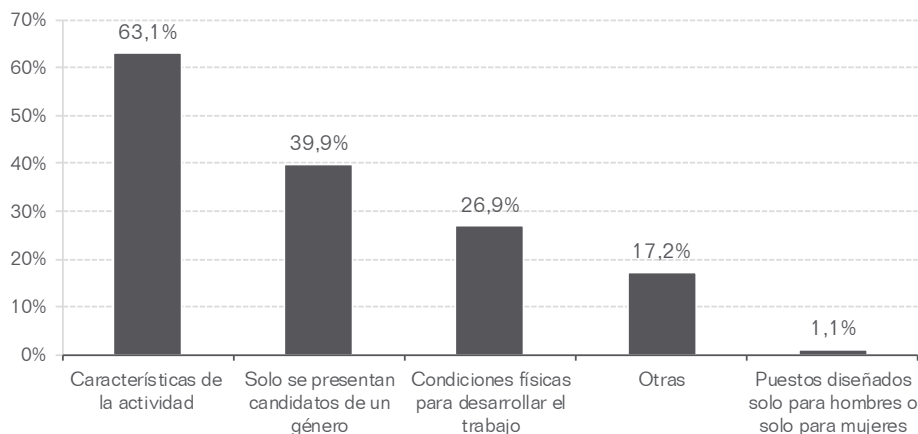


Figura 12. Fuente: elaboración propia

Recapitulando, podríamos decir que el grado en el que se aprecia la igualdad en las empresas es inferior a su consideración como factor de satisfacción laboral. Sin embargo, la alta dirección parece tomar conciencia al respecto, otorgando a las políticas y actuaciones de igualdad incluso mayor importancia de la que le otorga el resto de personal. Pese a ello, los desequilibrios continúan percibiéndose de manera significativa, aunque son considerados, en gran medida, como una secuela de las tradiciones y roles establecidos en la sociedad y no tanto una consecuencia de las condiciones impuestas por las empresas. Quizá por ello, se aprecia una disminución en la consideración de la igualdad como un elemento de la responsabilidad social empresarial y, sin desmerecer el papel de la empresa como motor de cambio, se contempla la necesidad de un compromiso compartido por toda la sociedad.

12.3.2. ¿Qué dicen los datos?

En las empresas que componen la muestra, solo el 31,7% de las personas empleadas son mujeres. Como ya hemos comentado, las características de la muestra condicionan este dato, que es inferior al de aproximadamente 46% de la población ocupada femenina, tanto a nivel de Galicia (IGE, 2021) como de España (INE, 2021).

Tradicionalmente, ha habido un encasillamiento de hombres y mujeres en determinadas funciones de la empresa. Como en años anteriores, el desequilibrio observado a nivel agregado no es uniforme en cada uno de los principales departamentos funcionales, reflejo de la existencia de segregación horizontal. En la figura 13, se observa que el porcentaje de mujeres es inferior al promedio de 31,7% antes mencionado en el departamento de Producción (28,1%), donde la diferencia cobra especial relevancia por tratarse de la función más representativa, con un 65,5% del total de la plantilla. Asimismo, se encuentran menos representadas en los departamentos de I+D+i (26,5%), Comercial y Marketing (25,9%) y Otros (23,8%) en los que se incluyen distintas funciones como dirección, almacén y logística, limpieza y mantenimiento, Salud, seguridad y medioambiente y Calidad, y Servicios profesionales como la abogacía o la informática. Sin embargo, hay una mayor presencia de mujeres en los departamentos de Recursos humanos (73,3%) y Administrativo (64,5%). El único departamento relativamente equilibrado es el Económico-

financiero (47,2% hombres y 52,8% mujeres). Estos resultados concuerdan con las condiciones del mercado laboral y los cánones sociales con los que se argumentan los desequilibrios en las empresas.

► Distribución por departamento

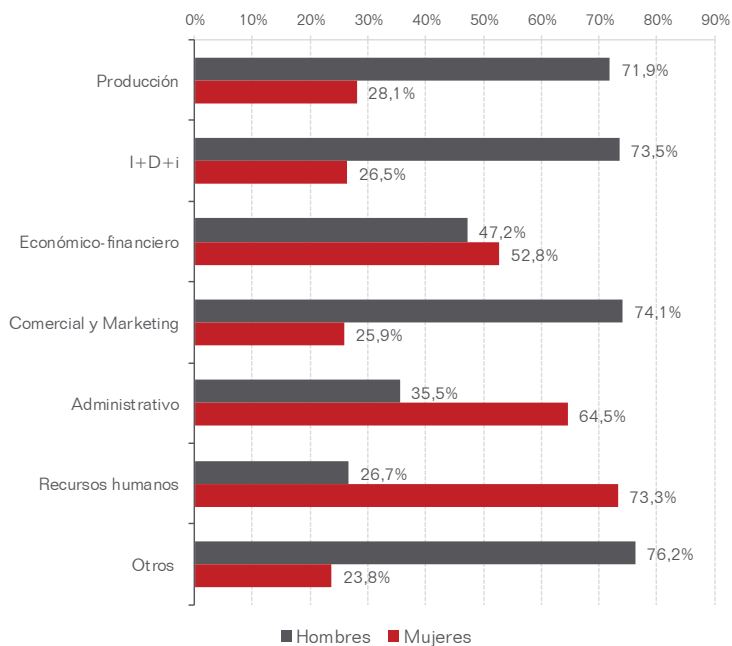


Figura 13. Fuente: elaboración propia

La segregación no solo se refleja en el ámbito funcional, sino que los desequilibrios también están presentes al analizar la distribución de la plantilla por jerarquía, aunque en menor medida. Aunque se aprecian mejoras en la representación femenina con respecto a los años previos, el porcentaje de mujeres que ocupan puestos directivos (30%), es menor al existente en los mandos intermedios o en el resto del personal (figura 14).

► Distribución de hombres y mujeres por nivel jerárquico

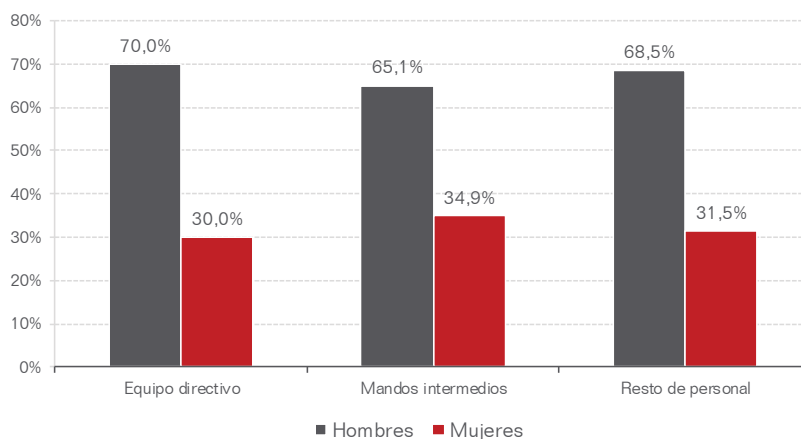


Figura 14. Fuente: elaboración propia

En relación a las diferencias salariales (figura 15), respecto a las personas contratadas a tiempo completo (90,8% del total de la plantilla de la muestra), se observa que en los tramos salariales inferiores (hasta 12.000 € anuales), el porcentaje de mujeres es de 56,9%, proporción muy superior a la media de mujeres en el total de la plantilla. El desequilibrio salarial se confirma al observar que, al contrario que ocurre con el género masculino, el porcentaje de mujeres disminuye a medida que se avanza en los tramos salariales. Destacable es el hecho de que, a pesar de que la presencia femenina en cargos directivos se aproxima en mayor medida que otros años a la proporción de mujeres en el total de la plantilla, existen notables diferencias en el tramo salarial más alto en el que, se supone, deberían englobarse las retribuciones de dichos cargos.

► Distribución por tramo salarial-tiempo completo

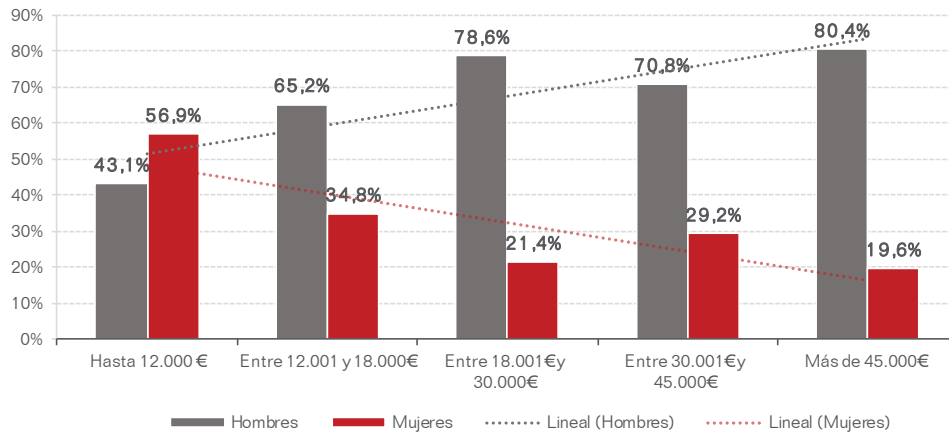


Figura 15. Fuente: elaboración propia

A la vista de los datos se puede concluir que persiste la segregación horizontal y, en menor medida, la segregación vertical. Igual que en años anteriores, se observa que la representación de las mujeres disminuye significativamente a medida que el tramo salarial es mayor, a diferencia de lo que sucede con los hombres. Este efecto, precisamente, es el que después se medirá con Gamma y con el Coste de no igualdad.

12.3.3. ¿Qué medidas están adoptando las empresas?

La existencia de desequilibrios no solo se refleja a nivel de percepciones, sino también en el análisis de los datos, como se ha señalado en los apartados anteriores. En muchas ocasiones se trata de factores culturales ajenos a las empresas, lo que no debe servir de excusa para asumirlos. Por ello, muchas empresas ya han empezado a tomar medidas para fomentar la igualdad en el trabajo. Considerando las actuaciones relacionadas con las condiciones de trabajo (figura 16) y teniendo en cuenta que el porcentaje promedio de mujeres es del 31,7%, 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 buen funcionamiento 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 está teniendo para las mujeres la crisis del COVID-19 (Banco de España, 2020).

► Actuaciones (condiciones laborales)

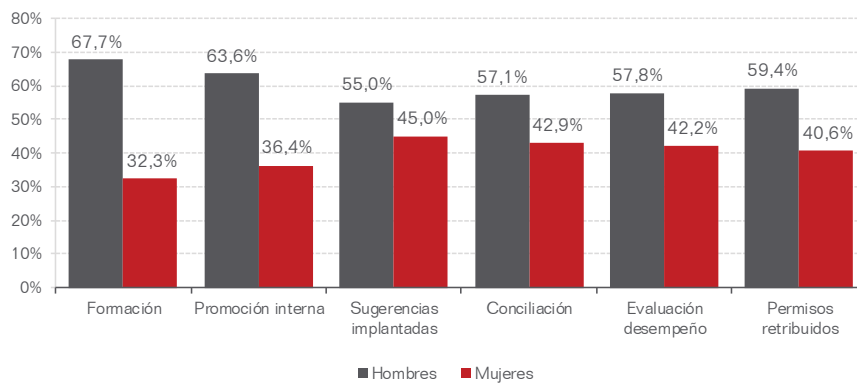


Figura 16. Fuente: elaboración propia

El análisis de las nuevas contrataciones y de las finalizaciones de contratos se presenta de manera conjunta (figura 17). Se observa una mayor proporción de contrataciones femeninas con respecto a la media de la plantilla, lo que sugiere una predisposición de las empresas a atenuar los desequilibrios. En lo que respecta a las rescisiones de contrato, se observa una importante mejora con respecto a los datos de 2020, en el que el porcentaje de finalizaciones de contratos de mujeres alcanzaba el 71,8%. Se puede considerar que, más que una evolución positiva, es una recuperación de una situación especialmente negativa, derivada de la paralización de la economía durante 2020, que afectó especialmente a las mujeres (Arce, 2020).

► Actuaciones (contrataciones y rescisiones)

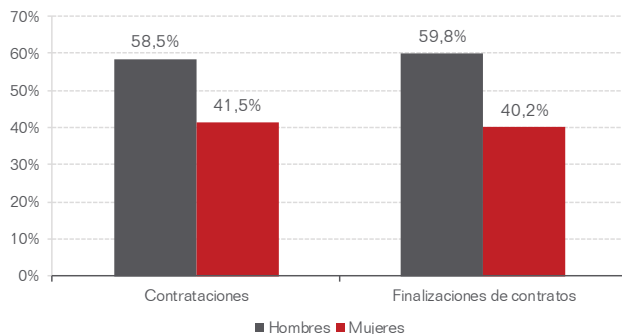


Figura 17. Fuente: elaboración propia

En cuanto a las actuaciones de carácter económico, se ha considerado el número de personas que se benefician de un plan de pensiones o de un seguro de vida y/o médico. Del total de personas empleadas que se benefician de alguna de estas actuaciones, el 84,8% recibe un seguro de vida y/o médico y la distribución de hombres y mujeres es similar a la distribución media en la muestra. Sin embargo, respecto al plan de pensiones, aunque se trata de una actuación minoritaria, la proporción de mujeres es más elevada (figura 18).

► Actuaciones (económicas)

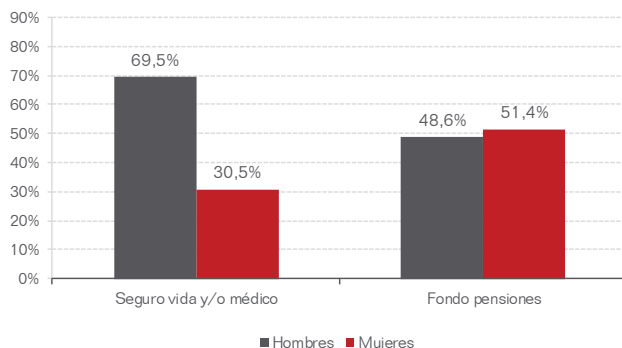


Figura 18. Fuente: elaboración propia

El grado de implantación de las políticas de 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 empleados dispongan de un plan de igualdad: las de más de 150, están obligadas desde marzo de 2020 y las de más de 100, desde marzo de 2021. Las de más de 250 empleados ya estaban obligadas por la Ley orgánica 3/2007. Adicionalmente, con independencia del número de empleados, algunas empresas están obligadas por convenio.

Del total de las 364 empresas de la muestra, solo 101 de ellas (27,7%) tiene un plan de igualdad. De estas, 74 (73,3%) lo han elaborado voluntariamente, sin que haya sido preceptivo por convenio ni por exigencia legal. De las restantes, que no tienen un plan de igualdad, hay 13 (4,9%) que tienen más de 100 empleados, si bien, se encuentran en fase de elaboración de dicho plan.

En los planes de igualdad se incluyen una serie de medidas orientadas al 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. En este año 2021, más del 25% de

las empresas de la muestra no han implantado ninguna de estas políticas, mientras que solamente dos realizan una implantación completa de las mismas.

La figura 19 presenta la evolución que, sobre las muestras de los tres últimos años, se observa en la implantación de alguna de estas políticas. En términos generales puede observarse como el porcentaje de empresas que se encuentran en la fase inicial de diagnóstico ha ido disminuyendo considerablemente, a la vez que se incrementa la proporción de empresas en las fases de inclusión en el plan de igualdad y ejecución y seguimiento. La toma de medidas se reduce o se mantiene relativamente estable en el tiempo, siendo la proporción inferior al resto de las fases. Sería conveniente que las empresas realizaran un análisis crítico para determinar si lo observado viene motivado por los resultados satisfactorios de las fases anteriores o realmente no se están aplicando las medidas necesarias para garantizar la efectividad de las políticas.

► Implantación de políticas de igualdad

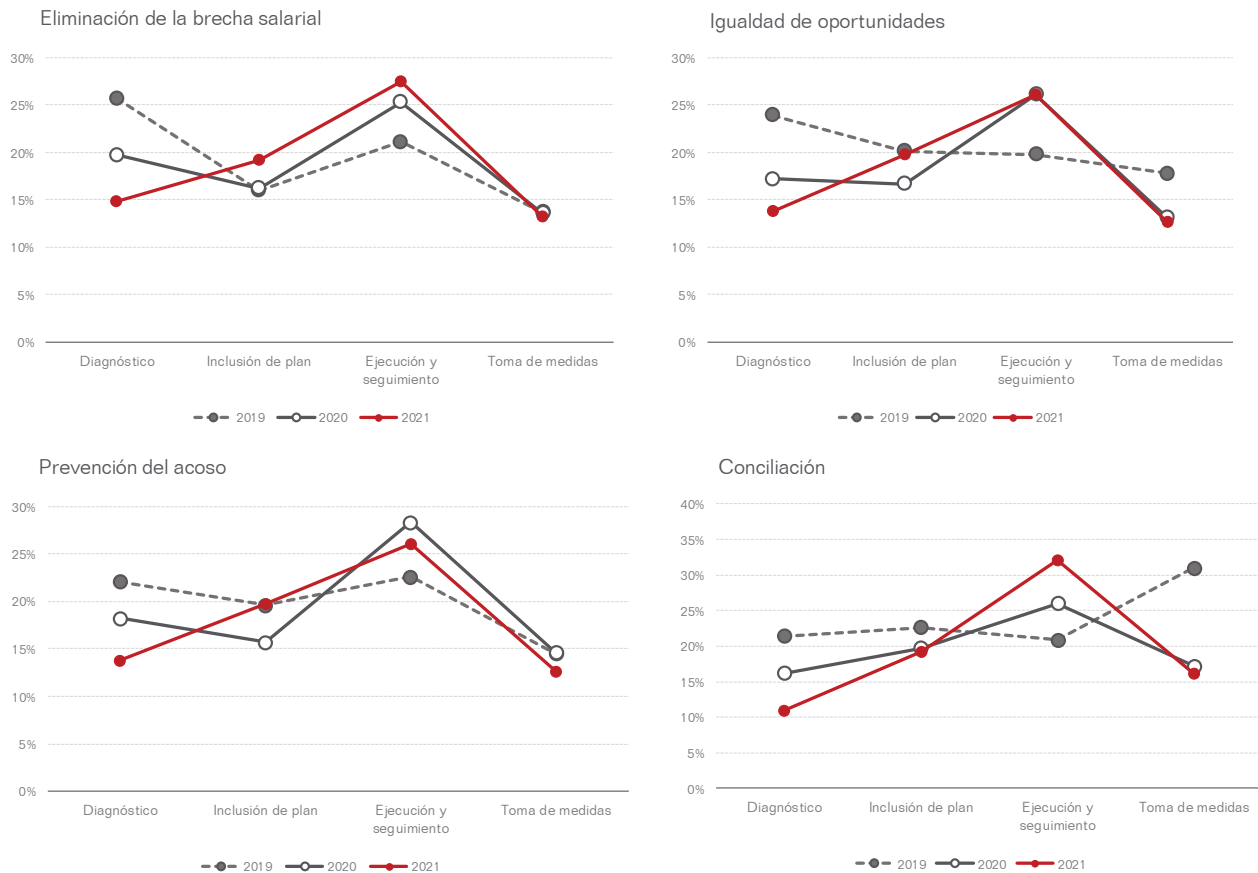


Figura 19. Fuente: elaboración propia

A modo de síntesis, la actuación en la que las mujeres participan en mayor medida es la de sugerencias implantadas, con el 45%, claramente superior al 31,7% a su representación promedio, reflejando el valor que las mujeres aportan al capital intelectual de la empresa. En cuanto a la evolución de las principales políticas de igualdad (eliminación de la brecha salarial, igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de responsabilidad, prevención del acoso y conciliación) se observa que en el año 2021 hay un menor esfuerzo en el diagnóstico y mayor en ejecución-seguimiento, que puede interpretarse como una evolución en el desarrollo e implantación de estas políticas.

12.4. Coste de no igualdad, coste para las mujeres

12.4.1. ¿Qué miden la Gamma y el Coste de no igualdad?

Un año más, y este es el cuarto, Gamma (en términos porcentuales) y el Coste de no igualdad (en euros) ofrecen un resultado negativo para las mujeres. El valor promedio de Gamma para las empresas que han respondido la encuesta en este informe 2021 es de -4,8% y el Coste de no igualdad (CNI) promedio es de -17.315,04 €. El Coste de no igualdad acumulado, para todas las empresas de la muestra, asciende a -6.077.579,54 €.

Para valorar adecuadamente el alcance de estos resultados, es necesario entender qué miden estas variables. Gamma determina, en términos porcentuales, la pérdida o ganancia salarial de las mujeres que trabajan en una empresa, establecida en relación al salario medio de dicha empresa. En una situación equilibrada, Gamma es igual a 0%, significando ello que la representación de hombres y mujeres en todos los tramos salariales es la misma que el porcentaje global de hombres y mujeres en la empresa. El Coste de no igualdad reproduce el mismo concepto que Gamma en valores monetarios. No evalúan la posible paridad/no paridad en la estructura de personal de la empresa. Lo que valoran es, dada una determinada composición de hombres y mujeres de la plantilla, el coste de la no distribución equitativa, por tramos salariales, de las mujeres en dicha plantilla. Por ejemplo, si una empresa tiene una Gamma positiva del 5,6%, las mujeres de dicha empresa tienen un ingreso adicional per cápita respecto a los hombres del 5,6%, por su mayor representación en los tramos salariales más altos de lo que cabría esperar según los porcentajes totales de hombres y mujeres de la mencionada empresa. Si hay 100 mujeres en la plantilla de la empresa y el sueldo medio es de 30.000 €, el Coste de no igualdad será el resultado de multiplicar Gamma y esas dos variables, número de mujeres en plantilla y sueldo medio de la empresa. Es decir, el Coste de no igualdad en esta empresa es 168.000 €.

$$\text{CNI} = 5,6\% \times 100 \times 30.000 = 168.000 \text{ €}$$

Por el contrario, si la empresa analizada tiene una Gamma negativa de -5,2%, las mujeres de esta empresa tienen un coste o pérdida salarial per cápita del 5,2% ya que, debido a su mayor presencia en los tramos salariales más bajos, no están siendo retribuidas como cabría esperar, dada la proporción de hombres y mujeres de esa empresa. Suponiendo las mismas circunstancias que el ejemplo anterior, el Coste de no igualdad en este caso es -156.000 €.

$$\text{CNI} = -5,2\% \times 100 \times 30.000 = -156.000 \text{ €}$$

Como puede deducirse de estos ejemplos, Gamma, al ser una proporción, es una magnitud comparable entre empresas y sectores, mientras que el Coste de no igualdad está determinado por el tamaño de la empresa y por la retribución media, por lo cual no es posible la comparación entre empresas con diferentes características. Con un mismo valor de Gamma, dos empresas pueden tener importes distintos de Coste de no igualdad, aunque siempre con el mismo signo en todas las magnitudes, bien sea positivo o negativo.

En definitiva, Gamma y el Coste de no igualdad permiten evaluar la importancia económica que la no igualdad tiene para las mujeres, en una empresa o en un conjunto de ellas. Estas variables ofrecen información para identificar debilidades y fortalezas que ayuden a diseñar una estrategia de igualdad por tramos salariales que beneficie a todo el personal de la empresa. El Anexo 1 recoge en detalle la metodología de cálculo de estas variables, basada en la propuesta de Alonso-Villar y del Río (2017) para la cuantificación de la segregación laboral de un determinado grupo de población y las consecuencias económicas de dicha segregación. En este caso, se adapta dicha metodología a la segregación laboral de las mujeres y su consecuencia económica.

El año objeto de análisis en este informe vuelve a ser un año especial y no indiferente al efecto de la pandemia. Dada la singularidad del periodo estudiado, se ha enfocado el análisis hacia lo que ha ocurrido en este periodo y no tanto en la evolución del Coste de no igualdad y Gamma respecto a periodos anteriores. Las circunstancias vividas, que han afectado y continúan afectando la actividad en todos los ámbitos, han de ser tenidas en cuenta al analizar los resultados.

12.4.2. Encuesta 2021: ¿qué podemos observar?

Para empezar el análisis de Gamma y el Coste de no igualdad, hay que, partiendo de las 364 observaciones de empresas con 10 o más personas empleadas, identificar aquellas en las que solo hay un género en la plantilla, que deben ser excluidas del análisis por dicha circunstancia. En la actual muestra, 12 empresas están completamente masculinizadas, sin mujeres, y una feminizada, sin hombres. Los datos de estas 13 empresas se resumen en la tabla 2. Son mayoritariamente empresas entre 10 y 20 personas empleadas (76,9%) frente al 40,7% de empresas de ese tamaño en la muestra. Por el contrario, de las empresas de más de 50 personas empleadas en la muestra (21,2%), ninguna presenta esa situación extrema.

► Análisis de las empresas con un solo género en la plantilla

	Sin hombres	Sin mujeres	Total	%	% muestra
De 10 a 20	0	10	10	76,9%	40,7%
Más de 20 y menos de 50	1	2	3	23,1%	38,2%
A partir de 50	0	0	0	0,0%	21,2%
Totales	1	12	13	100,0%	
A Coruña	1	3	4	30,8%	39,0%
Lugo	0	1	1	7,7%	9,1%
Ourense	0	1	1	7,7%	7,4%
Pontevedra	0	7	7	53,8%	44,5%
Totales	1	12	13	100,0%	
Agroalimentario	0	1	1	7,7%	7,1%
Construcción	0	4	4	30,8%	26,1%
Industria auxiliar	0	1	1	7,7%	3,8%
Información y conocimiento	0	1	1	7,7%	10,2%
Logística y transporte	0	2	2	15,4%	6,3%
Maquinaria y equipo	0	1	1	7,7%	9,3%
Pesca	0	1	1	7,7%	4,1%
Rocas y minerales	0	1	1	7,7%	1,1%
Salud y asistencia social	1	0	1	7,7%	1,6%
Totales	1	12	13	100,0%	

Tabla 2. Fuente: elaboración propia

Además, están sobrerrepresentadas respecto a la muestra total en las provincias de A Coruña y Pontevedra. Se observa también una cierta dispersión en cuanto a sistemas productivos, destacando únicamente el sector de la Construcción (30,8%), clásico sector masculinizado que tiene una representación importante en el total de la muestra (26,1%). Por último, solo hay una empresa totalmente feminizada. Como ya se ha observado en años anteriores, esta situación es menos habitual y está vinculada, con mucha frecuencia, al sector de Salud y asistencia social.

Observando las empresas que es necesario eliminar para el cálculo de Gamma y Coste de no igualdad, se puede concluir que en casi todas ellas esta situación de segregación extrema está sobrerrepresentada respecto al total de la muestra. No es una derivación relevante pero sí es una evidencia de que esta situación no es anecdótica.

Una vez eliminadas estas empresas, la muestra final para este apartado del informe es de 351 empresas.

■ Gamma y Coste de no igualdad 2021, ¿hay desequilibrio?

Los valores promedio de Gamma (-4,8%), de Coste de no igualdad por empresa (-17.315,04 €), Coste de no igualdad por mujer (-1.026,27 €), así como el acumulado de la muestra en euros (-6.077.579,54 €), confirman que aún hay mucho camino para avanzar en igualdad. El análisis de la composición de las variables estudiadas permite comprender mejor los desequilibrios de género en el ámbito laboral que se han puesto de manifiesto. Por ello, la tabla 3 desagrega los resultados, incorporando también datos de aquellas empresas en las cuales los hombres y mujeres están representados en todos los niveles de la estructura salarial en la misma proporción que su representación global.

Menos de un 10% de las empresas de la muestra tiene una situación de equilibrio, puesta de manifiesto cuando Gamma y Coste de no igualdad son cero. El 57,7% tienen valores negativos (respecto al porcentaje global de mujeres

en la empresa, mayor representación de estas en tramos salariales bajos) y el 30,2% positivos (mayor representación de mujeres en tramos salariales altos). El tamaño medio de la plantilla en las empresas de Gamma cero es de 26,4 personas, mientras que en el caso de las empresas con desequilibrio tanto positivo como negativo, es mayor de 50 (61,4 y 52,2 respectivamente). El total acumulado de las plantillas, así como el peso de las mujeres en las mismas muestra que las mujeres perjudicadas por valores negativos de Gamma son significativamente más numerosas en términos absolutos (3.820) y relativos (34,9%) que las beneficiadas por una Gamma positiva (1.950 mujeres, 28,9%) y las que forman parte de una empresa con Gamma cero (152 mujeres, 18,6%).

► Gamma y Coste de no igualdad por resultado

	Gamma y Coste de no igualdad positivo	Gamma y Coste de no igualdad negativo	Gamma y Coste de no igualdad cero
Número de empresas (%)	110 (31,3%)	210 (59,8%)	31 (8,8%)
Tamaño medio plantilla	61,4	52,2	26,4
Acumulado plantilla	6.755	10.954	817
Acumulado mujeres plantilla	1.950	3.820	152
% mujeres acumulado plantilla	28,9%	34,9%	18,6%
Gamma promedio por tramos	14,4%	-15,6%	0,0%
Coste promedio no igualdad	22.468,75 €	-40.710,20 €	0,00 €
Coste acumulado no igualdad	2.471.562,59 €	-8.549.142,13 €	0,00 €
Gamma extrema	87,5%	-72,0%	0,0%
Coste de no igualdad asociado	28.031,14 €	-105.074,57 €	0,00 €
Tamaño	De 10 a 20	A partir de 50	
Provincia	A Coruña	Pontevedra	
Sector	Maquinaria y equipo	Logística y transporte	
Coste de no igualdad extremo	281.445,71 €	-1.351.482,75 €	0,00 €
Gamma asociada	13,3%	-23,3%	0,0%
Tamaño	A partir de 50	A partir de 50	
Provincia	Pontevedra	Lugo	
Sector	Agroalimentario	Construcción	

Tabla 3. Fuente: elaboración propia

Los promedios de Gamma y del Coste de no igualdad tienen más peso en los tramos negativos que en los positivos. El Coste total de no igualdad de las empresas de la muestra (-6.078.911,04 €) enmascara el importe total de esta variable para aquellas empresas en las que las mujeres tienen una mayor presencia en los tramos más bajos. Esta pérdida salarial bruta es de 8.549.142,13 €. Sin embargo, el beneficio salarial para las mujeres en aquellas empresas en las que la situación es la contraria, es casi cuatro veces inferior (2.471.562,59 €).

Analizando los valores extremos de Gamma, el extremo positivo, de valor muy significativo (87,5%), al tener un Coste de no igualdad relativamente discreto para esa Gamma (28.031,14 €), corresponde a una empresa pequeña. El extremo negativo, también importante (-72,0%) está asociado a un Coste de no igualdad de calado (-105.074,57 €). Considerando el procedimiento de cálculo de este coste, se puede ver que se trata de una empresa grande. Los Costes de no igualdad extremos tienen un volumen muy elevado, justificado tanto por la correspondiente Gamma como por el tamaño de las empresas. Es destacable el caso de Lugo, con una representación de empresas en la muestra pequeña (9,1%) que aportan un valor negativo muy elevado al cómputo global de Gamma y Coste de no igualdad. Los valores extremos negativos de las variables analizadas se corresponden con sectores tradicionalmente masculinizados, como son Logística y transporte y Construcción.

Se puede contestar afirmativamente a la pregunta que encabeza este apartado. Sí, hay desequilibrio y solamente un 8,5% de las empresas de la muestra son neutras, sin desequilibrios de género en la distribución de la plantilla por tramos salariales en la misma proporción que la presencia de hombres y mujeres en la empresa sugiere. El desequilibrio evidenciado es en ambos sentidos, positivo y negativo para las mujeres, pero no comparable puesto que la pérdida para las mujeres es 3,5 veces superior al beneficio reportado.

■ Gamma y Coste de no igualdad 2021, ¿es importante el tamaño?

Dada la estructura del tejido empresarial gallego, el porcentaje de representación de las empresas de la muestra, por tamaño, va disminuyendo a medida que aumenta este. Gamma y el Coste de no igualdad no se comportan con ese patrón. Sus valores son negativos en los tres tramos, siendo el Coste de no igualdad promedio en las empresas de mayor tamaño un importe reseñable (tabla 4). A pesar de ser este grupo de empresas el 21,9% del número total de empresas de la muestra, supone el 74,3% del Coste de no igualdad acumulado. Al igual que en años precedentes, se observa que el tramo de empresas de más de 20 y menos de 50 personas contratadas es el que tiene una Gamma menos negativa. Este resultado podría explicarse porque dicho tamaño permite cierta flexibilidad en la estructura laboral, no tan evidente en las empresas del tramo anterior (de 10 a 20). Además, este tamaño permite una interacción entre la plantilla más personal que en el caso de las empresas del siguiente tramo (más de 50). Ambos elementos pueden justificar este comportamiento en cuanto a igualdad identificado también en informes de años anteriores.

► Gamma y Coste de no igualdad por tamaño

	Gamma	Coste promedio no igualdad	Coste acumulado	Número y % de empresas	Plantilla promedio
De 10 a 20	-7,9%	-6.400,70 €	-883.293,80 €	138 (39,3%)	14,6
Más de 20 y menos de 50	-2,7%	-4.988,80 €	-678.471,10 €	136 (38,7%)	33,1
A partir de 50	-3,2%	-58.646,90 €	-4.515.814,70 €	77 (21,9%)	156,0
Totales	-4,8%	-17.315,04 €	-6.077.579,50 €	351 (100%)	52,8

Tabla 4. Fuente: elaboración propia

¿Es importante el tamaño? Sí, el tamaño de las empresas afecta a ambas variables y desde varios puntos de vista. La dimensión influye directamente en el Coste de no igualdad, por lo cual resulta muy llamativo su elevado importe. Por ello, todas aquellas medidas normativas en igualdad que se vayan implementando en las empresas, empezando por las de mayor tamaño, tendrán un efecto positivo destacado sobre el Coste de no igualdad. Sin embargo, el efecto del tamaño en Gamma, eje central de este análisis, no es tan evidente. En este caso, las empresas de menor tamaño son las que necesitan mayores incentivos para tratar de mejorar sus resultados en igualdad. En este caso ha de reconocerse que un menor tamaño de la plantilla origina más rigidez y mayor dificultad para implantar medidas en pro de la igualdad. Podría ser interesante profundizar más en el análisis de los resultados de las empresas que clasificamos como intermedias (más de 20 y menos de 50), para confirmar qué comportamientos originan que este grupo tenga los mejores resultados.

■ Gamma y Coste de no igualdad 2021, ¿afecta la localización?

La figura 20 muestra los resultados de las variables analizadas por provincias. En todas, Gamma es negativa. Las empresas situadas en A Coruña y Pontevedra tienen valores similares entre ellas y también al valor promedio (-4,8%), debido al peso que estas empresas representan en el total de la muestra (A Coruña, el 39,3%; Pontevedra, el 44,2%). Las empresas situadas en Lugo tienen, en promedio, el valor más alto de Gamma (-7,5%), mientras que Ourense tiene el valor más bajo (-1,8%).

► Gamma por provincias

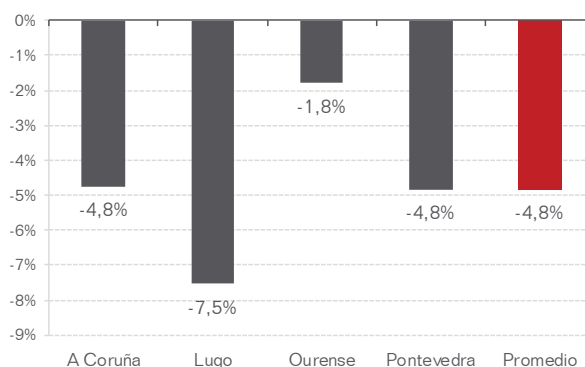


Figura 20. Fuente: elaboración propia

El Coste promedio (por empresa) de no igualdad en las cuatro provincias gallegas está representado en la figura 21. En consonancia con Gamma, todos son negativos, suponiendo ello una pérdida media de las mujeres de las empresas de A Coruña de -16.707,08 €; de las de Lugo de -8.651,77 €; -13.764,70 en el caso de Ourense; y -20.240,41 € en las empresas de Pontevedra.

► Coste de no igualdad promedio por provincias

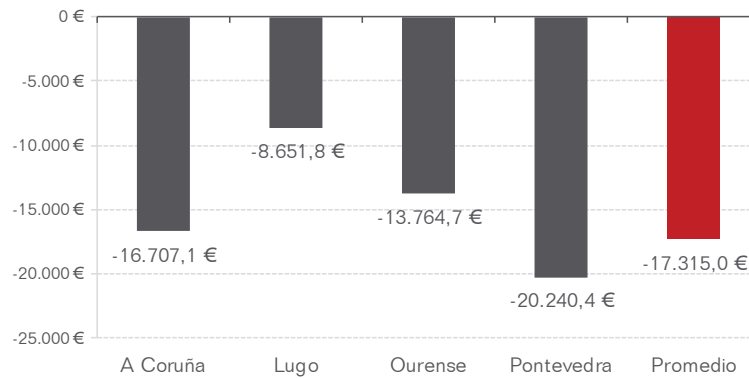


Figura 21. Fuente: elaboración propia

Hay que indicar que el Coste de no igualdad promedio por empresa se ve afectado por el tamaño de la plantilla, por lo que estos valores siguen la misma trayectoria que el tamaño promedio de sus correspondientes plantillas. Así, las empresas de Pontevedra, con 55,9 personas empleadas, son las de mayor tamaño, seguidas de las de A Coruña (52,3), Ourense (52,2) y Lugo (40,0). La tabla 5 resume estos datos.

► Gamma y Coste de no igualdad por provincias

	Gamma	Coste promedio no igualdad	Coste acumulado	Número y % de empresas	Plantilla promedio
A Coruña	-4,8%	-16.707,08 €	-2.305.576,74 €	138 (39,3%)	52,3
Lugo	-7,5%	-8.651,77 €	-276.856,71 €	32 (9,1%)	40,0
Ourense	-1,8%	-13.764,70 €	-357.882,17 €	26 (7,4%)	52,2
Pontevedra	-4,8%	-20.240,41 €	-3.137.263,92 €	155 (44,2%)	55,9
Totales	-4,8%	-17.315,04 €	-6.077.579,54 €	351 (100%)	52,8

Tabla 5. Fuente: elaboración propia

Como en ediciones anteriores, las empresas de Ourense son las que presentan los valores de Gamma menos negativos. Para tratar de buscar una explicación a este comportamiento, se han analizado las frecuencias de empresas con Gamma positiva, negativa y 0, por provincias, para compararla con las frecuencias de la muestra total. Los resultados se resumen en la tabla 6.

► Gamma y Coste de no igualdad positivas, cero y totales, por provincias

	Gamma positiva	%	Gamma negativa	%	Gamma cero	%	Total	%
A Coruña	42	38,2%	86	41,0%	10	32,3%	138	39,3%
Lugo	9	8,2%	21	10,0%	2	6,5%	32	9,1%
Ourense	6	5,5%	14	6,7%	6	19,4%	26	7,4%
Pontevedra	53	48,2%	89	42,4%	13	41,9%	155	44,2%
Totales	110	100,0%	210	100,0%	31	100,0%	351	100,0%

Tabla 6. Fuente: elaboración propia

Las frecuencias provinciales en cada uno de los grupos de Gamma son más o menos aproximadas a la frecuencia total de la correspondiente provincia salvo un caso llamativo. Se trata precisamente de la frecuencia de empresas orensanas de Gamma cero, que supone un 19,4% frente a la representación de un 7,4% de esta provincia en la muestra. Este resultado vuelve a poner de manifiesto que, en valores promedio, las empresas de Ourense presentan un comportamiento más igualitario que las del resto de Galicia.

Podemos concluir que la localización tiene un efecto en las variables analizadas, bien sea por cuestiones de cultura empresarial en un entorno concreto o por un efecto mimético, pero se detecta esta relación.

■ Gamma y Coste de no igualdad 2021, ¿cómo se comportan los sectores con sesgo de género?

Los resultados referidos a la clasificación de las empresas sobre la base de su percepción de pertenencia a un sector masculinizado, feminizado o sin sesgo se presentan en la tabla 7. Para analizar adecuadamente estos resultados, es interesante recordar que son las propias empresas las que se clasifican como pertenecientes a un sector con (masculinizado o feminizado) o sin sesgo.

► Gamma y Coste de no igualdad por sesgo sectorial de género

	Gamma	Coste promedio por empresa	Coste promedio por mujer	Coste acumulado	Número y % de empresas	Plantilla promedio
Masculinizado	-4,4%	-3.891,37 €	-415,80 €	-1.000.081,84 €	257 (73,2%)	49,9
Feminizado	-7,5%	-86.626,76 €	-1.187,80 €	-2.512.176,98 €	29 (8,3%)	94,7
Sin sesgo	-5,4%	-39.466,49 €	-1.829,80 €	-2.565.321,73 €	65 (18,5%)	45,3
Totales	-4,8%	-17.315,04 €	-1.026,30 €	-6.077.579,54 €	351 (100%)	52,8

Tabla 7. Fuente: elaboración propia

En todos los grupos, Gamma y Coste de no igualdad son negativos, reflejando la ya indicada pérdida retributiva de las mujeres. Es interesante observar que las empresas de sectores masculinizados son las que tienen valores menos negativos. Estas empresas son las más numerosas de la muestra (73,2%), lo cual tiene un efecto multiplicador en el Coste de no igualdad acumulado. Sin embargo, dado el relativamente bajo valor promedio de Gamma y del tamaño medio de plantilla de este grupo, el resultado es que el correspondiente coste acumulado solo representa el 16,5% del total. La pérdida promedio por mujer en estas empresas es además la más baja de los tres grupos (415,8 €).

Las empresas que se han auto clasificado como pertenecientes a sectores feminizados presentan los valores promedios de Gamma (-7,5%) y Coste de no igualdad (-86.626,76 €) más negativos. Este grupo de empresas, además, representan el 8,3% del total, pero acumula el 41,3% de la pérdida salarial total de estas mujeres. Estos resultados, que inicialmente podrían considerarse inesperados, están perfectamente justificados por el significado de feminización sectorial. Se trata de sectores intensivos en mano de obra femenina posicionada en los niveles retributivos más bajos, mientras los niveles más altos están ocupados mayoritariamente por hombres. Esto no es tan marcado en las empresas masculinizadas, donde se puede percibir que los niveles retributivos más bajos están ocupados por hombres, aunque las mujeres de estas empresas tampoco están sobrerrepresentadas en los niveles retributivos más altos.

La figura 22 refleja las plantillas promedio en los tres tipos de sectores, así como el promedio para la totalidad de las empresas de la muestra. Las plantillas promedio en las empresas sin sesgo están relativamente equilibradas. Las empresas feminizadas son las que presentan un mayor diferencial. Gamma no mide ese diferencial, sino que establece el coste de la no representación proporcional en todos los niveles retributivos de ese 77,0% (72,9/94,7) de mujeres que trabajan en estas empresas feminizadas.

► Promedio plantillas

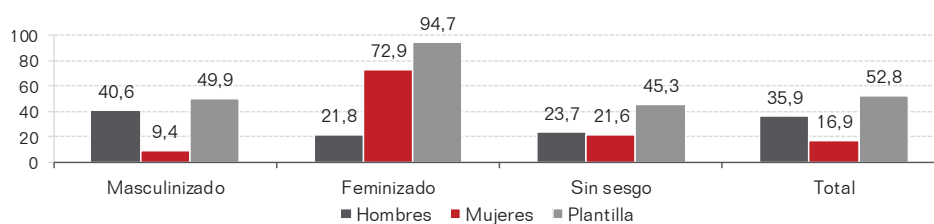


Figura 22. Fuente: elaboración propia

¿Cómo se comportan los sectores considerando el posible sesgo de género? Se puede concluir que el sesgo de género acentúa el desequilibrio al poner de manifiesto que el empleo de las mujeres en sectores feminizados está asociado a las escalas retributivas más bajas. Como consecuencia de esto, los sectores feminizados presentan la pérdida retributiva más alta para las mujeres, mientras que, en los sectores masculinizados, aunque algo menos contundente, también se constata la existencia de una pérdida retributiva para las mujeres de estas empresas. Los sectores sin sesgo, aunque con plantillas promedio de hombres y mujeres similares, aportan una importante negatividad a Gamma y Coste de no igualdad debido a la desigualdad de género existente en el ámbito laboral. Es decir, se confirma que no hay relación equilibrada entre la distribución de mujeres de estas empresas en las diferentes categorías retributivas y la distribución del total de la plantilla en las mismas categorías.

■ Gamma y Coste de no igualdad 2021, ¿qué podemos ver en los sistemas productivos sectoriales?

La tabla 8 resume los resultados principales de los sistemas productivos sectoriales, con una representación mayor al 5% de la muestra empleada en el análisis de Gamma y Coste de no igualdad. Como consideración adicional indicar que si se desglosa la muestra en muchos grupos y la frecuencia en algunos de ellos es baja, Gamma y Coste de no igualdad promediados pueden tener signos diferentes.

► Gamma y Coste de no igualdad por SPS

	Gamma	Coste promedio por empresa	Coste promedio por mujer	Número y % de empresas	Plantilla promedio
Agroalimentario	-7,2%	-27.041,29 €	-911,09 €	25 (7,1%)	72,4
Construcción	-3,4%	-1.357,31 €	-239,84 €	91 (25,9%)	44,0
Informac. y conocimiento	-6,7%	-18.760,74 €	-640,18 €	36 (10,3%)	86,5
Logística y transporte	-7,9%	-1.030,80 €	-138,76 €	21 (6,0%)	49,3
Maquinaria y equipo	-5,4%	-5.687,68 €	-778,81 €	33 (9,4%)	44,1
Servicios profesionales	-10,4%	-29.758,66 €	-1.179,73 €	40 (11,4%)	45,4
Muestra total	-4,8%	-17.315,04 €	-1.026,30 €	351 (100%)	52,8

Tabla 8. Fuente: elaboración propia

Todos los sectores tienen valores de Gamma y Coste de no igualdad negativos. Todos tienen valores de Gamma superiores al promedio muestral, salvo el sector de la Construcción. Este es un sector tradicionalmente masculinizado y parece seguir la pauta descrita en el apartado anterior conforme a la cual los sectores con este sesgo de género tienen valores de Gamma menos negativos que el resto.

Son significativos los resultados del sector de Servicios profesionales. Este sector presenta los valores más negativos de Gamma, Coste promedio de no igualdad por empresa y Coste de no igualdad por mujer. El porcentaje medio de mujeres en estas empresas es del 55,5% de la plantilla. En general, pensando en la actividad habitual de este sector, se puede asumir que se producen jornadas de trabajo largas y en horarios que no siempre permiten la conciliación. Ello provoca dificultades para que las mujeres que trabajan en el sector accedan a las posiciones mejor remuneradas.

Respondiendo a la pregunta que encabeza esta sección, se puede afirmar que la naturaleza de la actividad de la empresa incide en Gamma y el Coste de no igualdad, corroborando los resultados ya comentados para el análisis de sectores con y sin sesgo de género. Cuestiones de tipo cultural y de prejuicios sociales sobre el trabajo femenino contribuyen a la negatividad de estos resultados.

12.4.3. Encuesta 2021: ¿hemos avanzado?

Para contestar a esta pregunta, en este apartado se comparan los resultados de las variables básicas de los tres últimos años, incluido este. Es preciso tener en cuenta que la recogida de datos en 2019 fue normal, mientras que la de 2020 y 2021, especialmente esta primera, fueron en los momentos más complicados de la pandemia. La situación explica el número de respuestas recibidas o el tamaño medio de las empresas participantes, valores que inciden en los resultados de Gamma y Coste de no igualdad. Por esto, los resultados han de ser analizados considerando estas premisas.

La tabla 9 permite una primera aproximación a la evolución de estas variables en el trienio. Gamma ha mejorado respecto al valor de 2019, aunque es más negativa que en 2020. En este año, como se recordará, la recogida de

cuestionarios coincidió con los momentos más críticos de la pandemia, provocando menor número de respuestas y mayor tamaño, y seguramente sensibilidad hacia la igualdad, de las empresas que lo hacían. Con estas consideraciones, se puede pensar en una evolución de Gamma mejor de lo que las cifras muestran. Sin embargo, el Coste de no igualdad, aun teniendo en cuenta la excepcionalidad de 2020, no mejora de forma relevante para la disminución de Gamma y con el aumento del tamaño de las empresas de la muestra.

► Gamma y Coste de no igualdad 2019-2021

	Gamma	Coste de no igualdad	Número empresas	Tamaño plantilla	% de empresa con Gamma		
					negativa	positiva	cero
2019	-6,1%	-13.989,17 €	374	45,3	63,1%	27,3%	9,6%
2020	-3,5%	-17.380,00 €	193	64,1	60,1%	31,6%	8,3%
2021	-4,8%	-17.315,04 €	351	52,8	59,8%	31,3%	8,8%

Tabla 9. Fuente: elaboración propia

La evolución del porcentaje de empresas con Gammas positivas y negativas es un dato esperanzador, aunque disminuye la proporción de empresas que tienen una situación equilibrada, sin sesgo.

La figura 23 muestra la evolución de Gamma por provincias en estos tres años, permitiendo confirmar que las empresas localizadas en la provincia de Ourense presentan los mejores resultados de Gamma. Por el contrario, Lugo tiene en estos tres años los valores más negativos. Con la cautela con la que 2020 debe observarse, se puede ver un avance a nivel provincial.

► Evolución de Gamma por provincias

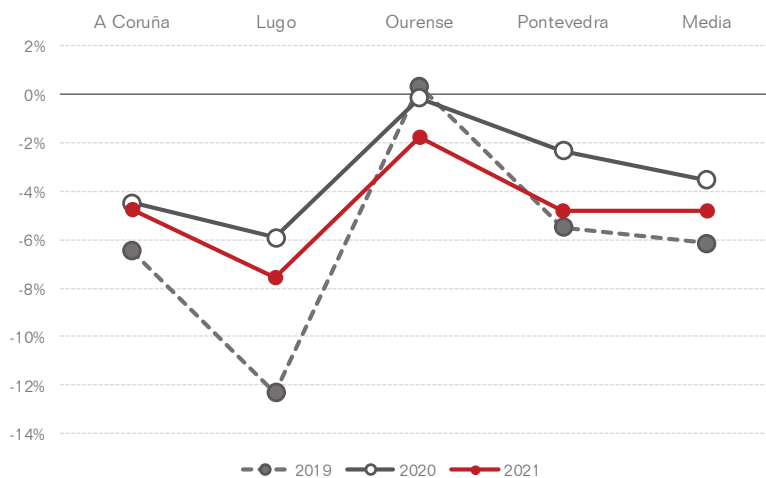


Figura 23. Fuente: elaboración propia

La evolución de Gamma por tamaño (figura 24) es interesante. El comportamiento que cabría esperar es el que se ha producido en el año 2019, de forma que al aumentar el número de personas empleadas la empresa tiene más visibilidad y más flexibilidad para reducir el sesgo de género en su plantilla. Sin embargo, en los dos siguientes años aparece el comportamiento ya descrito de las empresas medianas en nuestra clasificación. Un tamaño de plantilla que permita una relación laboral más directa y algo de flexibilidad en su estructura pueden ser circunstancias explicativas de estos resultados. En cualquier caso, se observa que la situación ha evolucionado positivamente.

► Evolución de Gamma por tamaño

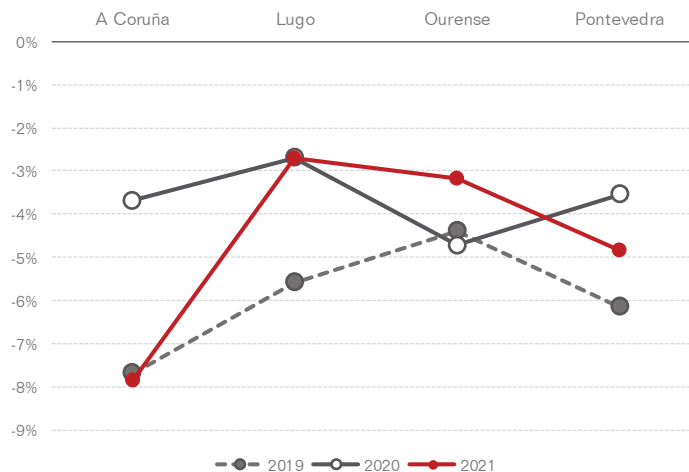


Figura 24. Fuente: elaboración propia

12.5. Índice de Igualdad de género en el trabajo (Índice IG)

12.5.1. Una herramienta para medir la igualdad laboral

Un grupo de cinco investigadoras de la Universidad de Vigo crea, en 2018, el Índice IG, una herramienta que permite a cualquier empresa, de forma relativamente sencilla, medirse en igualdad laboral. Promovido por el Consorcio de la Zona Franca de Vigo (CZJV), es el criterio que se utiliza para otorgar el distintivo de Empresa Igual que concede el CZJV a una selección de empresas de la Base de datos ARDÁN.

Siguiendo la pauta europea, estamos convencidas de que la igualdad laboral debe ser un reflejo de quiénes son las empresas gallegas. Para el logro de este objetivo, tan transversal como sostenible, es importante poner en manos de las empresas herramientas que les permitan medirse en igualdad laboral. El Índice IG es una de estas herramientas.

Su diseño se basa en una idea tan simple como efectiva: medir para mejorar. En este sentido, el Índice IG permite a una empresa que acepta el reto de medirse en igualdad laboral poder conocer, con mayor exactitud, a través de una puntuación objetiva, cuál es su situación actual y cómo ha ido evolucionando su desempeño en igualdad desde la primera medición realizada. Al disponer de esta información, la empresa puede saber si todavía tiene recorrido (y nuestra experiencia nos dice que suele tenerlo) para lograr una representación más equilibrada, a nivel laboral, entre los hombres y las mujeres que forman parte del capital humano de la empresa.

Como es lógico la medición debe ser rigurosa, pero también simple de obtener e interpretar. Además, es importante que la información relevante para la medición pueda ser recopilada por la propia empresa, a través de un procedimiento que promueva una actitud empresarial proactiva e invite a la reflexión sobre igualdad laboral.

Con todas estas consideraciones previas y con el fin de definir, como primer paso, la realidad que pretendemos medir, se parte de la definición de igualdad de género de la UNESCO: *“igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres”*. El paso siguiente es trasladar esta definición, amplia y teórica, a la práctica empresarial. Se trata de identificar un conjunto de evidencias objetivas de igualdad laboral, que sirvan para concretar su significado en el ámbito empresarial. Esta traslación de la teoría a la práctica supone seleccionar un conjunto de ítems que nos permiten componer una representación simplificada, pero consistente, de la igualdad laboral en una empresa.

Metodológicamente, la construcción del Índice IG se basa en el procedimiento seguido por Naciones Unidas para calcular el Índice de Desigualdad de Género por países (Seth, 2009). Nuestra adaptación, sin embargo, se enuncia en positivo, desde la perspectiva microeconómica de las empresas.

Respecto a la selección y el número definitivo de ítems a considerar en la construcción del índice, conviene indicar la importancia de encontrar un término medio adecuado entre recopilar un exceso de información, en ocasiones sensible para las empresas, que podría lastrar su participación, y dejar fuera del análisis información relevante, que haría perder verdadero significado a la medición.

En busca de este equilibrio, nuestra selección definitiva está compuesta por dieciséis ítems. Cada uno de ellos informa de una pequeña parcela de igualdad, que se completa con la información que proporcionan los restantes ítems. Para ganar en robustez de análisis, se agrupan determinados ítems de contenido afín en áreas específicas de igualdad laboral, que denominamos dimensiones. La figura 25 recoge los ítems y las dimensiones que construyen el Índice IG.

► Ítems y dimensiones del Índice IG

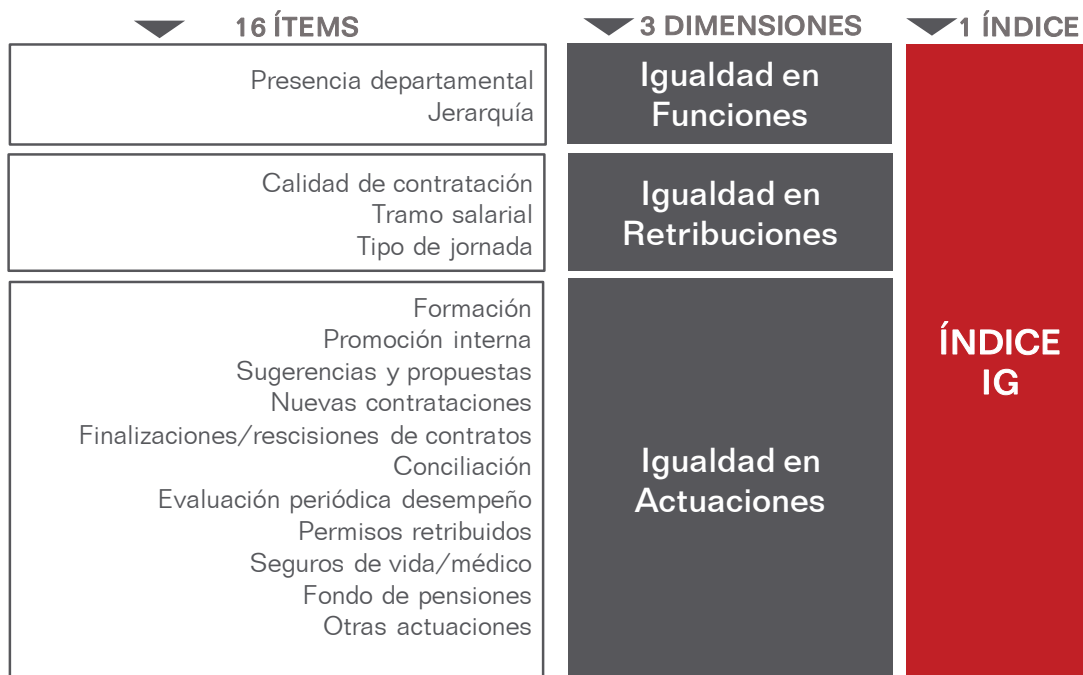


Figura 25. Fuente: elaboración propia

En concreto, se proponen tres dimensiones de igualdad laboral: Funciones, Retribuciones y Actuaciones, cuya medición puede plantearse de forma independiente, a través de sus propios índices. Así:

- El Índice de Igualdad en Funciones agrega dos ítems:
 1. Presencia departamental, que observa la distribución por géneros en los distintos departamentos de la empresa.
 2. 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:
 3. Calidad de la contratación, que compara qué proporción de hombres y mujeres están contratados en la empresa de forma indefinida y temporal.
 4. Tramo salarial, que identifica las diferencias de género en las distintas situaciones salariales, dentro de un arco retributivo que varía entre menos de 7.200 € y más de 45.000 €.
 5. Tipo de jornada, que analiza el número de hombres y mujeres de la empresa que trabajan a jornada completa y a jornada parcial.

- Y, finalmente, el Índice de Igualdad en Actuaciones, que agrega diez actuaciones específicas que la empresa, en caso de realizarlas, debería ofrecer a su personal sin discriminación de género. Incluye un ítem adicional que se enuncia de forma genérica y abierta, con el fin de que sea la propia empresa quien indique cualquier iniciativa de mejora laboral que ofrece a su personal y que no está previamente contemplada. En particular, esta dimensión de la igualdad considera las siguientes actuaciones:

6. Formación
7. Promoción interna
8. Sugerencias y propuestas
9. Nuevas contrataciones
10. Finalizaciones/rescisiones de contratos
11. Conciliación
12. Evaluación periódica del desempeño
13. Permisos retribuidos
14. Seguros
15. Fondo de pensiones
16. Otras actuaciones

Para agregar en una puntuación final toda la información precedente se utilizan tres medidas distintas de tendencia central que permiten capturar, sintetizar y objetivar la situación de la empresa en igualdad laboral. Con una media geométrica se agregan los ítems de cada dimensión por género; con una media armónica se agregan los dos géneros en cada dimensión y, por último, con una media ponderada se agregan las tres dimensiones en un índice único, el Índice IG, que es el output final de la medición.

Teniendo en cuenta la volatilidad de las respuestas que siempre se evidencia en la igualdad en Actuaciones, al ser una información menos estandarizada y más difícil de recopilar por parte de la empresa, decidimos disminuir su peso en la agregación final, asignándole una ponderación en función del número de actuaciones que realiza. En consecuencia, la igualdad en Funciones y la igualdad en Retribuciones constituyen los pilares principales de la arquitectura del Índice IG.

Su principal utilidad es la de sintetizar, a través de una puntuación objetiva, toda la información sobre igualdad de género en el trabajo que transmite la empresa a través de las dieciséis evidencias comentadas, hasta obtener un indicador clave de desempeño que la empresa puede comparar de forma temporal, sectorial y muestral.

La puntuación del Índice IG varía entre 0 y 1.000 puntos. El Índice IG de 0 puntos refleja absoluta desigualdad laboral. En contrapartida, el Índice IG de 1.000 puntos evidencia una situación excelente en igualdad laboral, en la que no existe sesgo de género en ninguno de los ítems seleccionados, porque los hombres y las mujeres de la empresa están equilibradamente representados en todas las facetas del trabajo que se analizan. Conviene señalar que el Índice IG no entra a valorar el nivel de desempeño que alcanza la empresa en las tres dimensiones identificadas, sino exclusivamente el sesgo de género que se observa en ellas.

Teniendo en cuenta el amplio rango de puntuaciones del Índice IG, hemos establecido seis niveles progresivos: tramo insostenible (T6), tramo inaplazable (T5), tramo superable (T4), tramo aceptable (T3), tramo notable (T2) y tramo de Empresa Igual (T1). La figura 26 muestra la escala de igualdad que complementa al Índice IG, con el objetivo de que la empresa pueda calibrar su recorrido lineal hacia la Empresa Igual, identificando progresos o retrocesos en mediciones sucesivas. Naturalmente, la pauta a seguir dependerá del tramo en que se sitúe la empresa: si está en los tres primeros tramos de la escala, urge mejorar en igualdad porque su nivel actual resulta insuficiente; en el tramo aceptable, conviene intensificar el nivel ya alcanzado; en el tramo notable, compensa avanzar para llegar a merecer el distintivo de Empresa Igual, que lidera el tramo superior de la escala y que incluye las mejores referencias empresariales en igualdad laboral de la muestra encuestada.

► Escala de igualdad del Índice IG



Figura 26. Fuente: elaboración propia

12.5.2. Una herramienta para medir la igualdad laboral

Se exponen, seguidamente, los principales resultados y aspectos más relevantes del análisis del Índice IG correspondiente al informe 2021.

Desde el principio del análisis es importante indicar que el impacto COVID se deja sentir en la generalidad de puntuaciones obtenidas en el Índice de igualdad laboral, tal como ocurre en casi todos los demás ámbitos, empresariales y no empresariales, de la vida. Esta circunstancia condiciona, sin duda, la lectura de resultados. En general, se aprecia un retroceso en igualdad respecto a la edición del año 2020, que no nos puede sorprender ante una situación tan incierta como la vivida desde el inicio de la pandemia. No obstante, a pesar de que en la mayoría de los casos las puntuaciones no alcanzan el tramo aceptable de la escala, es motivo de esperanza comprobar que, en un contexto muchísimo más difícil para las empresas, las cifras medias de 2021 han superado a las de 2019. Apreciamos el considerable esfuerzo humano que hay detrás de este pequeño progreso en igualdad laboral.

■ IG medio y sus dimensiones

Las 364 empresas del tejido empresarial gallego, que han definido la muestra utilizada para analizar el Índice IG en la edición 2021, presentan una puntuación promedio de 438 puntos, que sitúa a la media muestral en el tramo superable de la escala de igualdad.

En la figura 27 observamos un decrecimiento de 34 puntos del índice en el año 2021 respecto al año anterior, situándolo muy cerca del valor de las primeras mediciones. Esto significa un retroceso en la igualdad de género en el trabajo de las empresas gallegas encuestadas. La muestra de este año presenta un mayor porcentaje de empresas masculinizadas (+3%, respecto a 2020) y de empresas pequeñas (+6%, respecto a 2020), lo cual tiene un posible efecto negativo sobre el Índice IG medio que estamos analizando.

Aunque el IG medio no refleja en 2021 un buen resultado, este descenso en las puntuaciones era previsible en un contexto donde las empresas han tenido que hacer grandes esfuerzos en su gestión para encarar la pandemia. En este proceso incierto de adaptación y supervivencia, la preocupación por la igualdad ha pasado a un discreto segundo plano. De hecho, casi el 90% de las empresas encuestadas admiten un impacto moderado o severo de la COVID-19 en su día a día.

► Evolución anual del Índice IG

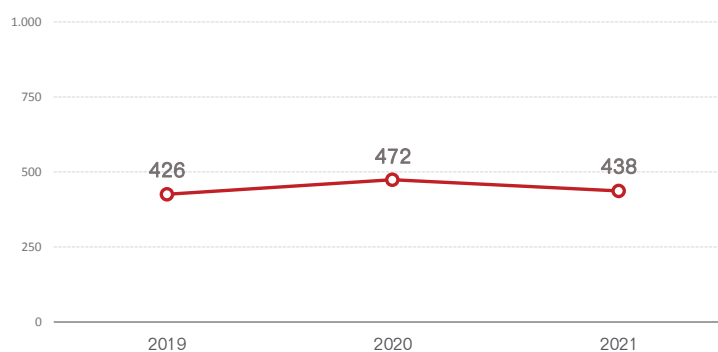


Figura 27. Fuente: elaboración propia

Analizando las tres dimensiones del Índice IG, los resultados de la media muestral son bastante homogéneos en Igualdad en Funciones, con 439 puntos, en Igualdad en Retribuciones, con 434 puntos y en Igualdad en Actuaciones, con 473 puntos.

En la figura 28 se puede observar la evolución trienal de los índices por dimensiones. Aunque se evidencia un comportamiento dimensional equilibrado, la igualdad por Actuaciones obtiene puntuaciones ligeramente superiores a las dos dimensiones restantes. Todas las puntuaciones medias de la muestra están situadas en el tramo superable de la escala del Índice IG, lo que refleja la necesidad de intensificar el esfuerzo adicional en materia de Igualdad de género en el trabajo.

► Evolución anual de los Índices por dimensiones

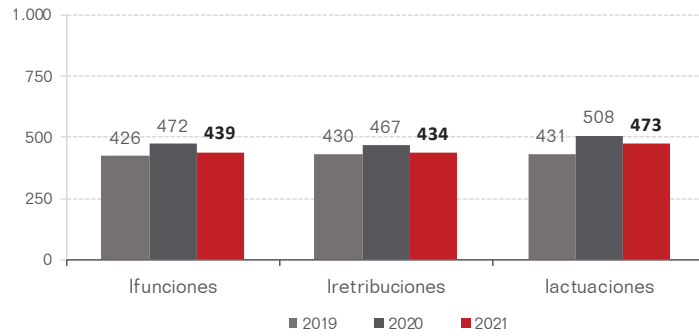


Figura 28. Fuente: elaboración propia

En la figura 29, analizamos la distribución muestral por tramos y sus correspondientes índices promedio. En concreto, el 59,3% del tejido empresarial encuestado se posiciona en los tres tramos inferiores de la escala, con un desempeño insostenible, inaplazable o superable en igualdad, que urge mejorar. Únicamente el 6,9% muestral alcanza el distintivo de Empresa Igual, mientras que el 9,3% se sitúa en el tramo notable y el 24,5% restante en el tramo aceptable.

► Índice IG 2021 por tramos de igualdad

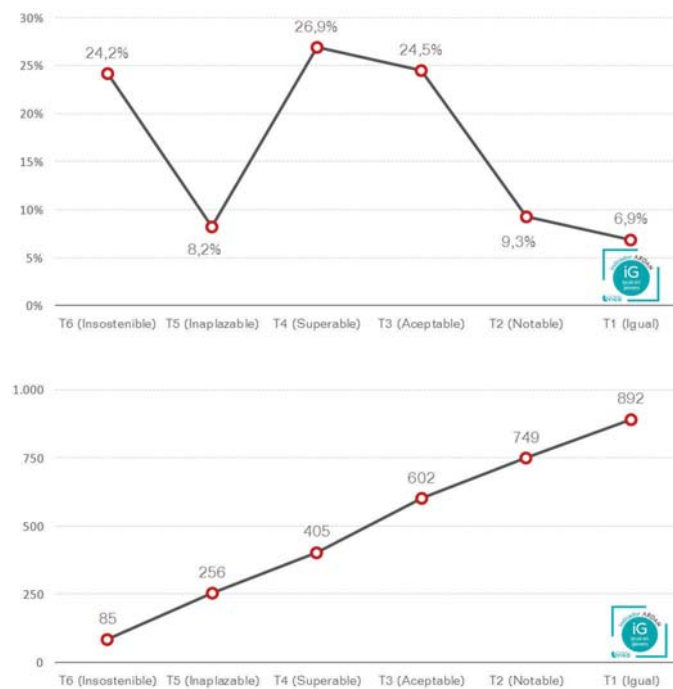


Figura 29. Fuente: elaboración propia

■ Índice IG y tipo de sector

En las últimas décadas se está produciendo un incremento del número de mujeres en el mercado laboral, pero no de una manera homogénea. Encontramos actividades empresariales en las que existe una percepción sectorial masculinizada, frente a otros donde domina una percepción feminizada. Para las empresas que pertenecen a sectores con sesgo de género puede resultar mucho más difícil avanzar en igualdad laboral, tarea más llana para las empresas que desarrollan su actividad en sectores con percepción neutra de género.

El tejido empresarial que hemos analizado en el informe 2021 corrobora lo expuesto, tal como recoge la figura 30: el Índice IG medio de empresas que pertenecen a sectores sin sesgo es más alto (598 puntos) que el de empresas con percepción sesgada de género, tanto en sectores feminizados (412 puntos) como en sectores masculinizados (397 puntos).

► Índice IG por tipo de sector

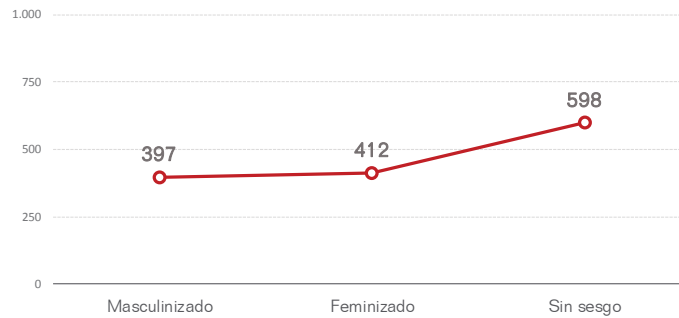


Figura 30. Fuente: elaboración propia

■ Índice IG y SPS

Cada sistema productivo sectorial tiene un rasgo cultural que explica una determinada composición de género en su plantilla. Tal circunstancia afecta al Índice IG medio del sector.

En la figura 31 destacamos las puntuaciones promedio de los sectores que alcanzan una representación superior al 5% del tamaño muestral. En 2021 sólo seis sectores cumplen este requisito. Entre estos, el sector de Información y conocimiento alcanza la mejor puntuación media en igualdad laboral (584 puntos), seguido del sector Agroalimentario (510 puntos), de Servicios profesionales (504 puntos) y de Maquinaria y equipo (413 puntos).

► Índice IG por SPS

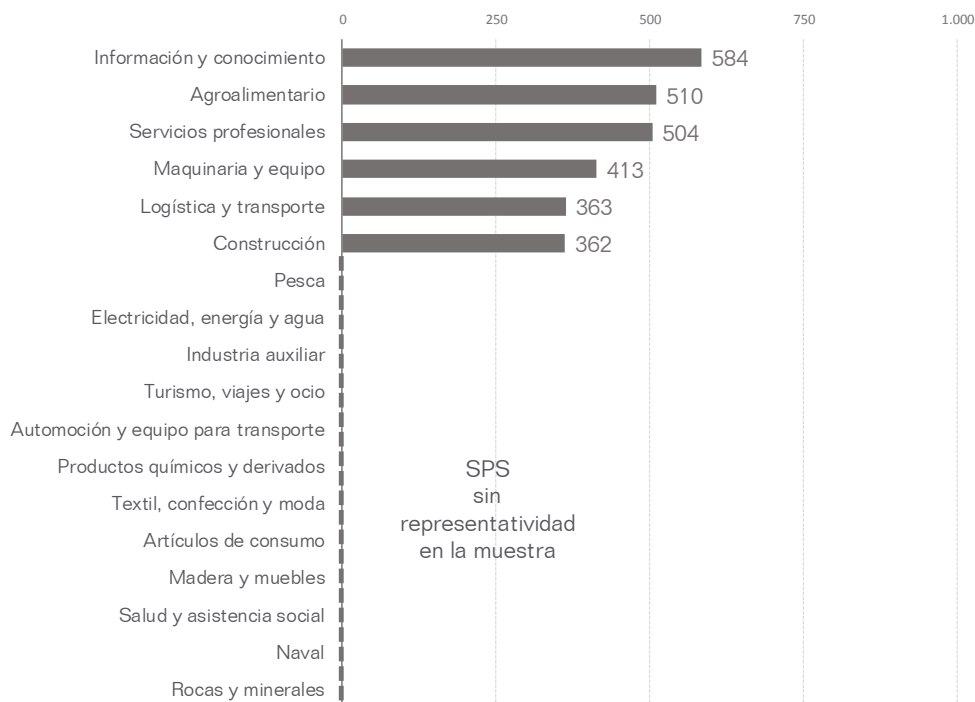


Figura 31. Fuente: elaboración propia

Las puntuaciones anteriores se sitúan mayoritariamente en el tramo aceptable de igualdad laboral, aunque el impacto COVID ha podido ser la causa de unas cifras medias sectoriales menores que las del año 2020.

Las puntuaciones más bajas de los sectores analizados corresponden a Logística y transporte (363 puntos) y a Construcción (362 puntos). En ambos sectores impera una percepción masculinizada y sus puntuaciones en 2021 registran, curiosamente, una leve mejoría respecto al año precedente, aunque sin fuerza suficiente para dejar atrás el tramo superable que todavía siguen ocupando en la escala de igualdad.

■ Índice IG y tamaño

En el informe 2021 las empresas con más de 50 personas empleadas obtienen, por término medio, mejor puntuación (568 puntos) que las empresas que tienen más de 20 y menos de 50 personas empleadas (412 puntos); a su vez, estas presentan mejor puntuación que las empresas con plantillas de 10 a 20 personas (391 puntos). La figura 32 refleja esta progresión del índice en función del tamaño. La muestra de empresas encuestada parece confirmar el posible efecto positivo de las plantillas más dimensionadas sobre el Índice IG, tal como ya se sugirió en anteriores ediciones del informe.

► Índice IG por tamaño

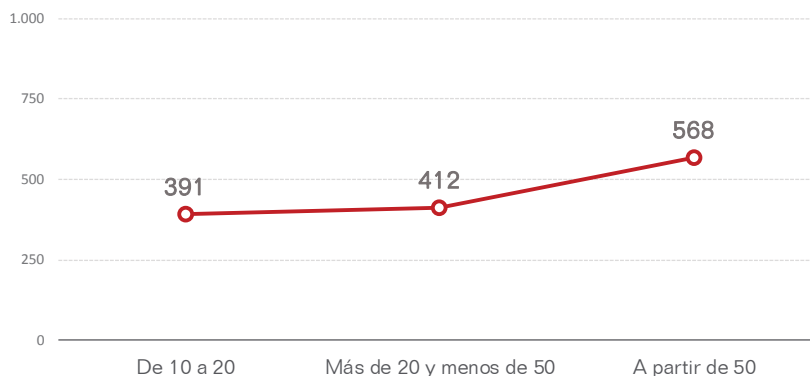


Figura 32. Fuente: elaboración propia

Buscando otra perspectiva con la que abordar el posible efecto entre el Índice IG y el número de personas empleadas, la figura 33 muestra, en promedio, el diferencial de puntuación que existe entre las empresas grandes y pequeñas, y lo compara con el diferencial entre empresas grandes y medianas. Como se puede observar gráficamente, la brecha entre Índices IG se acrecienta a medida que la diferencia entre tamaños de plantilla se hace más notoria.

► Diferencial del Índice IG por tamaño

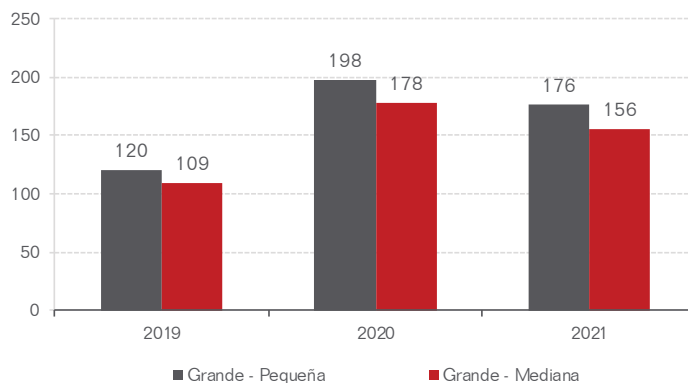


Figura 33. Fuente: elaboración propia

■ Índice IG y provincia

El análisis de igualdad laboral desagregado por provincias pone de manifiesto que las empresas con sede en la provincia de Ourense son las que obtienen mayor puntuación promedio (537 puntos) en el Índice IG del año 2021, situándose en el tramo aceptable de la escala de igualdad. No obstante, su participación en la muestra empresarial es escasa (7,4%), por lo que este resultado debe ser interpretado con cautela. Le siguen las empresas con sede en la provincia de Pontevedra (440 puntos), ampliamente representadas en la muestra (44,5%), y las empresas con sede en la provincia de A Coruña (438 puntos), asimismo con presencia muestral significativa (39%). Ambas provincias se sitúan en el tramo superable de la escala del Índice IG. Por último, las empresas con sede en la provincia de Lugo obtienen la menor puntuación en igualdad laboral (346 puntos), aunque conviene resaltar la baja participación de esta provincia en la muestra de empresas encuestadas (9,1%).

A partir de la información anterior, en la figura 34, presentamos la edición 2021 del mapa muestral gallego de igualdad de género en el trabajo.

► Mapa muestral gallego de Índice IG 2021

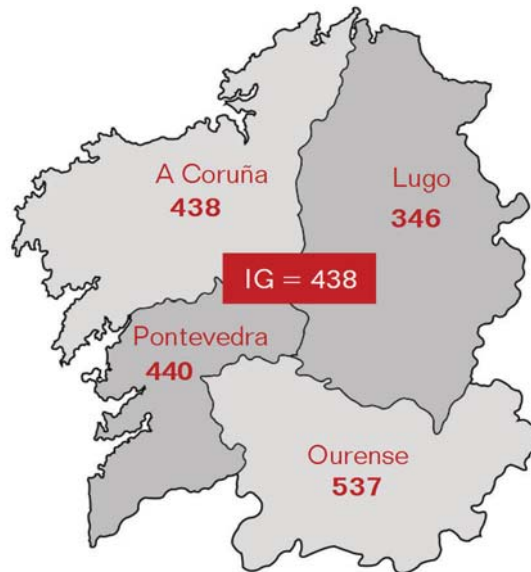


Figura 34. Fuente: elaboración propia

Si comparamos las puntuaciones medias en igualdad laboral obtenidas en las cuatro provincias gallegas durante los últimos tres años, tal como recoge la figura 35, es destacable la estabilidad que mantienen las puntuaciones de la provincia de A Coruña a lo largo del trienio analizado y la volatilidad de los Índices IG correspondientes a las empresas con sede en las provincias de Lugo y Ourense, habitualmente mucho menos representadas en la muestra. Respecto a este último año y en comparación con la edición anterior, el efecto COVID podría explicar la bajada generalizada de los desempeños en igualdad de las cuatro provincias en tiempos de pandemia; una tendencia que, por término medio, es más acusada en las empresas de la provincia de Pontevedra.

► Evolución anual del Índice IG por provincias

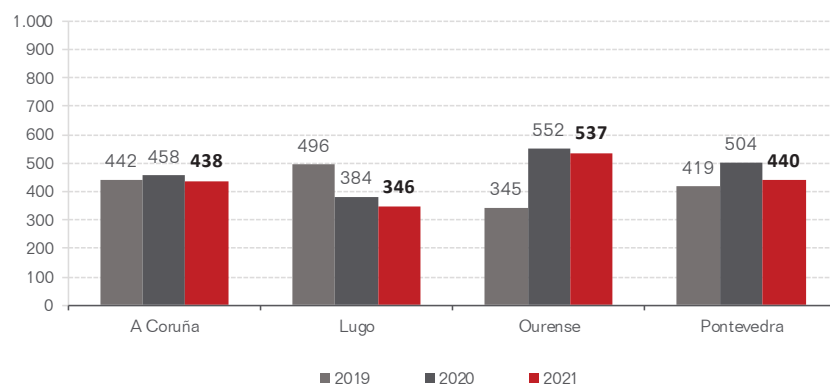


Figura 35. Fuente: elaboración propia

■ Índice IG y características del principal cargo directivo (género y edad)

Nos parece interesante relacionar el Índice IG con el género y la edad del principal cargo directivo de la empresa, pretendiendo llegar a identificar posibles características empresariales susceptibles de dinamizar el progreso en igualdad laboral.

Respecto al género del principal cargo directivo de la empresa, la figura 36 refleja, en promedio, un desempeño en igualdad laboral ligeramente superior si quien detenta la máxima responsabilidad directiva en la empresa es una mujer (464 puntos), frente a si quien la detenta es un hombre (433 puntos). Con todo, ninguno de los géneros alcanza, en promedio, un desempeño suficiente para rebasar el tramo superable de la escala de igualdad laboral.

► Índice IG 2021 por género de cargo directivo

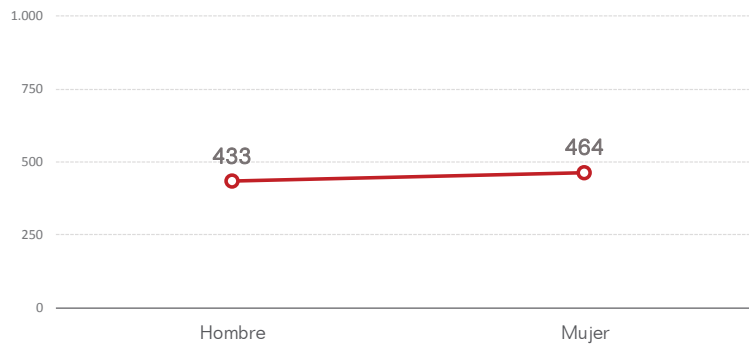


Figura 36. Fuente: elaboración propia

Respecto a la edad del principal cargo directivo de la empresa, la figura 37 indica, en promedio, que la característica etaria no parece tener demasiado efecto en el Índice IG del año 2021. En realidad, las puntuaciones obtenidas en los diferentes tramos de edad son bastante similares y no aportan, al respecto, evidencias concluyentes.

► Índice IG 2021 por edad de cargo directivo

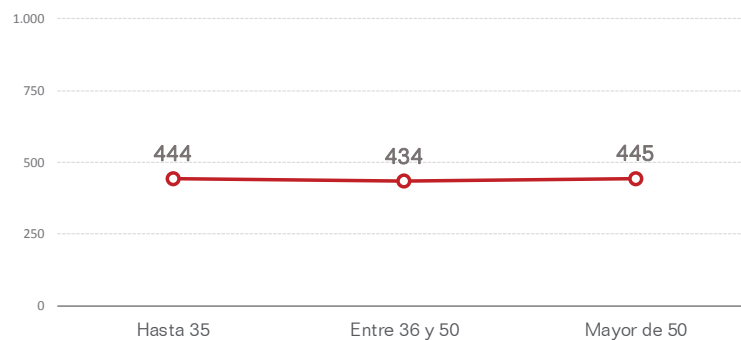


Figura 37. Fuente: elaboración propia

■ Índice IG y género predominante en la cúpula directiva

Resulta interesante explorar la posible relación entre el Índice IG y el género que predomina en la cúpula directiva de la empresa. A la vista de la figura 38, las empresas con equipos directivos mayoritariamente femeninos (el 10,7% del total de la muestra) obtienen, en promedio, un mejor desempeño en igualdad (544 puntos) que los equipos directivos con predominio masculino (el 64% del total de la muestra), cuya puntuación es sensiblemente menor (394 puntos). Una posición intermedia (446 puntos) corresponde a las empresas con direcciones paritarias (el 25,3% del total de la muestra).

► Índice IG 2021 y cúpula directiva por género predominante

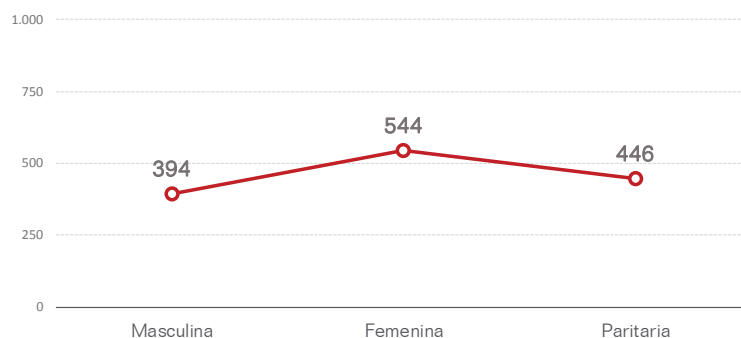


Figura 38. Fuente: elaboración propia

■ Empresa Igual en 2021

Con puntuaciones superiores a 800 puntos, un total de veinticinco empresas de la muestra analizada en 2021 se posicionan en el tramo más alto de la escala de igualdad laboral. Esta selección constituye, en materia de igualdad laboral, un buen reflejo de quiénes son las empresas gallegas y, por ello, son merecedoras del distintivo de Empresa Igual, al ofrecer derechos, responsabilidades y oportunidades laborales de forma equilibrada entre hombres y mujeres. Nuestra más cordial enhorabuena para todas. Desde estas líneas, les animamos a mantener, y si es posible mejorar, en años venideros este comportamiento empresarial sostenible y socialmente transformador.

► Empresas con Indicador ARDÁN de Empresa Igual en 2021 (IG>800)



Empresa	Sector	Localidad
1 LONZA BIOLOGICS PORRIÑO, S.L.U.	Productos químicos y derivados	O PORRIÑO
2 BALTAR ABOGADOS Y ASESORES TRIBUTARIOS, S.L.P.	Servicios profesionales	VIGO
3 DISTRITO K, S.L.	Información y conocimiento	A CORUÑA
4 FRUTAS NIEVES, S.L.	Agroalimentario	VIGO
5 COREMAIN, S.L.U.	Información y conocimiento	SANTIAGO
6 IGNACIO DE LAS CUEVAS, S.A.	Agroalimentario	OURENSE
7 GARCI VENTA, S.L.	Construcción	VIGO
8 S.A. EDUARDO VIEIRA	Pesca	VIGO
9 INOVALABS DIGITAL, S.L.	Servicios profesionales	VIGO
10 BOLTON FOOD ESPAÑA, S.L.	Pesca	O GROVE
11 VALDECONSA, S.L.	Construcción	O BARCO DE VALDEORRAS
12 LOGISTICA REYCO, S.L.	Logística y transporte	FOZ
13 REDEGAL, S.L.	Información y conocimiento	OURENSE
14 ACADEMIA POSTAL 3 VIGO, S.L.	Información y conocimiento	VIGO
15 EUROESPES, S.A.	Salud y asistencia social	BERGONDO
16 SATURNINO FRANCISCO ALVAREZ LOPEZ, S.L.	Construcción	SAN CIBRAO DAS VIÑAS
17 CORPORACION RADIO E TELEVISION DE GALICIA, S.A.	Información y conocimiento	SANTIAGO
18 TEIMAS DESENVOLVEMENTO, S.L.	Información y conocimiento	SANTIAGO
19 COMPAÑIA ESPAÑOLA DE ALGAS MARINAS, S.A.	Agroalimentario	O PORRIÑO
20 ICEACSA CONSULTORES, S.L.U.	Servicios profesionales	A CORUÑA
21 LEDISSON LIGHTING, S.L.	Información y conocimiento	O PORRIÑO
22 DINAHOSTING, S.L.	Información y conocimiento	SANTIAGO
23 SOCIEDADE GALEGA DO MEDIOAMBIENTE, S.A.	Electricidad, energía y agua	CERCEDA
24 BAHIA SOFTWARE, S.L.	Información y conocimiento	AMES
25 MARISCOS LINAMAR, S.L.U.	Pesca	CAMBADOS

Figura 39. Fuente: elaboración propia

Como viene ocurriendo en ediciones previas, la puntuación promedio de la Empresa Igual crece en 2021 respecto al año anterior. Según se desprende de los datos de la figura 40, esta tendencia ascendente registra un crecimiento acumulativo anual del 1,2% durante todo el trienio analizado.

► Evolución anual del Índice IG en la empresa Igual

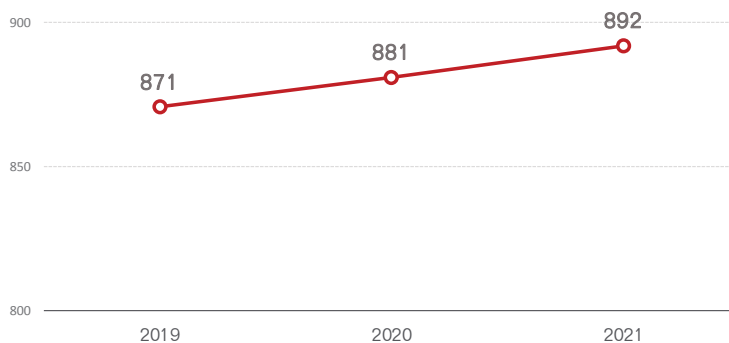


Figura 40. Fuente: elaboración propia

Esta progresión geométrica de la puntuación promedio de la Empresa Igual es relevante y digna de mención, al producirse en el tramo superior de la escala, donde ya resulta mucho más difícil seguir remontando posiciones hacia la cota 1.000, cima de la excelencia.

Respecto al análisis por dimensiones del Índice IG, la Empresa Igual 2021 destaca, en primer lugar, por su mejor desempeño en Funciones (909 puntos), seguida de Retribuciones (885 puntos) y Actuaciones (865 puntos).

Además, es interesante analizar cuáles son las principales características de la selección de Empresas Iguales 2021, con el fin de identificar su perfil dominante. La figura 41 indica, en formato infográfico, los aspectos que son más frecuentes entre empresas con un Índice IG superior a 800 puntos. En datos promedio, la Empresa Igual 2021 tiene más de 50 trabajadores (56%), domicilio social en la provincia de Pontevedra (44%), pertenece al sector de Información y conocimiento (36%), el responsable principal es un hombre, de edad superior a 35 años (88%) y le acompaña un equipo directivo masculino (48%) o paritario (48%). En cualquier caso, la dirección valora la igualdad laboral (con 5,9 puntos sobre 7), apuesta decididamente por el teletrabajo (96%) y admite un impacto COVID significativo (moderado o severo) a nivel empresarial.

► Empresa Igual 2021: perfil dominante



Figura 41. Fuente: elaboración propia

12.6. En resumen, ¿hemos avanzado?

El análisis de la situación de la igualdad en la empresa gallega refleja que el grado en el que se percibe la igualdad en las empresas es inferior a la percepción que de ella se tiene como factor de satisfacción laboral. Cabe destacar que la alta dirección otorga a las políticas y actuaciones de igualdad incluso mayor importancia de la que le otorga el resto de personal. Pese a ello, los desequilibrios continúan percibiéndose de manera significativa, aunque son considerados, en gran medida, secuelas de factores socioculturales arraigados y no tanto una consecuencia de las condiciones impuestas por las empresas. Quizá por ello, se aprecia una disminución en la consideración de la igualdad como un elemento de la responsabilidad social empresarial y se contempla la necesidad de un compromiso compartido por toda la sociedad. Tal y como define una de las personas que contesta la encuesta, la desigualdad de género *"... es un mal que está tan enraizado (...) que la única forma de corregirlo es con el esfuerzo de todos"*. Es necesario un cambio cultural que deshaga los roles que tradicionalmente han sido asignados a las personas por el hecho de ser hombre o mujer y que, aún a día de hoy, condicionan sus decisiones, no solo en el ámbito laboral, sino también formativo, familiar y personal. Sin embargo, esta circunstancia, no debe ser una excusa que justifique la desigualdad en el trabajo. Las empresas tienen recursos y capacidades para propiciar el cambio.

La realidad que reflejan los datos de la encuesta 2021 es de una persistente segregación horizontal y, en menor medida, una segregación vertical. Igual que en años anteriores, se observa que la representación de las mujeres disminuye significativamente a medida que el tramo salarial es más elevado, a diferencia de lo que sucede con los hombres. El informe de situación se complementa con un análisis de las actuaciones y medidas que están adoptando las empresas en materia de igualdad, destacando el importante papel de las mujeres en la participación de sugerencias implantadas, reflejando el valor que las mujeres aportan al capital intelectual de la empresa. En cuanto a la evolución de las principales políticas de igualdad, eliminación de la brecha salarial, igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de responsabilidad, prevención del acoso y conciliación, se observa que en el año 2021 hay un menor esfuerzo en el diagnóstico y mayor en ejecución-seguimiento, que puede interpretarse como una evolución en el desarrollo e implantación de estas políticas. Podría decirse, por tanto, que a pesar de que todavía queda camino por recorrer, existe un compromiso y concienciación de las empresas para potenciar la igualdad de género, tanto a nivel particular como social. Para que este compromiso sea efectivo debe tener reflejo en la realidad laboral. Se ha de percibir, con palabras, pero también con acciones, que las empresas (en la medida de sus posibilidades) intentan ofrecer derechos, responsabilidades y oportunidades de trabajo sin sesgo de género a todo su capital humano, más rico cuanto más diverso sea.

Los valores de Gamma y del Coste de no igualdad en este informe reflejan una sobrerrepresentación de las mujeres, respecto a su representación total en la empresa, en los tramos salariales más bajos. En concreto, los resultados para la muestra 2021 son los siguientes: Gamma de -4,8%, Coste de no igualdad promedio por empresa de -17.315,04 €, y Coste de no igualdad acumulado (todas las empresas de la muestra) de -6.077.579,54 €. Solamente un 8,8% de las empresas participantes tiene una situación equilibrada, es decir, que la proporción de hombres y mujeres de la plantilla total es la misma en todos los niveles salariales de la organización. Las empresas en las que Gamma y Coste de no igualdad es negativo son mayoritarias (59,8%) y tienen además mayor porcentaje de mujeres en sus plantillas que las empresas con valores positivos o cero.

En general, el tamaño de la empresa, en cuanto a número de personas contratadas, tiene un efecto positivo en estas variables Gamma y Coste de no igualdad. Es significativo el caso de las empresas situadas en Ourense, que destacan en el último trienio por unos resultados mejores que el resto de las provincias. De confirmarse este comportamiento en sucesivas ediciones, y siempre que su representación en la muestra sea significativa, sería interesante profundizar en el análisis de estas empresas para entender las razones de dicho comportamiento. Es interesante también el resultado del análisis de los sectores con (masculinizado y feminizado) y sin sesgo: los sectores masculinizados son los que tienen valores menos negativos de Gamma. Se puede deducir de estos resultados que el concepto de sector masculinizado y feminizado es diferente. En el primero, se trata de empresas donde hay mayoría de hombres en la plantilla sin destacar la sobrerrepresentación de estos en los niveles retributivos más bajos. Por el contrario, el concepto de feminización se asienta en la presencia mayoritaria de mujeres en los niveles retributivos más bajos. En cuanto a sistemas productivos sectoriales, se ha evidenciado que el sector de Servicios profesionales es el que presenta un valor de Gamma más negativo, que podría relacionarse con la dedicación laboral de profesionales independientes, no siempre conciliable con la vida familiar.

El Índice IG es útil para medir la realidad de la igualdad de género en el trabajo. Su cálculo en 2021 revela que las empresas encuestadas siguen sin alcanzar un nivel mínimamente aceptable en igualdad laboral. Todavía no se rebasa el tramo superable de la escala de igualdad y la puntuación obtenida este año, 438 puntos sobre 1.000, vuelve a evidenciar el nivel insuficiente de años anteriores. No obstante, en tiempos de pandemia, era predecible este retroceso general respecto al año 2020 que han experimentado casi todas las mediciones realizadas en igualdad laboral. Cuando la supervivencia empresarial está en juego y el futuro está definido sobre todo por la incertidumbre, avanzar en igualdad laboral no es ni mucho menos el objetivo prioritario de la empresa. Ahora bien, es importante reconocer que, en un contexto muchísimo más difícil que hace dos años, las puntuaciones medias alcanzadas en 2021, en las tres dimensiones que definen el Índice IG, superan a las obtenidas en el año 2019. El considerable esfuerzo humano que hay detrás de este pequeño, pero arduo, progreso en igualdad laboral es digno de elogio.

También lo es el hecho de que las mejores referencias empresariales, las Empresas Iguales en 2021, siguen esforzándose por avanzar y escalar puestos, mostrando una actitud de mejora continua que consigue cada año mejores resultados. El perfil más frecuente de empresa que sobresale en igualdad laboral superando los 800 puntos, tiene más de 50 trabajadores, está domiciliada en la provincia de Pontevedra y su cúpula directiva, paritaria o masculina, valora la igualdad.

En este sentido, resulta alentador encontrarse en la encuesta 2021 afirmaciones como las siguientes: *“a pesar de estar en un sector muy masculinizado, es de reseñar que el Consejo de Administración sea paritario y la secretaria del Consejo una mujer”*; *“es una de las líneas de acción de la compañía y prioridades del Comité de Igualdad y estamos participando en distintas iniciativas para fomentar la presencia de mujeres en carreras STEM”*; *“al tener una plantilla 100% de género masculino (...) proactivamente buscamos talento femenino y tenemos nuestro plan de igualdad”*; *“somos conscientes de que actualmente hay una desproporción entre el número de hombres y mujeres por lo que haremos todo lo posible para reducir esta brecha. Estamos implantando el plan de igualdad”*. Tenemos confianza en que esta actitud empresarial dará sus frutos y se verá reflejada en futuras ediciones del informe.

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