

12

La Igualdad de género en la
empresa gallega

12



LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EMPRESA GALLEGA

12.1. Introducción

En 2023 la Real Academia de Ciencias de Suecia distinguió a la doctora Claudia Goldin con el Premio de Ciencias Económicas en memoria de Alfred Nobel, más popularmente conocido como Premio Nobel de Economía. Que una mujer reciba tan preciado galardón es un hecho singular en el mundo científico. Un hito de empoderamiento femenino en una ciencia económica muy masculinizada. De hecho, en sus 55 ediciones, tan solo 3 mujeres, frente a 90 hombres, han sido distinguidas con este importante reconocimiento (Morales-Arce, 2023). En esta ocasión, además, el premio se ha concedido por vez primera a una mujer en solitario. Por su singularidad y por la temática que investiga, queremos iniciar este capítulo refiriéndonos a la premiada.

Goldin, profesora de la Universidad de Harvard desde 1990, es pionera en el estudio de temas económicos con perspectiva de género. Su investigación contribuye a una mejor comprensión de la aportación femenina al mercado laboral y proporciona una extensa recopilación histórica, que cubre más de 200 años, de la participación y de los salarios de las mujeres en el mercado de trabajo de Estados Unidos. Uno de sus objetivos principales es analizar las causas de la brecha de género en el mercado laboral, profundizando en los factores que explican las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Concluye que la brecha salarial, todavía abierta, se origina en gran parte porque las mujeres trabajan en horarios más reducidos o más flexibles, al asumir la responsabilidad principal en la atención familiar y del hogar, frente a la prioridad laboral de los hombres.

En Europa y en España esta es una realidad evidente. Existe una brecha significativa, a favor de los hombres, en el salario medio bruto por hora trabajada (Figura 1). Es destacable que, en el caso español, la diferencia por género de la hora trabajada entre hombres y mujeres es menor que la media europea.

► Brecha salarial

Calculada como la diferencia entre ingresos brutos medios por hora de los hombres asalariados frente a los de las mujeres, en % de la renta bruta masculina. Datos a partir de empresas con 10 o más personas en plantilla.

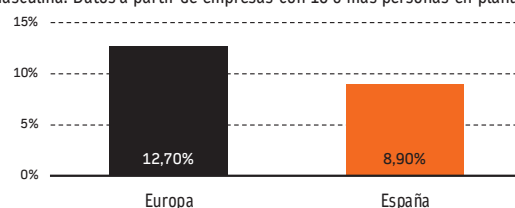


Figura 1. Fuente: Parlamento Europeo (2023)

Los datos también demuestran que existe una brecha de género en las tareas de cuidado familiar. El porcentaje de mujeres que se dedica, a diario, a estas actividades no remuneradas (educación de hijos o nietos, cuidado de personas mayores o con discapacidad) supera al porcentaje masculino, tanto en Europa como en España (Figura 2). En este caso, la brecha española también es menor que la europea, aunque es importante destacar que el porcentaje de mujeres que se dedican a estas tareas es mayor en España, condicionando su presencialidad en el trabajo.

► **Participación de hombres y mujeres en el cuidado familiar**

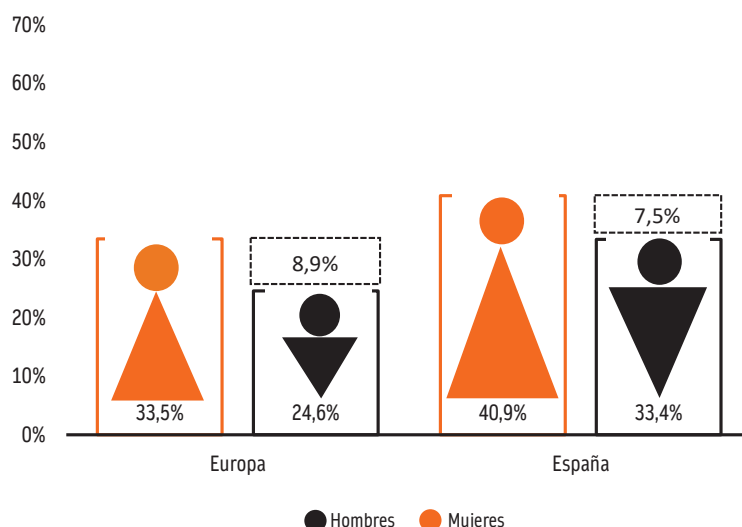


Figura 2. Fuente: elaboración propia a partir de datos del EIGE (2023)

Asimismo, se observa desigualdad por género en la dedicación a tareas domésticas. La participación femenina supera a la masculina en Europa y en España (Figura 3). En este aspecto queremos subrayar que, en España, la implicación de los hombres en este tipo de tareas supera la media europea.

► **Participación de hombres y mujeres en las tareas domésticas**

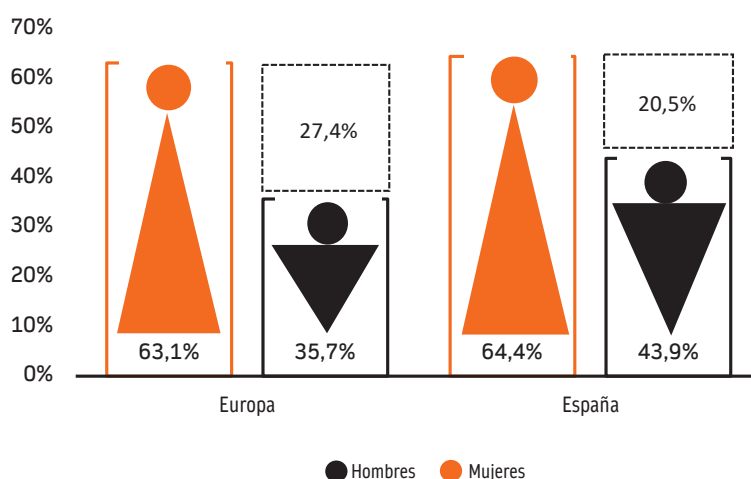


Figura 3. Fuente: elaboración propia a partir de datos del EIGE (2023)

Parece necesario lograr un mayor equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar de las personas que trabajan. En este empeño, las empresas son actores principales. Pueden y deben encontrar fórmulas de trabajo que permitan a su capital humano conciliar ambas vidas, dándole la oportunidad de vivirlas con plenitud y sin condicionantes de género.

También desde el ámbito normativo de la Unión Europea se intenta avanzar en la eliminación de brechas de género. En España, siguiendo la Directiva (UE) 2022/2381, se produce a finales de 2023 un importante progreso en materia de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres. En el contexto empresarial la nueva norma tiene consecuencias importantes para las sociedades cotizadas y las grandes empresas, que deberán ajustar la composición de sus consejos de administración para que el género menos representado alcance una participación mínima del 40%. En 2023, las empresas cotizadas españolas no cumplían este requisito en participación femenina (34,5%), existiendo margen para avanzar hacia una representación más equilibrada por género (CNMV, 2024).

12.2. Objetivos y descripción de la muestra

El objetivo de este capítulo es analizar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral en Galicia, con una doble perspectiva: cualitativa y cuantitativa. La primera, para recoger las opiniones de las personas que responden a la encuesta y, la segunda, mediante herramientas cuantitativas específicas que midan el grado de igualdad existente en las empresas. En este análisis se utiliza el término género para identificar la realidad binaria hombres y mujeres, sin entrar en otras posibles interpretaciones.

Para ello se ha utilizado una muestra de empresas cuyas plantillas son, al menos, de 10 personas. Cabe destacar, en esta edición, un importante incremento en la participación de las empresas, lo que denota una mayor preocupación por la evaluación de su desempeño en este ámbito. Concretamente, contamos con un total de 562 observaciones, una cifra que supera la del informe 2023 en más del 25% (449 empresas). Esta muestra está compuesta principalmente por pequeñas empresas, con plantillas que no superan las 20 personas (40,6%) o de tamaño medio, con más de 20 y menos de 50 personas (36,3%). Las provincias más representadas son Pontevedra (45%) y A Coruña (38%). Los sistemas productivos sectoriales (SPS) con mayor peso son Construcción (20,5%), Servicios profesionales (14,9%) e Información y conocimiento (10,3%). El muestreo se ha realizado considerando la distribución de las empresas en cuanto a estas tres variables: tamaño, SPS y provincia, de manera que la muestra sea representativa de la población, habiendo contrastado que, en conjunto, la distribución de la muestra es proporcional a la distribución de la población en cuanto a estos parámetros. Para ello, se identifican y comparan las frecuencias relativas de las 228 combinaciones posibles teniendo en cuenta los 19 SPS, las 4 provincias y los 3 tamaños de las empresas, tanto de la población ARDÁN como de la muestra. En lo que respecta a la gestión empresarial, solo en el 17,3% de los casos el cargo de máxima responsabilidad está ocupado por una mujer. En cuanto a las personas que respondieron la encuesta, el 58,9% son mujeres y, en su mayoría (53,6%), tienen una edad comprendida entre 36 y 50 años.

La muestra refleja, como en años anteriores, las características del contexto empresarial gallego y también los desequilibrios entre hombres y mujeres en términos de asunción de cargos de responsabilidad, realidad que no es exclusiva de Galicia, como se presenta en la introducción de este capítulo.

12.3. Análisis cualitativo de los resultados de la encuesta

Con este análisis preliminar se ofrece una visión de conjunto, utilizando los datos agregados de todas las empresas, para conocer las percepciones que tienen las personas que responden a la encuesta con relación al grado de igualdad en su entorno laboral, los desequilibrios y sus causas, así como algunos elementos de interés sobre los planes de igualdad.

12.3.1. Percepción de la igualdad

La igualdad de género en la empresa hace referencia al hecho de que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades, derechos y obligaciones en el trabajo. En relación con este concepto, las personas que respondieron la encuesta valoraron cinco cuestiones en una escala de 1 a 7, siendo el valor medio el que se recoge en la Tabla 1 para el año actual y los dos anteriores.

► Participación de hombres y mujeres en las tareas domésticas

Cuestiones	2022	2023	2024
¿Qué grado de igualdad en el trabajo percibe en su empresa?	5,8	5,8	5,9
¿Considera la igualdad en el trabajo un factor de satisfacción laboral?	6,3	6,1	6,2
En su opinión, ¿qué importancia considera que el personal de su empresa otorga a las políticas y actuaciones de igualdad en el trabajo?	5,4	5,3	5,5
En su opinión, ¿qué importancia considera que la alta dirección de su empresa otorga a las políticas y actuaciones de igualdad en el trabajo?	5,8	5,7	5,9
A modo de valoración final, ¿los hombres y las mujeres de su empresa tienen las mismas oportunidades laborales?	n.a.	6,1	6,3

Tabla 1. Fuente: elaboración propia

Como puede observarse en la Tabla 1, en 2024, la cuestión menos valorada, según la percepción de las personas que responden la encuesta, es la importancia que el personal de la empresa otorga a las políticas y actuaciones de igualdad en el trabajo (5,5 puntos sobre 7), siendo inferior a la que se percibe por parte de la alta dirección (5,9). La valoración más alta (6,3) se corresponde con la percepción de que las mujeres tienen las mismas oportunidades laborales que los hombres.

Sin considerar el efecto conjunto de terceras variables, se ha identificado que la valoración dada a esta cuestión es mayor en empresas en las que el principal puesto directivo es una mujer. La asociación detectada entre la presencia de mujeres en la alta dirección y la percepción de mayor igualdad laboral refuerza la idea de que la mayor participación de mujeres en puestos directivos es un elemento clave en la promoción de medidas de igualdad laboral, ya que actúan como modelos para el resto del personal femenino (OIT, 2024) y tiene un efecto positivo en la reducción de la brecha salarial (Theodoropoulos et al., 2020).

Igual que en años anteriores la igualdad en el trabajo se valora como un factor de satisfacción laboral con una puntuación significativa (6,2), de ahí que no sorprenda que en el 82,9% de las respuestas se considere que la igualdad laboral es parte de la responsabilidad social de la empresa. Esta es habitualmente definida como la forma en la que la empresa integra los impactos económicos, sociales y medioambientales, gestionando así los intereses de todos los grupos de interés (*stakeholders*), además de los de los accionistas.

De manera generalizada, las personas que respondieron la encuesta justifican su opinión favorable por el hecho de que la empresa es un agente social con capacidad para promocionar la igualdad laboral, ya que decide sobre la contratación, las condiciones laborales, y las políticas de conciliación o de promoción interna, entre otras medidas. En este sentido, destacamos algunas opiniones recogidas en la encuesta: “La Responsabilidad Social en las Empresas pasa también por conseguir la igualdad, lo que significa ofrecer condiciones de trabajo en las que se dé la igualdad efectiva” (responde mujer de entre 36 y 50 años; en SPS Servicios profesionales; con principal cargo directivo hombre); “Porque es la empresa la que dispone de los instrumentos, políticas y poder ejecutivo para que se lleven a cabo dichas políticas de igualdad y que estas sean efectivas.” (responde hombre mayor de 50 años; en SPS Construcción; con principal cargo directivo mujer). Por otro lado, quienes opinan que la igualdad no forma parte de la responsabilidad social de la empresa, argumentan que este no es el único agente social que debe asumir dicha responsabilidad, ya que es una labor de la sociedad en su conjunto. Por ejemplo: “Es responsabilidad de todos, no de la empresa” (responde mujer de entre 36 y 50 años; en SPS Artículos de consumo; con principal cargo directivo hombre) o “Es responsabilidad social de todos, empresa, trabajadores, clientes...” (responde mujer mayor de 50 años; en SPS Servicios profesionales; con principal directivo hombre).

Merece la pena destacar también algunos comentarios recogidos en la encuesta en los que se ponen de manifiesto los potenciales impactos positivos de la igualdad de género en el trabajo, tanto a nivel interno, ya que es una herramienta básica de la gestión de recursos humanos, como a nivel externo, dando un mensaje, en este sentido, a sus clientes. Por ejemplo: “Permite una optimización de los recursos humanos de la empresa” (responde hombre menor de 36 años; en SPS Agroalimentario; con principal cargo directivo mujer); “Múltiples beneficios; ayuda a retener talento, trabajo en equipo se fortalece, productividad incrementa, crece el compromiso, transmite mensaje positivo a los clientes...” (responde mujer de entre 36 y 50 años; en SPS Servicios profesionales; con principal cargo directivo mujer); o “Promover un entorno laboral inclusivo y equitativo no solo mejora el clima y la productividad dentro de la organización, sino que también refleja y fortalece los valores de justicia y respeto” (responde hombre de entre 36 y 50 años; en SPS Maquinaria y equipo; con principal cargo directivo mujer). Esto debería hacer reflexionar a las personas responsables de la empresa sobre su papel como líderes empresariales con capacidad para promover el cambio hacia un ambiente laboral más justo e igualitario.

12.3.2. Los desequilibrios entre hombres y mujeres en el trabajo: análisis de las causas

La igualdad de género en el trabajo es un principio y, como tal, un concepto abstracto y difícil de medir. Tratando de concretarlo, se utilizan medidas más objetivas como el desequilibrio, que se refiere a la sobrerrepresentación de hombres o mujeres en determinadas funciones, actividades o cargos con respecto a su participación en el total de la fuerza de trabajo. El análisis de los desequilibrios debe ser considerado como medio que ayude a identificar situaciones que deban ser investigadas. Por lo tanto, se podría matizar diciendo que el desequilibrio no es, en sí mismo, el problema; el problema está en algunas de las causas que lo originan.

Del total de personas en plantilla de las empresas encuestadas, los hombres representan el 60% y las mujeres el 40%, proporciones que se consideran razonables. No obstante, esta media global no refleja los posibles desequilibrios que puedan existir a nivel individualizado, por empresa, o con niveles de agregación intermedios, como el sectorial. De hecho, en algunos de ellos predomina especialmente uno de los géneros, tal como se analizan en el apartado 4 de este capítulo.

La distinta representación de hombres y mujeres en las plantillas no es fácil de solventar a corto plazo. Sin embargo, según las justificaciones que dan las empresas encuestadas, puede apreciarse el esfuerzo hacia un mayor equilibrio: “Personal con bastante antigüedad, los nuevos contratos son de mujeres, por su mayor responsabilidad sobre todo en edades más tempranas que los chicos” (responde hombre de entre 36 y 50 años; en SPS Automoción y equipo para el transporte; con principal cargo directivo hombre); “Sector predominantemente masculino aunque evolucionando” (responde hombre mayor de 50 años; en SPS Maquinaria y equipo; con principal cargo directivo hombre).

Las percepciones sobre las posibles causas y la frecuencia con la que son consideradas se reflejan en la Figura 4. Entre las personas que han contestado la encuesta que perciben desequilibrios en sus empresas (73,5% de la muestra), las principales causas consideradas son las características de la actividad (50,7%), el hecho de que solo se presenten candidaturas de un determinado género (34,3%) y las condiciones físicas requeridas para desarrollar los trabajos (22,2%).

► Causas del desequilibrio

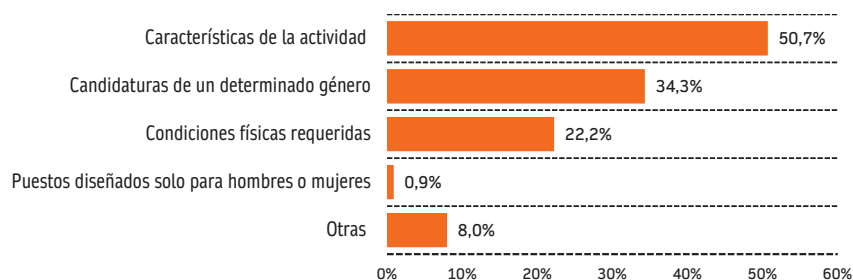


Figura 4. Fuente: elaboración propia

Respecto a la principal causa señalada, las características de la actividad de la empresa, queda patente en algunos comentarios recogidos en la encuesta. Especialmente relevante es el caso del SPS de Información y conocimiento: “Masculinización del sector IT...” (responde hombre de entre 36 y 50 años; con principal cargo directivo mujer); “Todavía existe una brecha de género en los estudios de la rama de la Informática” (responde mujer menor de 36 años; con principal cargo directivo hombre); “Mujer infrarrepresentada en nuestro sector” (responde mujer de entre 36 y 50 años; con principal cargo directivo hombre).

La segunda causa, por orden de importancia puede apreciarse en comentarios como los siguientes: “Pocas o ningunas mujeres se presentan a los puestos de trabajo ofrecidos por la empresa” (responde hombre de entre 36 y 50 años; en SPS Madera y muebles; con principal cargo directivo hombre); o “La mayoría de los candidatos son mujeres” (responde mujer de entre 36 y 50 años; en SPS Servicios profesionales; con principal cargo directivo mujer). Las condiciones físicas requeridas para el puesto son señaladas, por ejemplo, en: “Las características de elaboración de nuestros productos hacen que los candidatos sean mayoritariamente mujeres” (responde mujer de entre 36 y 50 años; en SPS Agroalimentario; con principal cargo directivo mujer); o “Las características del trabajo sugieren la incorporación de personal masculino” (responde hombre de entre 36 y 50 años; en SPS Maquinaria y equipo; con principal cargo directivo hombre).

Estos desequilibrios dan lugar a lo que se conoce como segregación horizontal, derivada de la distribución por áreas funcionales de la empresa y la segregación vertical, debida a la proporción de hombres y mujeres en los diferentes niveles jerárquicos. Es esta última la que presenta mayores puntos para la reflexión, puesto que está directamente vinculada con las diferencias salariales por género. La menor presencia de las mujeres a medida que se va ascendiendo en la estructura jerárquica es una realidad ya conocida y puesta de manifiesto en los informes ARDÁN de años anteriores y coincidente con la situación del conjunto de España (INE, 2023) así como a nivel internacional (Hideg y Krstic, 2021; OIT y OIE, 2024).

Es evidente que la progresión profesional de las mujeres es distinta a la de los hombres, suscitando preguntas sobre las posibles causas. ¿Es la formación de hombres y mujeres también distinta? Como puede verse en la Tabla 2, si se analiza aisladamente la formación académica de los tres rangos jerárquicos definidos, se observa que las mujeres en cada uno de ellos tienen una formación académica superior que los hombres, coincidiendo también estos resultados con los del análisis del Instituto Nacional de Estadística (INE,2023).

► **Formación académica por niveles jerárquicos**

Submuestra	N	Estudios universitarios	FP/ bachillerato	Formación básica	Total
Dirección H	1.210	59,7%	25,6%	14,7%	100,0%
Dirección M	490	70,2%	22,7%	7,1%	100,0%
Mandos intermedios H	2.585	41,1%	35,9%	23,0%	100,0%
Mandos intermedios M	1.275	68,5%	26,2%	5,3%	100,0%
Resto personal H	17.273	17,4%	40,3%	42,4%	100,0%
Resto personal M	12.315	27,7%	28,1%	44,2%	100,0%

Tabla 2. Fuente: elaboración propia

La mayor titulación académica es, de hecho, un tema comentado por las personas que responden a la encuesta: “Efecto íntimamente relacionado con que hay más universitarias” (responde hombre de entre 36 y 50 años; en SPS Servicios profesionales; con principal cargo directivo hombre). Esto lleva a plantear otra cuestión a la que no se puede responder con los datos recogidos: ante la posibilidad de asumir mayores responsabilidades profesionales, las mujeres ¿se retiran o son expulsadas? Esta y otras reflexiones deberán ser recogidas en futuras ediciones para comprender con mayor precisión los desequilibrios entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

12.3.3. Planes de igualdad

Para avanzar en el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de la Agenda 2030 (igualdad de género) y reducir los desequilibrios existentes en el ámbito laboral, la normativa vigente obliga a determinadas empresas a elaborar un conjunto ordenado de medidas con el fin de asegurar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, denominado plan de igualdad.

El 40,2% de las empresas de la muestra dispone de plan de igualdad; el 24%, aunque no lo tiene aprobado, está en preparación; y el 35,8% ni lo tiene ni lo está preparando. Con independencia de que la preparación de estos documentos sea obligatoria o voluntaria, parece necesario reflexionar sobre los posibles beneficios derivados de su implantación, especialmente, en términos de mejora en la percepción sobre la igualdad en el trabajo por parte de las personas que componen la plantilla. Por ello, se ha analizado la relación entre la existencia del plan de igualdad, considerando tres valores posibles (tener plan, tenerlo en preparación o no tenerlo), y la percepción sobre la igualdad de oportunidades laborales (cuestión analizada en el apartado 3.1). Los resultados demuestran que cuanto mayor es el grado de implantación del plan de igualdad, mayor es la percepción de que los hombres y las mujeres tienen las mismas oportunidades en la empresa.

En relación a las políticas o medidas que se recogen en el plan de igualdad, en la Tabla 3 se aprecia que la menos implantada es la de compromiso escrito y público de apoyo a la igualdad de género en el trabajo, lo que puede deberse a que es una medida con menor urgencia o prioridad que reducir el acoso por razón de género, la discriminación en cuanto a igualdad de oportunidades o la brecha salarial.

► Grado de implantación de las políticas de igualdad

Política	No existe	En desarrollo	Implantada
Compromiso escrito y público de apoyo a la igualdad de género en el trabajo	33,50%	25,60%	40,90%
No discriminación e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la contratación	20,80%	18,50%	60,70%
No discriminación e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la promoción profesional	20,60%	19,40%	60,00%
Control de la brecha salarial	20,80%	21,50%	57,70%
Prevención y sanción del acoso por razón de género	16,40%	20,50%	63,20%
Conciliación de la vida familiar	18,10%	22,40%	59,40%

Tabla 3. Fuente: elaboración propia

De forma similar al análisis previo, se ha comprobado que existe una correlación positiva entre el grado de implantación de las políticas relacionadas con la contratación y la promoción profesional y la percepción, por parte de la persona que responde la encuesta, de que en su empresa los hombres y las mujeres tienen las mismas oportunidades laborales.

Adicionalmente, las personas que responden la encuesta señalan otras medidas específicas implantadas por la empresa, entre las que parecen destacar aquellas que facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar. Esta posiblemente sea una de las barreras que más dificultan la progresión profesional de las mujeres en el ámbito laboral. En este sentido, destacamos algunos comentarios recogidos en la encuesta: “Teletrabajo por conciliación, adaptación horaria, acompañamiento familiar” (responde mujer mayor de 50 años; en SPS Maquinaria y equipo; con principal cargo directivo hombre); “Mejora de los permisos por motivos de conciliación, implantación del teletrabajo, jornadas intensivas e irregulares, jornadas flexibles” (responde mujer mayor de 50 años; en SPS Información y conocimiento; con principal cargo directivo hombre); o “Flexibilidad horaria” (responde hombre mayor de 50 años; en SPS Construcción; con principal cargo directivo hombre).

Es difícil evaluar, especialmente en el corto plazo, el impacto de las medidas adoptadas en los planes de igualdad. No obstante, los resultados parecen indicar que la implantación de estas medidas ofrece señales de compromiso con la igualdad valoradas positivamente por las personas que trabajan en la empresa.

12.4. Gamma y coste de no igualdad para las mujeres

12.4.1. ¿Qué son y qué no son?

Gamma, en términos porcentuales, y Coste de no igualdad (CNI), su cuantificación en euros, son una de las herramientas de análisis de la igualdad de género en el entorno laboral que hemos diseñado. Se basan en la metodología de Alonso-Villar y del Río (2017), detallada en el Anexo 1. Con estas variables se cuantifica y monetiza la no igualdad de género en el trabajo. La interpretación de sus valores ha de hacerse teniendo en cuenta qué miden, qué significan y el signo que pueden tomar.

Gamma es el porcentaje de pérdida o ganancia salarial de las mujeres que trabajan en una empresa, calculado en relación con la composición de hombres y mujeres en la estructura salarial y al salario medio de dicha empresa. En una situación equilibrada, es decir, si la representación de hombres y mujeres en todos los tramos salariales es la misma que el porcentaje global de hombres y mujeres en una empresa, el valor de Gamma sería igual a 0%. Si el valor de Gamma es positivo, las mujeres de esa empresa tienen un ingreso adicional respecto a los hombres, derivado de su mayor representación respecto a los porcentajes totales de hombres y mujeres de la mencionada empresa, en los tramos salariales más altos. Cuando el valor de Gamma es negativo, la situación es la contraria: las mujeres de esa empresa tienen un menor ingreso respecto a los hombres por su mayor presencia en los tramos salariales más bajos, respecto a los porcentajes totales de hombres y mujeres de dicha organización. CNI transforma Gamma en unidades monetarias, considerando el número de mujeres que trabajan en una empresa y el salario medio en la misma.

Como Gamma es un porcentaje, una proporción, es comparable entre empresas y grupos de empresas, lo que no ocurre con CNI. De hecho, dos empresas con un mismo valor de Gamma tendrán importes diferentes de CNI, aunque con el mismo signo, positivo o negativo, debido a las diferencias en el número de mujeres en sus plantillas. Para su comparación, se puede calcular CNI por mujer para una empresa o conjunto de las mismas.

Para completar la respuesta que encabeza este epígrafe, se puede añadir que Gamma y CNI no se cuestionan la paridad o no paridad en la estructura de personal de una empresa. Tampoco se trata del cálculo de la brecha salarial al uso. Lo que se analiza es la distribución por tramos salariales de los hombres y mujeres de una empresa considerando la proporción total de estos en la plantilla.

12.4.2. Encuesta 2024: continuamos en negativo

Las respuestas a la encuesta de igualdad en esta edición han supuesto un incremento significativo respecto a ediciones anteriores. De las 562 respuestas de empresas con 10 o más personas en plantilla, se han retirado 25 empresas para el cálculo de Gamma y CNI por ser empresas con un solo género. Tres de ellas tienen solo mujeres en su plantilla y corresponden a SPS típicamente feminizados: Salud y asistencia social, y Textil, confección y moda. Entre los 22 restantes, con plantilla masculina exclusivamente, destaca el SPS de la Construcción, con 10 empresas. El 59,1% de estas empresas son pequeñas, entre 10 y 20 personas, mientras que en el caso de las de plantilla solo femenina, las tres superan las 20 empleadas. En definitiva, contamos con 537 observaciones para este análisis.

A pesar de que el aumento de respuestas a la encuesta 2024 puede entenderse como que las empresas otorgan mayor importancia a las cuestiones de género en el ámbito laboral, los resultados de Gamma y CNI mantienen su signo negativo, indicando esto que la penalización económica de las mujeres trabajadoras continúa. El valor promedio de Gamma de las empresas que han contestado la encuesta es de -3,2%. En otras palabras, las mujeres de la muestra, en promedio, tienen una retribución de un 3,2% inferior a la de los hombres por su posicionamiento en la estructura salarial, no acorde con la representación total de hombres y mujeres en la empresa. Ello supone un valor de CNI, una pérdida salarial para la totalidad de las mujeres de las empresas analizadas, de 8.475.420,48 euros; de 15.782,91 euros de promedio por empresa; y de 606,90 euros de promedio por mujer. La Tabla 4 resume los valores promedio de Gamma, CNI, plantilla y porcentaje de mujeres, desglosando estas variables para empresas con Gamma positiva, negativa y cero o equilibrada.

► Gamma, CNI, Plantilla, Porcentaje de mujeres

Muestra y Signo	Gamma promedio	CNI (en €)			Plantilla media	% medio mujeres
		Total	Por empresa	Por mujer		
Global N=537	-3,2%	-8.475.420,48 €	-15.782,91 €	-606,90 €	64,3	40,5%
Positiva N+=168	15,5%	4.533.786,12 €	26.986,82 €	1.293,89 €	63,8	32,7%
Negativa N-=321	-13,5%	-13.009.206,00 €	-40.527,12 €	-1.309,70 €	69,5	44,5%
Cero N0=48	0,0%	0,00 €	0,00 €	0,00 €	30,7	35,8%

Tabla 4. Fuente: elaboración propia

Las empresas con Gamma positiva suponen el 31,3% de la muestra, tienen una plantilla media algo inferior al promedio global y son las que tienen el menor número de mujeres contratadas de todos los grupos desglosados, 32,7%. En las empresas de Gamma negativa, el 59,8% de la muestra, ocurre a la inversa ya que la plantilla media y la proporción de mujeres tienen los valores más altos de los grupos definidos. En consonancia con lo que ya hemos observado en informes previos, las empresas en las que las mujeres están más representadas que los hombres en tramos salariales altos no son las más grandes y tienen menos mujeres, pero muy bien situadas en la estructura salarial. El desequilibrio en contra de las mujeres se produce en empresas más grandes, con más mujeres en niveles salariales bajos. Las empresas de Gamma 0%, es decir, empresas en las que la presencia de hombres y mujeres en la estructura salarial es igual que la distribución total por género, suponen el 8,9% de la muestra. Son empresas con una plantilla promedio de 30,7 personas.

Respecto a años anteriores (Tabla 5), ya solo el aumento en el número de respuestas recibidas es algo a destacar ya que refleja el mayor interés de las empresas en conocer su situación respecto a la igualdad en el trabajo, otorgando además mayor representatividad a los resultados del análisis. Con la necesaria cautela al interpretar estos resultados, asumiendo que parece difícil revertir la negatividad de estas variables, los valores de Gamma y CNI por mujer mejoran en la encuesta 2024, aunque sigue siendo insuficiente. El año 2023 presenta una cierta atipicidad, tanto por la plantilla promedio como por el porcentaje de mujeres de las empresas que contestan la encuesta, afectando a los resultados de las variables calculadas.

► Gamma, CNI, Plantilla, Porcentaje de mujeres (2022-2024)

Año	Gamma	CNI por mujer (en €)	Plantilla Media	% mujeres	Respuestas
2022	-3,6%	-640,30 €	66,4	40,4%	361
2023	-4,2%	-734,34 €	59,6	33,7%	421
2024	-3,2%	-606,90 €	64,3	40,5%	537

Tabla 5. Fuente: elaboración propia

La Tabla 6 resume, para el total de la muestra, los valores de Gamma y CNI, así como los datos básicos que ayudan a interpretar estas variables. En cuanto al tamaño, tanto Gamma como CNI por mujer van perdiendo negatividad a medida que este aumenta. Como ya se ha concluido en ediciones anteriores, tamaño de la empresa en cuanto a personas empleadas, y Gamma tienen una relación inversa: a mayor tamaño, menor Gamma, y viceversa. También destaca el aumento del salario medio con el tamaño, que pasa de 24.404,24 euros en las empresas de 10 a 20 personas a 24.938,38 euros para las de más de 20 y menos de 50 en plantilla, terminando la escalada en 27.739,58 euros en las empresas con 50 o más personas empleadas. El porcentaje de mujeres empleadas se sitúa por encima de la media en las empresas de mayor tamaño.

► Gamma y CNI: Características de las empresas de la muestra

Características	Número	Gamma media	CNI por mujer (en €)	Plantilla media	% de mujeres	Salario medio (en €)
Tamaño						
De 10 a 20	215	-4,00%	- 1.308,33 €	14,8	32,30%	24.404,24 €
Más de 20 y menos de 50	197	-2,90%	- 928,43 €	32,1	31,50%	24.938,38 €
A partir de 50	125	-2,20%	- 482,38 €	200	43,80%	27.739,58 €
Total tamaño	537	-3,20%	- 606,90 €	64,3	40,50%	25.376,57 €
Provincia						
A Coruña	205	-1,90%	- 649,03 €	74,3	44,60%	26.338,67 €
Lugo	56	-5,30%	- 1.229,16 €	45,7	37,60%	23.561,10 €
Ourense	33	-2,40%	- 509,29 €	63,4	38,20%	20.962,38 €
Pontevedra	243	-3,90%	- 457,45 €	60,2	37,00%	25.582,77 €
Total provincia	537	-3,20%	- 606,90 €	64,3	40,50%	25.376,57 €
Sesgo						
Masculinizado	360	-2,70%	- 821,28 €	52	18,10%	26.708,44 €
Feminizado	72	-4,60%	- 277,39 €	140,2	75,10%	19.917,74 €
Sin sesgo	105	-3,80%	- 1.198,41 €	54,1	52,80%	24.553,38 €
Total sesgo	537	-3,20%	- 606,90 €	64,3	40,50%	25.376,57 €

Tabla 6. Fuente: elaboración propia

Ninguna provincia gallega ofrece resultados positivos. En las empresas situadas en A Coruña, con los salarios y plantillas medios más altos, Gamma tiene un valor significativamente mejor que en el resto de provincias y su CNI por mujer está un poco por encima de la media. Además, son las que tiene mayor empleo femenino, el 44,6%, por encima de la media total, que supone el 40,5%. Las empresas situadas en Lugo, que representan algo más del 10% de la muestra y son las de menor tamaño (plantilla media de 45,7 personas), son las que ofrecen los valores más negativos, con Gamma más de dos puntos por debajo de la media y CNI por mujer que duplica el coste medio de la muestra. Solamente el 6% de las respuestas de este año corresponden a empresas de la provincia de Ourense y su Gamma (-2,4%) está por encima de la media del total de la muestra (-3,2%). En cierta medida, se mantiene el comportamiento reportado en informes anteriores, con una presencia mayor de esta provincia en el total de la muestra, en los cuales se había identificado esta localización como la de menor negatividad de Gamma. Estos valores reflejan la composición del entramado empresarial en las distintas provincias gallegas.

En el análisis de los datos por sesgo de género destacan varios resultados interesantes. El valor de Gamma menos negativo y por encima de la media corresponde a empresas que se perciben masculinizadas, mientras que el más negativo es el de las empresas feminizadas. Estas mismas empresas tienen un tamaño que casi triplica el tamaño medio de las masculinizadas y sin sesgo, con un salario promedio (19.917,74 euros) que supone menos del 75% del de las empresas masculinizadas (26.708,44 euros) y muy por debajo del salario medio de la muestra total (25.376,57 euros). Este diferencial podría ser la explicación a un valor de CNI en este tipo de empresas menos negativo que la media. Resulta también llamativo el importe de CNI por mujer en empresas que se perciben sin sesgo. En las empresas feminizadas, como cabría esperar, el 75,1% de las personas contratadas son mujeres, mientras que en las masculinizadas ese porcentaje baja al 18,1%. Destaca también el cierto equilibrio en las empresas sin sesgo con un 52,8% de mujeres en plantilla.

Teniendo en cuenta estos resultados, que corresponden al total acumulado de la muestra compuesta por empresas con Gamma positiva (31,3%), negativa (59,8%) y cero (8,9%), este mismo análisis por tamaño, provincia y sesgo con submuestras agrupadas por signo, permite identificar perfiles de empresas según estas variables.

12.4.3. Perfiles de empresas por signo de Gamma

El objetivo de ese apartado es analizar las características de las empresas con valores de Gamma positiva, negativa y cero, teniendo en cuenta su tamaño, localización y sesgo de género, para posteriormente definir perfiles de empresas por signo. En informes previos se incorporó el SPS al análisis anterior, considerando solo aquellos SPS con una representación de al menos el 5% de las observaciones de la muestra. En la encuesta 2024, solamente seis SPS de los 19 representados superan este límite. Se trata de los siguientes SPS (frecuencia entre paréntesis): Agroalimentario (40), Construcción (105), Información y conocimiento (58), Logística y transporte (32), Maquinaria y equipo (37), y Servicios profesionales (84). A la vista de estos datos y teniendo en cuenta el objetivo de este apartado, se ha decidido no tener en cuenta el SPS para identificar el perfil de empresa.

Tamaño, Gamma y CNI

La Tabla 7 resume los valores de Gamma, CNI por mujer, plantilla media y salario medio de las empresas por tamaño y signo. Además de la tendencia de Gamma y de CNI que se refleja en la Figura 5, el tamaño medio de las plantillas es similar en los tres grupos (positivo, negativo y cero) para las dos categorías de empresas de menos de 50 personas empleadas. En las más grandes, las empresas con valores negativos de Gamma y CNI tienen una plantilla media claramente más elevada. Son también las de mayor tamaño las que tienen salarios medios más altos en los tres grupos. Destaca el grupo de empresas con Gamma y CNI cero, con un diferencial significativo en cuanto a salarios medios en las distintas categorías. Al ser pocas empresas, esta situación puede deberse a la composición de la muestra.

► Gamma y CNI por tamaño, con signo

Características	Número	Gamma media	CNI por mujer (en €)	Plantilla media	Salario medio (en €)
Positivas					
De 10 a 20	61	19,10%	3.093,00 €	14,7	25.132,70 €
Más de 20 y menos de 50	63	15,70%	1.687,20 €	33,8	24.145,70 €
A partir de 50	44	10,10%	1.037,30 €	175,1	27.724,22 €
Total	168	15,50%	1.293,90 €	63,8	25.441,31 €
Negativas					
De 10 a 20	123	-16,60%	-3.355,25 €	14,8	25.522,44 €
Más de 20 y menos de 50	122	-12,80%	-2.198,03 €	31,3	26.112,15 €
A partir de 50	76	-9,50%	-1.004,22 €	219,4	27.086,60 €
Total	321	-13,50%	-1.309,70 €	69,5	26.116,90 €
Cero					
De 10 a 20	31	0,00%	0,00 €	14,8	18.534,05 €
Más de 20 y menos de 50	12	0,00%	0,00 €	32,6	17.166,67 €
A partir de 50	5	0,00%	0,00 €	124,8	37.800,00 €
Total	48	0,00%	0,00 €	30,7	20.199,07 €

Tabla 7. Fuente: elaboración propia

La Figura 5 muestra la tendencia de Gamma y CNI a medida que aumenta el tamaño, tanto para valores positivos como negativos. Es decir, el tamaño facilita la simetría entre la proporción de hombres y mujeres en los diferentes tramos salariales y la proporción total por género. Este comportamiento puede estar vinculado tanto a la legislación, más amplia en el caso de las empresas de mayor tamaño, como a la mayor facilidad de gestión de los recursos humanos con perspectiva de género a medida que la plantilla de una empresa aumenta.

► **Tendencia de Gamma y CNI por tamaño**

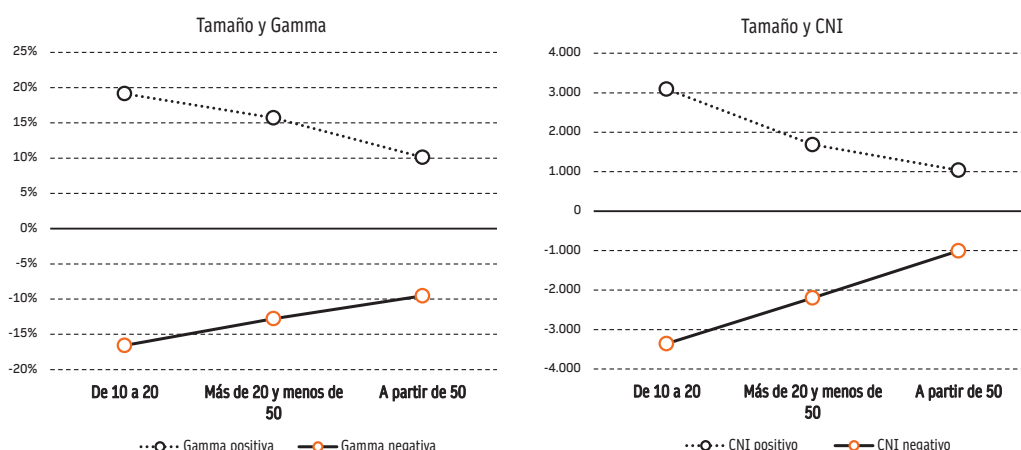


Figura 5. Fuente: elaboración propia

Localización, Gamma y CNI

En este apartado se analiza si el entorno geográfico afecta a los valores de Gamma y CNI desglosados por signo. En ediciones anteriores de este informe se identificó a las empresas de la provincia de Ourense como las que presentaban los mejores valores de Gamma y CNI, mientras que las de Lugo tenían los valores más deteriorados. En los valores promedio de la muestra 2024, presentados en la Tabla 6, se mantiene el comportamiento de las empresas de Lugo (Gamma=-5,3% y CNI por mujer=-1.229,16) y parcialmente en el caso de las de Ourense (Gamma=-2,4% y CNI por mujer=-509,29). La Tabla 8 resume los valores provinciales de cada grupo (positivo, negativo y cero).

► **Gamma y CNI por provincia, con signo**

Provincias	Número	Gamma media	CNI por mujer (en €)	Plantilla media	Salario medio (en €)
Positivas					
A Coruña	71	14,60%	1.686,75 €	49,9	26.340,04 €
Lugo	15	21,70%	1.013,30 €	41,3	21.856,75 €
Ourense	10	17,00%	384,54 €	104,1	21.178,28 €
Pontevedra	72	14,80%	1.362,69 €	76,7	25.893,92 €
Total	168	15,50%	1.293,89 €	63,8	25.441,31 €
Negativas					
A Coruña	115	-12,50%	-1.042,98 €	94,4	26.948,36 €
Lugo	35	-17,80%	-2.194,94 €	52,1	25.159,14 €
Ourense	20	-12,50%	-1.625,54 €	51	21.173,79 €
Pontevedra	151	-13,30%	-1.549,22 €	57	26.360,37 €
Total	321	-13,50%	-1.309,70 €	69,5	26.116,90 €
Cero					
A Coruña	19	0,00%	0,00 €	43,7	22.643,27 €
Lugo	6	0,00%	0,00 €	19,2	18.500,00 €
Ourense	3	0,00%	0,00 €	10,7	18.833,33 €
Pontevedra	20	0,00%	0,00 €	24,8	18.591,67 €
Total	48	0,00%	0,00 €	30,7	20.199,07 €

Tabla 8. Fuente: elaboración propia

Las empresas con Gamma y CNI positivos en Lugo y A Coruña tienen las plantillas medias más bajas, 41,3 y 49,9 personas respectivamente, mientras que las de Ourense tienen algo más del doble (104,1). Este comportamiento cambia en las empresas con valores negativos, con A Coruña presentando el mayor tamaño (94,4 personas), mientras que en las otras tres provincias los tamaños son similares. Destacan las diferencias entre los salarios medios en las cuatro provincias, siendo en todos los grupos A Coruña la provincia con valores más altos, seguida de Pontevedra en los grupos de Gamma y CNI positivo y negativo. La menor representación en Lugo y Ourense de empresas con valor cero de Gamma y CNI por mujer no permite analizar ninguna pauta.

Los valores de Gamma y CNI por provincias se muestran en la Figura 6. Lugo presenta valores extremos, tanto positivos como negativos, salvo para CNI positivo. Los valores de Ourense son, en general, los más próximos a la situación neutra. A Coruña y Pontevedra tienen valores similares de Gamma positiva y negativa, y próximas a la media global debido a su representación en la muestra. Sin embargo, CNI se diferencia: A Coruña tiene el importe positivo más alto, 1.686,75 euros frente a los 1.362,69 euros de Pontevedra, mientras que esta última presenta el valor de Gamma más negativo de las dos provincias, -1.549,22 euros frente a -1.042,98 euros de A Coruña. La representación de los valores del total de la muestra en la Figura 6 evidencia gráficamente la prevalencia de los valores negativos en la media muestral de Gamma y CNI por mujer.

► Gamma y CNI por provincias

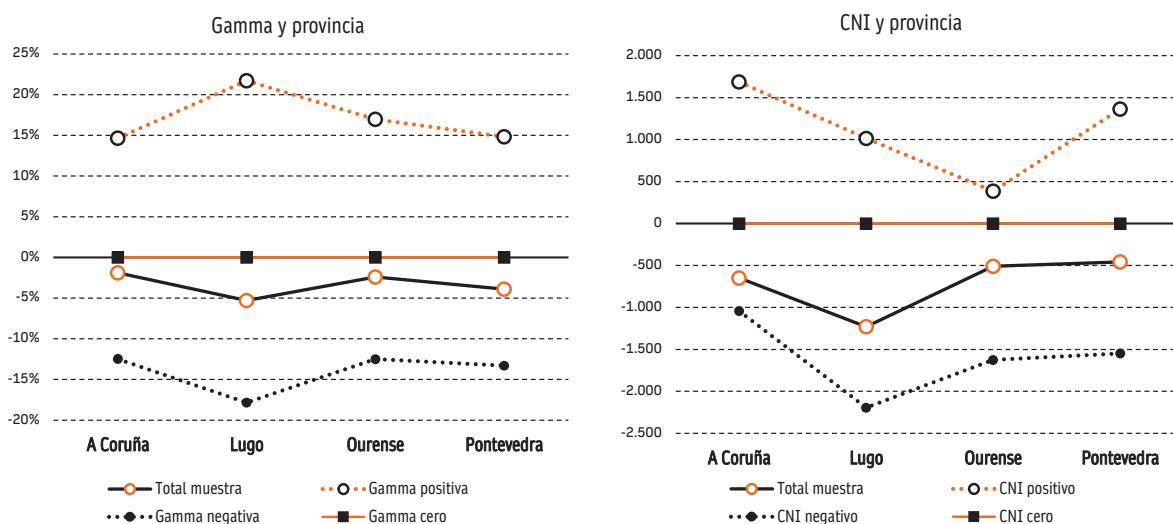


Figura 6. Fuente: elaboración propia

Sesgo de género, Gamma y CNI

Al responder la encuesta, las empresas se autoclasifican como masculinizadas, feminizadas o sin sesgo de género. Es una variable de autopercepción y su relación con Gamma y CNI permite completar el perfil de las empresas que tienen valores negativos, positivos o cero en estas variables. La Tabla 9 resume las relaciones analizadas. Se ha añadido en este caso el porcentaje femenino en plantilla.

► **Gamma y CNI por sesgo de género, con signo**

Tamaño	Número	Gamma media	CNI por mujer (en €)	Plantilla media	% de mujeres	Salario medio (en €)
Positivas						
Masculinizado	123	19,20%	3.321,50 €	55,4	15,20%	26.358,94 €
Feminizado	14	1,70%	406,40 €	162,4	74,20%	20.463,66 €
Sin sesgo	31	7,00%	521,40 €	52,9	47,60%	24.048,37 €
Total	168	15,50%	1.293,90 €	63,8	32,70%	25.441,31 €
Negativas						
Masculinizado	209	-16,00%	-2.791,20 €	52,8	20,20%	27.337,58 €
Feminizado	52	-6,90%	-493,00 €	145,2	74,90%	20.299,73 €
Sin sesgo	60	-10,20%	-1.953,00 €	62,2	54,80%	26.906,39 €
Total	321	-13,50%	-1.309,70 €	69,5	44,50%	26.116,90 €
Cero						
Masculinizado	28	0,00%	0,00 €	32,1	13,70%	23.547,62 €
Feminizado	6	0,00%	0,00 €	44,7	88,10%	15.333,33 €
Sin sesgo	14	0,00%	0,00 €	21,9	55,00%	15.587,30 €
Total	48	0,00%	0,00 €	30,7	35,80%	20.199,07 €

Tabla 9. Fuente: elaboración propia

Las plantillas medias de las empresas feminizadas, tanto del total de la muestra (Tabla 6) como de los grupos de empresas con Gamma positiva, negativa y cero (Tabla 9), son las más numerosas, mientras que los salarios medios son los más bajos. Los resultados con las respuestas de la encuesta 2024 dibujan una vez más los sectores feminizados como sectores con mayor plantilla femenina en los niveles salariales más bajos. Por el contrario, las empresas masculinizadas, de menor tamaño, un tercio respecto a las feminizadas, son las que presentan salarios medios más elevados en todos los grupos. El porcentaje de mujeres en las empresas con Gamma negativa es el más alto de los tres grupos. También es interesante destacar que el porcentaje medio de mujeres en las empresas de Gamma cero percibidas como feminizadas es del 88,1%, frente al 74,2% de las empresas de Gamma positiva y el 74,9% de las de Gamma negativa de la misma percepción.

Los resultados de Gamma y CNI por sesgo y signo (Figura 7) presentan comportamientos simétricos destacando las empresas masculinizadas por sus valores extremos. Los valores de empresas feminizadas son más retraídos, aunque con efectos más extensos debido al mayor tamaño de estas empresas.

► **Gamma y CNI por sesgo y signo**

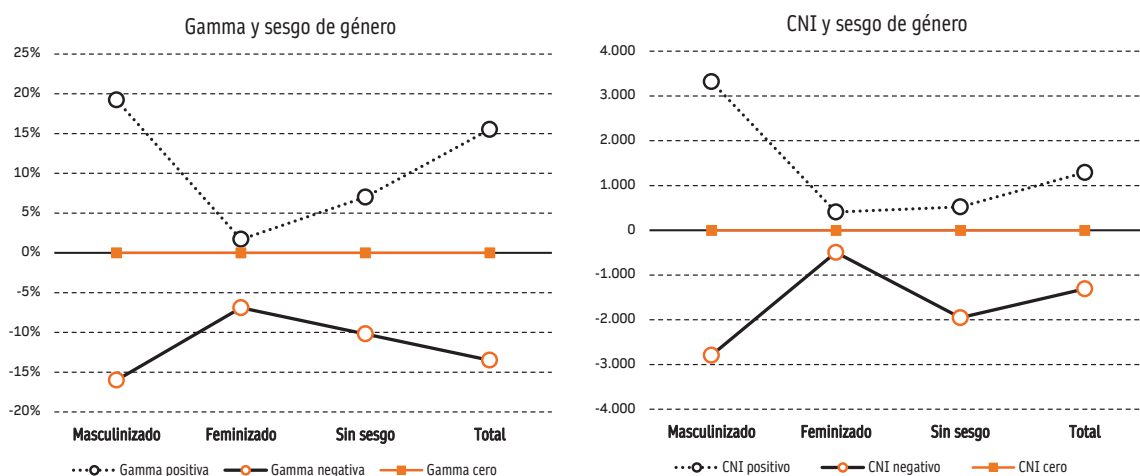


Figura 7. Fuente: elaboración propia

Perfiles de empresas con Gamma positiva, negativa y cero

Con datos de la encuesta 2024, el 35,2% de las empresas de 50 o más personas empleadas tiene Gama positiva, aunque con valores más próximos a la neutralidad que aquellas empresas con plantillas menores de 50. Como se ha visto, el tamaño está inversamente relacionado con Gamma, suponiendo ello que las empresas más grandes tienen valores de Gamma más próximos a cero, tanto positivos como negativos. En cuanto a su localización, destacan las de A Coruña por primera vez, ya que en informes anteriores eran las ubicadas en Ourense, que en esta ocasión pasan a un segundo lugar. Habrá que ver si se confirma esta situación en ediciones futuras. Por último, y muy significativo, las empresas que se perciben masculinizadas son las que tienen valores positivos de Gamma con más frecuencia. Como se ha visto en el análisis detallado de esta característica, las empresas masculinizadas son las que presentan valores extremos de Gamma, tanto positivos como negativos. Cuando Gamma es positiva, puede deducirse de estos resultados que la presencia de mujeres se produce en una zona muy alta de la estructura salarial, y que son empresas intensivas en mano de obra masculina. La Tabla 10 recoge estas características.

► Características de las empresas de Gamma positiva

Característica	De 10 a 20	Más de 20 y menos de 50	A partir de 50	Total	
Total	215	197	125	537	
Gamma positiva	61	63	44	168	
	28,40%	32,00%	35,20%		
Característica	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Total
Total	205	56	33	243	537
Gamma positiva	71	15	10	72	168
	34,60%	26,80%	30,30%	29,60%	
Característica	Masculinizado	Feminizado	Neutro	Total	
Total	360	72	105	537	
Gamma positiva	123	14	31	168	
	34,20%	19,40%	29,50%		

Tabla 10. Fuente: elaboración propia

Por lo que se refiere a las empresas de Gamma negativa (Tabla 11), se trata de empresas de más de 20 personas empleadas, aunque a medida que aumenta el tamaño disminuye el peso de la negatividad, sin perder el signo, tal y como se ha visto en el análisis de esta característica. Se localizan sobre todo en Lugo, que sigue confirmándose como la provincia con los resultados más críticos, seguida de Pontevedra. A Coruña presenta la menor negatividad. Por último, de forma simétrica a lo que ocurre con las empresas de Gamma positiva, son las empresas feminizadas las que con mayor frecuencia tienen valores negativos de Gamma. Como se ha visto, se trata de empresas de mayor tamaño, intensivas en mano de obra femenina, en las cuales las mujeres están situadas en las escalas salariales más bajas. A ello se une un menor salario medio, provocando un mayor deterioro económico femenino.

► Características de las empresas de Gamma negativa

Característica	De 10 a 20	Más de 20 y menos de 50	A partir de 50	Total	
Total	215	197	125	537	
Gamma negativa	123	122	76	321	
	57,20%	61,90%	60,80%		
Característica	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Total
Total	205	56	33	243	537
Gamma negativa	115	35	20	151	321
	56,10%	62,50%	60,60%	62,10%	
Característica	Masculinizado	Feminizado	Neutro	Total	
Total	360	72	105	537	
Gamma negativa	209	52	60	321	
	58,10%	72,20%	57,10%		

Tabla 11. Fuente: elaboración propia

Las empresas de Gamma cero son 48 y suponen el 8,9% de la muestra. Al desglosar estas 48 respuestas por características, su baja representatividad no permite inferir su perfil con un mínimo de rigor, por lo que no se realiza este.

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

En este apartado proponemos una forma objetiva de medir la igualdad de género en el trabajo: el Índice IG, que puede utilizar cualquier empresa, sea cual sea su dimensión y el sector al que pertenezca. Nuestra intención es que esta herramienta de medición y análisis sea accesible y lo más transparente posible. Solo entonces será útil para las empresas y cumplirá la función para la que fue diseñada: medir para progresar en igualdad laboral.

12.5.1. ¿Qué es y cómo se calcula el Índice IG?

El Índice de igualdad de género en el trabajo, abreviadamente Índice IG, mide de forma objetiva y multidimensional el grado de igualdad laboral que existe entre los hombres y las mujeres que trabajan en la empresa. La medición concluye con una puntuación final que varía entre 0 y 1.000, que permite cifrar el nivel de desempeño de la empresa en igualdad de género en el trabajo. Este desempeño es analizado desde la perspectiva de derechos, responsabilidades y oportunidades laborales que la empresa ofrece a sus recursos humanos. Desde el punto de vista metodológico, nos basamos en el procedimiento seguido por Naciones Unidas para el cálculo del Índice de desigualdad de género por países (Seth, 2009). Nosotras lo planteamos en positivo (igualdad), adaptándolo al contexto microeconómico de las empresas. En el Anexo 2 detallamos las cinco etapas que se siguen para obtener la medición final.

El índice se construye a partir de un conjunto de evidencias empresariales que han sido seleccionadas por su relevancia en el ámbito del trabajo y por ser directamente observables en la configuración laboral de la empresa. La objetividad de la medición queda garantizada por basarse en datos cuantitativos desagregados por género, sin que en el Índice IG tengan cabida opiniones o percepciones sobre igualdad, más apropiadas para una aproximación cualitativa. Como es lógico, para que dicha medición tenga validez, los datos que las empresas indican en la encuesta de igualdad del CZFV deben ser una imagen fiel de su realidad laboral.

Concretamente, el Índice IG considera dieciséis aspectos laborales o ítems de igualdad en el trabajo: presencia departamental, jerarquía, calidad de la contratación, tramo salarial, tipo de jornada y, además, once actuaciones que la empresa puede realizar u ofrecer a su personal y donde podrían evidenciarse sesgos de género. Estas actuaciones son formación, promoción interna, sugerencias y propuestas, nuevas contrataciones, finalizaciones y rescisiones de contratos, conciliación, evaluación periódica del desempeño, permisos retribuidos, seguros y fondo de pensiones. La undécima actuación se deja abierta para que la empresa pueda incluir cualquier otra actuación que considere oportuna.

Cada ítem, por sí mismo, transmite tan solo una pequeña parte de la igualdad laboral que el Índice IG pretende capturar, sintetizar y objetivar en una puntuación única. Para aportar mayor robustez al análisis, agrupamos los ítems seleccionados en torno a áreas afines de igualdad, que denominamos dimensiones y que hacen que la medición sea más consistente que la que los ítems tratados individualmente podrían aportar. Esta agregación permite establecer tres dimensiones de igualdad de género en el trabajo, Funciones, Retribuciones y Actuaciones, que pueden ser medidas, de forma independiente, a través de sus propios índices:

- ▶ Índice de Igualdad en Funciones, que agrega presencia departamental y jerarquía.
- ▶ Índice de Igualdad en Retribuciones, que agrega calidad de la contratación, tramo salarial y tipo de jornada.
- ▶ Índice de Igualdad en Actuaciones, que agrega los once ítems restantes.

La Figura 8 muestra los dieciséis ítems y las tres dimensiones que configuran el Índice IG y aclara el tipo de información cuantitativa que requiere el modelo de medición propuesto.

► Ítems y dimensiones del Índice IG

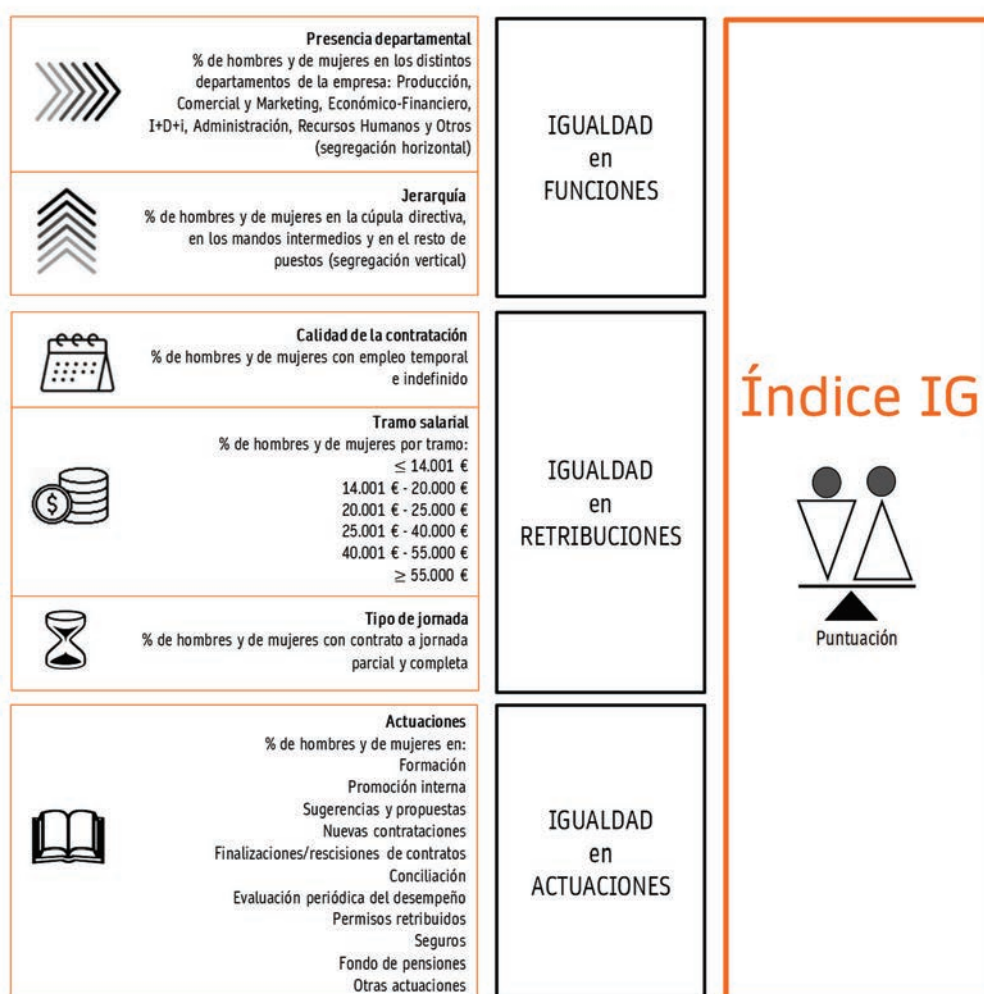


Figura 8. Fuente: elaboración propia

Para extraer toda la información precedente se emplean tres medidas de tendencia central: una media geométrica para agregar los ítems de cada dimensión por género; una media armónica para agregar los dos géneros en cada dimensión; y, por último, una media ponderada para agregar las tres dimensiones en una única puntuación, de la que resulta el Índice IG. La elección de la media ponderada para el cómputo final se debe a que la información relativa al conjunto de actuaciones es mucho más heterogénea y difícil de recopilar que la requerida en las restantes dimensiones. Por consiguiente, su peso en la media es menor y queda determinado por el número de actuaciones que haya realizado la empresa. En suma, Funciones y Retribuciones, más que Actuaciones, son las dimensiones que tienen mayor presencia en el diseño del Índice IG.

Con el fin de interpretarlo de forma correcta, conviene aclarar que el índice analiza, exclusivamente, si hombres y mujeres están representados con equilibrio en todos los aspectos laborales que lo conforman. No considera, sin embargo, el nivel de desempeño que tiene la empresa en cada uno de ellos. En materia salarial, por ejemplo, el índice analiza si hay sesgo de género en los distintos tramos retributivos, pero no entra a valorar cómo son los salarios de la empresa. No es su cometido.

La información que captura y reporta el Índice IG es útil para la empresa por ser objetiva, concisa, accesible y homogénea. Estas cuatro características respaldan su calidad informativa. El índice permite visibilizar la (des)igualdad laboral entre los hombres y las mujeres que forman el capital humano de la empresa. Asimismo, posibilita realizar comparaciones temporales y sectoriales. Por otra parte, los índices parciales permiten detectar sesgos de género e identificar las dimensiones de igualdad que requieren una atención preferente por parte de la empresa, orientando sus acciones de mejora en igualdad laboral.

Teniendo en cuenta el amplio rango de puntuaciones del índice, con resolución unitaria, presentamos una Escala de igualdad dividida en seis tramos o etapas (Figura 9), para que la empresa sepa dónde se posiciona su desempeño actual en igualdad laboral y hasta dónde podría plantearse llegar. La escala se inicia en el nivel insostenible ($IG < 200$) y prosigue con los niveles inaplazable ($200 \leq IG \leq 299$), superable ($300 \leq IG \leq 499$); aceptable ($500 \leq IG \leq 699$) y, escalando posiciones, llega al nivel notable ($700 \leq IG \leq 799$), hasta culminar su desempeño con el nivel de Empresa Igual en género ($IG \leq 800$).

► Escala de Igualdad

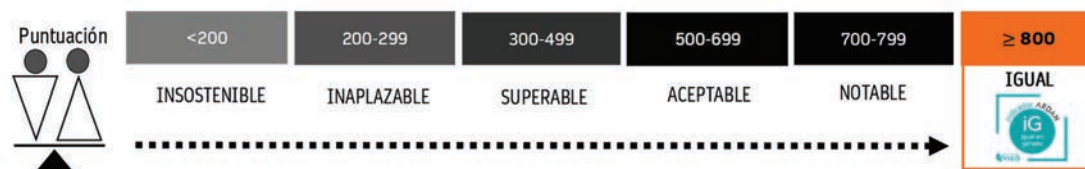


Figura 9. Fuente: elaboración propia

Si la empresa se sitúa en los tres primeros tramos de la escala es evidente que debe mejorar su nivel en igualdad laboral porque su desempeño en este aspecto resulta insuficiente. A partir de un nivel de 500 puntos la empresa rebasa el nivel mínimamente aceptable y puede ir mejorando hasta convertirse en una empresa que trata por igual a hombres y a mujeres en el trabajo. Esta cualidad le permite formar parte del selecto grupo de Empresas Iguales, al que corresponden puntuaciones del Índice IG a partir de 800 puntos.

12.5.2. Índice IG en la muestra de empresas 2024

Como ocurría en años anteriores, aunque con un nivel de respuestas a la encuesta de igualdad muy superior al habitual, los datos de la muestra 2024 reflejan un panorama empresarial muy masculinizado. Tres porcentajes serán suficientes para justificar nuestra afirmación: en promedio, la empresa que ha participado en la encuesta de igualdad de este año tiene una plantilla integrada por el 68,4% de hombres; el 70,5% de su equipo directivo es masculino y los puestos de máxima responsabilidad son liderados por hombres en el 82,7% de los casos. Se trata de un contexto empresarial escasamente diverso, que evidencia una sobrerrepresentación masculina en la dirección y en el liderazgo de las empresas encuestadas.

A continuación, comentamos los resultados del Índice IG obtenidos para una muestra de empresas integrada por 562 empresas, con 10 o más personas empleadas. Son datos promediados, que se analizan considerando otros factores de la empresa como su tamaño, el SPS al que pertenece, la provincia donde establece su sede y la diversidad por género que refleja su estructura humana. En este último aspecto, observamos qué porcentajes masculino y femenino componen la plantilla de cada empresa de la muestra, el porcentaje de hombres y mujeres de su equipo directivo y cuál es el género del cargo de mayor responsabilidad en cada empresa. Este análisis trabaja con el promedio de los porcentajes de hombres y mujeres en las 562 empresas de la muestra, para poder relacionar la diversidad por género de cada empresa con su puntuación en igualdad de género en el trabajo (Índice IG).

Índice IG y sus dimensiones

El Índice IG de 2024 es, en promedio, de 448 puntos y evidencia un contexto empresarial desigual en género, que no es capaz de alcanzar el nivel mínimamente aceptable de igualdad laboral entre hombres y mujeres. En comparación con el año pasado, se aprecia un levísimo aumento de 3 puntos del Índice IG (Figura 10), que nos indica una situación empresarial invariable, sin cambios significativos (y prometedores) en igualdad de género en el trabajo.

► Evolución anual del Índice IG y sus dimensiones

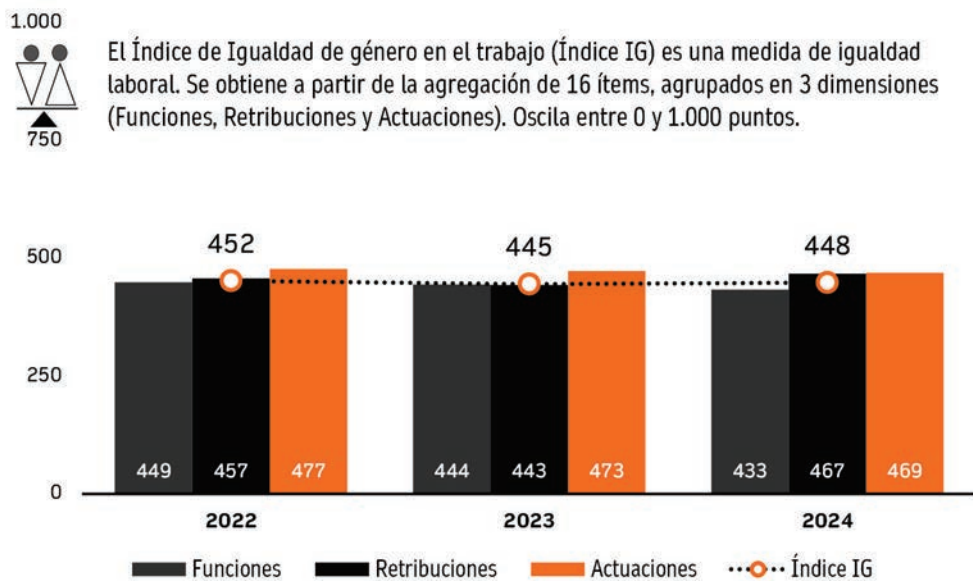


Figura 10. Fuente: elaboración propia

Al contemplar la evolución del Índice IG en los últimos tres años podemos observar un estancamiento en el desempeño en igualdad de las empresas encuestadas. Lo vinculamos a cierto inmovilismo estructural que provoca un avance demasiado pausado del promedio de empresas, casi imperceptible, en igualdad laboral, incapaz de alcanzar un nivel mínimamente aceptable. De hecho, superar la frontera de los 500 puntos es todavía un reto por alcanzar.

Por otra parte, al analizar las tres dimensiones de igualdad que componen el Índice IG, no se perciben diferencias significativas entre los Índices de Igualdad en Funciones (433 puntos), en Retribuciones (467 puntos) y en Actuaciones (469 puntos), con puntuaciones en los tres casos por debajo de los 500 puntos.

Índice IG por tramos en la Escala de igualdad

Los resultados de esta edición ponen de manifiesto que la mayoría de las empresas encuestadas (55,7%) no aprueba en igualdad de género en el trabajo. Parece evidente la necesidad de mejorar el desempeño empresarial en este aspecto hasta alcanzar, como mínimo, el nivel aceptable de la escala (Figura 11). Desde una perspectiva más positiva, el resto de empresas encuestadas (44,3%) ya supera los 500 puntos, aunque con distintos grados de desempeño: el 25,4% de las empresas de la muestra obtiene una puntuación promedio de 598 puntos; el 10,5%, con 749 puntos, se aproxima al tramo superior de la escala; y, por último, el 8,4% alcanza el distintivo de Empresa Igual en género, con una puntuación promedio de 880 puntos.

Interesa buscar alternativas que promuevan el salto empresarial del tramo superable hacia el tramo aceptable de la Escala de igualdad puesto que, en nuestra opinión, representa un nivel al que ya debería haber llegado el promedio muestral. Los datos de la encuesta de este año nos permiten identificar como posibles acciones de mejora conseguir un mayor equilibrio retributivo y jerárquico entre los hombres y las mujeres que trabajan en las empresas, al constituir sus principales debilidades. Este esfuerzo adicional en igualdad salarial y en presencia jerárquica supondría un claro avance del promedio muestral, sobre todo si se tiene en cuenta el peso relevante del tramo superable en el conjunto de empresas encuestadas (26,3%).

► Índice IG y distribución muestral por tramos de la Escala de igualdad

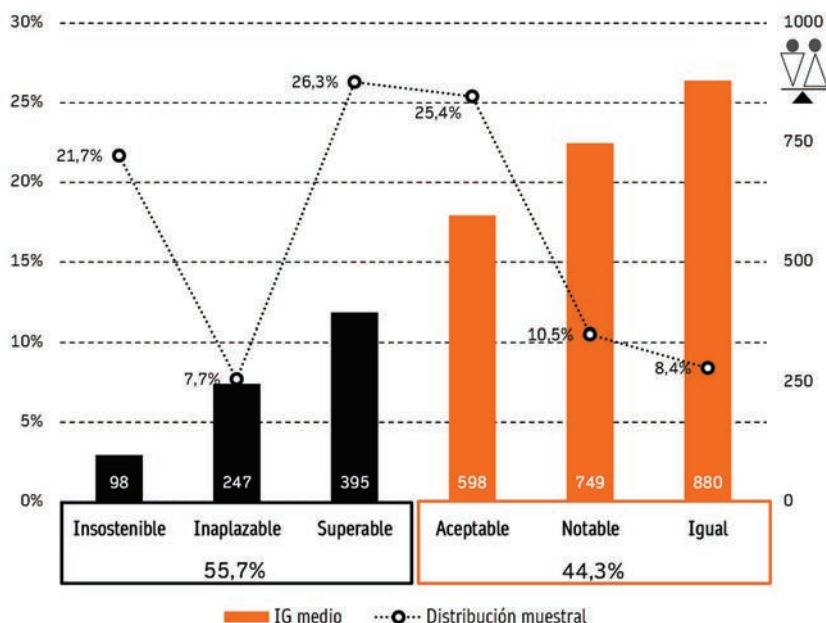


Figura 11. Fuente: elaboración propia

Índice IG por tamaño

El desempeño promedio en igualdad de género en el trabajo de las empresas que tienen plantillas entre 10 y 20 personas empleadas, las de mayor presencia muestral, es de 423 puntos (Figura 12). Ligeramente superior es el Índice IG asociado a empresas de tamaño intermedio (más de 20 y menos de 50), con 428 puntos. En cualquier caso, las pequeñas y medianas empresas se posicionan, en términos promedio, en el tramo superable de la escala y la similitud de sus puntuaciones sugiere que las diferencias en la dimensión de sus plantillas no son suficientes para escalar en igualdad de género. Ahora bien, en las empresas grandes (a partir de 50 personas empleadas) sí se aprecian diferencias relevantes: su Índice IG promedio es de 526 puntos, suponiendo un salto importante de tramo en la escala, que alcanza ya un nivel aceptable de desempeño en igualdad laboral entre hombres y mujeres.

► Índice IG por tamaño

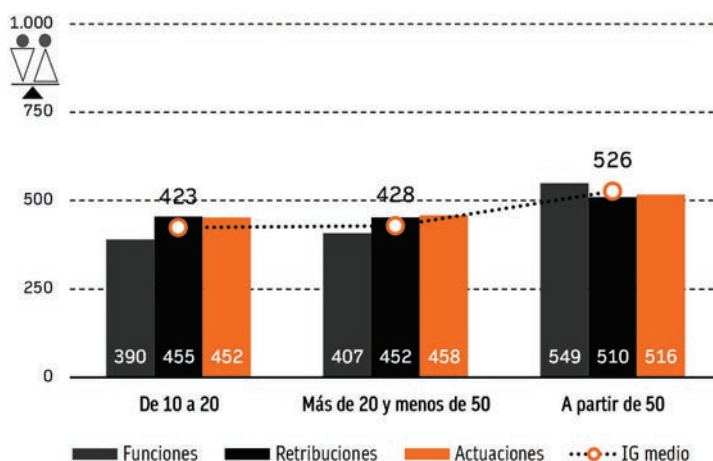


Figura 12. Fuente: elaboración propia

Este salto cualitativo parece evidenciar que, a partir de una determinada dimensión, el Índice IG puede escalar posiciones con mayor facilidad. Para corroborarlo, hemos calculado las puntuaciones promedio correspondientes a una pluralidad de plantillas (Figura 13), mucho más segmentadas, que comienza en la dimensión mínima de la muestra, 10 personas empleadas, y va creciendo hasta alcanzar la macrodimensión que hallamos en algunas empresas de la muestra, con plantillas superiores a 1.500 personas empleadas.

► Índice IG por número de personas en plantilla

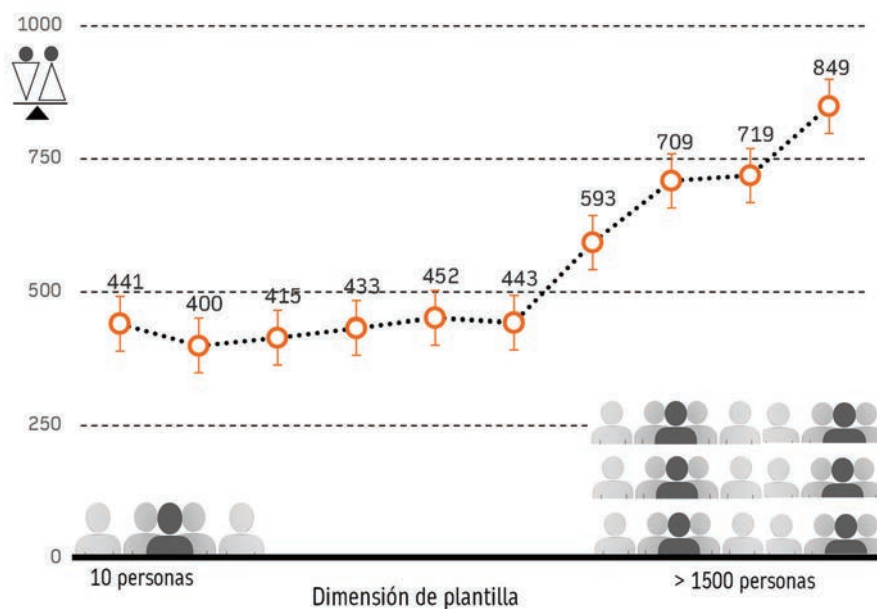


Figura 13. Fuente: elaboración propia

Como se puede observar gráficamente, el crecimiento del índice IG es más elevado cuanto mayor es la dimensión de la plantilla. No obstante, a pesar de que en esta nueva edición del informe volvemos a sugerir la relación entre mejor desempeño en igualdad de género y mayor tamaño empresarial, queremos indicar que tal circunstancia no es, en absoluto, impedimento para que las pequeñas empresas también puedan destacar en igualdad. Es más, la muestra de empresas de este año da varios ejemplos de que algunas de ellas así lo hacen. Más de un tercio de las empresas que en 2024 reciben el distintivo de Empresa Igual (Índice IG \geq 800 puntos) son pequeñas empresas. Aunque en páginas posteriores nos referiremos al ranking de las mejores empresas en igualdad, aquí mismo queremos dejar constancia de que es especialmente meritorio y motivo de satisfacción observar el elevado desempeño en igualdad de género en el trabajo que son capaces de conseguir algunas pequeñas empresas de nuestro entorno.

Índice IG por Sistema productivo sectorial

No todos los sectores productivos tienen las mismas posibilidades de alcanzar igualdad laboral entre hombres y mujeres. Hay sectores muy masculinizados o muy feminizados para los que resulta mucho más difícil conseguir diversidad de género en el trabajo. Naturalmente, esta circunstancia se traslada al Índice IG. Si nos fijamos, por ejemplo, en los SPS con una representación en la muestra que supera el 5% (Figura 14), podemos comprobar que el Índice IG de Construcción es bajo (346 puntos), como corresponde a un SPS muy poco diverso, con preponderancia masculina del 87% en sus plantillas.

Frente a esta situación empresarial muy poco diversa, existen otros SPS donde hombres y mujeres están representados de forma más proporcionada. Así, la diversidad en plantillas que se aprecia en Agroalimentario, Servicios profesionales e Información y conocimiento se traduce en los tres mejores índices de los SPS más representados en la muestra (respectivamente, 499 puntos, 523 puntos y 558 puntos).

► Índice IG por Sistema Productivo Sectorial y diversidad por género en sus plantillas

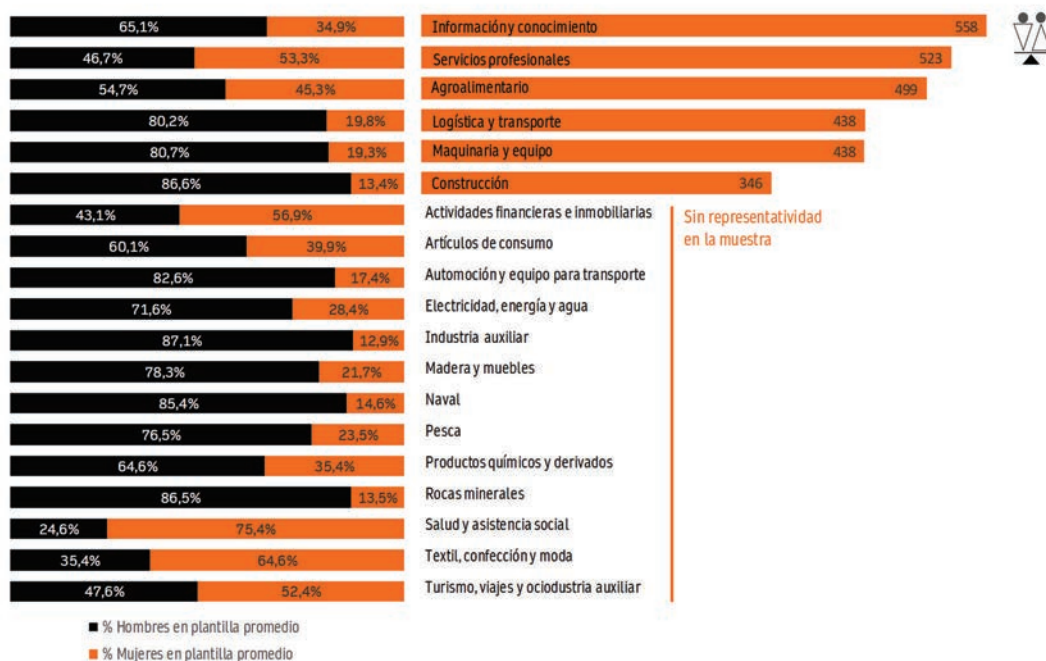


Figura 14. Fuente: elaboración propia

Índice IG por provincias

Si analizamos los resultados del Índice IG obtenidos por provincias, este año destaca A Coruña con el mejor desempeño promedio en igualdad de género en el trabajo (479 puntos), siendo la segunda provincia más representada en la muestra. Le sigue Ourense, con un Índice IG que, como en el caso anterior, se sitúa en el tramo superable de la escala (463 puntos), aunque con una participación en la muestra significativamente menor. Pontevedra ocupa el tercer puesto provincial (439 puntos), con peor resultado que en la edición anterior y peso más significativo en la muestra de empresas. En cuarto lugar, Lugo obtiene, en promedio, el menor Índice IG (368 puntos) de las cuatro provincias, con una presencia muestral similar a la del año anterior.

► Índice IG por provincias

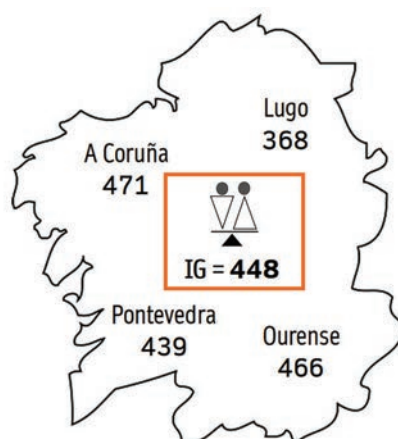


Figura 15. Fuente: elaboración propia

Índice IG y diversidad de género en la empresa

Este informe considera que una empresa es diversa cuando el género menos representado en la organización alcanza como mínimo el 35%, evitando el predominio notorio de hombres o de mujeres en la estructura interna de la organización.

A partir de esta premisa, como ya se indicó anteriormente, la empresa encuestada este año no es, en términos promedio, una empresa diversa. Así lo confirma la composición de las plantillas, cuya evolución durante los tres últimos años (Figura 16) experimenta una pequeña mejoría, aunque lenta, en favor de las mujeres.

► Promedio de porcentajes de hombres y de mujeres en plantilla

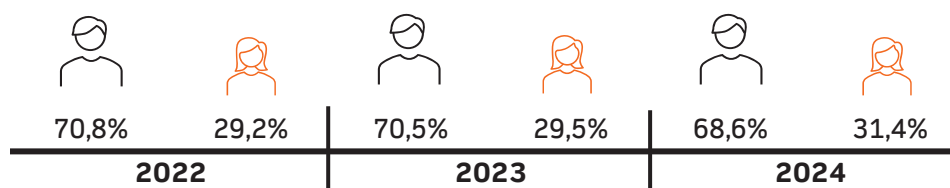


Figura 16. Fuente: elaboración propia

Idéntica tendencia se aprecia al observar la diversidad por género existente en el equipo directivo de la empresa promedio encuestada (Figura 17). En este caso, la distribución jerárquica entre hombres y mujeres refleja, incluso, un sesgo mayor. No cabe duda de que la presencia de la mujer en los equipos directivos sigue siendo escasa, aunque experimenta un leve crecimiento en el trienio analizado, similar al que se observa en las plantillas.

► Promedio de porcentajes de hombres y de mujeres en equipo directivo

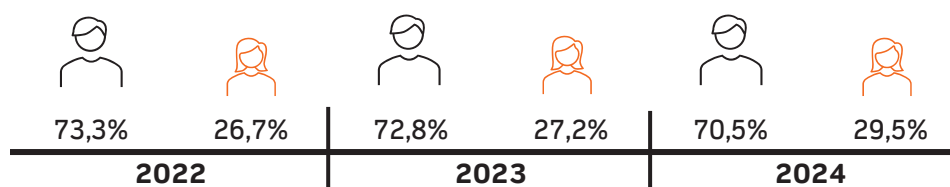


Figura 17. Fuente: elaboración propia

Todavía más preocupante es la escasa presencia femenina en el liderazgo de las empresas (Figura 18). En efecto, el porcentaje de hombres CEO supera el 80% y crece respecto a los dos últimos años. Este sesgo masculino resulta paradójico en una sociedad que valora más que nunca la igualdad de género en la empresa y donde existe un firme esfuerzo normativo que intenta eliminar las brechas de género todavía existentes, entre otros, en el ámbito laboral.

► Promedio de porcentajes de hombres y de mujeres CEO

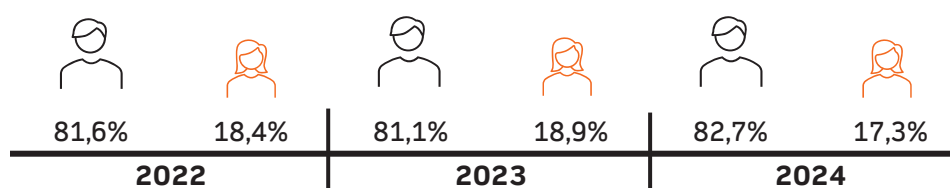


Figura 18. Fuente: elaboración propia

Si consideramos conjuntamente la diversidad empresarial en plantillas con el desempeño en igualdad de género, constatamos que las empresas diversas de la muestra tienen, por su propia configuración, una mayor facilidad para lograr que hombres y mujeres estén equilibradamente representados, pudiendo ofrecer a todo su capital humano los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades laborales, sin distinción de género. El Índice IG de empresas con hombres y mujeres representados en su plantilla al menos en el 35% (Empresa diversa) es más alto que el de empresas con plantillas no diversas (Figura 19). El Índice IG promedio de la empresa con plantilla diversa es de 680 puntos, posicionando a este tipo de empresa en el extremo superior del tramo aceptable de la Escala de igualdad. En contrapartida, las empresas con plantillas no diversas reciben, por término medio, unas puntuaciones mucho más bajas, que se sitúan en tramos inferiores de la escala: 373 puntos con predominio de hombres en la plantilla y 455 puntos con predominio de mujeres.

► Índice IG y proporción de hombres y mujeres en plantilla

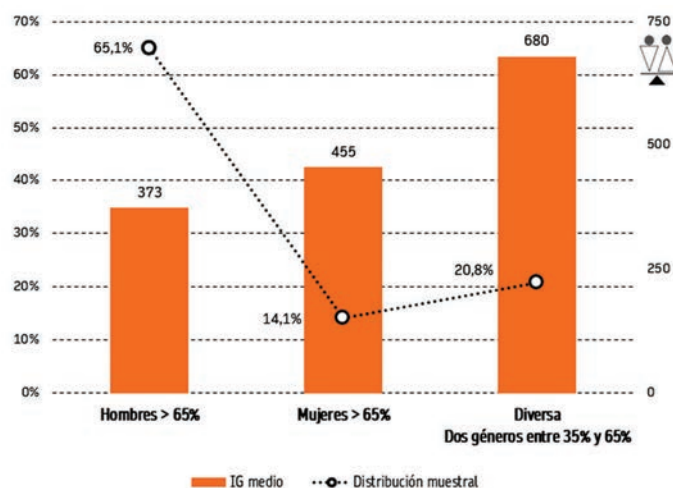


Figura 19. Fuente: elaboración propia

Si ahora analizamos la posible incidencia de la diversidad del equipo directivo en el desempeño en igualdad de género, los datos evidencian que las empresas cuya dirección es compartida entre hombres y mujeres, de forma suficientemente diversa, tienen un Índice IG de 572 puntos (Figura 20), superando en desempeño en igualdad a las empresas cuya cúpula directiva está masculinizada (399 puntos) o feminizada (461 puntos). Es importante resaltar que el 10% de las empresas encuestadas no proporcionan datos sobre la composición de su equipo directivo.

► Índice IG y diversidad de género en el equipo directivo

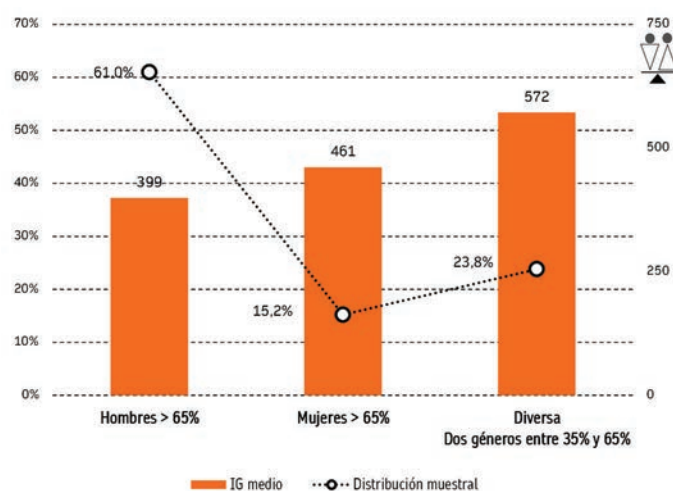


Figura 20. Fuente: elaboración propia

Para completar este análisis de la diversidad por género en las empresas reparamos, por último, en la posible influencia del género del CEO en el desempeño en igualdad. Al respecto, conviene señalar que cuando la empresa es liderada por una mujer se alcanzan desempeños en igualdad (481 puntos) superiores al que obtienen empresas con liderazgo masculino (442 puntos); en ambos casos, no se llega a un nivel mínimamente aceptable en igualdad. (Figura 21).

► Índice IG por género de CEO

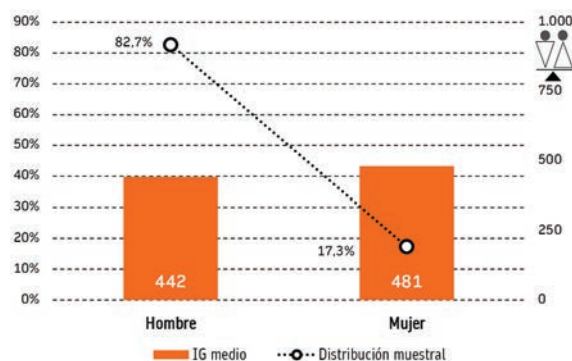


Figura 21. Fuente: elaboración propia

Todos los aspectos que hemos comentado anteriormente, relativos al conjunto de empresas que integran la muestra de este año, se indican de forma más visual y breve en la siguiente infografía, con la que pretendemos resumir las cuestiones más destacadas que el análisis de la igualdad de género en el trabajo ha revelado, en 2024, a través del Índice IG.

► Situación en igualdad laboral de la media muestral en 2024

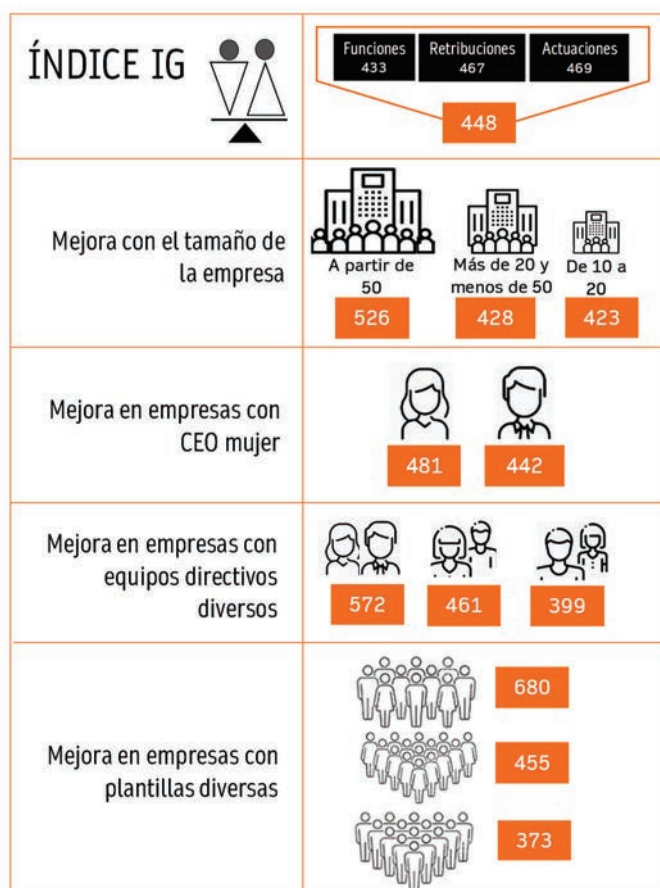


Figura 22. Fuente: elaboración propia

12.5.3. Índice IG en las Empresas iguales

Este tercer y último apartado aborda la parte más gratificante y prometedora del análisis de la igualdad de género en el trabajo, que hemos realizado a partir del Índice IG. Año tras año, un grupo de empresas de nuestro entorno destaca por un excelente comportamiento en igualdad laboral entre hombres y mujeres, con un nivel de desempeño que está muy por encima del promedio muestral. Es el selecto grupo de Empresas Iguales en género, cuyas elevadas puntuaciones (Índice IG ≥ 800 puntos) les permiten situarse en el último tramo de la Escala de Igualdad.

En 2024, el 8,4% de la muestra está constituido por Empresas Iguales que, en promedio, reciben una valoración de 880 puntos en igualdad laboral por género. Esta puntuación es ligeramente inferior al índice IG de las Empresas Iguales de los dos años anteriores. Por dimensiones, la Igualdad en Funciones (929 puntos) supera el nivel de la Igualdad en Retribuciones (876 puntos) y el de la Igualdad en Actuaciones (760 puntos) que, a diferencia de otros años, desciende al tramo notable de la escala (Figura 23). En todo el trienio observado, la Igualdad en Funciones recibe las mejores puntuaciones en la Empresa Igual, seguida de la Igualdad en Retribuciones.

► **Evolución anual del Índice IG en la Empresa Igual**

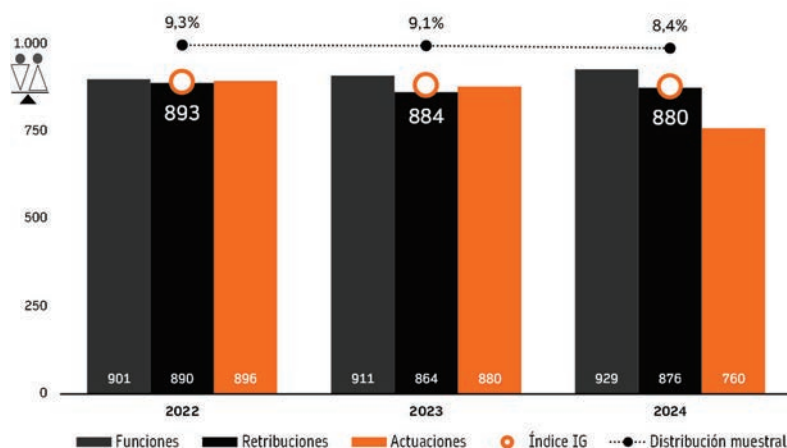


Figura 23. Fuente: elaboración propia

El ranking de las mejores referencias de la muestra en igualdad de género en el trabajo (Figura 24) está constituido por 47 empresas gallegas, cuyos nombres citamos en la siguiente página.

► **Indicador ARDÁN de Empresa Igual (IG ≥ 800 puntos)**

Empresa	Localidad	Sistema Productivo Sectorial
1 SAMANA LOUNGE, S.L.	A CORUÑA	Turismo, viajes y ocio
2 HOTEL GONZALEZ, S.L.	OUTEIRO DE REI	Turismo, viajes y ocio
3 CORPORACION RADIO E TELEVISION DE GALICIA, S.A.	SANTIAGO	Información y conocimiento
4 IGNACIO DE LAS CUEVAS, S.A.	SAN CIBRAO DAS VIÑAS	Agroalimentario
5 COMPAÑIA ESPAÑOLA DE ALGAS MARINAS, S.A.	O PORRIÑO	Agroalimentario
6 G12 GRUPO EMPRESARIAL DE SERVICIOS, S.L.	VIGO	Información y conocimiento
7 SERVICIO DE CONSULTORIA DE PROCESOS OZONA, S.L.	SANTIAGO	Información y conocimiento
8 ECCOCAR SHARING, S.L.	VIGO	Automoción y equipo para transporte
9 SERVICIOS REUNIDOS EXTERNALIZACION, S.L.	A CORUÑA	Servicios profesionales
10 LM EIGHT SOLAR RENEWABLES ENERGIES, S.L.	VIGO	Maquinaria y equipo
11 VISUAL PUBLINET, S.L.	VIGO	Información y conocimiento
12 G.O.C., S.A.	VIGO	Servicios profesionales
13 CZ VACCINES, S.A.	O PORRIÑO	Productos químicos y derivados
14 TALLERES MYR, S.L.	BERGONDO	Automoción y equipo para transporte
15 ATLAS EXTERNAL SERVICES, S.L.	VIGO	Servicios profesionales
16 MAYVE-MODELS, S.L.	A CORUÑA	Servicios profesionales
17 VRANDED IBERICA, S.L.	A CORUÑA	Textil, confección y moda
18 REDEGAL, S.A.	OURENSE	Información y conocimiento
19 COMENZA, S.L.	LUGO	Construcción
20 TEIMAS GLOBAL, S.L.	SANTIAGO	Información y conocimiento
21 AUTORIDAD PORTUARIA DE VILAGARCIA DE AROUSA Y SU RIA	VILAGARCIA DE AROUSA	Logística y transporte
22 AGROESPARIS COMERCIAL, S.L.	ROIS	Agroalimentario
23 AFYT ASESORES, S.L.	VILAGARCIA DE AROUSA	Servicios profesionales
24 CONSULTORIA TEXTIL Y EMPRESARIAL, S.L.	MOS	Textil, confección y moda
25 HERMASA CANNING TECHNOLOGY, S.A.	VIGO	Maquinaria y equipo
26 NORTEX OUTSOURCING GLOBAL, S.L.	A CORUÑA	Servicios profesionales
27 CATROPI, S.L.	A CORUÑA	Turismo, viajes y ocio
28 PROTEA PRODUCTOS DEL MAR, S.A.	MARIN	Logística y transporte
29 SUMINISTROS NAVALES SANTA TECLA, S.L.	A GUARDA	Maquinaria y equipo
30 ALIMENTOS CRUZ DEL SUR, S.A.	A POBRA DO CARAMIÑAL	Pesca
31 DOMINIOZERO, S.L.	A CORUÑA	Información y conocimiento
32 INFORHOUSE, S.L.	SANTIAGO	Información y conocimiento
33 DESTILERIAS COMPOSTELA, S.A.	ROIS	Agroalimentario
34 AQUAFIT GESTION, S.L.	CARBALLO	Turismo, viajes y ocio
35 ASENJO-MONTENEGRO VIGO SOLUCIONES, S.L.	VIGO	Información y conocimiento

► **Indicador ARDÁN de Empresa Igual (IG ≥ 800 puntos)**



Empresa	Localidad	Sistema Productivo Sectorial
36 DISLO, S.L.	VIGO	Logística y transporte
37 PANADERIA FRANCOS, S.L.	PONTEAREAS	Agroalimentario
38 LA ITALIANA DEL BONTE, S.L.	VIGO	Turismo, viajes y ocio
39 GRUPO TECNOGAP ATLANTICO, S.L.	PEREIRO DE AGUIAR	Productos químicos y derivados
40 IGALIA, S.L.	A CORUÑA	Información y conocimiento
41 ROEIRASA, S.A.U.	VIGO	Automoción y equipo para transporte
42 EMPRESA MUNICIPAL DE AGUAS DE LA CORUÑA, S.A.	A CORUÑA	Electricidad, energía y agua
43 DINAHOSTING, S.L.	SANTIAGO	Información y conocimiento
44 ALUMAN SISTEMAS, S.L.U.	ARTEIXO	Construcción
45 ETIQUETAS DEL NORTE, S.L.	CAMBADOS	Información y conocimiento
46 SERVICIOS DE MARKETING PROMOCION Y MERCHANDISING REUNIDOS, S.L.	A CORUÑA	Servicios profesionales
47 NANOGAP SUB-NM-POWDER, S.A.	AMES	Servicios profesionales

Figura 24. Fuente: elaboración propia

Anteriormente se indicó que el tamaño de la empresa puede promover un mejor desempeño en igualdad de género en el trabajo. Los resultados de este año vuelven a poner de manifiesto que las grandes empresas siguen siendo las de mayor presencia en el ranking de Empresas Iguales. Ahora bien, también es destacable que las pequeñas Empresas Iguales tienen un peso significativo en la selección de las mejores referencias en igualdad, demostrando que su reducida dimensión no es un obstáculo insalvable para poder destacar en este aspecto.

Tampoco lo es, necesariamente, que la empresa pertenezca a SPS muy poco diversos. En estos casos, la situación empresarial desequilibrada puede complicar el logro de igualdad de género en el trabajo, pero no detener su avance. Así lo demuestran algunas empresas que reciben el distintivo este año perteneciendo a SPS tan poco diversos como Construcción, Automoción y equipo para transporte, Maquinaria y equipo, Logística y transporte o Electricidad, energía y agua (Figura 25).

► **Empresas Iguales en SPS no diversos**

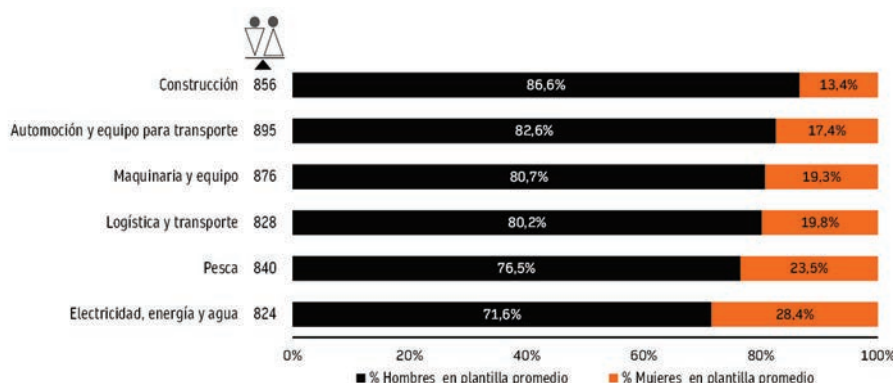


Figura 25. Fuente: elaboración propia

La Empresa Igual que predomina en 2024 emplea a más de 50 personas (42,6%), pertenece al SPS de Información y conocimiento (25,5%) o al SPS de Servicios profesionales (17%). No elabora Memoria de Sostenibilidad (72,3%) y la lidera un hombre (83%), con una cúpula directiva diversa (53,7%) y una plantilla también diversa (60%).

Todos los aspectos previamente comentados se recogen en la siguiente infografía (Figura 26), que permite visualizar las características distintivas de la Empresa Igual en 2024.

► Situación en igualdad laboral de la Empresa Igual 2024

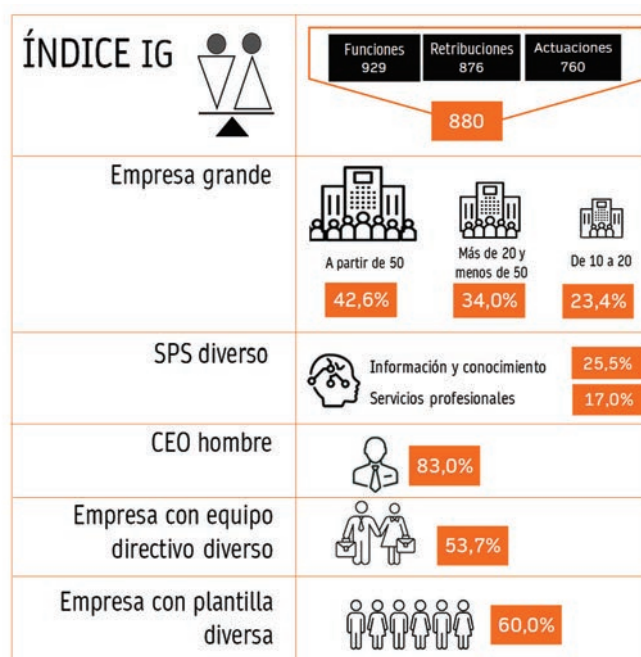


Figura 26. Fuente: elaboración propia

12.6. Conclusiones del informe 2024

Es importante empezar este apartado de conclusiones destacando que el número de empresas que ha contestado la encuesta 2024 ha aumentado más del 25% respecto al año anterior. Esto evidencia que las empresas están interesadas en participar en el estudio de la igualdad de género en el trabajo. Sin embargo, este interés inicial no se refleja en los resultados que se han presentado en las páginas previas.

El análisis cualitativo realizado sobre las opiniones y valoraciones de las personas que respondieron a la encuesta permite identificar algunos elementos de interés para la reflexión sobre la situación de la igualdad de género en el trabajo. En primer lugar, se pone de manifiesto que en las empresas en las que el principal cargo directivo es mujer, se percibe una mayor igualdad laboral. Es de esperar que la ya sobradamente conocida segregación vertical se vaya reduciendo como consecuencia de la evolución de la sociedad y, por supuesto, de las empresas. En segundo lugar, las opiniones de las personas que responden la encuesta ponen de relieve el papel de la igualdad como una herramienta fundamental en la gestión de la empresa y, por lo tanto, la importancia del liderazgo necesario entre los responsables de las empresas para promover el cambio hacia un ambiente laboral más justo e igualitario. Además, la implantación de los planes de igualdad y de políticas concretas se configuran como un buen instrumento para mejorar la percepción de que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades laborales.

Una segunda perspectiva de análisis de la igualdad pretende aportar mediciones que sirvan para reflejar de manera objetiva la realidad empresarial que nos rodea desde un punto de vista cuantitativo. Gamma y CNI, por una parte, y el Índice IG, por otra, son las dos herramientas que nos permiten realizar esa aproximación a la igualdad de género en el trabajo.

Por lo que se refiere a Gamma y CNI, continúan en negativo, señalando que las mujeres están más representadas en la parte baja de la escala salarial de lo que correspondería por su presencia total en la empresa. Como en ediciones anteriores, hemos comprobado que Gamma y CNI por mujer mantienen una relación inversa con tamaño en cuanto a número de personas empleadas. Hemos podido también evidenciar que esto ocurre tanto para valores positivos como negativos de estas variables. Ello nos lleva a concluir que la legislación, más exigente en el caso de las empresas de mayor tamaño, y la mayor facilidad de gestión con perspectiva de género de plantillas grandes son facilitadores de igualdad de género.

Como ya se ha indicado, ninguna provincia gallega ofrece resultados satisfactorios, si bien hay que destacar que las empresas situadas en A Coruña, con los salarios y plantillas medios más altos el mayor empleo femenino, son las que presentan valores más centrados, tanto positivos como negativos. Las empresas situadas en Lugo presentan la peor situación, evidenciada ya en ediciones anteriores. Por lo que se refiere al sesgo de género, las empresas que se perciben masculinizadas son empresas con menos empleo que las feminizadas, aunque con salarios más elevados. Son las que tienen valores más dispersos de Gamma y CNI, tanto positivos como negativos. En las empresas feminizadas, el diferencial entre valores positivos y negativos es más suave, pero con mayor efecto, al ser empresas que emplean muchas mujeres. Esta plantilla femenina está posicionada básicamente en los niveles salariales más bajos, lo que supone salarios medios significativamente inferiores, generando mayor precariedad.

Por lo que se refiere al Índice IG, los resultados de la edición 2024 no alcanzan el nivel mínimo aceptable, acorde con el panorama empresarial masculinizado que, en promedio, evidencian las empresas encuestadas. Nos gustaría poder informar de otra realidad laboral, más justa y más equitativa en igualdad de género en el trabajo, pero lo cierto es que no es posible hacer una lectura positiva cuando el Índice IG promedio es de 448 puntos. Este desempeño insuficiente en igualdad laboral entre hombres y mujeres, tal como ya resaltamos en ediciones anteriores, parece responder más a motivos estructurales que coyunturales y afecta a más de la mitad de las empresas encuestadas.

Si analizamos en detalle las dimensiones que configuran el índice no se perciben, en términos promedio, grandes diferencias entre la igualdad por Funciones, por Retribuciones y por Actuaciones, sin que en ningún caso se consiga rebasar la frontera crítica de los 500 puntos.

A partir de la información que proporciona el Índice IG 2024 y que corrobora lo ya comentado en ediciones previas, podemos observar que el desempeño en igualdad laboral mejora con el tamaño de la empresa, con CEO mujer, con equipos directivos diversos y, también, con plantillas diversas, es decir, cuando el género menos representado en la empresa (sea hombre o mujer) alcanza, como mínimo, una participación del 35%.

Por último, si analizamos de forma específica las mejores referencias empresariales en igualdad de género de esta edición, interesa destacar que la puntuación promedio es de 880 puntos, reflejando un buen desempeño que, sin embargo, no llega a superar el de pasadas ediciones. El perfil predominante de las Empresas Iguales se mantiene respecto a otros años y sigue siendo una empresa grande y diversa, con CEO hombre y perteneciente a un SPS diverso en género. A pesar de lo dicho, queremos resaltar aquí que ni la reducida dimensión de una empresa ni incluso su vinculación a sectores muy poco diversos son barreras insuperables para poder obtener puntuaciones excelentes en igualdad. Lo importante es que exista un firme compromiso empresarial para conseguirlo. Tal vez sea esta la conclusión del análisis del índice IG 2024 que más nos ilusiona y que más promete.

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

Equipo de Igualdad – Universidade de Vigo

Belén Fernández-Feijóo Souto

Rocío Rodríguez Daponte

Sonia M. Rodríguez Parada

Silvia Ruiz Blanco

Natalia Vaz Ogando