APROXIMACIÓN AO IMPACTO DOS PLANS DE IGUALDADE NAS EMPRESAS GALEGAS: RESULTADOS DUNHA ANÁLISE EXPLORATORIA

Plans elaborados ao abeiro dos RD 901/2020 e 902/2020 con vixencia rematada entre finais de 2025 e mediados de 2026

Elaborado por: **Gabinete Técnico de Igualdade · Confederación de Empresarios de Galicia (CEG)**

Outubro de 2026

ÍNDICE

00 RESUMO EXECUTIVO

01 INTRODUCIÓN: OS PLANS DE IGUALDADE

02 FICHA TÉCNICA E DESCRICIÓN DA MOSTRA

03 ANÁLISE POR PREGUNTAS DO CUESTIONARIO

04 SÍNTESE POR PROVINCIA, SECTOR E TAMAÑO

05 GRAO DE CUMPRIMENTO E SITUACIÓN DA RENOVACIÓN

06 CONCLUSIÓNS

07 RECOMENDACIÓNS

ANEXO I TÁBOAS DE FRECUENCIAS POR PREGUNTA

ANEXO II NOTAS METODOLÓXICAS

RESUMO EXECUTIVO

Este informe avalía o impacto, os resultados e o proceso de implantación, dos plans de igualdade das empresas galegas elaborados ao abeiro do Real decreto 901/2020 e do Real decreto 902/2020 cuxa vixencia rematou entre finais de 2025 e mediados de 2026. Baséase nas respostas de **23 empresas** que, en conxunto, empregan **4.932 persoas**.

Os resultados teñen carácter **ORIENTATIVO**: describen con fidelidade a experiencia das empresas participantes, ***pero non poden extrapolarse estatisticamente ao conxunto do tecido empresarial galego***.

91,3 % realizou a avaliación final do plan	**82,6 %** realizou avaliacións de seguimento	**82,6 %** executou máis da metade das medidas (o 52,2 %, todas)	**82,6 %** utilizará os resultados para o novo plan
95,7 % impartiu formación en igualdade	**87,0 %** obxectivou, total ou parcialmente, a selección e a promoción	**72,7 %** das empresas con fenda salarial aprecia unha mellora	**47,8 %** aumentou a presenza de mulleres no seu persoal

Principais conclusións

- **Os plans xestionáronse de forma rigorosa.** Nove de cada dez empresas pecharon o ciclo coa avaliación final, oito de cada dez fixeron seguimento intermedio e a comisión de seguimento reuniuse no 95,7 % dos casos.
- **O grao de execución é alto.** O 52,2 % executou o 100 % das medidas e o 82,6 % superou a metade. Ningunha empresa tivo que modificar, substituír ou eliminar medidas, o que pode indicar unha planificación inicial realista.
- **Os plans transformaron os procesos de xestión de persoas.** O 87 % obxectivou, total ou parcialmente, os seus procesos de selección e de promoción, e o 95,7 % impartiu formación en igualdade.
- **A situación retributiva é, en xeral, favorable.** O 52,2 % non detectou fenda salarial e o 78,3 % presentaba unha fenda pouco significativa ou inferior ao 10 %. Onde existía fenda, o 72,7 % observa melloras coa implantación do plan.
- **Os impactos máis recoñecidos son internos e culturais:** compromiso da dirección, transparencia retributiva, conciliación e cultura empresarial. O retorno en atracción e fidelización do talento e en resultados empresariais aínda se percibe de forma limitada.
- **Áreas de mellora:** o acceso de mulleres a postos de responsabilidade en sectores masculinizados, a revisión sistemática das políticas de RR. HH. con perspectiva de xénero (o 39,1 % aínda non o fai), a regularidade dalgunhas comisións de seguimento e a carga técnica e de tempo que supón o proceso.

- **As necesidades son técnicas, non económicas.** Os principais obstáculos foron recompilar os datos do diagnóstico, a complexidade normativa e a falta de tempo; o asesoramento técnico especializado foi a solución máis utilizada.

1

INTRODUCIÓN

1. OS PLANS DE IGUALDADE

1.1. Concepto

Os plans de igualdade son un **conxunto ordenado de medidas avaliables**, adoptadas despois de realizar un diagnóstico de situación, dirixidas a alcanzar na empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo. Deben fixar obxectivos concretos, as estratexias e prácticas para conseguilos e sistemas eficaces de seguimento e avaliación.[1]

O Real decreto **901/2020** desenvolve o seu contido mínimo, a negociación coa representación legal das persoas traballadoras, o diagnóstico, a vixencia (que **non pode superar os catro anos**) e a **inscrición obrigatoria** no rexistro público de plans (REGCON), calquera que sexa a súa natureza, obrigatoria ou voluntaria.[2] O Real decreto **902/2020** completa este marco cos instrumentos de transparencia retributiva: o **rexistro retributivo**, obrigatorio para todas as empresas, e a **auditoría retributiva**, que forma parte do plan de igualdade.[3]

O diagnóstico debe abranguer, polo menos, as seguintes materias: proceso de selección e contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condicións de traballo, incluída a auditoría salarial; exercicio corresponsable dos dereitos de conciliación; infrarrepresentación feminina; retribucións, e prevención do acoso sexual e por razón de sexo.

1.2. Marco normativo

Ámbito	Norma	Contido relevante para as empresas
Estatal	Lei orgánica 3/2007, para a igualdade efectiva de mulleres e homes	Obriga de negociar medidas de igualdade en todas as empresas e de elaborar un plan de igualdade nas de 50 ou máis persoas traballadoras, cando o esixa o convenio ou o acorde a autoridade laboral (arts. 45 e 46).
Estatal	Real decreto lei 6/2019	Extensión progresiva da obriga: empresas de máis de 150 persoas (7/3/2020), de 101 a 150 (7/3/2021) e de 50 a 100 (7/3/2022).[4]
Estatal	Real decreto 901/2020 (plans de igualdade e o seu rexistro)	Procedemento de negociación, diagnóstico, contido mínimo, vixencia máxima de catro anos, seguimento e avaliación, e inscrición no REGCON.
Estatal	Real decreto 902/2020 (igualdade retributiva) e Orde PCM/1047/2022	Rexistro retributivo, auditoría retributiva, valoración de postos de traballo con criterios de adecuación, totalidade e obxectividade, e procedemento oficial de valoración.[5]

[1] Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes (arts. 45 e 46). BOE núm. 71, do 23/03/2007. https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115

[2] Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro. BOE núm. 272, do 14/10/2020. https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12214

[3] Real decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes. BOE núm. 272, do 14/10/2020. https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215

[4] Xunta de Galicia, Consellería de Emprego. «Igualdade laboral» (calendario de obrigatoriedade do RDL 6/2019, rexistro REGCON e axudas). https://conselleriaemprego.xunta.gal/es/relacions-laborais/igualdade-laboral

[5] Orde PCM/1047/2022, do 1 de novembro, pola que se aproba o procedemento de valoración dos postos de traballo previsto no RD 902/2020. BOE núm. 264, do 03/11/2022. https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-18040

Ámbito	Norma	Contido relevante para as empresas
Estatal	LISOS e Lei de contratos do sector público	Réxime sancionador por incumprimento (arts. 7.13 e 8.17 LISOS) e prohibición de contratar co sector público para empresas obrigadas sen plan (art. 71.1.d LCSP).[6]
Autonómico	Lei 7/2023, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia	Axudas anuais para a elaboración e implantación voluntaria de plans, apoio ás empresas na implantación, control e mellora dos plans, e Certificación Galega de Excelencia en Igualdade.[7]
Autonómico	Decreto 96/2025 (Certificación Galega de Excelencia en Igualdade)	Requisitos, entre outros: plan de igualdade negociado e inscrito e, como mínimo, o 25 % das súas medidas implantadas.[8]

[6] Lei orgánica 2/2024, do 1 de agosto, de representación paritaria e presenza equilibrada de mulleres e homes (modifica a prohibición de contratar do art. 71.1.d LCSP). BOE-A-2024-15936. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-15936

[7] Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia. BOE-A-2024-2663 (DOG núm. 233, do 11/12/2023). https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-2663

[8] Decreto 96/2025, do 6 de outubro, polo que se regula a Certificación Galega de Excelencia en Igualdade. DOG do 29/10/2025. https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2025/20251029/AnuncioG0767-221025-0003_es.html

1.3. Vantaxes de implantar un plan de igualdade

- **Seguridade xurídica e cumprimento normativo:** acredita o cumprimento das obrigas legais e convencionais e reduce o risco de sancións e litixios por discriminación.
- **Xestión de persoas baseada en datos:** o diagnóstico e o rexistro retributivo achegan información obxectiva sobre o persoal, as retribucións e as carreiras profesionais.
- **Atracción e fidelización do talento:** procesos de selección e promoción obxectivos, e medidas de conciliación e corresponsabilidade, fan a empresa máis atractiva e reducen a rotación.
- **Mellor clima laboral e compromiso**, grazas á percepción de equidade e transparencia.
- **Acceso á contratación pública, axudas e recoñecementos**, como a Certificación Galega de Excelencia en Igualdade .
- **Reputación e imaxe corporativa** ante a clientela, as persoas investidoras e as administracións públicas, en coherencia cos criterios ESG e de sustentabilidade social.
- **Preparación para a transparencia retributiva europea:** as empresas con plan, rexistro e auditoría retributiva parten dunha posición máis sólida ante a Directiva (UE) 2023/970.

1.4. Consecuencias de non implantalo

- **Sancións administrativas:** non cumprir as obrigas en materia de plans e medidas de igualdade é infracción grave (art. 7.13 LISOS), con multas de 751 a 7.500 euros; nos supostos do art. 8.17 LISOS é infracción moi grave, con multas de 7.501 a 225.018 euros.
- **Sancións accesorias:** perda de axudas, bonificacións e beneficios derivados dos programas de emprego.
- **Prohibición de contratar co sector público** para as empresas de 50 ou máis persoas traballadoras que non conten con plan de igualdade.[9]
- **Risco litixioso e reputacional:** maior exposición a reclamacións por discriminación retributiva ou por acoso, e deterioración da imaxe da empresa.
- **Perda de oportunidades:** imposibilidade de acceder á Certificación Galega de Excelencia en Igualdade e desvantaxe competitiva para atraer talento.

1.5. Obxecto e alcance do estudo

Os plans de igualdade aprobados tras a entrada en vigor do RD 901/2020 —na súa maioría, entre 2021 e 2022, coincidindo coa extensión da obriga ás empresas de 50 ou máis persoas traballadoras— completaron ou están a completar o seu primeiro ciclo de vixencia. Este momento ofrece unha oportunidade única para valorar os seus resultados. O estudo persegue catro obxectivos:

- Coñecer o grao de execución das medidas e o funcionamento do seguimento e a avaliación.
- Identificar os avances na presenza de mulleres, a fenda salarial e a xestión de persoas.

[9] Economist & Jurist, «El incumplimiento de la obligación de tener Plan de Igualdad está cada vez más penalizado» (art. 7.13 LISOS e prohibición de contratar). https://www.economistjurist.es/articulos-juridicos-destacados/el-incumplimiento-de-la-obligacion-de-tener-plan-de-igualdad-esta-cada-vez-mas-penalizado/

- Detectar os obstáculos atopados e as solucións aplicadas polas empresas.
- Formular recomendacións para a Xunta de Galicia e para os Gabinetes Técnicos de igualdade das Confederacións empresariais.

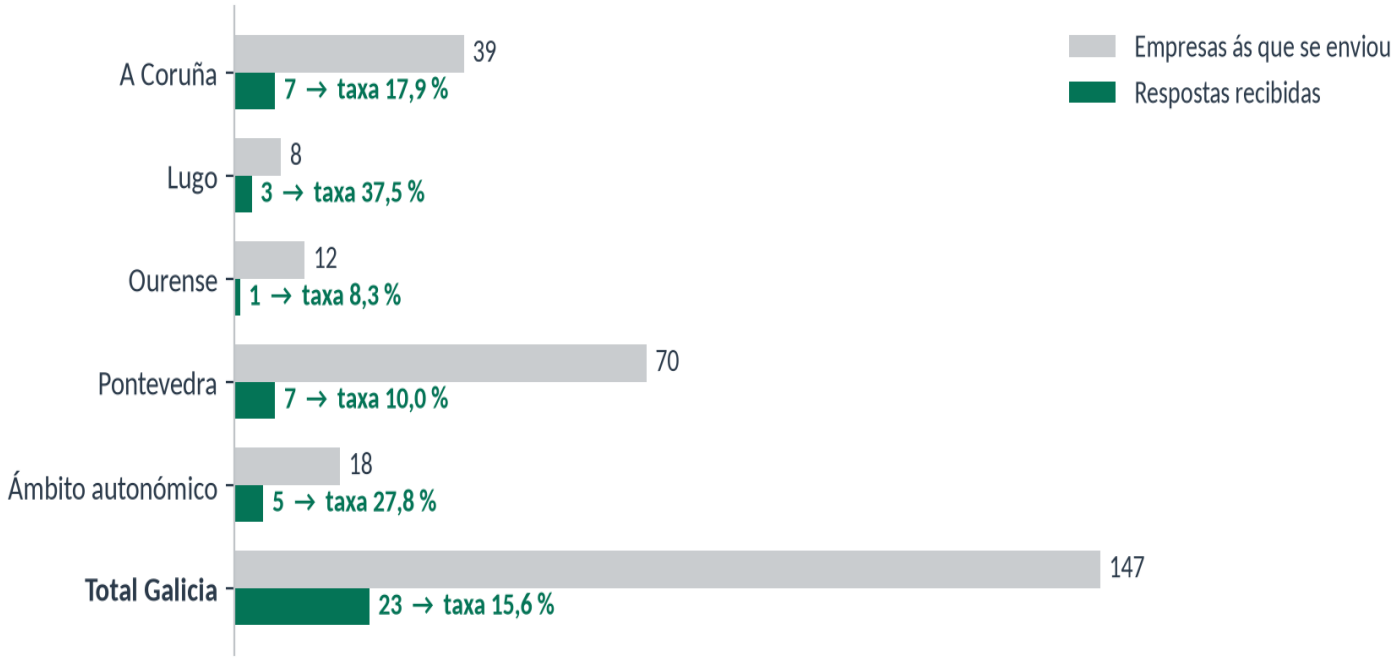
2

FICHA TÉCNICA E DESCRICIÓN DA MOSTRA

2. FICHA TÉCNICA

UNIVERSO	147 empresas galegas con plan de igualdade elaborado ao abeiro dos RD 901/2020 e 902/2020 cuxa vixencia rematou entre finais de 2025 e mediados de 2026: A Coruña, 39; Lugo, 8; Ourense, 12; Pontevedra, 70, e ámbito autonómico, 18 (empresas con centros de traballo en máis dunha provincia galega, cuxo plan se rexistra ante a autoridade laboral autonómica).As empresas do terceiro sector e os centros educativos non foron incluídos no ámbito de estudo. Cómpre sinalar , que algunhas das empresas analizadas non alcanzaron a data de finalización da vixencia do seu plan de igualdade, ao ter iniciado durante ese período un procedemento concursal que concluíu coa sua extinción .
ENQUISA	Cuestionario autoadministrado en liña (Microsoft Forms) enviado por correo electrónico en tres ocasións (envío inicial e dous recordatorios). Inclúe 5 preguntas de identificación e 29 de contido: 15 pechadas (11 delas ítems de valoración de 1 a 5) e 3 abertas.
DATA	Recollida de respostas entre maio e setembro de 2026.
MOSTRA	23 cuestionarios válidos (taxa de resposta do 15,6 %), procedentes de empresas que empregan 4.932 persoas. **Os resultados son orientativos e non estatísticamente representativos**.
TRATAMENTO	Anonimización completa (códigos E01-E23), depuración e homoxeneización de respostas, agrupación de sectores (5 categorías) e tamaños (4 tramos). Nas comparativas, Lugo e Ourense preséntanse agregados e os grupos con menos de 3 respostas sinálanse con asterisco.
REALIZACIÓN	Gabinete Técnico de Igualdade da Confederación de Empresarios de Galicia (CEG).

Gráfico 1. Empresas ás que se enviou o cuestionario e respostas recibidas, por provincia ou ámbito



Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

2.1. Interpretación da participación

A taxa de resposta global (15,6 %) debe valorarse no seu contexto. Trátase dun nivel coherente co habitual en enquisas empresariais voluntarias, autoadministradas e sen incentivos, e nel concorren varios factores que non reflicten falta de compromiso das empresas coa igualdade:

- **Esixencia do cuestionario:** solicita información detallada e sensible (fenda salarial, execución de medidas), que require consultar documentación e, a miúdo, a varias persoas.
- **Canle de contacto:** a identificación da persoa responsable resultou complexa en numerosos casos. O recurso a caixas de correo xenéricas limitouse ás empresas cuxos plans de igualdade publicados non incluían un enderezo de contacto específico para o envío da comunicación. Ademais, a rotación de interlocutores nas organizacións ou a elaboración do plan por consultoras externas puideron dificultar que o cuestionario chegase á persoa máis axeitada para respondelo.

Malia iso, a mostra ten un **valor cualitativo notable**: inclúe empresas das catro provincias e do ámbito autonómico, de cinco sectores de actividade e de todos os tramos de tamaño, cun persoal agregado de 4.932 persoas. A participación foi especialmente alta en Lugo (37,5 %) e no ámbito autonómico (27,8 %). Ademais, o 69,6 % dos cuestionarios foi cumprimentado polos departamentos de RR. HH., o que avala a calidade da información.

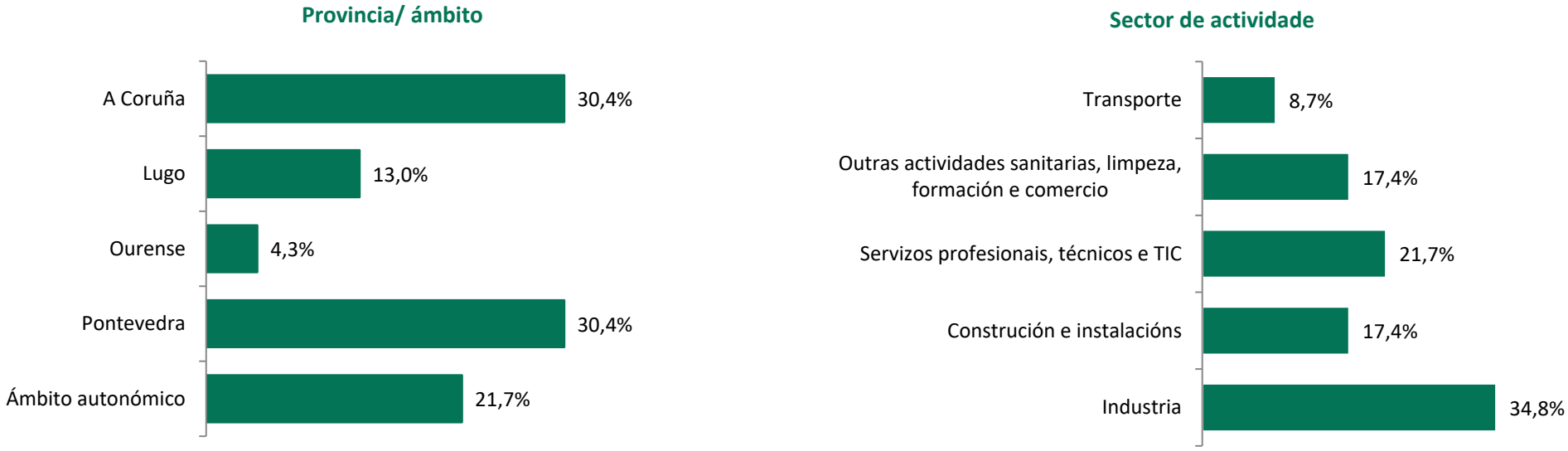
2.2. Limitacións

- Os resultados **non son estatisticamente representativos** do universo e deben lerse ***como tendencias orientativas***.
- Pode existir un **nesgo de autoselección**: é razoable pensar que responden con máis frecuencia as empresas máis implicadas na xestión do seu plan.
- A información é **autodeclarada** e reflicte percepcións.
- As bases dos subgrupos son reducidas.

2.3. Descrición da mostra

As empresas participantes concéntranse na Coruña e en Pontevedra (7 cada unha), seguidas do ámbito autonómico (5), Lugo (3) e Ourense (1). Por sector, predomina a **industria** (8 empresas), seguida dos servizos profesionais, técnicos e TIC (5), a construción e instalacións (4), Outras actividades sanitarias, de limpeza, formación e comercio (4) e o transporte (2).

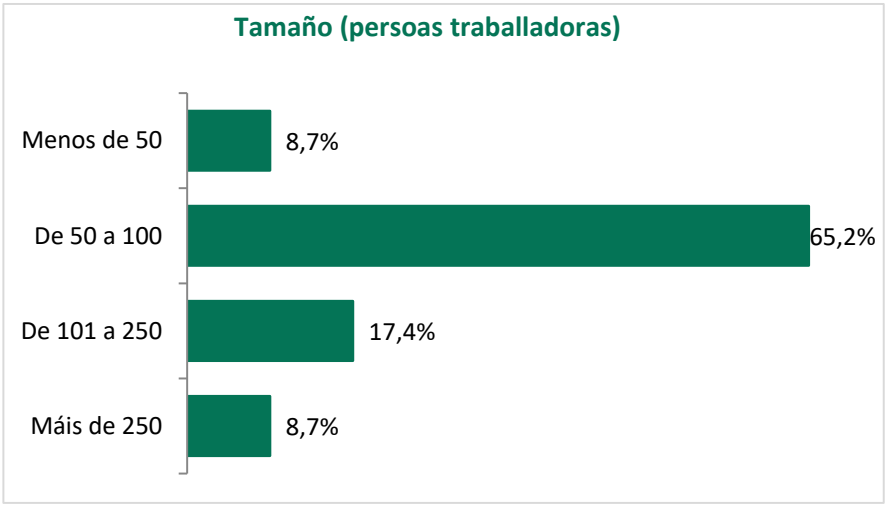
Gráfico 2. Empresas participantes por provincia ou ámbito e por sector de actividade

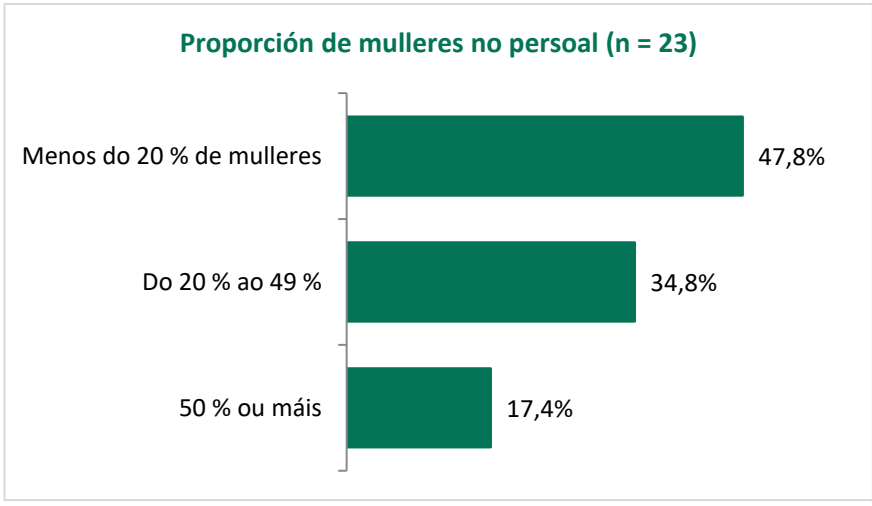


Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

Gráfico 3. Empresas participantes por tamaño e por proporción de mulleres no persoal

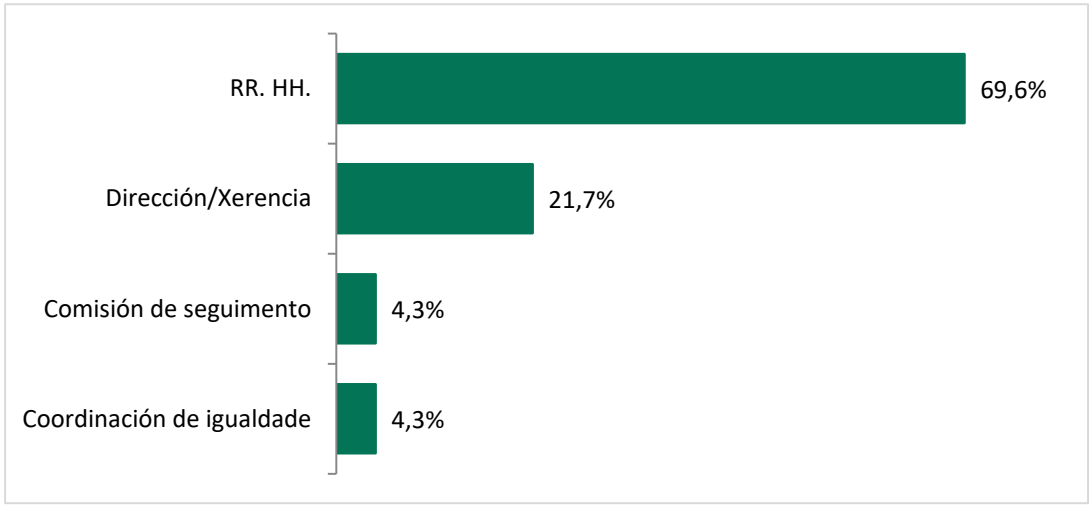
O 65,2 % das empresas da mostra sitúanse no tramo de 50 a 100 persoas traballadoras, precisamente o segmento empresarial que se incorporou á obriga de contar cun plan de igualdade en 2022. Entre as 23 empresas analizadas, as mulleres representan o 30,9 % do emprego total, fronte ao 69,1 % dos homes. Ademais, en 7 empresas (30,4 %) a presenza feminina non alcanza o 20 % do persoal: unha parte relevante da mostra opera en sectores fortemente masculinizados , o que pode condicionar algúns resultados.





Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

Gráfico 4. Perfil da persoa que cumprimenta o cuestionario



Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

3

RESULTADOS: ANÁLISE POR PREGUNTAS DO CUESTIONARIO

Cada pregunta preséntase co resultado para o conxunto de Galicia e, cando a base o permite, cunha comparativa por provincia ou ámbito autonómico, sector de actividade e tamaño de empresa. As preguntas que conteñen filtros analízanse unicamente no seu conxunto, dado o reducido das súas bases.

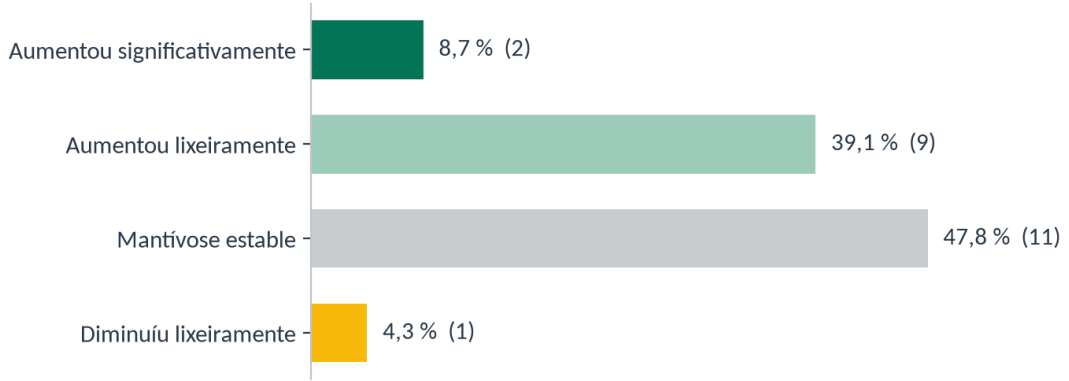
3. ANÁLISE POR PREGUNTAS DO CUESTIONARIO

3.1. Presenza de mulleres no persoal e en postos de responsabilidade

P1 Tomando como referencia o diagnóstico inicial, en que medida variou a presenza de mulleres no persoal tras a implantación do plan?

Case a metade das empresas (47,8 %) aumentou a presenza de mulleres no seu persoal tras a implantación do plan.

Gráfico 5. Variación da presenza de mulleres no persoal



Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

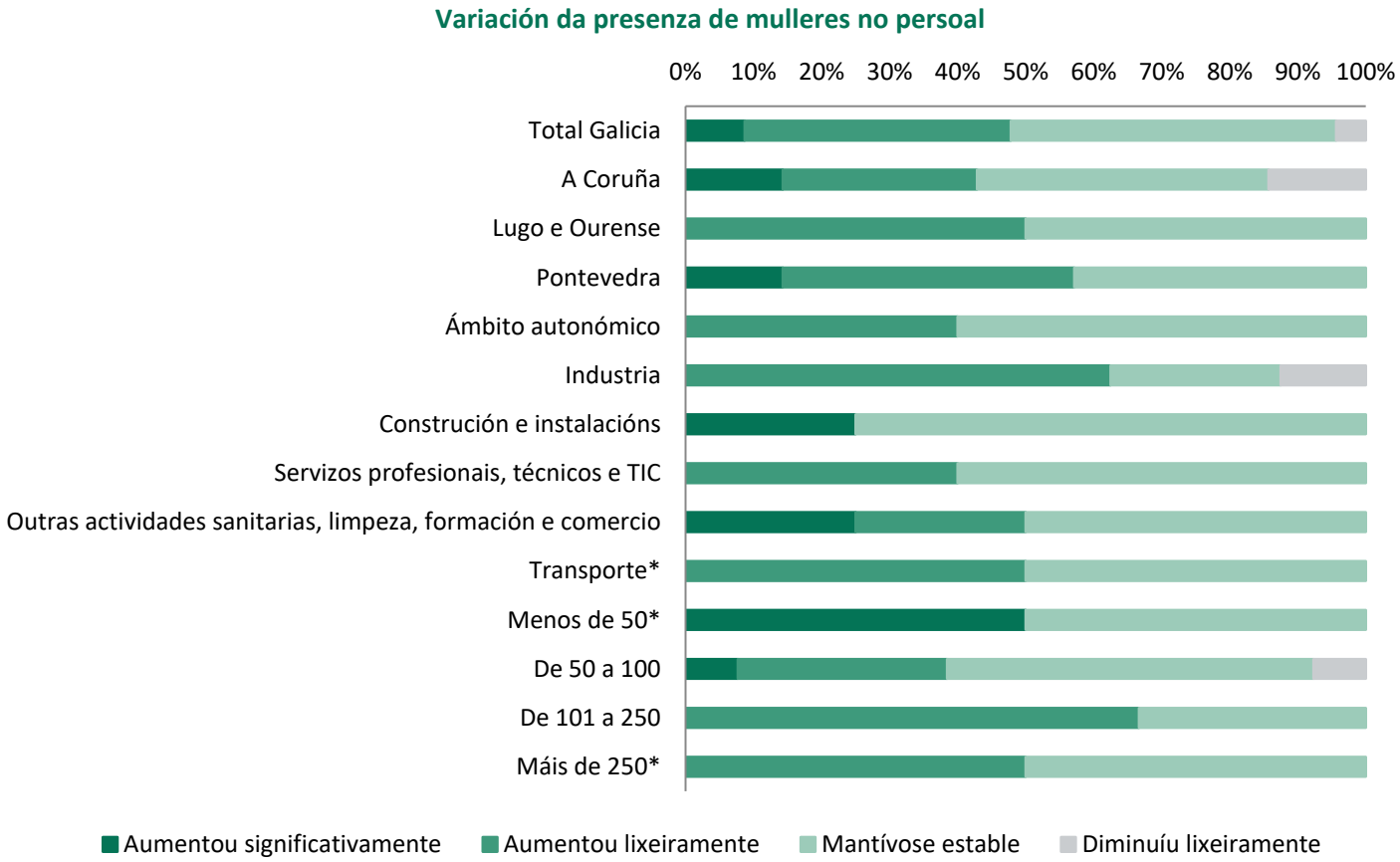
Lectura dos datos

- 2 empresas (8,7 %) rexistran un aumento significativo e 9 (39,1 %), un aumento lixeiro.
- En 11 empresas (47,8 %) a presenza mantívose estable, algo esperable en catro anos e en persoais con baixa rotación.
- Só 1 empresa (4,3 %) sinala unha lixeira diminución.

P1 · Comparativa por provincia, sector e tamaño

O aumento é máis frecuente nas empresas de 101 a 250 persoas (66,7 %), na industria (62,5 %) e en Pontevedra (57,1 %).

- **Gráfico 6. Variación da presenza de mulleres no persoal, por provincia, sector e tamaño**



- Por territorio, o aumento oscila entre o 40 % do ámbito autonómico e o 57,1 % de Pontevedra.
- En construción e instalacións o avance é máis lento (25 %), en coherencia coa dificultade de atraer candidaturas femininas que sinalan as propias empresas do sector.

.

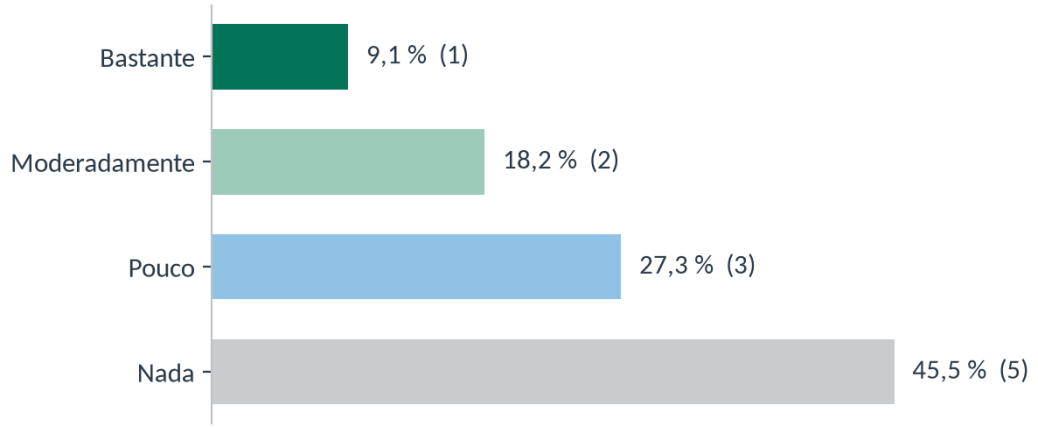
Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

* Grupo con menos de 3 respostas: dato meramente indicativo. Lugo e Ourense preséntanse agregados para preservar a confidencialidade (Ourense achegou unha resposta).

P1.1 Considera que o incremento da presenza de mulleres no persoal está relacionado coas medidas do plan de igualdade? (só empresas con incremento ou que responden)

As empresas recoñecen que o aumento responde a varios factores: 3 de 11 vincúlano moderada ou bastante ao plan.

Gráfico 7. Relación do incremento de mulleres no persoal coas medidas do plan



Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 11 empresas.

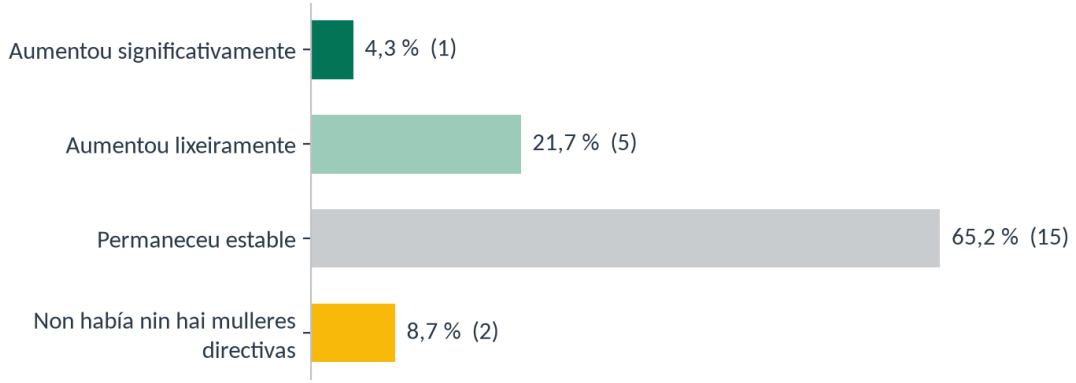
Lectura dos datos

- 1 empresa atribúeo «bastante» ao plan e 2, «moderadamente» (27,3 % en conxunto).
- Para 8 empresas a relación é escasa ou nula, o que apunta a que o plan actúa como facilitador xunto a outros factores (mercado laboral, crecemento da actividade).
- Oportunidade: incorporar medidas de captación específicas e indicadores que permitan medir o seu efecto.

P2 Desde a implantación do plan de igualdade, a presenza de mulleres en postos directivos…

Unha de cada catro empresas (26,1 %) incrementou a presenza de mulleres na dirección, e ningunha a reduciu.

Gráfico 8. Variación da presenza de mulleres en postos directivos



Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

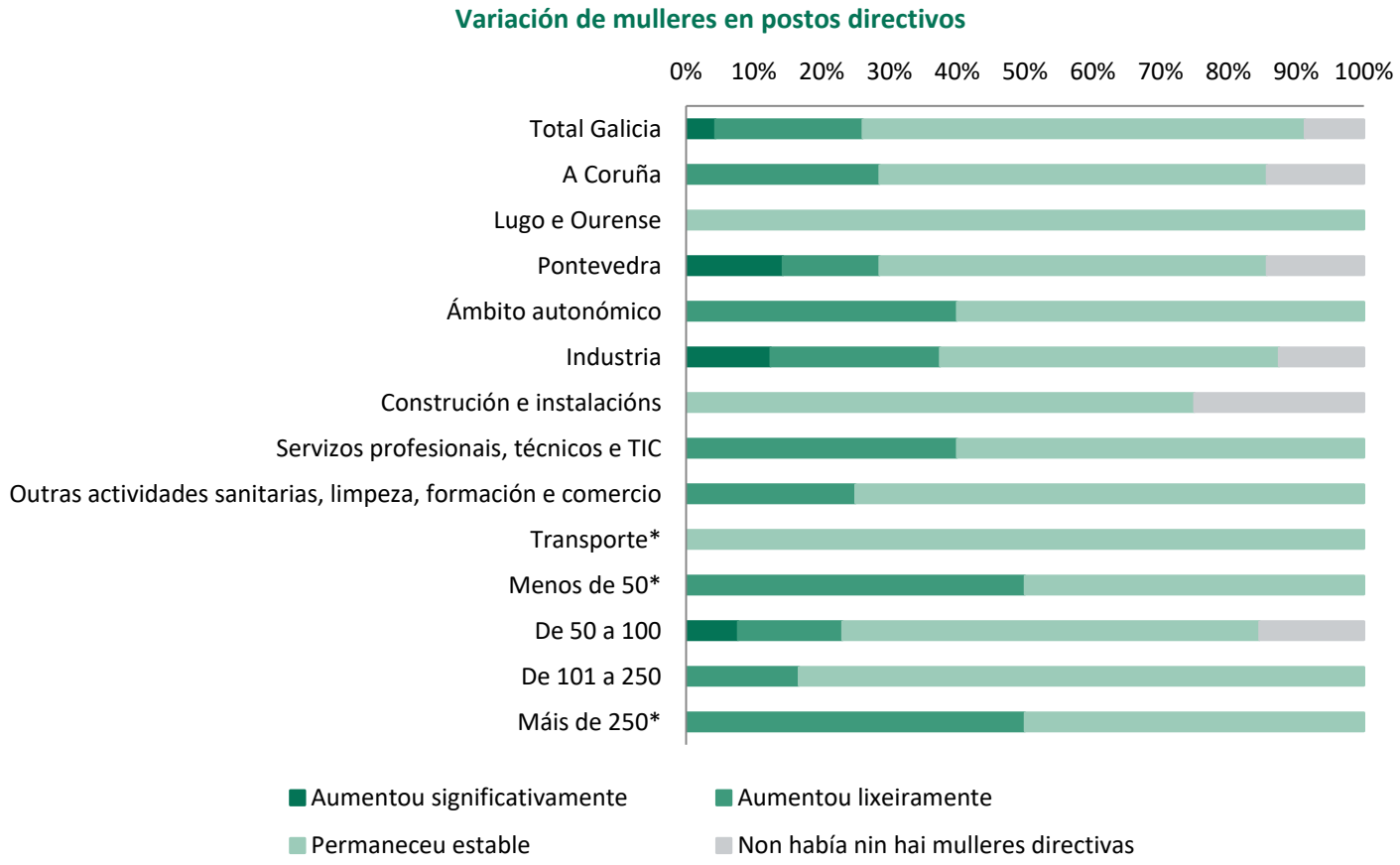
Lectura dos datos

- 1 empresa (4,3 %) aumentouna significativamente e 5 (21,7 %), lixeiramente.
- En 15 empresas (65,2 %) mantívose estable. Nas pemes, os postos directivos adoitan estar ocupados pola propiedade ou por socios/as, con escasa rotación.
- 2 empresas (8,7 %) non tiñan nin teñen mulleres en postos directivos: é unha área de mellora prioritaria.

P2 · Comparativa por provincia, sector e tamaño

O avance na dirección destaca no ámbito autonómico (40 %), nos servizos profesionais, técnicos e TIC (40 %) e na industria (37,5 %).

Gráfico 9. Variación da presenza de mulleres en postos directivos, por provincia, sector e tamaño



- A Coruña e Pontevedra rexistran un 28,6 % de empresas con aumento.
- En construción e transporte non se observan cambios na dirección durante a vixencia do plan.

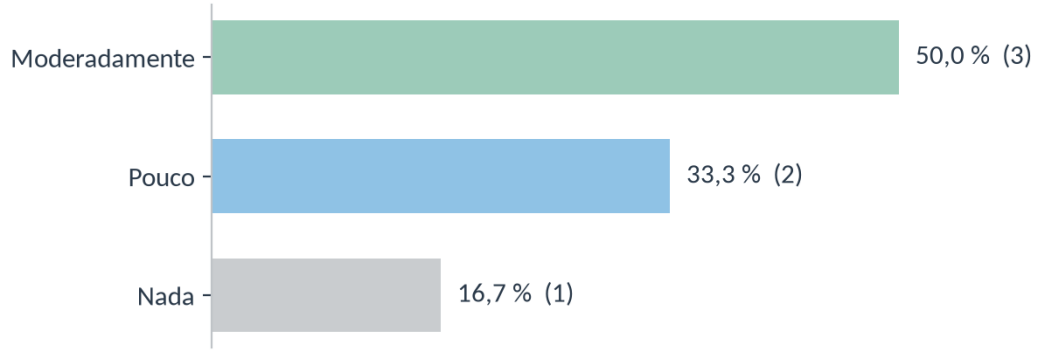
Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

* Grupo con menos de 3 respostas: dato meramente indicativo. Lugo e Ourense preséntanse agregados para preservar a confidencialidade (Ourense achegou unha resposta).

P2.1 Considera que o incremento de mulleres en postos directivos está relacionado coas medidas do plan? (só empresas que responden)

A metade das empresas que gañaron directivas vincúlano moderadamente ao plan.

Gráfico 10. Relación do incremento de mulleres directivas coas medidas do plan



Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 6 empresas.

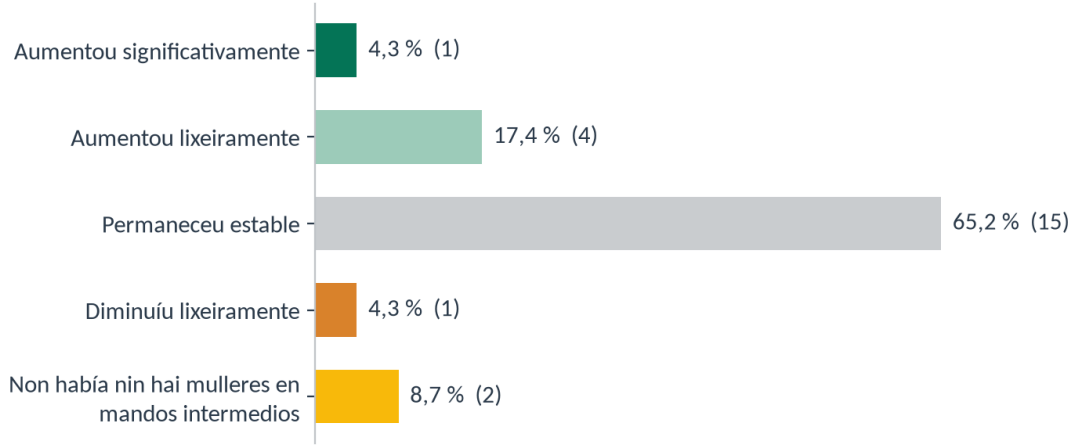
Lectura dos datos

- 3 de 6 empresas consideran que a relación é moderada; 2, escasa, e 1, nula.
- O plan contribúe a ordenar e obxectivar a promoción, aínda que o acceso á dirección depende tamén de factores estruturais e de longo prazo.

P3 Desde a implantación do plan de igualdade, a presenza de mulleres en postos de mandos intermedios…

O 21,7 % das empresas incrementou a presenza de mulleres en mandos intermedios, a antesala natural da dirección.

Gráfico 11. Variación da presenza de mulleres en mandos intermedios



Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

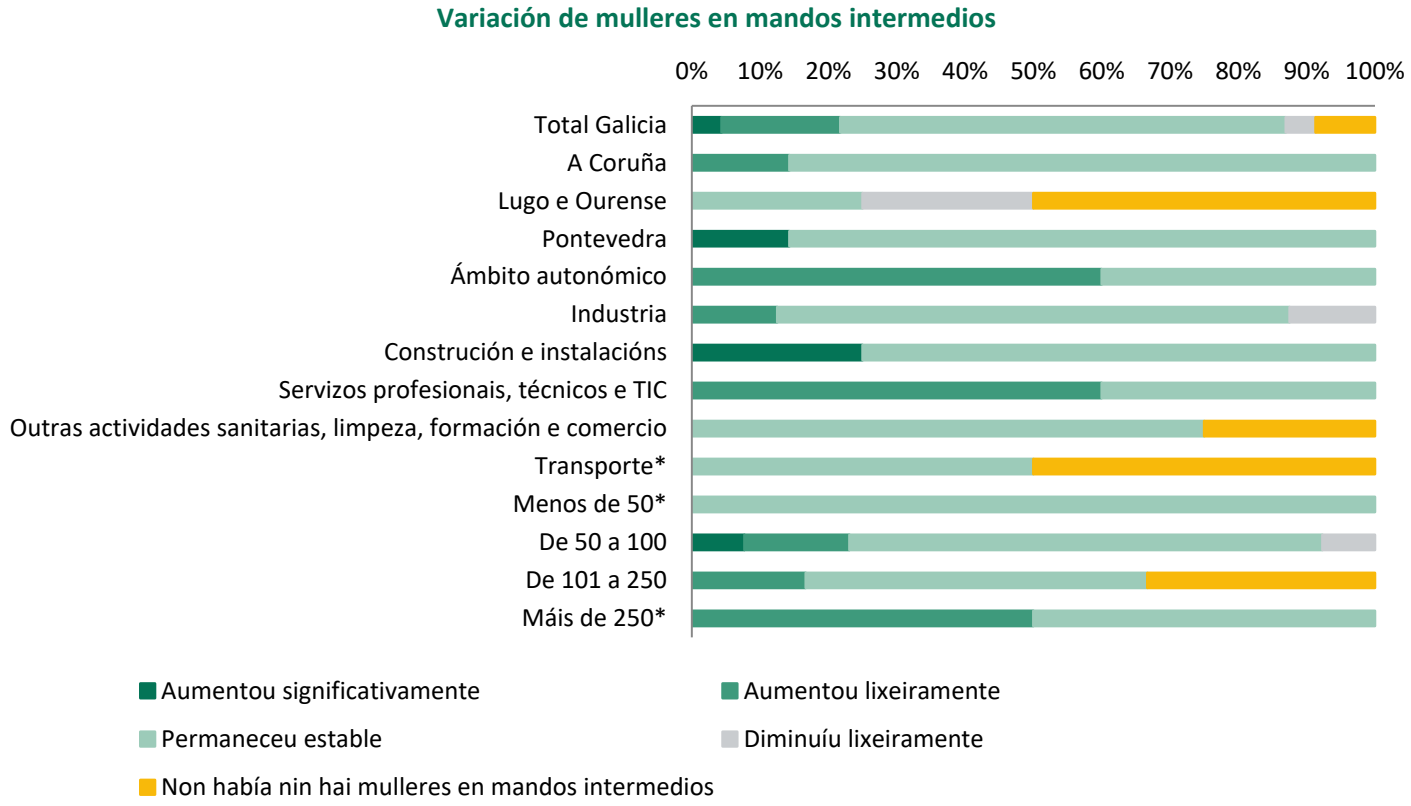
Lectura dos datos

- 1 empresa (4,3 %) rexistra un aumento significativo e 4 (17,4 %), lixeiro.
- 15 empresas (65,2 %) manteñen a situación e 1 (4,3 %) sinala unha lixeira diminución.
- 2 empresas (8,7 %) non tiñan nin teñen mulleres en mandos intermedios.

P3 · Comparativa por provincia, sector e tamaño

O ámbito autonómico (60 %) e os servizos profesionais, técnicos e TIC (60 %) lideran o avance en mandos intermedios.

Gráfico 12. Variación da presenza de mulleres en mandos intermedios, por provincia, sector e tamaño



- Na Coruña e en Pontevedra o aumento alcanza o 14,3 % das empresas.
- Reforzar a promoción interna cara a mandos intermedios é unha panca clave para o próximo ciclo de plans.

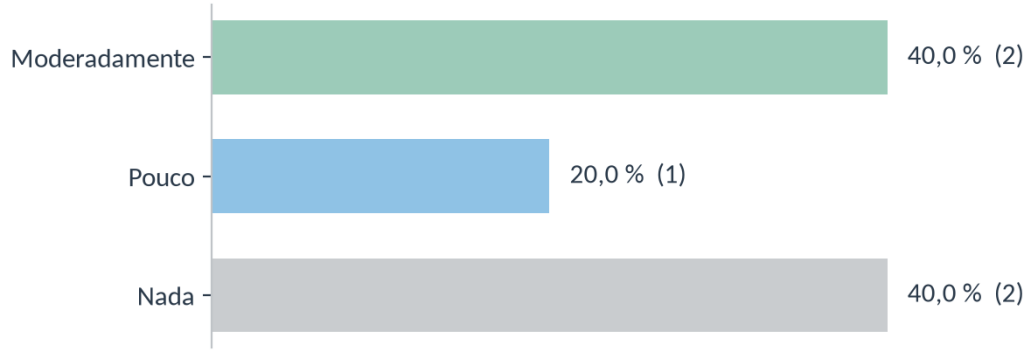
Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

* Grupo con menos de 3 respostas: dato meramente indicativo. Lugo e Ourense preséntanse agregados para preservar a confidencialidade (Ourense achegou unha resposta).

P3.1 Considera que o incremento de mulleres en mandos intermedios está relacionado coas medidas do plan? (só empresas que responden)

2 das 5 empresas que responden vinculan moderadamente ao plan o avance en mandos intermedios.

Gráfico 13. Relación do incremento de mulleres en mandos intermedios coas medidas do plan



Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 5 empresas.

Lectura dos datos

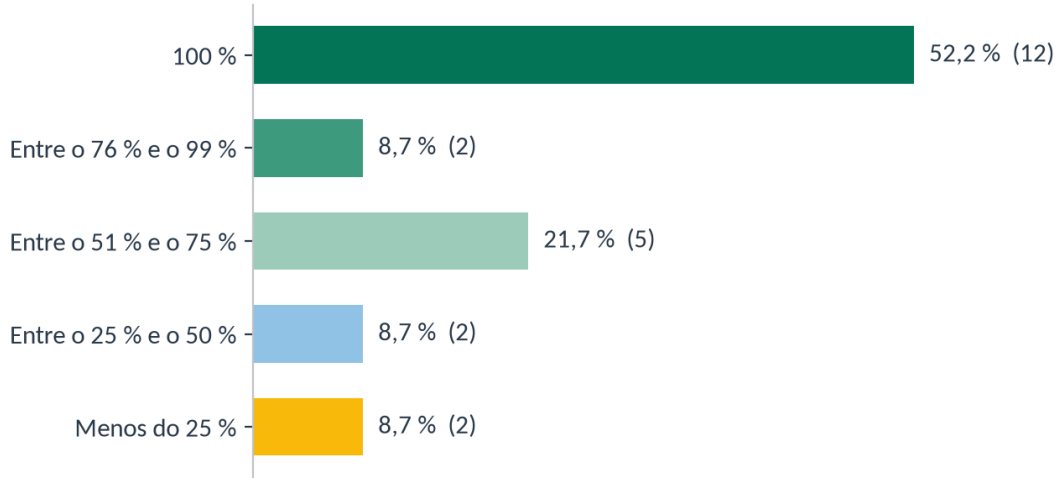
- 2 empresas aprecian unha relación moderada, 1 escasa e 2 nula.
- Plans de desenvolvemento profesional e mentoría poden reforzar este efecto no próximo plan.

3.2. Grao de cumprimento, seguimento e avaliación

P4 Que grao de execución acadaron as medidas previstas?

Máis da metade das empresas (52,2 %) executou o 100 % das medidas e o 82,6 % superou o 50 %.

Gráfico 14. Grao de execución das medidas previstas



Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

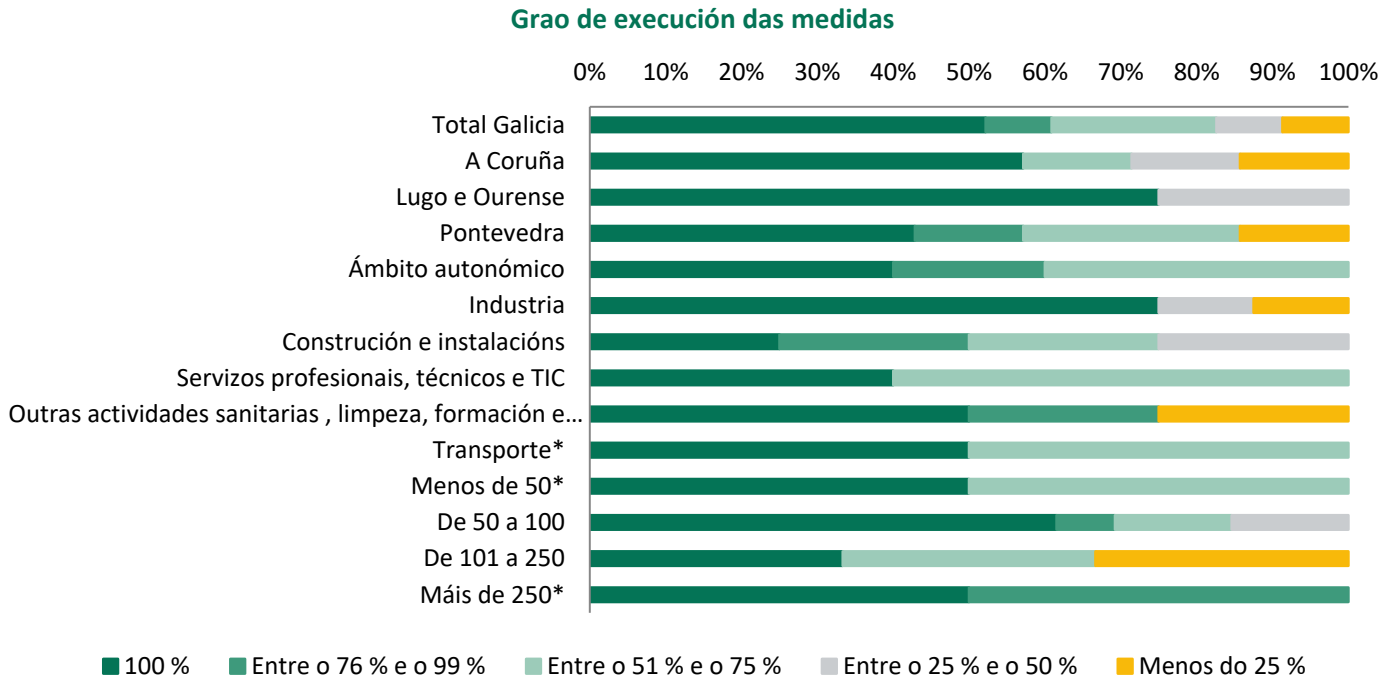
Lectura dos datos

- 12 empresas completaron integramente o seu plan; outras 2 (8,7 %) executaron entre o 76 % e o 99 %.
- 5 empresas (21,7 %) situáronse entre o 51 % e o 75 %.
- 4 empresas (17,4 %) non alcanzaron a metade das medidas

P4 · Comparativa por provincia, sector e tamaño

A execución completa destaca en Lugo e Ourense (75 %), na industria (75 %) e nas empresas de 50 a 100 persoas (61,5 %).

Gráfico 15. Grao de execución das medidas, por provincia, sector e tamaño



- No ámbito autonómico e nos servizos profesionais, técnicos e TIC, todas as empresas superaron o 50 % de execución.
- Construción e instalacións (25 % de execución completa) e as empresas de 101 a 250 persoas (33,3 %) teñen maior marxe de mellora.

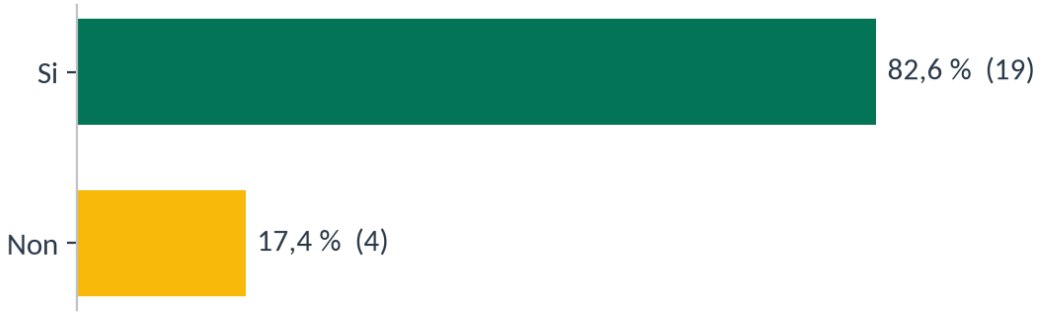
Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

* Grupo con menos de 3 respostas: dato meramente indicativo. Lugo e Ourense preséntanse agregados para preservar a confidencialidade (Ourense achegou unha resposta).

P5 Realizáronse avaliacións de seguimento durante a vixencia do plan?

O 82,6 % das empresas realizou avaliacións de seguimento durante a vixencia do plan.

Gráfico 16. Realización de avaliacións de seguimento



Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

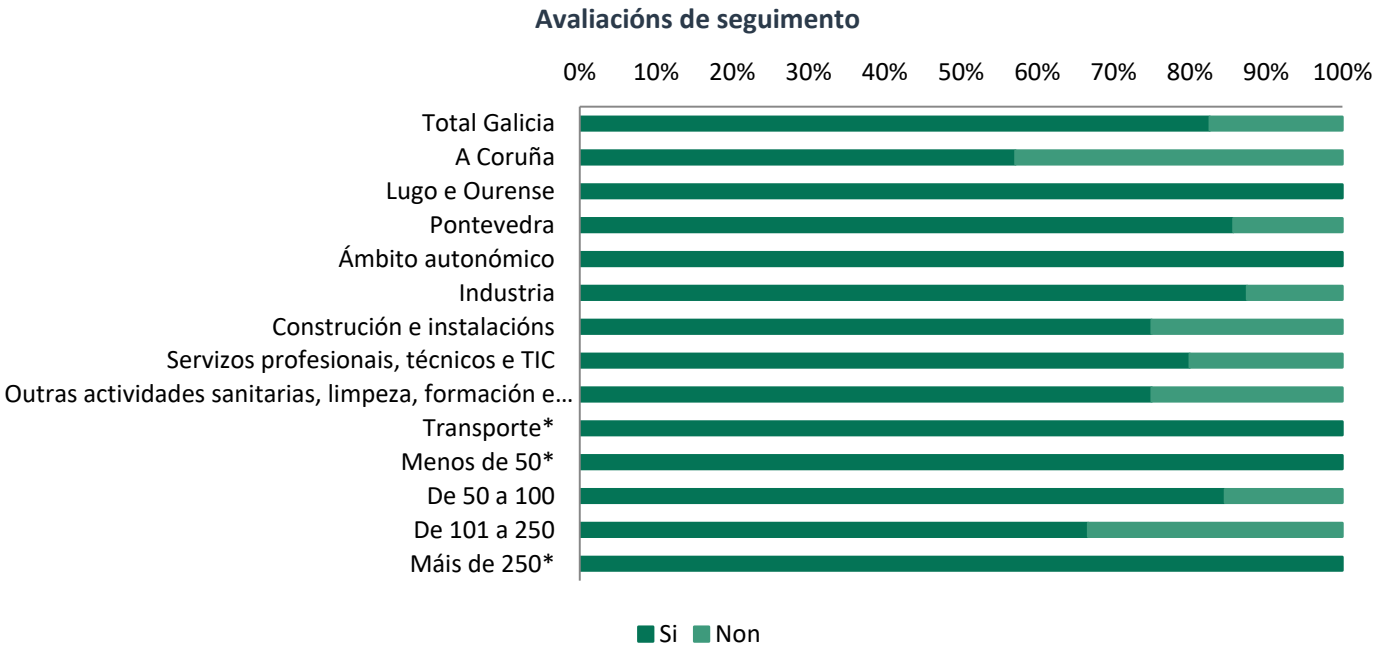
Lectura dos datos

- 19 empresas avaliaron periodicamente o avance do seu plan, unha práctica que permite corrixir desviacións a tempo.
- 4 empresas (17,4 %) non realizaron seguimento intermedio; reforzalo facilitará a avaliación final e a renovación.

P5 · Comparativa por provincia, sector e tamaño

O seguimento é xeneralizado en Lugo e Ourense e no ámbito autonómico (100 %), e alto en Pontevedra (85,7 %).

Gráfico 17. Realización de avaliacións de seguimento, por provincia, sector e tamaño



- A Coruña (57,1 %) presenta a maior marxe de mellora no seguimento intermedio.
- Por sector, todos os grupos superan o 75 %.

Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

* Grupo con menos de 3 respostas: dato meramente indicativo. Lugo e Ourense preséntanse agregados para preservar a confidencialidade (Ourense achegou unha resposta).

P6 Realizouse a avaliación final do plan?

O 91,3 % das empresas realizou a avaliación final do seu plan: é o indicador de cumprimento máis elevado do estudo.

Gráfico 18. Realización da avaliación final do plan



Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

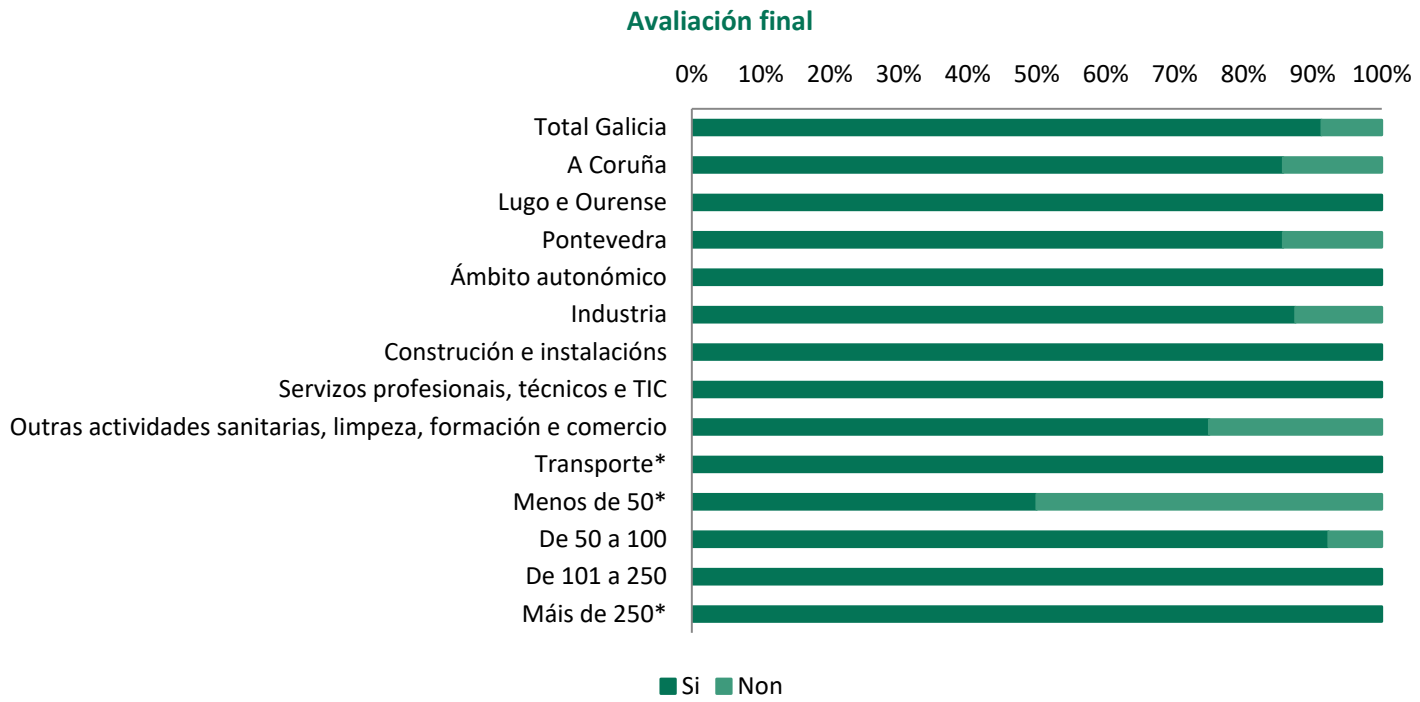
Lectura dos datos

- 21 de 23 empresas pecharon formalmente o ciclo do plan.
- A avaliación final é a base técnica do novo diagnóstico e do seguinte plan.
- Só 2 empresas (8,7 %) a teñen pendente.

P6 · Comparativa por provincia, sector e tamaño

A avaliación final supera o 85 % en todos os territorios e alcanza o 100 % en Lugo e Ourense e no ámbito autonómico.

Gráfico 19. Realización da avaliación final, por provincia, sector e tamaño



- Construción e instalacións e servizos profesionais, técnicos e TIC: 100 %.
- As empresas de 101 a 250 e de máis de 250 persoas: 100 %.

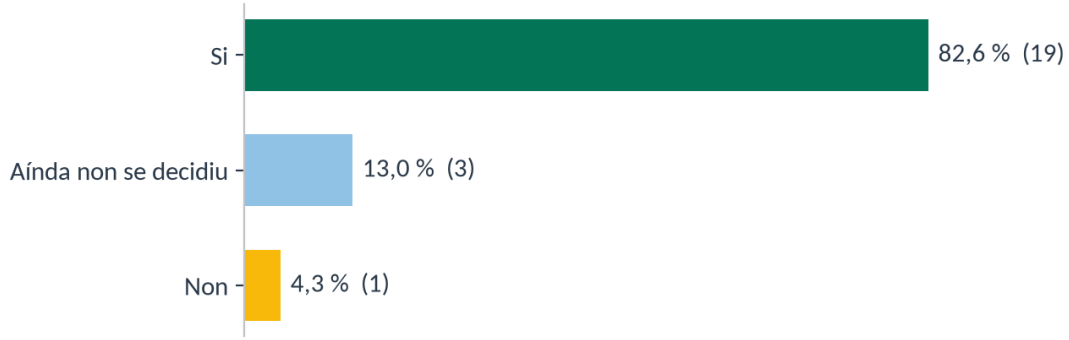
Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

* Grupo con menos de 3 respostas: dato meramente indicativo. Lugo e Ourense preséntanse agregados para preservar a confidencialidade (Ourense achegou unha resposta

P7 Os resultados da avaliación final utilizaranse ou utilizáronse para elaborar o seguinte plan?

O 82,6 % utilizará os resultados da avaliación final para elaborar o seu novo plan, o que confirma a continuidade e a aprendizaxe do proceso.

Gráfico 20. Uso dos resultados da avaliación final para o seguinte plan



Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

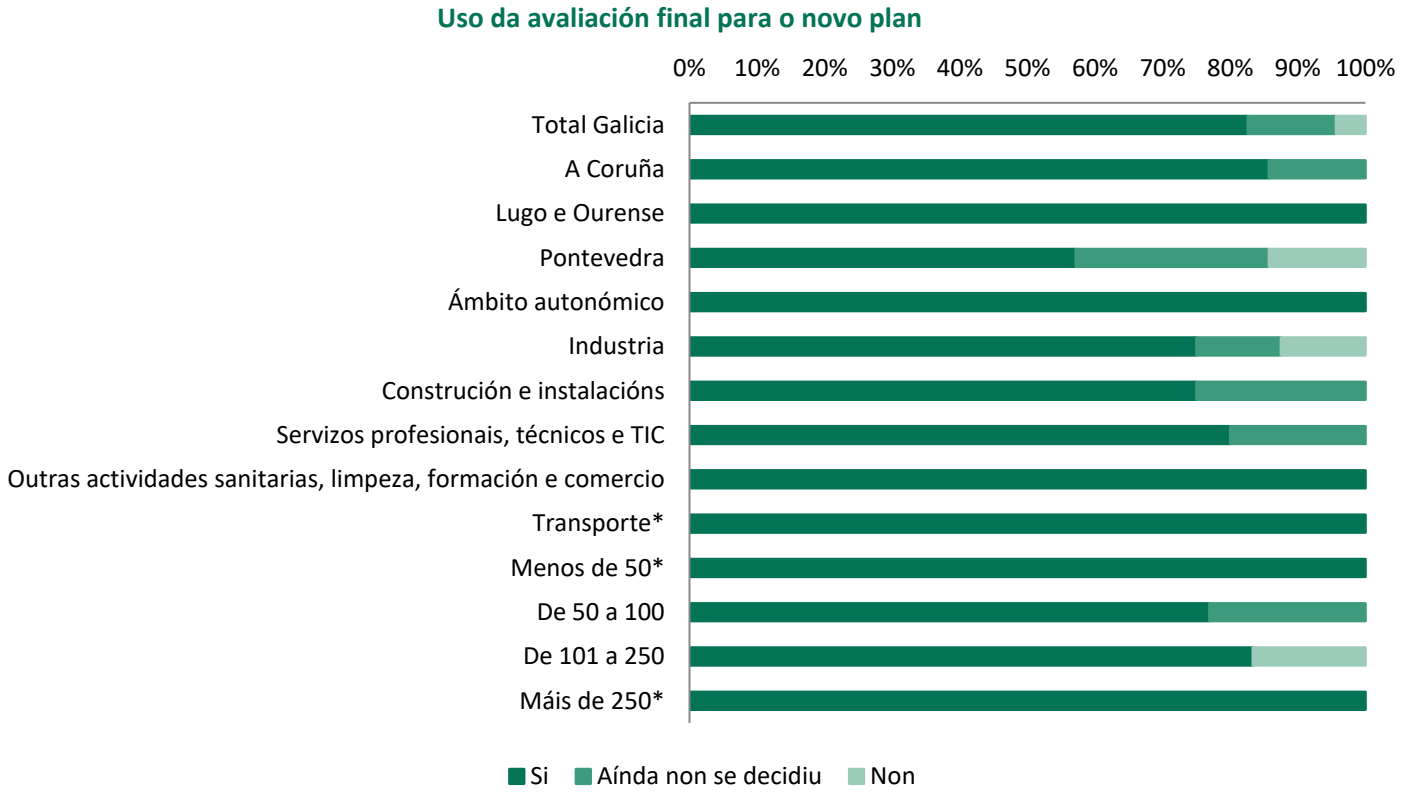
Lectura dos datos

- 19 empresas vinculan expresamente a avaliación do plan vencido co deseño do seguinte.
- 3 empresas (13 %) aínda non o decidiron e 1 (4,3 %) non o fará.

P7 · Comparativa por provincia, sector e tamaño

Lugo e Ourense, o ámbito autonómico e outras actividades sanitarias, limpeza, formación e comercio aproveitarán na súa totalidade a avaliación (100 %).

Gráfico 21. Uso dos resultados da avaliación final, por provincia, sector e tamaño



- A Coruña alcanza o 85,7 %.
- En Pontevedra (57,1 %) concéntranse as empresas que aínda non o decidiron: convén acompañalas na transición ao novo plan.

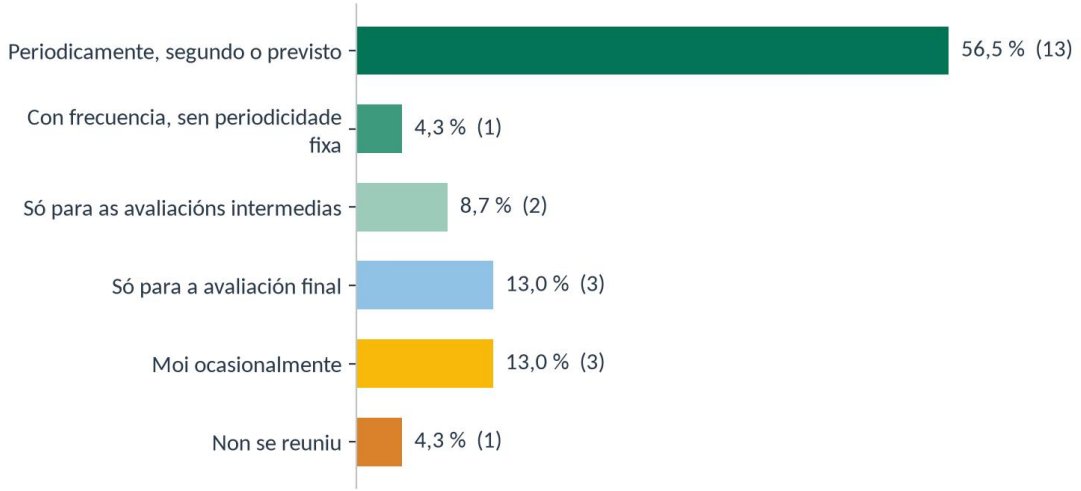
Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

* Grupo con menos de 3 respostas: dato meramente indicativo. Lugo e Ourense preséntanse agregados para preservar a confidencialidade (Ourense achegou unha resposta).

P8 Con que frecuencia se reuniu a comisión de seguimento durante a vixencia do plan?

A comisión de seguimento reuniuse no 95,7 % das empresas, e no 56,5 % fíxoo coa periodicidade prevista no plan.

Gráfico 22. Frecuencia de reunión da comisión de seguimento



Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

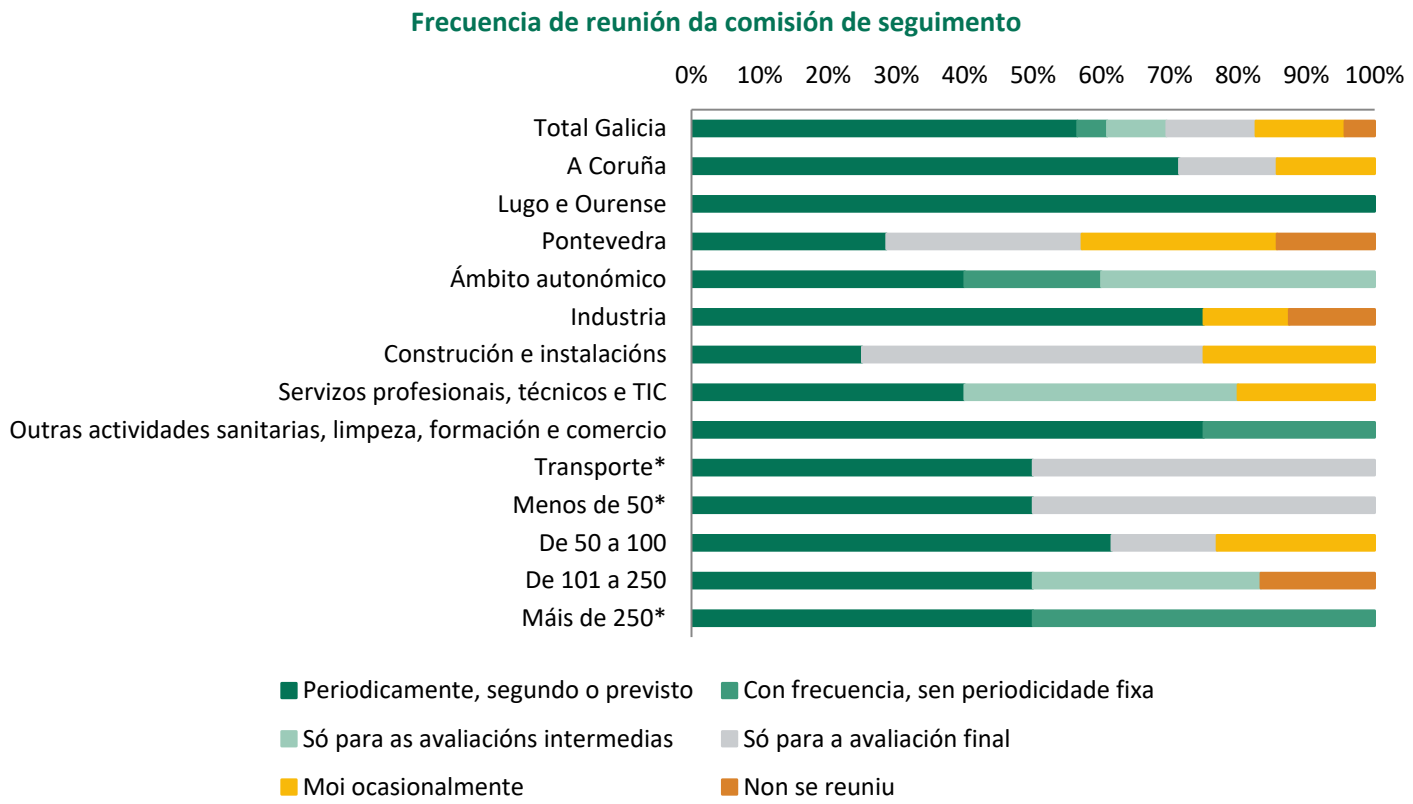
Lectura dos datos

- 13 comisións reuníronse periodicamente e 1 con frecuencia, aínda que sen periodicidade fixa.
- 5 comisións (21,7 %) reuníronse só para as avaliacións intermedias ou final.
- 3 (13 %) reuníronse moi ocasionalmente e 1 (4,3 %) non se reuniu: dinamizar as comisións é unha área de mellora.

P8 · Comparativa por provincia, sector e tamaño

As comisións de Lugo e Ourense reuníronse periodicamente no 100 % dos casos; A Coruña alcanza o 71,4 %.

Gráfico 23. Frecuencia de reunión da comisión de seguimento, por provincia, sector e tamaño



- Industria e outras actividades sanitarias, limpeza, formación e comercio: 75 % de reunións periódicas.
- Pontevedra (28,6 %) e construción e instalacións (25 %) mostran un funcionamento máis irregular.

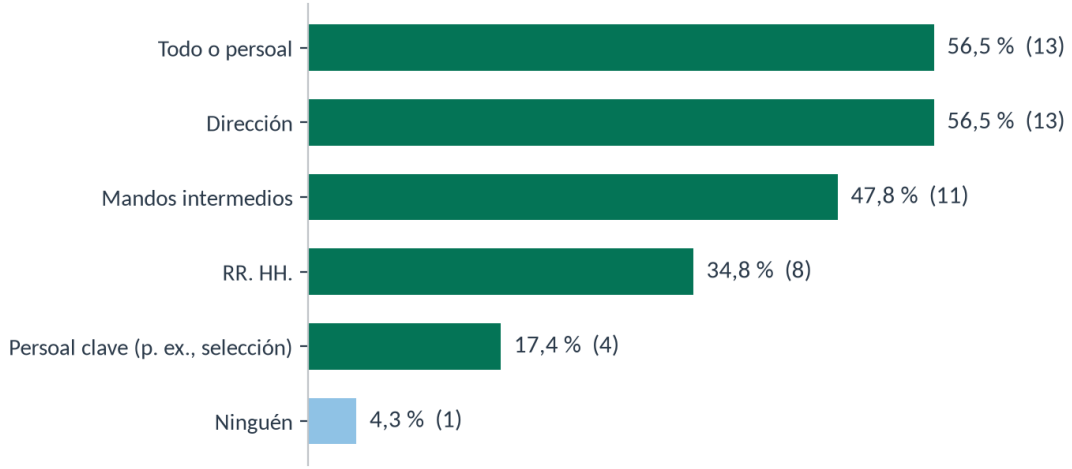
Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

* Grupo con menos de 3 respostas: dato meramente indicativo. Lugo e Ourense preséntanse agregados para preservar a confidencialidade (Ourense achegou unha resposta).

P9 Quen recibiu formación en igualdade durante a vixencia do plan? (resposta múltiple)

O 95,7 % das empresas impartiu formación en igualdade; en máis da metade chegou a todo o persoal e á dirección.

Gráfico 24. Colectivos que recibiron formación en igualdade (% de empresas)



Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

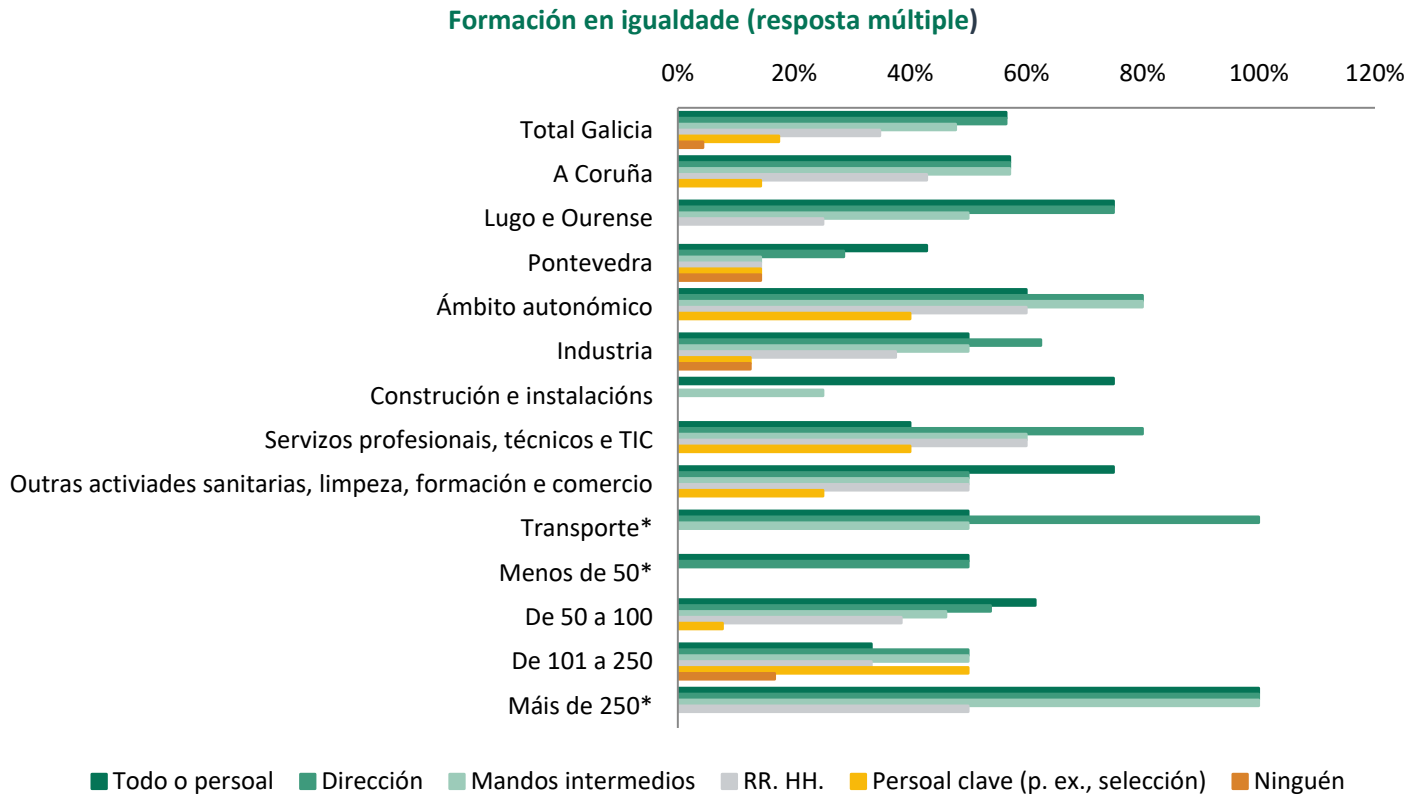
Lectura dos datos

- Todo o persoal e dirección: 13 empresas cada un (56,5 %). Mandos intermedios: 11 (47,8 %).
- RR. HH. (34,8 %) e o persoal que intervén na selección (17,4 %) reciben menos formación, malia o seu papel clave en procesos libres de nesgos.
- Só 1 empresa non impartiu formación.

P9 · Comparativa por provincia, sector e tamaño

A formación a todo o persoal alcanza o 75 % en Lugo e Ourense, en construción e en outras actividades sanitarias, limpeza, formación e comercio.

Gráfico 25. Colectivos formados en igualdade, por provincia, sector e tamaño (% de empresas). Pregunta de resposta múltiple. Os porcentaxes refírense á porcentaxe de empresas que seleccionaron cada opción, polo que a suma das categorías pode superar o 100 %.



- A formación á dirección destaca no ámbito autonómico (80 %) e nos servizos profesionais (80 %).
- En construción, a formación non chegou á dirección: incluíla reforzará o liderado do plan.

Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

* Grupo con menos de 3 respostas: dato meramente indicativo. Lugo e Ourense preséntanse agregados para preservar a confidencialidade (Ourense achegou unha resposta).

P10 Durante a implantación e seguimento do plan, foi necesario modificar, substituír ou eliminar algunha das medidas previstas?

Ningunha empresa tivo que modificar, substituír ou eliminar medidas: a planificación inicial resultou estable e realista.

Gráfico 26. Necesidade de modificar as medidas previstas



Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

Lectura dos datos

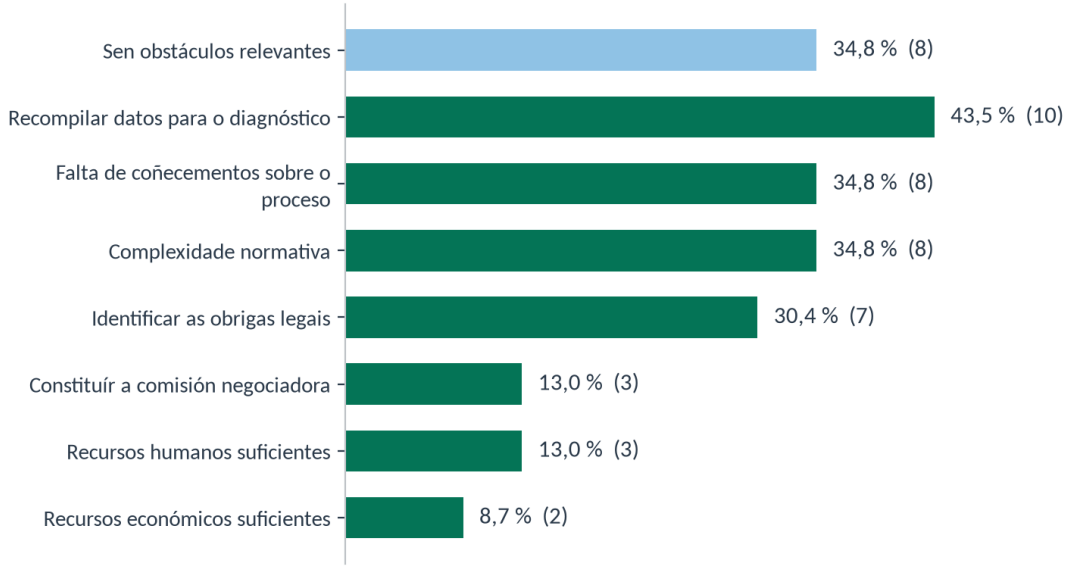
- As 23 empresas mantiveron as medidas tal como se aprobaron.
- Ao non haber modificacións, a pregunta sobre os seus motivos queda sen respostas.
- ***Recomendación***: utilizar o seguimento para axustar as medidas con baixa execución, unha posibilidade prevista na normativa.

3.3. Obstáculos, dificultades e solucións

P11 Que obstáculos atopou a súa empresa antes de iniciar a elaboración do plan de igualdade? (resposta múltiple)

Recompilar os datos do diagnóstico foi o principal obstáculo inicial (43,5 %); un terzo das empresas non atopou obstáculos relevantes.

Gráfico 27. Obstáculos antes de iniciar a elaboración do plan (% de empresas)



Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

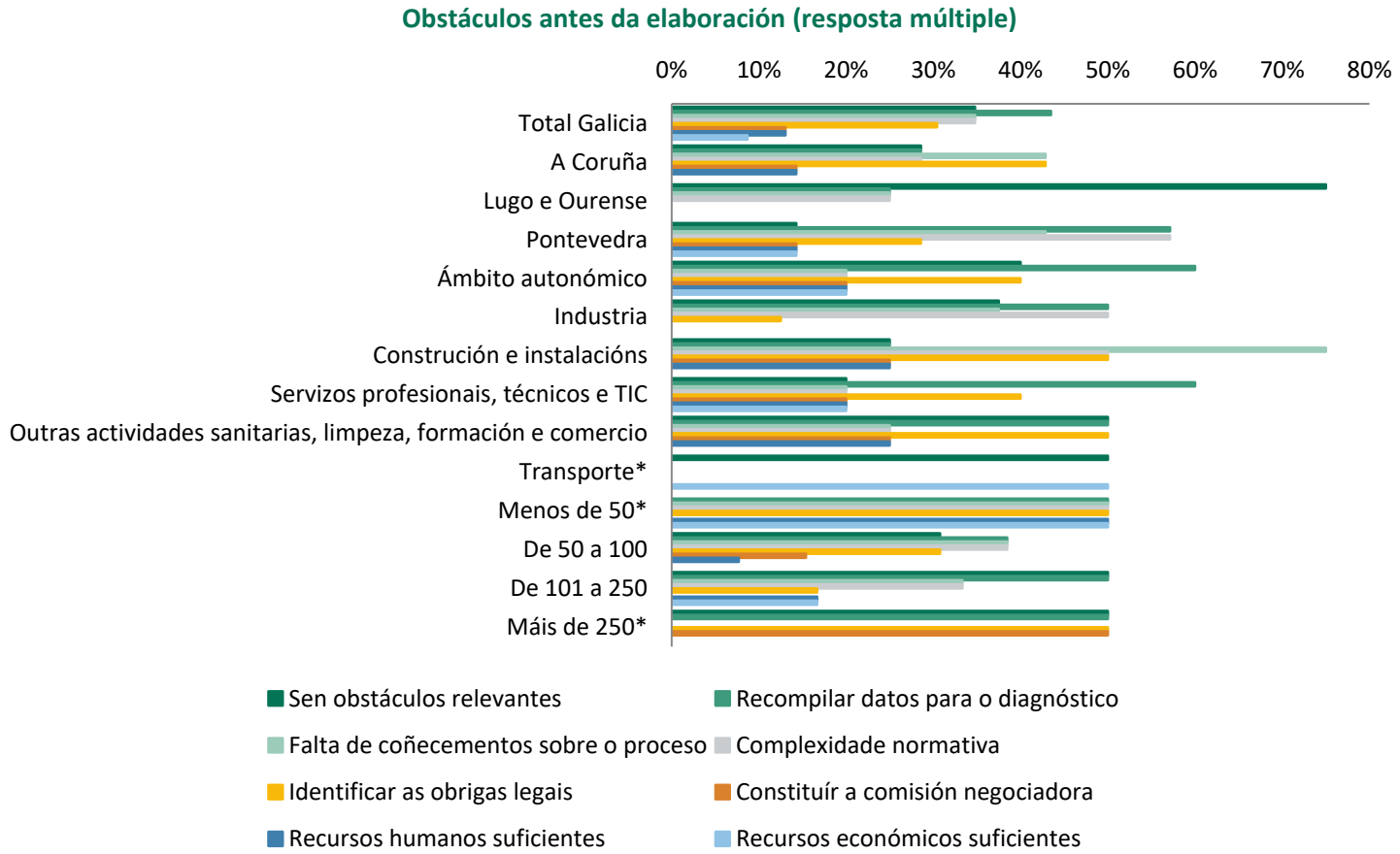
Lectura dos datos

- Seguen a falta de coñecementos sobre o proceso e a complexidade normativa (34,8 % cada unha) e identificar as obrigas legais (30,4 %).
- Os recursos económicos apenas supoñen unha barreira (8,7 %): as necesidades son, sobre todo, técnicas e de coñecemento.
- 8 empresas (34,8 %) non atoparon obstáculos relevantes.

P11 · Comparativa por provincia, sector e tamaño

Lugo e Ourense son os territorios con menos obstáculos iniciais (75 % sen obstáculos relevantes).

Gráfico 28. Obstáculos antes da elaboración do plan, por provincia, sector e tamaño (% de empresas)



- A recompilación de datos pesa máis no ámbito autonómico (60 %), en Pontevedra (57,1 %) e nos servizos profesionais (60 %).
- En construción e instalacións destaca a falta de coñecementos sobre o proceso (75 %).

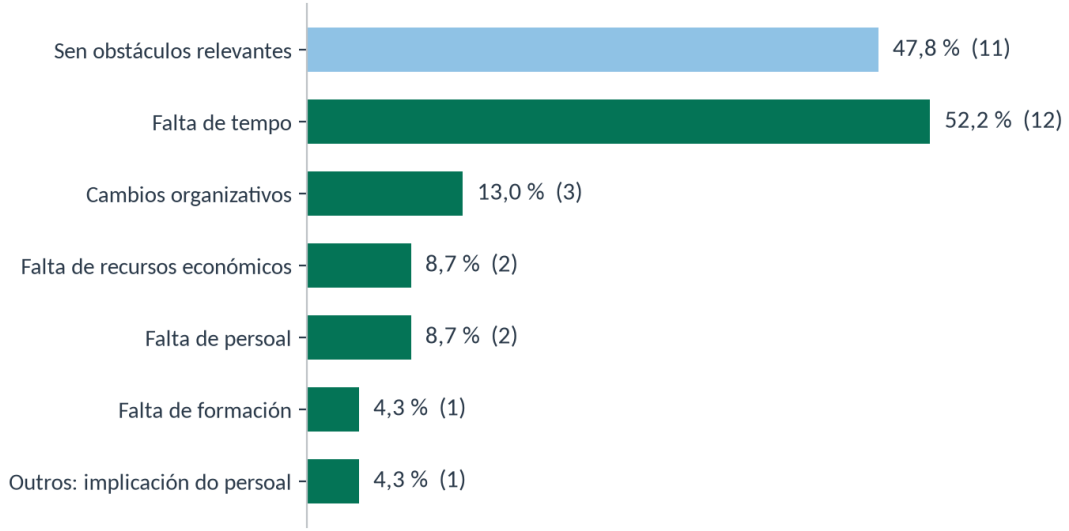
Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

* Grupo con menos de 3 respostas: dato meramente indicativo. Lugo e Ourense preséntanse agregados para preservar a confidencialidade (Ourense achegou unha resposta).

P12 Indique as principais dificultades durante a implantación e seguimento do plan de igualdade (resposta múltiple)

Durante a implantación, a falta de tempo é a dificultade principal (52,2 %), mentres que case a metade das empresas (47,8 %) non atopou obstáculos relevantes.

Gráfico 29. Dificultades durante a implantación e o seguimento (% de empresas)



Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

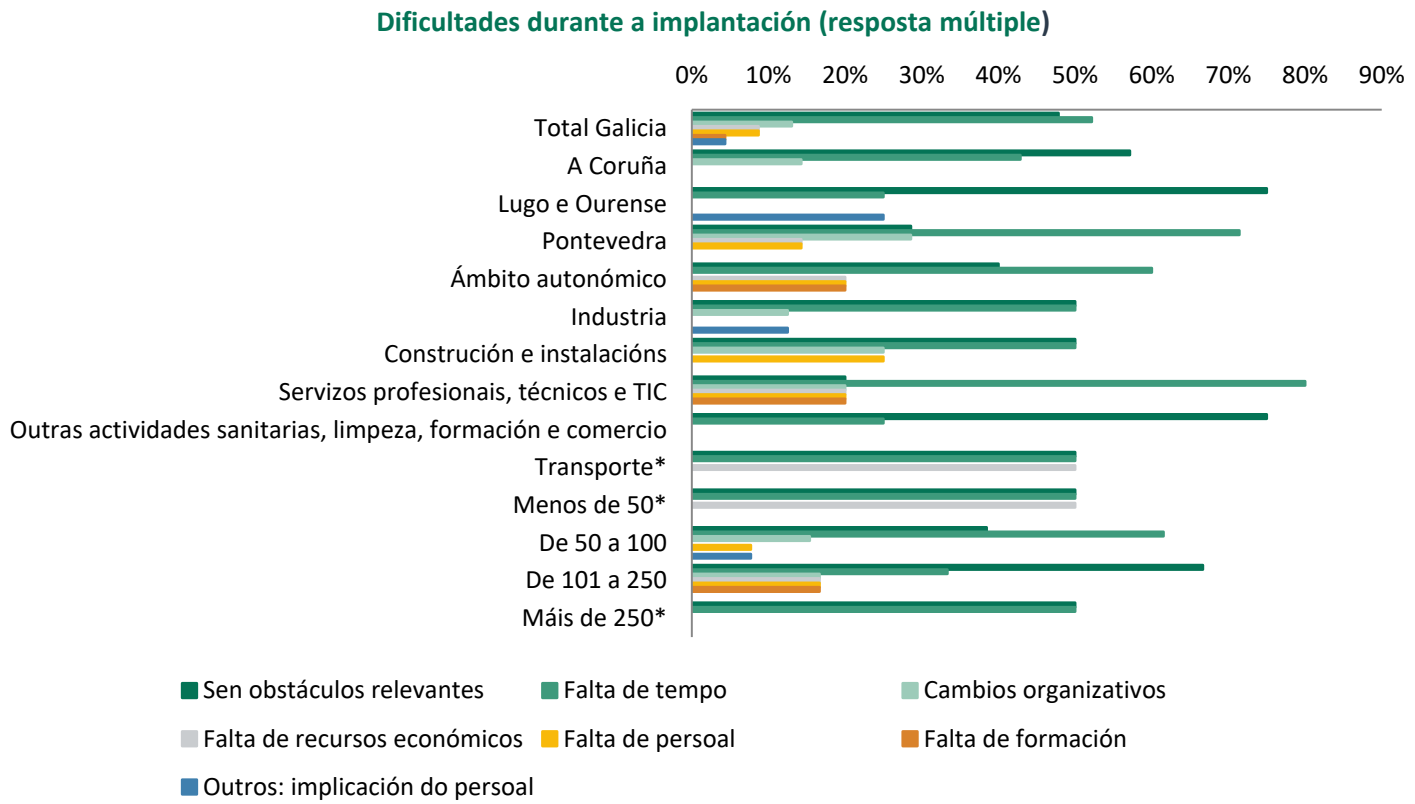
Lectura dos datos

- Os cambios organizativos afectaron a 3 empresas (13 %).
- A falta de recursos económicos ou de persoal é minoritaria (8,7 % cada unha).
- Unha empresa menciona a escasa implicación do persoal, o que invita a reforzar a comunicación interna do plan.

P12 · Comparativa por provincia, sector e tamaño

Lugo e Ourense (75 %) e outras actividades sanitarias, limpeza, formación e comercio (75 %) son os grupos con menos dificultades.

Gráfico 30. Dificultades durante a implantación, por provincia, sector e tamaño (% de empresas)



- A falta de tempo acentúase nos servizos profesionais, técnicos e TIC (80 %) e en Pontevedra (71,4 %).
- Nas empresas de 50 a 100 persoas afecta ao 61,5 %, o que reflicte estruturas de RR. HH. máis reducidas.

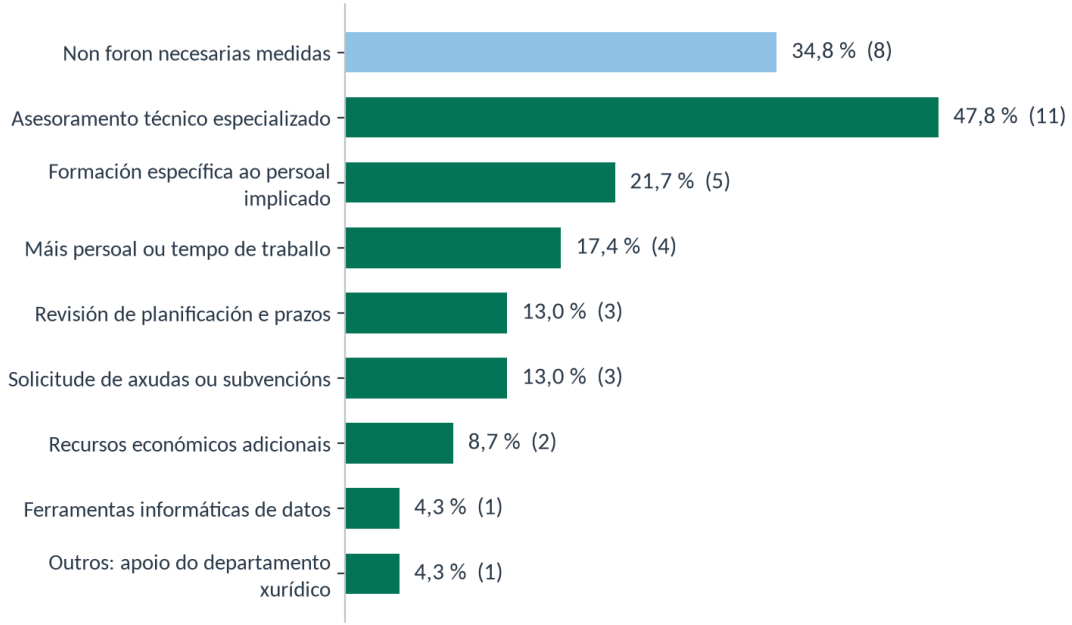
Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

* Grupo con menos de 3 respostas: dato meramente indicativo. Lugo e Ourense preséntanse agregados para preservar a confidencialidade (Ourense achegou unha resposta).

P13 Que medidas adoptou a súa empresa para superar as dificultades atopadas durante a elaboración, negociación, implantación ou seguimento do plan? (resposta múltiple)

O asesoramento técnico especializado foi a solución máis utilizada (47,8 %), o que confirma o valor do acompañamento experto.

Gráfico 31. Medidas adoptadas para superar as dificultades (% de empresas)



Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

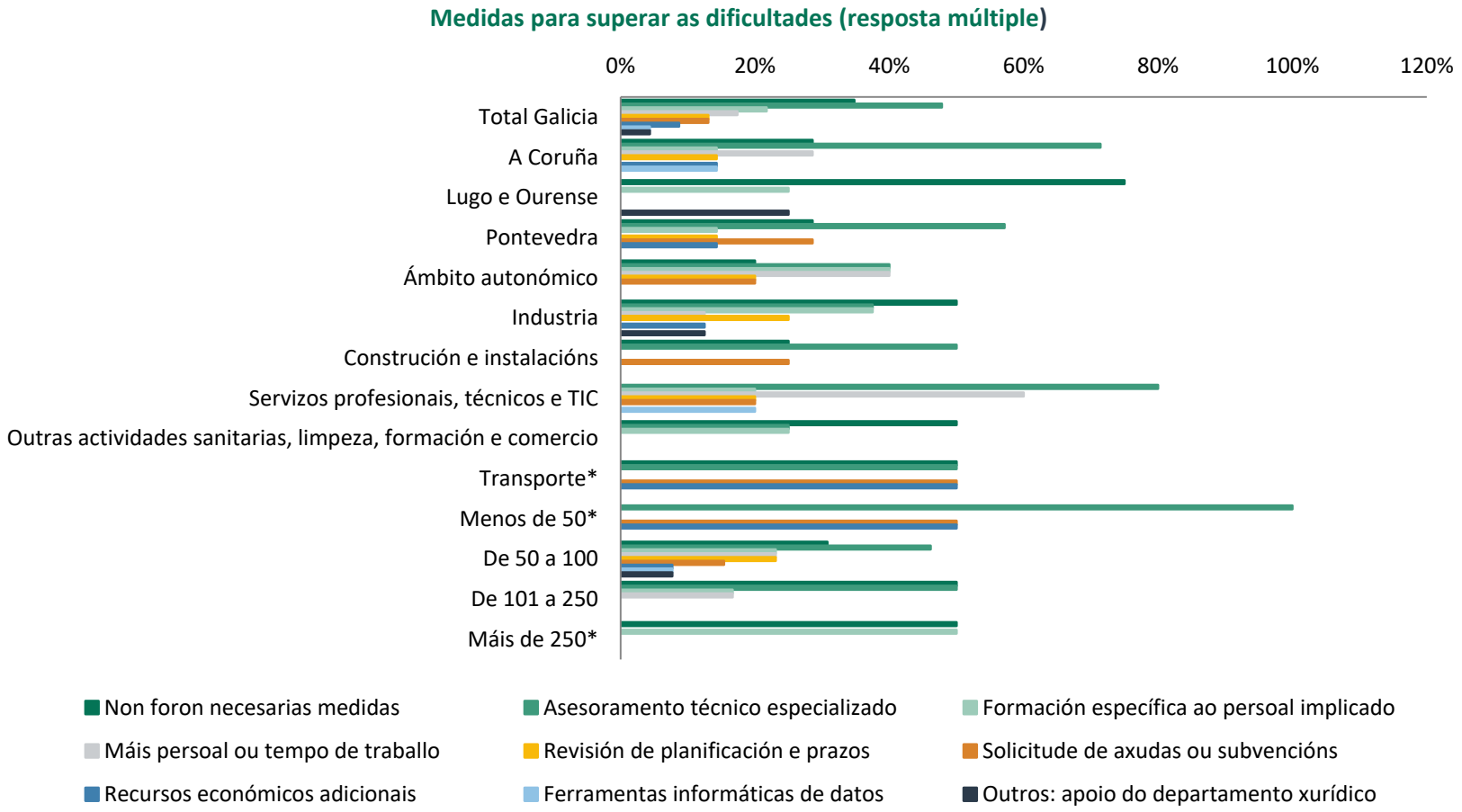
Lectura dos datos

- A formación específica ao persoal implicado (21,7 %) e a asignación de máis persoal ou tempo (17,4 %) son as seguintes solucións.
- Só o 13 % solicitou axudas ou subvencións: hai marxe para difundir mellor os programas de apoio existentes.
- Para 8 empresas (34,8 %) non foron necesarias medidas correctoras.

P13 · Comparativa por provincia, sector e tamaño

O asesoramento técnico é maioritario nos servizos profesionais, técnicos e TIC (80 %) e na Coruña (71,4 %).

Gráfico 32. Medidas para superar as dificultades, por provincia, sector e tamaño (% de empresas)



- En Lugo e Ourense, o 75 % non necesitou medidas correctoras.
- Pontevedra combina o asesoramento (57,1 %) coa solicitude de axudas (28,6 %).

Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

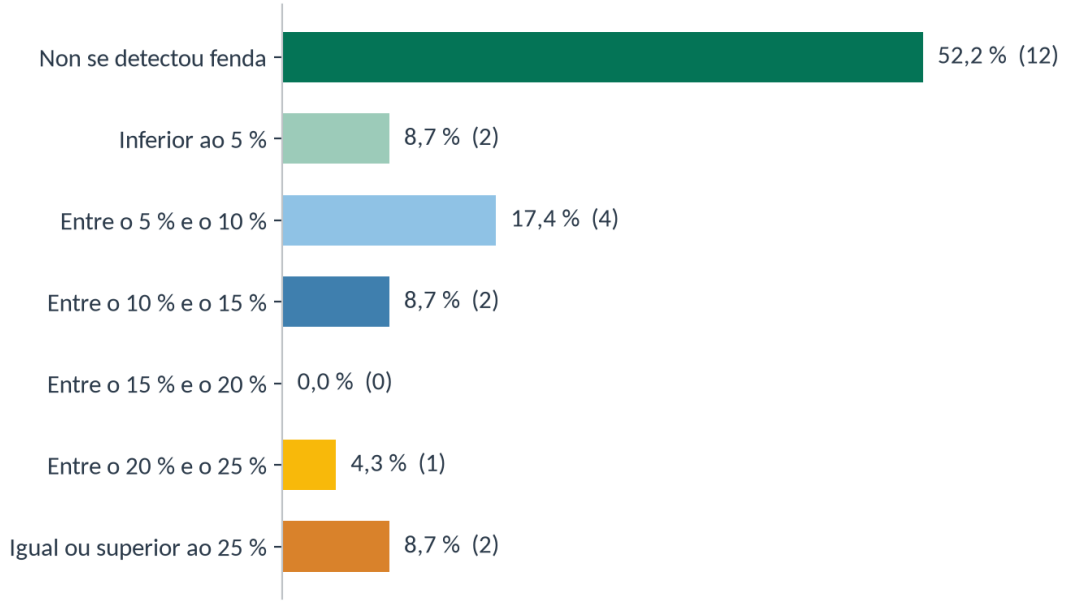
* Grupo con menos de 3 respostas: dato meramente indicativo. Lugo e Ourense preséntanse agregados para preservar a confidencialidade (Ourense achegou unha resposta

3.4. Fenda salarial

P14 Cal era a fenda salarial media entre mulleres e homes identificada no diagnóstico inicial do plan?

O 52,2 % non detectou fenda salarial no seu diagnóstico e o 78,3 % presentaba unha fenda inexistente ou inferior ao 10 %.

Gráfico 33. Fenda salarial media identificada no diagnóstico inicial



Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

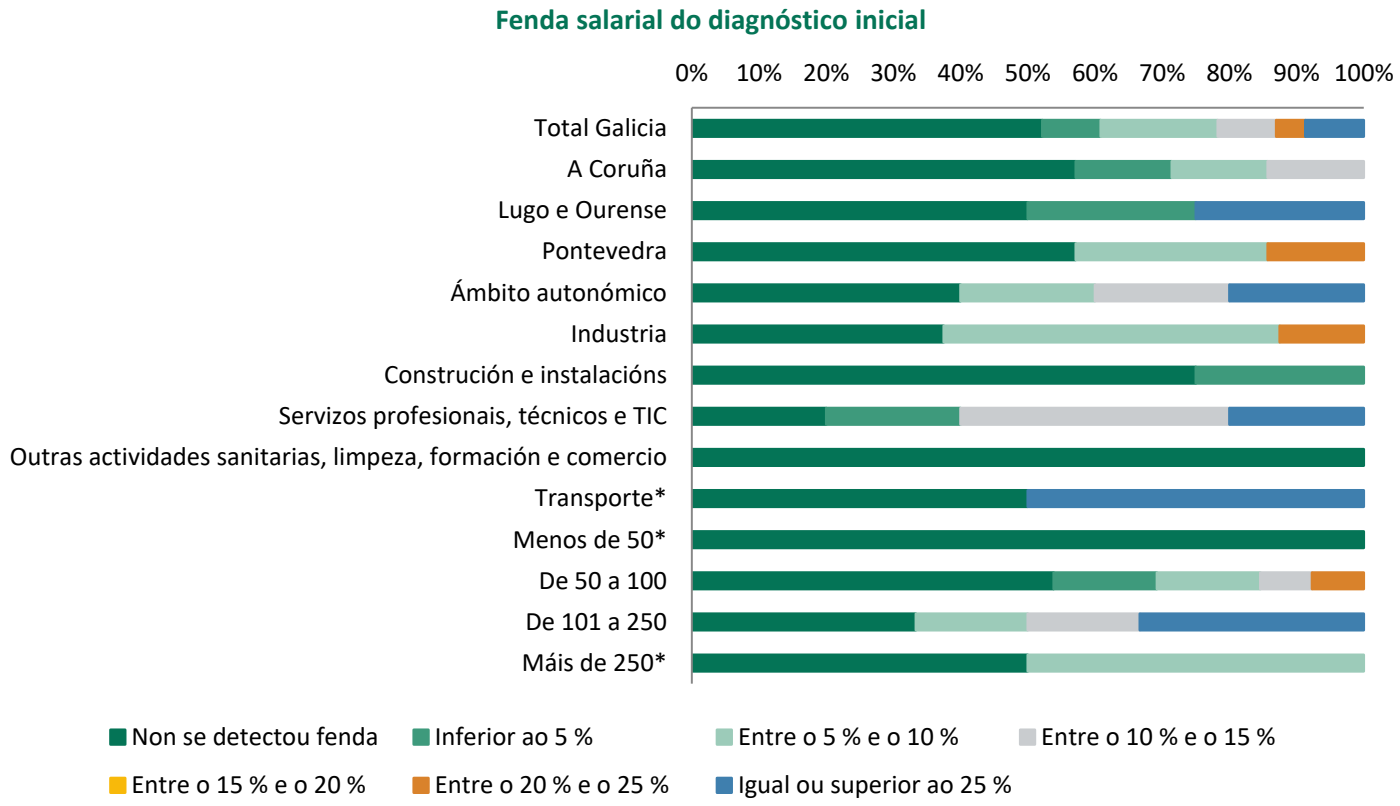
Lectura dos datos

- 12 empresas non detectaron fenda; 2 (8,7 %) tiñan unha fenda inferior ao 5 % e 4 (17,4 %), de entre o 5 % e o 10 %.
- 2 empresas (8,7 %) situábanse entre o 10 % e o 15 %.
- 3 empresas (13 %) partían de fendas iguais ou superiores ao 20 %: requiren un seguimento prioritario, en especial cando a diferenza alcanza o 25 % e debe xustificarse no rexistro retributivo.

P14 · Comparativa por provincia, sector e tamaño

Outras actividades sanitarias, limpeza, formación e comercio (100 %) e a construción e instalacións (75 %) non detectaron fenda na súa maioría.

Gráfico 34. Fenda salarial media do diagnóstico inicial, por provincia, sector e tamaño



- Na Coruña e en Pontevedra, o 57,1 % das empresas non tiña fenda.
- As fendas de maior contía concéntranse nos servizos profesionais, técnicos e TIC, onde se asocian á segregación vertical.

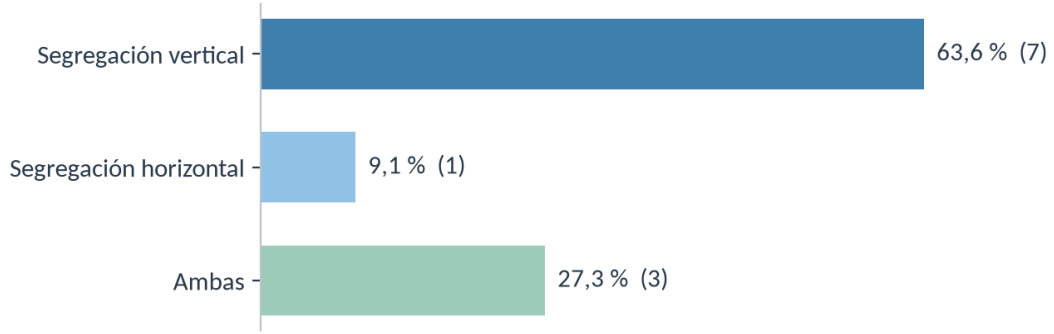
Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

* Grupo con menos de 3 respostas: dato meramente indicativo. Lugo e Ourense preséntanse agregados para preservar a confidencialidade (Ourense achegou unha resposta).

P14.1 Se se identificou fenda salarial, cal foi o tipo de fenda detectada? (só empresas con fenda)

A segregación vertical está presente en 10 das 11 fendas detectadas (90,9 %).

Gráfico 35. Tipo de fenda salarial detectada



Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 11 empresas.

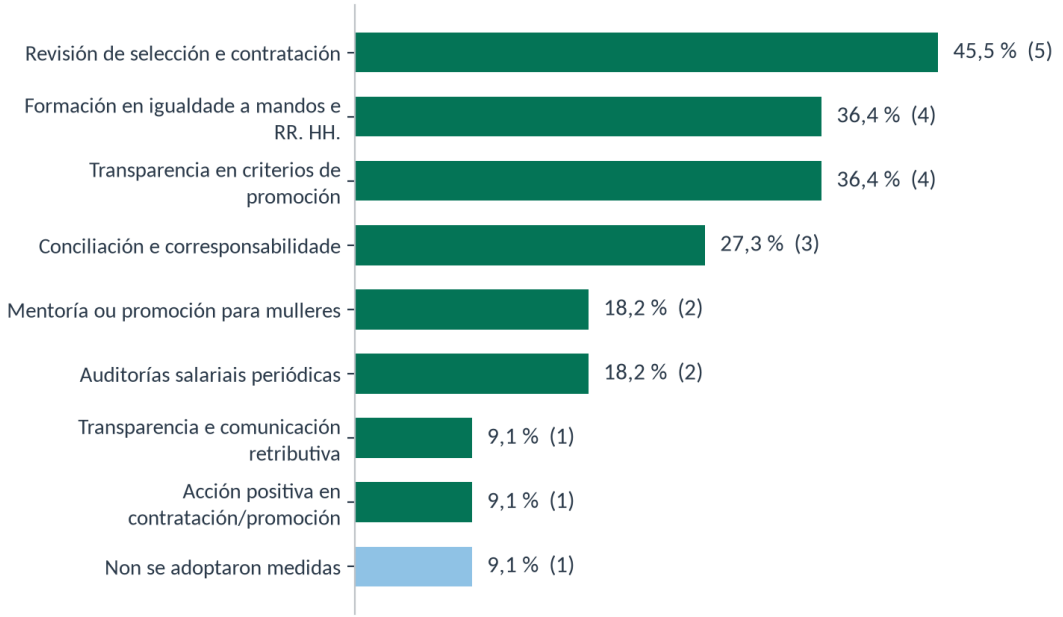
Lectura dos datos

- Segregación vertical: 7 empresas (63,6 %); ambas: 3 (27,3 %); só horizontal: 1 (9,1 %).
- A fenda explícase sobre todo pola menor presenza de mulleres nos postos de maior responsabilidade e retribución.(unha parte relevante da mostra opera en sectores fortemente masculinizados , o que pode condicionar algúns resultados)
- As medidas de promoción e desenvolvemento profesional son, xa que logo, as máis eficaces para reducila.

P14.2 Que medidas implantou a súa empresa para reducir a fenda salarial derivada da segregación horizontal ou vertical? (resposta múltiple; só empresas con fenda)

10 das 11 empresas con fenda adoptaron medidas, con especial atención á selección, á formación e á transparencia na promoción.

Gráfico 36. Medidas implantadas para reducir a fenda salarial (% de empresas con fenda)



Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 11 empresas.

Lectura dos datos

- Revisión da selección e da contratación: 5 empresas (45,5 %).
- Formación en igualdade a mandos e RR. HH. e transparencia na promoción: 4 cada unha (36,4 %).
- As auditorías salariais periódicas (18,2 %) e a transparencia retributiva (9,1 %) teñen percorrido ante a nova Directiva europea.

P14.3 Valore o resultado obtido tras a implantación das medidas para corrixir a fenda salarial (só empresas con fenda)

O 72,7 % das empresas con fenda aprecia unha mellora tras aplicar as medidas.

Gráfico 37. Resultado das medidas para corrixir a fenda salarial



Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 11 empresas.

Lectura dos datos

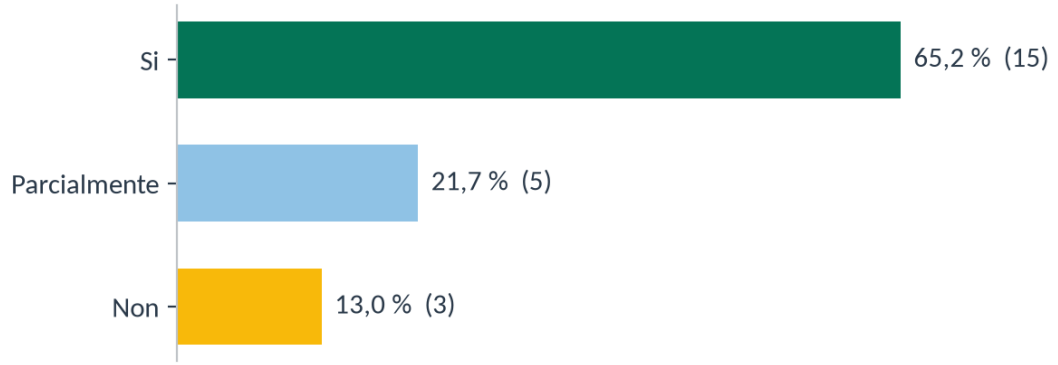
- 3 empresas (27,3 %) observan unha mellora moderada e 5 (45,5 %), lixeira.
- En 3 empresas (27,3 %) aínda non se aprecia mellora: a fenda por segregación vertical require horizontes superiores a un ciclo de catro anos.

3.5. Xestión de persoas con perspectiva de xénero

P15 Incorporáronse procedementos de selección e contratación máis obxectivos e libres de nesgos?

O 87 % das empresas obxectivou, total ou parcialmente, os seus procesos de selección e contratación.

Gráfico 38. Incorporación de procedementos de selección obxectivos e libres de nesgos



Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

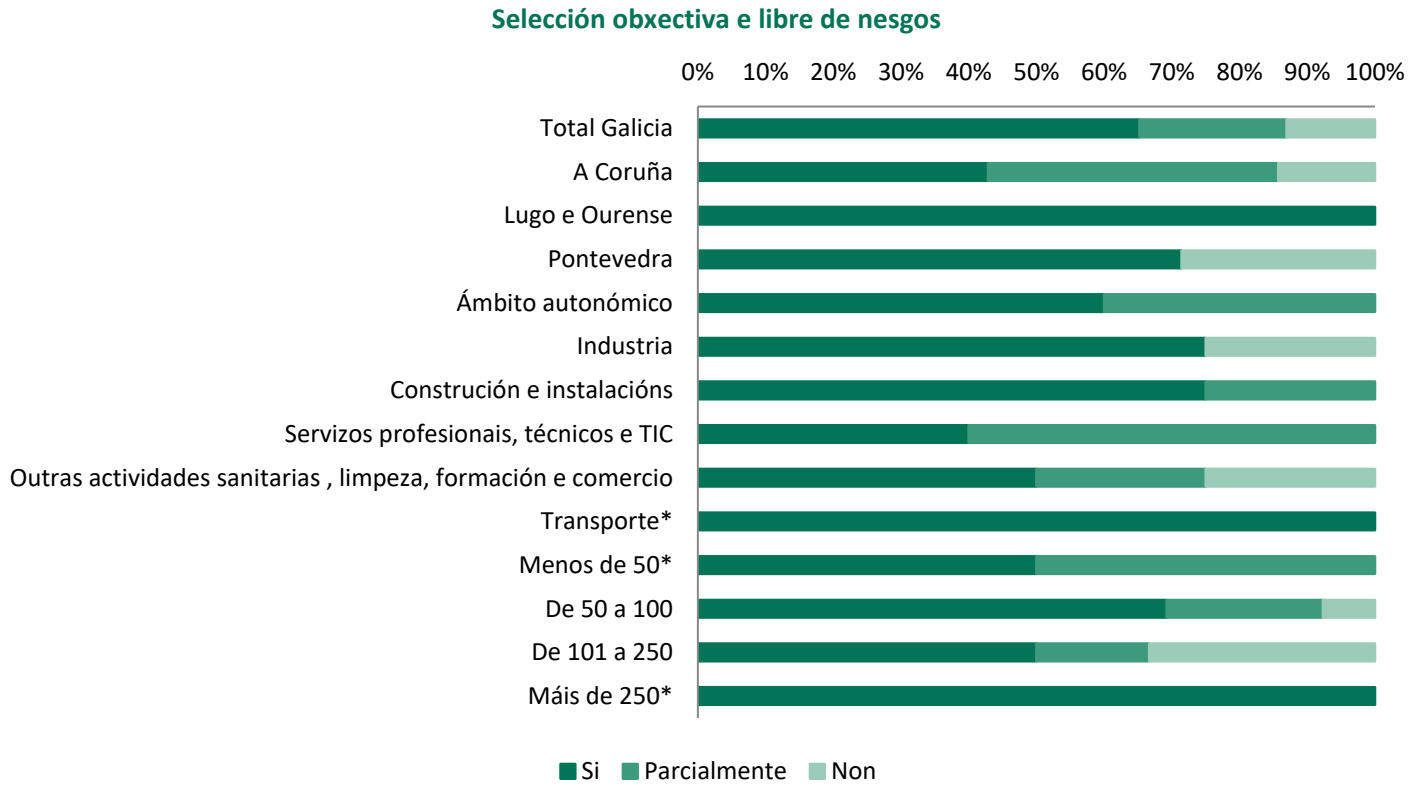
Lectura dos datos

- 15 empresas (65,2 %) fixérono plenamente e 5 (21,7 %), de forma parcial.
- É un dos cambios estruturais máis relevantes que deixa o primeiro ciclo de plans.
- 3 empresas (13 %) aínda non incorporaron estes procedementos.

P15 · Comparativa por provincia, sector e tamaño

Lugo e Ourense (100 %), a industria e a construción (75 %) lideran a obxectivación da selección.

Gráfico 39. Selección obxectiva e libre de nesgos, por provincia, sector e tamaño



- Pontevedra alcanza o 71,4 % e o ámbito autonómico, o 60 %.
- Nos servizos profesionais predomina a incorporación parcial (60 %).

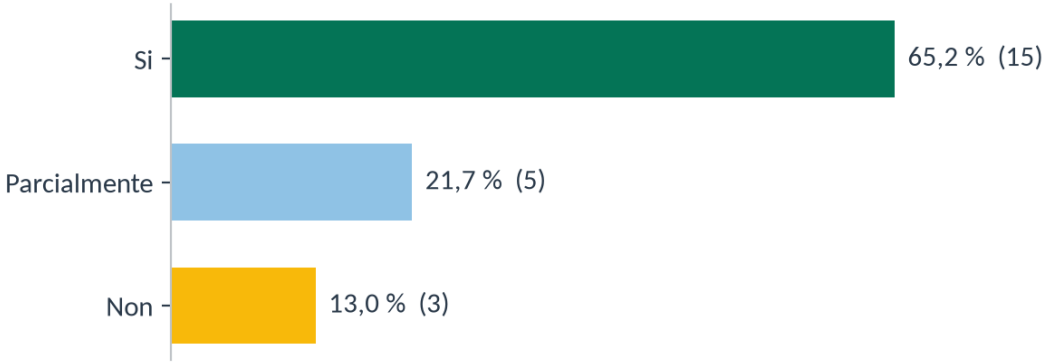
Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

* Grupo con menos de 3 respostas: dato meramente indicativo. Lugo e Ourense preséntanse agregados para preservar a confidencialidade (Ourense achegou unha resposta).

P16 Melloráronse os procesos de promoción profesional para garantir a igualdade de oportunidades?

O 87 % das empresas mellorou, total ou parcialmente, os seus procesos de promoción profesional.

Gráfico 40. Mellora dos procesos de promoción profesional



Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

Lectura dos datos

- 15 empresas (65,2 %) melloráronos plenamente e 5 (21,7 %), en parte.
- Estes cambios sentan as bases para que a presenza de mulleres en mandos e dirección aumente nos próximos anos.
- 3 empresas (13 %) non introduciron melloras.

P16 · Comparativa por provincia, sector e tamaño

A industria (87,5 %) e as empresas de 50 a 100 persoas (76,9 %) destacan na mellora da promoción.

Gráfico 41. Mellora da promoción profesional, por provincia, sector e tamaño



- Por territorio, Lugo e Ourense (75 %) e Pontevedra (71,4 %) superan a media.
- En transporte (n = 2) non se introduciron melloras na promoción, un aspecto que convén reforzar no novo plan.

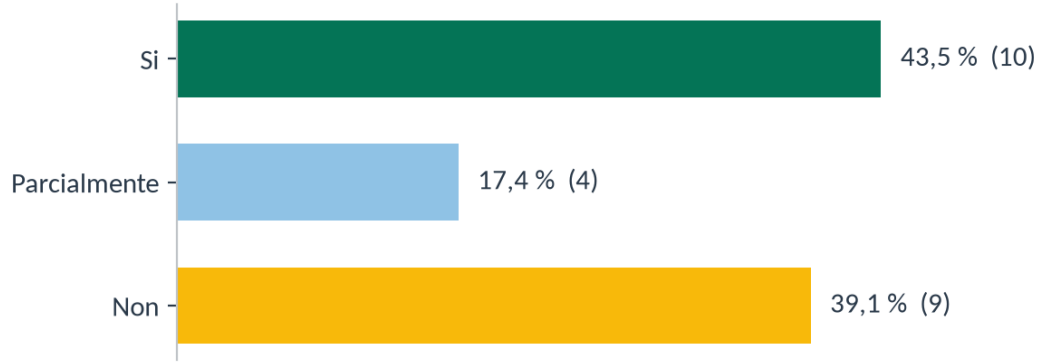
Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

* Grupo con menos de 3 respostas: dato meramente indicativo. Lugo e Ourense preséntanse agregados para preservar a confidencialidade (Ourense achegou unha resposta

P17 As políticas de RR. HH. revísanse tendo en conta o seu posible impacto diferencial en mulleres e homes?

O 60,9 % das empresas revisa, total ou parcialmente, as súas políticas de RR. HH. con perspectiva de xénero; xeneralizar esta práctica é o seguinte paso.

Gráfico 42. Revisión das políticas de RR. HH. segundo o seu impacto en mulleres e homes



Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

Lectura dos datos

- 10 empresas (43,5 %) fano de forma sistemática e 4 (17,4 %), parcialmente.
- 9 empresas (39,1 %) aínda non aplican esta análise: é unha das principais áreas de mellora do estudo.

P17 · Comparativa por provincia, sector e tamaño

Os servizos profesionais, técnicos e TIC (80 %) e o ámbito autonómico (60 %) son os máis avanzados na revisión de políticas de RR. HH.

Gráfico 43. Revisión das políticas de RR. HH. con perspectiva de xénero, por provincia, sector e tamaño



- A Coruña alcanza o 57,1 %.
- Industria e construción (25 %), Pontevedra (28,6 %) e Lugo e Ourense (25 %) teñen o maior percorrido de mellora.

Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

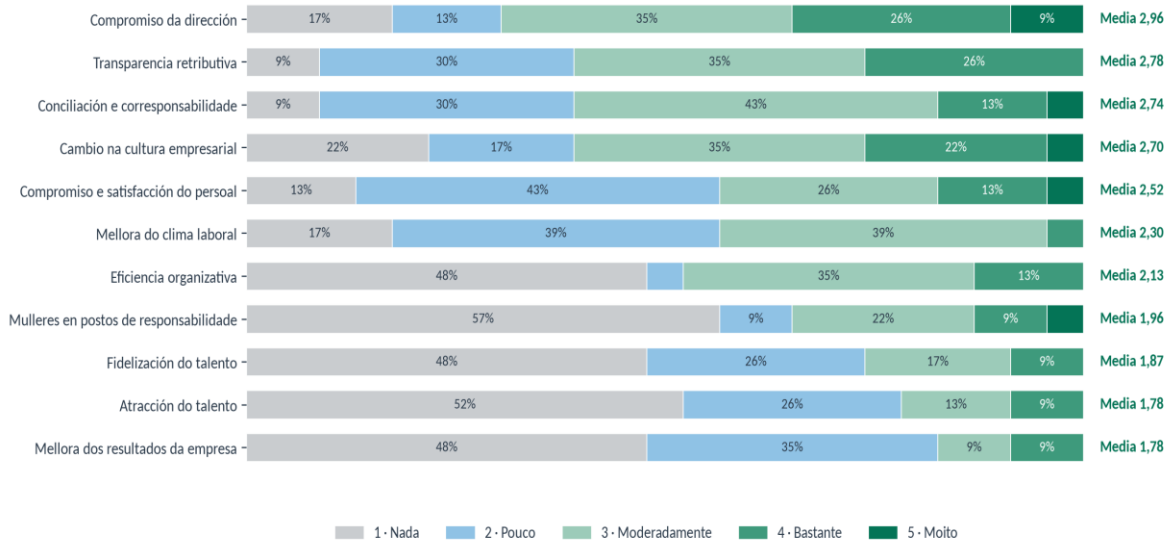
* Grupo con menos de 3 respostas: dato meramente indicativo. Lugo e Ourense preséntanse agregados para preservar a confidencialidade (Ourense achegou unha resposta).

3.6. Impacto percibido do plan de igualdade

P18 Valore de 1 (nada) a 5 (moito) o impacto do plan de igualdade nos seguintes aspectos

Os maiores impactos percíbense no compromiso da dirección (o 69,6 % valórao como moderado ou superior), a transparencia retributiva, a conciliación e a cultura empresarial (60,9 % cada un).

Gráfico 44. Valoración do impacto do plan de igualdade por ámbitos (escala 1-5)



Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

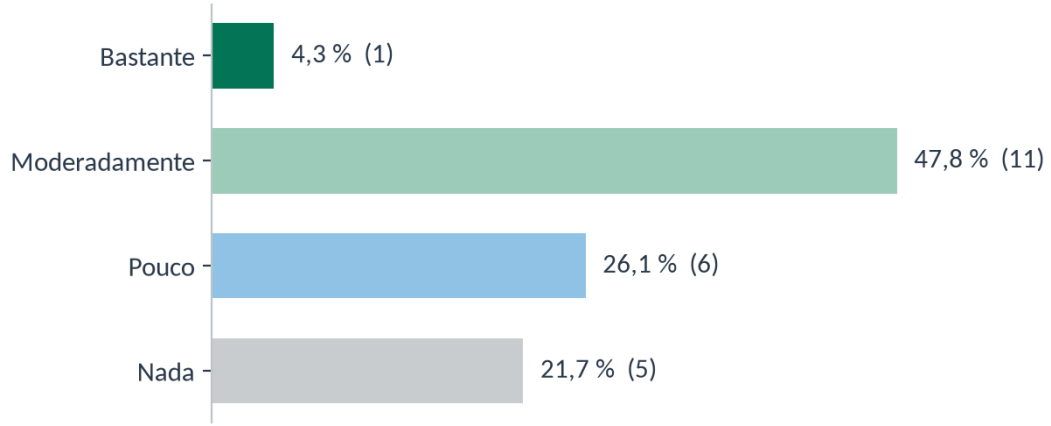
Lectura dos datos

- O compromiso da dirección obtén a mellor media (2,96 sobre 5), seguido da transparencia retributiva (2,78) e a conciliación (2,74).
- Os efectos de negocio —resultados (1,78), atracción (1,78) e fidelización do talento (1,87)— aínda se perciben de forma limitada: facer visible este retorno é unha oportunidade para o próximo ciclo.

P19 En termos xerais, valore en que medida o plan de igualdade contribuíu a mellorar a igualdade efectiva entre mulleres e homes na súa empresa

O 52,2 % das empresas considera que o plan contribuíu moderada ou bastante a mellorar a igualdade efectiva.

Gráfico 46. Contribución global do plan á igualdade efectiva na empresa



Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

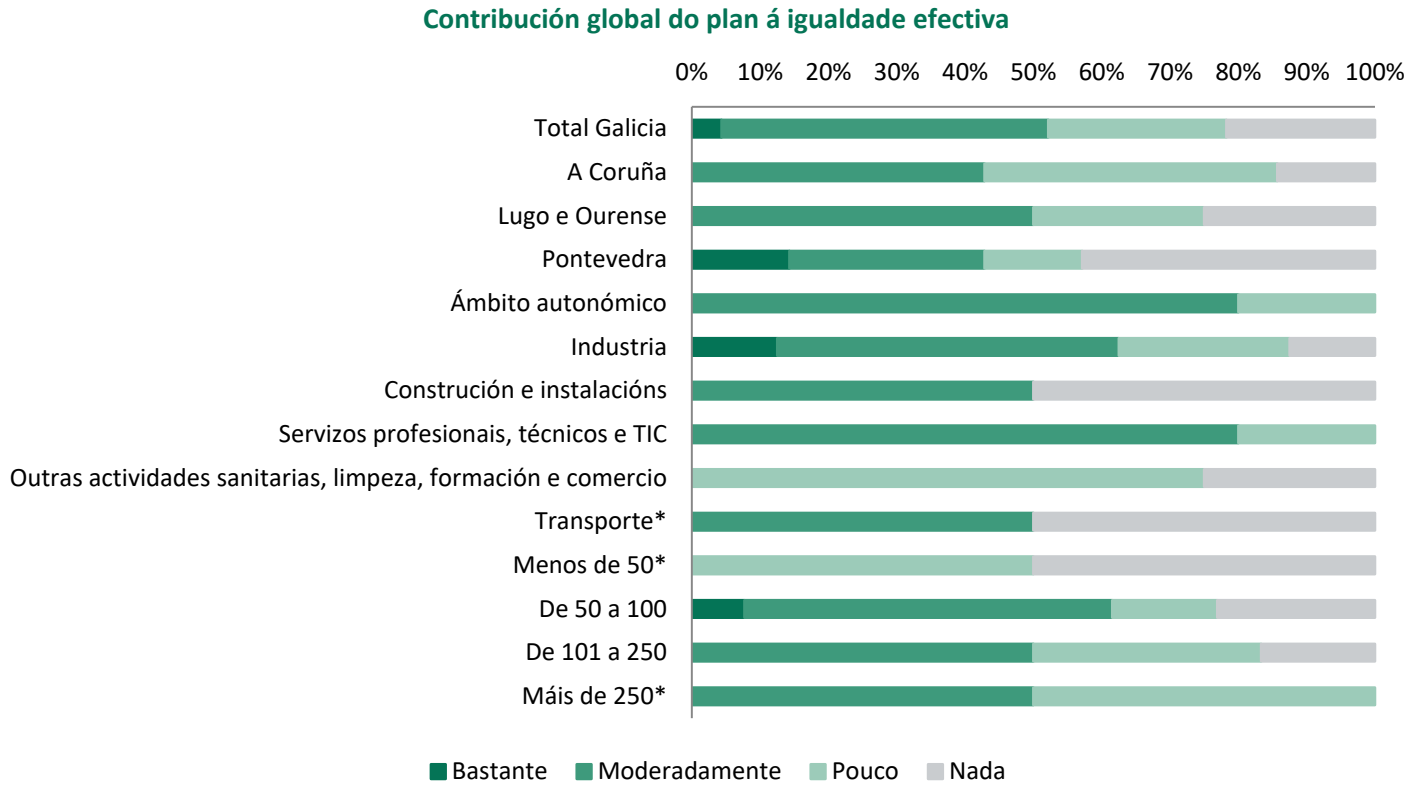
Lectura dos datos

- 11 empresas (47,8 %) valoran a contribución como moderada e 1 (4,3 %), como alta.
- 6 (26,1 %) considérana escasa e 5 (21,7 %), nula. Algunhas empresas precisan que a igualdade xa formaba parte da súa cultura antes do plan, polo que lle atribúen pouco efecto adicional.

P19 · Comparativa por provincia, sector e tamaño

A valoración global é máis alta no ámbito autonómico (80 %), nos servizos profesionais, técnicos e TIC (80 %) e na industria (62,5 %).

Gráfico 47. Contribución global do plan, por provincia, sector e tamaño



- Nas Outras actividades sanitarias, limpeza, formación e comercio, con persoais maioritariamente femininos, predomina a percepción dun efecto adicional reducido.
- Por tamaño, as empresas de 50 a 100 persoas son as máis positivas (61,5 %).

Fonte: Gabinete Técnico de Igualdade (CEG), cuestionario de avaliación do impacto dos plans de igualdade (maio-setembro 2026). Base: 23 empresas.

* Grupo con menos de 3 respostas: dato meramente indicativo. Lugo e Ourense preséntanse agregados para preservar a confidencialidade (Ourense achegou unha resposta).

3.7. Valoracións cualitativas das empresas

As tres preguntas abertas do cuestionario recollen 14 achegas con contido sobre a medida máis eficaz, 11 sobre aspectos de mellora e 7 observacións adicionais. Preséntanse agrupadas por temas e sen identificar as empresas.

Medidas o actuacións que consideraron máis eficaces tras a implantación do plan, segundo as empresas e por que	Aspectos de mellora para futuros plans e observacións
Conciliación e flexibilidade horaria (4 mencións): «a medida máis apreciada».	**Simplificación administrativa e do rexistro** (3 mencións): menos burocracia e requirimentos homoxéneos.
Formación e sensibilización de todo o persoal (3 mencións).	**Atraer mulleres a sectores masculinizados** (5 mencións): industria, construción, postos operativos.
Selección con perspectiva de xénero e acción positiva (3 mencións).	**Máis guías, ferramentas e apoio** adaptados a cada empresa (3 mencións).
Visibilizar datos e realidade da empresa grazas ao diagnóstico (2 mencións).	**Maior implicación da representación legal** das persoas traballadoras e igualdade retributiva (1 mención cada unha).
Valoración de postos e auditoría salarial, canle de denuncias e linguaxe non sexista (1 mención cada unha).	**Vixencia dos plans:** proponse que manteñan a súa validez mentres non haxa cambios substanciais (1 mención).

> *«A integración da igualdade dentro dunha organización é unha carreira de fondo; o plan debe xestionarse como unha ferramenta, non tanto como un obxectivo que superar ou unha lista de verificación».*
>
> *«A experiencia do plan permitiu consolidar a igualdade como un valor fundamental da empresa».*
>
> *«Debería darse máis axuda e guías ás empresas para poder levalo a cabo correctamente».*

4

SÍNTESE COMPARADA:PROVINCIA, SECTOR E TAMAÑO

4. SÍNTESE POR PROVINCIA, SECTOR E TAMAÑO

Indicador (% de empresas)	Total	A Coruña	Lugo e Ourense	Pontevedra	Ámbito auton.	Industria	Constr.	Serv. prof. e TIC	Outras actividades sanitarias e com.	Transp.*	<50*	50-100	101-250	>250*
Número de empresas (n)	23	7	4	7	5	8	4	5	4	2	2	13	6	2
Aumentou a presenza de mulleres no persoal	48%	43%	50%	57%	40%	63%	25%	40%	50%	50%	50%	38%	67%	50%
Aumentaron as mulleres directivas	26%	29%	0%	29%	40%	38%	0%	40%	25%	0%	50%	23%	17%	50%
Aumentaron as mulleres en mandos intermedios	22%	14%	0%	14%	60%	13%	25%	60%	0%	0%	0%	23%	17%	50%
Executou o 100 % das medidas	52%	57%	75%	43%	40%	75%	25%	40%	50%	50%	50%	62%	33%	50%
Executou máis do 50 % das medidas	83%	71%	75%	86%	100%	75%	75%	100%	75%	100%	100%	85%	67%	100%
Realizou avaliacións de seguimento	83%	57%	100%	86%	100%	88%	75%	80%	75%	100%	100%	85%	67%	100%
Realizou a avaliación final	91%	86%	100%	86%	100%	88%	100%	100%	75%	100%	50%	92%	100%	100%
Usará a avaliación para o novo plan	83%	86%	100%	57%	100%	75%	75%	80%	100%	100%	100%	77%	83%	100%
Comisión con reunións periódicas	57%	71%	100%	29%	40%	75%	25%	40%	75%	50%	50%	62%	50%	50%
Formou a todo o persoal	57%	57%	75%	43%	60%	50%	75%	40%	75%	50%	50%	62%	33%	100%
Sen obstáculos antes de elaborar o plan	35%	29%	75%	14%	40%	38%	25%	20%	50%	50%	0%	31%	50%	50%
Falta de tempo na implantación	52%	43%	25%	71%	60%	50%	50%	80%	25%	50%	50%	62%	33%	50%
Recorreu a asesoramento técnico	48%	71%	0%	57%	40%	38%	50%	80%	25%	50%	100%	46%	50%	0%
Sen fenda salarial no diagnóstico	52%	57%	50%	57%	40%	38%	75%	20%	100%	50%	100%	54%	33%	50%
Selección obxectiva (si)	65%	43%	100%	71%	60%	75%	75%	40%	50%	100%	50%	69%	50%	100%
Promoción mellorada (si)	65%	57%	75%	71%	60%	88%	75%	60%	50%	0%	50%	77%	50%	50%
Políticas de RR. HH. revisadas (si)	43%	57%	25%	29%	60%	25%	25%	80%	50%	50%	100%	38%	33%	50%
Valoración global moderada ou alta	52%	43%	50%	43%	80%	63%	50%	80%	0%	50%	0%	62%	50%	50%

4.1. Por provincia ou ámbito autonómico

- **Ámbito autonómico (n = 5):** pleno cumprimento do ciclo de avaliación (100 % en seguimento, avaliación final e uso de resultados), o maior avance de mulleres en mandos intermedios (60 %) e a mellor valoración global (80 %).
- **Lugo e Ourense (n = 4):** o funcionamento máis regular (100 % de comisións con reunións periódicas, seguimento e avaliación final), o 75 % de execución completa e o 100 % de selección obxectiva. Mellora: revisión das políticas de RR. HH. (25 %).
- **A Coruña (n = 7):** comisións activas (71 % periódicas), amplo uso do asesoramento técnico (71 %) e a valoración máis alta dos impactos culturais. Mellora: o seguimento intermedio (57 %).
- **Pontevedra (n = 7):** o maior aumento de mulleres no persoal (57 %), alto seguimento (86 %) e selección obxectiva (71 %). Mellora: a regularidade das comisións (29 %), a decisión sobre o uso da avaliación (57 %) e a revisión de políticas de RR. HH. (29 %).

4.2. Por sector de actividade

- **Industria (n = 8):** o 75 % executou todas as medidas e mantivo reunións periódicas da comisión, e o 88 % mellorou a promoción. Mellora: revisar as políticas de RR. HH. con perspectiva de xénero (25 %).
- **Servizos profesionais, técnicos e TIC (n = 5):** todas superaron o 50 % de execución e realizaron a avaliación final; o 80 % revisa as súas políticas de RR. HH. e valora positivamente o plan. Mellora: as fendas por segregación vertical e a falta de tempo (80 %).
- **Construción e instalacións (n = 4):** o 100 % realizou a avaliación final, o 75 % non tiña fenda salarial e formou a todo o persoal. Mellora: o coñecemento do proceso (75 %), a regularidade da comisión e a formación da dirección.
- **Outras actividades sanitarias, limpeza, formación e comercio (n = 4):** ningunha fenda salarial, o 100 % usará a avaliación para o novo plan e o 75 % mantivo reunións periódicas. En persoais moi feminizados, a contribución adicional do plan percíbese como menor.
- **Transporte (n = 2):** resultados indicativos; ambas as empresas realizaron seguimento e avaliación final, e operan nun sector moi masculinizado.

4.3. Por tamaño de empresa

- **De 50 a 100 persoas (n = 13):** o 62 % executou todas as medidas, o 92 % fixo a avaliación final e o 77 % mellorou a promoción. A falta de tempo (62 %) reflicte estruturas de RR. HH. reducidas.
- **De 101 a 250 persoas (n = 6):** o 100 % realizou a avaliación final e o 67 % aumentou a presenza de mulleres no persoal. Mellora: a execución completa (33 %) e as fendas iguais ou superiores ao 10 % (50 %).
- **Menos de 50 e máis de 250 persoas (n = 2 cada un):** resultados indicativos. As grandes empresas formaron a todo o persoal e obxectivaron a selección no 100 % dos casos.

5

CUMPRIMENTO E RENOVACIÓN DOS PLANS

5. GRAO DE CUMPRIMENTO E SITUACIÓN DA RENOVACIÓN

A táboa resume os indicadores do ciclo de xestión do plan. Os niveis asígnanse cun criterio orientativo: consolidado (75 % ou máis), en avance (50 %-74 %) e área de mellora (menos do 50 %).

Indicador	Empresas	%	Nivel
Avaliación final realizada	21 / 23	91,3 %	Consolidado
Comisión de seguimento reunida durante a vixencia	22 / 23	95,7 %	Consolidado
Formación en igualdade impartida	22 / 23	95,7 %	Consolidado
Avaliacións de seguimento realizadas	19 / 23	82,6 %	Consolidado
Execución superior ao 50 % das medidas	19 / 23	82,6 %	Consolidado
Resultados utilizados para o novo plan	19 / 23	82,6 %	Consolidado
Selección obxectiva (total ou parcial)	20 / 23	87,0 %	Consolidado
Execución do 100 % das medidas	12 / 23	52,2 %	En avance
Comisión reunida coa periodicidade prevista	13 / 23	56,5 %	En avance
Políticas de RR. HH. revisadas con perspectiva de xénero (si)	10 / 23	43,5 %	Área de mellora
Aumento de mulleres en postos directivos	6 / 23	26,1 %	Área de mellora

5.1. Situación da renovación

- **A transición ao segundo plan está ben encamiñada:** o 91,3 % realizou a avaliación final, requisito técnico para o novo diagnóstico, e o 82,6 % utilizará os seus resultados para elaborar o seguinte plan.
- **4 empresas (17,4 %) poden necesitar acompañamento na renovación:** 3 aínda non decidiron se usarán a avaliación e 1 non o fará.
- **O segundo ciclo poderá partir dunha base máis sólida:** procesos de selección e promoción xa obxectivados, comisións constituídas e experiencia no rexistro e auditorías retributivas.

6

CONCLUSIÓNS E RECOMENDACIÓNS

6. CONCLUSIÓNS

Avances e boas prácticas

1. **O primeiro ciclo de plans completouse con rigor.** A avaliación final (91,3 %), o seguimento (82,6 %) e a actividade das comisións (95,7 %) mostran que as empresas participantes asumiron o plan como un proceso de xestión, non como un trámite.
2. **As medidas executáronse na súa maior parte e sen necesidade de refacelas.** O 82,6 % superou o 50 % de execución, a metade completou o plan e ningunha empresa tivo que modificar medidas.
3. **O cambio máis profundo está nos procesos de xestión de persoas:** selección e promoción obxectivadas no 87 % das empresas, e formación en igualdade no 95,7 %.
4. **A igualdade retributiva parte dunha situación favorable e mellora onde había fenda:** o 78,3 % non tiña fenda ou era inferior ao 10 %, e o 72,7 % das empresas con fenda aprecia avances.
5. **O plan reforza o compromiso da dirección e a cultura de igualdade**, con avances en conciliación e transparencia retributiva, e case a metade das empresas incrementou a presenza de mulleres no seu persoal.

Áreas de mellora

6. **Acceso das mulleres a postos de responsabilidade:** o avance en dirección (26,1 %) e mandos intermedios (21,7 %) é aínda moderado, sobre todo en sectores masculinizados, onde o reto comeza por atraer candidaturas femininas.
7. **Integrar a perspectiva de xénero en todas as políticas de RR. HH.:** o 39,1 % das empresas aínda non as revisa segundo o seu impacto en mulleres e homes.
8. **Regularidade das comisións de seguimento:** o 30,4 % reuniuse de forma irregular ou só para a avaliación final.
9. **Carga técnica e de tempo:** recompilar datos, interpretar a normativa e dispor de tempo son as principais barreiras; as necesidades son de apoio técnico máis que económico.
10. **Facer visible o retorno empresarial:** os efectos sobre o talento e os resultados percíbense aínda de forma limitada; medilos con indicadores axudará a reforzar o compromiso.

7. RECOMENDACIÓNS

7.1. Para a Xunta de Galicia

Apoio técnico ás empresas

- Publicar **modelos e ferramentas estandarizadas** de recollida de datos para o diagnóstico, o principal obstáculo identificado (43,5 %).
- **Homoxeneizar e simplificar os requirimentos de rexistro** entre as distintas autoridades laborais, con criterios comúns.
- Elaborar **guías sectoriais** para sectores masculinizados (construción, transporte, industria, etc.) con medidas de atracción de talento feminino.
- Acompañar as empresas na **adaptación á Directiva (UE) 2023/970** de transparencia retributiva, unha vez conclúa a súa transposición, ofrecendo a posibilidade de optar a axudas públicas para adquisición de ferramentas para elaborar auditorías retributivas.

Formación

- Programas dirixidos a **comisións de seguimento** (indicadores, actas, avaliación intermedia e final), para mellorar a súa regularidade.
- Impulsar **programas de mentoring** para potenciar a promoción de mulleres a postos directivos.
- Dar continuidade ás accións formativas e de sensibilización en materia de igualdade do Campus Formativo da Xunta de Galicia : www.igualdadelaboral.gal.

Incentivos

- Estender as **axudas** á fase de seguimento, avaliación e renovación dos plans das pemes obrigadas, ademais da elaboración voluntaria.
- Difundir mellor as axudas existentes: só o 13 % das empresas as solicitou.
- Impulsar a **Certificación Galega de Excelencia en Igualdade** e valorar na contratación pública.

7.2. Para os Gabinetes técnicos de Igualdade das confederacións empresariais

Apoio técnico ás empresas

- Seguir con **servizo de apoio e asistencia técnica** (consultas por mail ou telefónicas) en ámbitos como o diagnóstico, rexistro retributivo, valoración de postos, seguimento e avaliación , así como a renovación dos plans.
- Organizar **sesións informativas sobre seguimento , implantación e renovación** dos plans vencidos e as novidades normativas.
- Publicar **modelos estandarizados** de recollida de datos para o diagnóstico, o principal obstáculo identificado (43,5 %).
- Facilitar ferramentas como **calendarios de implantación** e cronogramas tipo que axuden a xestionar a falta de tempo.
- Impulsar **programas sectoriais de atracción de talento feminino** en colaboración coa FP, as universidades e os centros tecnolóxicos.
- Impulsar **programas de mentoring** para potenciar a promoción de mulleres a postos directivos
- Asesorar na **revisión das políticas de RR. HH. con perspectiva de xénero** (selección, promoción, retribución, conciliación).
- Seguir difundindo **axudas, subvencións , certificacións** dispoñibles e normativa.

Seguimento e avaliación

- Proporcionar **modelos de actas, cadros de indicadores e informes** de avaliación intermedia e final.
- Axudar a medir e comunicar o **retorno empresarial do plan** (talento, clima, rotación, resultados).
- Preparar as empresas para as novas obrigas de **transparencia retributiva** (informes de fenda e avaliación retributiva conxunta).

A

ANEXOS

ANEXO I. TABOAS DE FRECUENCIA POR PREGUNTA

P1. Variación da presenza de mulleres no persoal

Resposta	N.º	%
Aumentou significativamente	2	8,7 %
Aumentou lixeiramente	9	39,1 %
Mantívose estable	11	47,8 %
Diminuíu lixeiramente	1	4,3 %
Total	**23**	**100,0 %**

Base: 23 empresas.

P2. Variación de mulleres en postos directivos

Resposta	N.º	%
Aumentou significativamente	1	4,3 %
Aumentou lixeiramente	5	21,7 %
Permaneceu estable	15	65,2 %
Non había nin hai mulleres directivas	2	8,7 %
Total	**23**	**100,0 %**

Base: 23 empresas.

P3. Variación de mulleres en mandos intermedios

Resposta	N.º	%
Aumentou significativamente	1	4,3 %
Aumentou lixeiramente	4	17,4 %
Permaneceu estable	15	65,2 %
Diminuíu lixeiramente	1	4,3 %
Non había nin hai mulleres en mandos intermedios	2	8,7 %
Total	**23**	**100,0 %**

Base: 23 empresas.

P1.1. Relación do incremento co plan

Resposta	N.º	%
Bastante	1	9,1 %
Moderadamente	2	18,2 %
Pouco	3	27,3 %
Nada	5	45,5 %
Total	**11**	**100,0 %**

Base: 11 empresas.

P2.1. Relación do incremento de directivas co plan

Resposta	N.º	%
Moderadamente	3	50,0 %
Pouco	2	33,3 %
Nada	1	16,7 %
Total	**6**	**100,0 %**

Base: 6 empresas.

P3.1. Relación do incremento en mandos intermedios co plan

Resposta	N.º	%
Moderadamente	2	40,0 %
Pouco	1	20,0 %
Nada	2	40,0 %
Total	**5**	**100,0 %**

Base: 5 empresas.

P4. Grao de execución das medidas

Resposta	N.º	%
100 %	12	52,2 %
Entre o 76 % e o 99 %	2	8,7 %
Entre o 51 % e o 75 %	5	21,7 %
Entre o 25 % e o 50 %	2	8,7 %
Menos do 25 %	2	8,7 %
Total	**23**	**100,0 %**

Base: 23 empresas.

P5. Avaliacións de seguimento

Resposta	N.º	%
Si	19	82,6 %
Non	4	17,4 %
Total	**23**	**100,0 %**

Base: 23 empresas.

P6. Avaliación final

Resposta	N.º	%
Si	21	91,3 %
Non	2	8,7 %
Total	**23**	**100,0 %**

Base: 23 empresas.

P7. Uso da avaliación final para o novo plan

Resposta	N.º	%
Si	19	82,6 %
Aínda non se decidiu	3	13,0 %
Non	1	4,3 %
Total	**23**	**100,0 %**

Base: 23 empresas.

P8. Frecuencia de reunión da comisión de seguimento

Resposta	N.º	%
Periodicamente, segundo o previsto	13	56,5 %
Con frecuencia, sen periodicidade fixa	1	4,3 %
Só para as avaliacións intermedias	2	8,7 %
Só para a avaliación final	3	13,0 %
Moi ocasionalmente	3	13,0 %
Non se reuniu	1	4,3 %
Total	**23**	**100,0 %**

Base: 23 empresas.

P9. Formación en igualdade (resposta múltiple)

Resposta	N.º	% empresas
Todo o persoal	13	56,5 %
Dirección	13	56,5 %
Mandos intermedios	11	47,8 %
RR. HH.	8	34,8 %
Persoal clave (p. ex., selección)	4	17,4 %
Ninguén	1	4,3 %

Base: 23 empresas.

P10. Modificación de medidas

Resposta	N.º	%
Si	0	0,0 %
Non	23	100,0 %
Total	**23**	**100,0 %**

Base: 23 empresas.

P11. Obstáculos antes da elaboración (resposta múltiple)

Resposta	N.º	% empresas
Sen obstáculos relevantes	8	34,8 %
Recompilar datos para o diagnóstico	10	43,5 %
Falta de coñecementos sobre o proceso	8	34,8 %
Complexidade normativa	8	34,8 %
Identificar as obrigas legais	7	30,4 %
Constituír a comisión negociadora	3	13,0 %
Recursos humanos suficientes	3	13,0 %
Recursos económicos suficientes	2	8,7 %

Base: 23 empresas.

P12. Dificultades durante a implantación (resposta múltiple)

Resposta	N.º	% empresas
Sen obstáculos relevantes	11	47,8 %
Falta de tempo	12	52,2 %
Cambios organizativos	3	13,0 %
Falta de recursos económicos	2	8,7 %
Falta de persoal	2	8,7 %
Falta de formación	1	4,3 %
Outros: implicación do persoal	1	4,3 %

Base: 23 empresas.

P13. Medidas para superar as dificultades (resposta múltiple)

Resposta	N.º	% empresas
Non foron necesarias medidas	8	34,8 %
Asesoramento técnico especializado	11	47,8 %
Formación específica ao persoal implicado	5	21,7 %
Máis persoal ou tempo de traballo	4	17,4 %
Revisión de planificación e prazos	3	13,0 %
Solicitude de axudas ou subvencións	3	13,0 %
Recursos económicos adicionais	2	8,7 %
Ferramentas informáticas de datos	1	4,3 %
Outros: apoio do departamento xurídico	1	4,3 %

Base: 23 empresas.

P14. Fenda salarial do diagnóstico inicial

Resposta	N.º	%
Non se detectou fenda	12	52,2 %
Inferior ao 5 %	2	8,7 %
Entre o 5 % e o 10 %	4	17,4 %
Entre o 10 % e o 15 %	2	8,7 %
Entre o 15 % e o 20 %	0	0,0 %
Entre o 20 % e o 25 %	1	4,3 %
Igual ou superior ao 25 %	2	8,7 %
Total	**23**	**100,0 %**

Base: 23 empresas.

P14.1. Tipo de fenda

Resposta	N.º	%
Segregación vertical	7	63,6 %
Segregación horizontal	1	9,1 %
Ambas	3	27,3 %
Total	**11**	**100,0 %**

Base: 11 empresas.

P14.2. Medidas para reducir a fenda (resposta múltiple)

Resposta	N.º	% empresas
Revisión de selección e contratación	5	45,5 %
Formación en igualdade a mandos e RR. HH.	4	36,4 %
Transparencia en criterios de promoción	4	36,4 %
Conciliación e corresponsabilidade	3	27,3 %
Mentoría ou promoción para mulleres	2	18,2 %
Auditorías salariais periódicas	2	18,2 %
Transparencia e comunicación retributiva	1	9,1 %
Acción positiva en contratación/promoción	1	9,1 %
Non se adoptaron medidas	1	9,1 %

Base: 11 empresas.

P14.3. Resultado das medidas sobre a fenda

Resposta	N.º	%
Mellorou moderadamente	3	27,3 %
Mellorou lixeiramente	5	45,5 %
Non mellorou	3	27,3 %
Total	**11**	**100,0 %**

Base: 11 empresas.

P15. Selección obxectiva e libre de nesgos

Resposta	N.º	%
Si	15	65,2 %
Parcialmente	5	21,7 %
Non	3	13,0 %
Total	**23**	**100,0 %**

Base: 23 empresas.

P16. Mellora da promoción profesional

Resposta	N.º	%
Si	15	65,2 %
Parcialmente	5	21,7 %
Non	3	13,0 %
Total	**23**	**100,0 %**

Base: 23 empresas.

P17. Revisión de políticas de RR. HH. con perspectiva de xénero

Resposta	N.º	%
Si	10	43,5 %
Parcialmente	4	17,4 %
Non	9	39,1 %
Total	**23**	**100,0 %**

Base: 23 empresas.

P19. Contribución global do plan á igualdade efectiva

Resposta	N.º	%
Bastante	1	4,3 %
Moderadamente	11	47,8 %
Pouco	6	26,1 %
Nada	5	21,7 %
Total	**23**	**100,0 %**

Base: 23 empresas.

P18. Valoración do impacto por ámbitos (n.º de empresas e media 1-5)

Ámbito	Nada	Pouco	Moderadamente	Bastante	Moito	Media
Cambio na cultura empresarial	5	4	8	5	1	2,70
Compromiso da dirección	4	3	8	6	2	2,96
Compromiso e satisfacción do persoal	3	10	6	3	1	2,52
Mellora do clima laboral	4	9	9	1	0	2,30
Transparencia retributiva	2	7	8	6	0	2,78
Conciliación e corresponsabilidade	2	7	10	3	1	2,74
Mulleres en postos de responsabilidade	13	2	5	2	1	1,96
Mellora dos resultados da empresa	11	8	2	2	0	1,78
Atracción do talento	12	6	3	2	0	1,78
Fidelización do talento	11	6	4	2	0	1,87
Eficiencia organizativa	11	1	8	3	0	2,13

Base: 23 empresas.

ANEXO II. NOTAS METODOLÓXICAS

- **Anonimización:** eliminároнse as razóns sociais e substituíronse por códigos (E01-E23). Non se publican datos individuais de persoal.
- As empresas do terceiro sector e os centros educativos non foron incluídos no ámbito de estudo.
- Cómpre sinalar , que algunhas das empresas analizadas non alcanzaron a data de finalización da vixencia do seu plan de igualdade, ao ter iniciado durante ese período un procedemento concursal que concluíu coa extinción da entidade.
- **Sectores:** as 22 descricións de actividade agrupáronse en 5 categorías; o comercio polo xunto integrouse en «Outras actividades sanitarias, limpeza, formación e comercio».
- **Tamaño:** calculouse a partir do persoal declarado.
- **Homoxeneización:** «mantense igual» unificouse con «mantívose estable»; nunha resposta que marcaba á vez «falta de tempo» e «sen obstáculos relevantes» computouse só a dificultade; as respostas libres «outros» recodificáronse.
- **Preguntas de resposta múltiple:** as porcentaxes calcúlanse sobre o total de empresas, polo que poden sumar máis do 100 %.
- **Escala de impacto:** 1 = nada, 2 = pouco, 3 = moderadamente, 4 = bastante, 5 = moito.
- **Marxe de erro:** $\pm 1{,}96 \cdot \sqrt{(0{,}25/23) \cdot \sqrt{((147-23)/(147-1))}} = \pm 18{,}8$ puntos. Os resultados deben interpretarse con cautela debido ao tamaño da mostra, que supón un marxe de erro de ±18,8 puntos porcentuais para un nivel de confianza do 95 %. Por este motivo, as conclusións teñen carácter orientativo e permiten identificar tendencias xerais máis que realizar estimacións de alta precisión para o conxunto da poboación analizada.

CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE TÉCNICO DE Igualdade

CEC CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE LA CORUÑA · CEL Confederación de Empresarios de Lugo · CEO Confederación empresarial de Ourense · CEP CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL DE PONTEVEDRA

Co financiamento de: XUNTA DE GALICIA · MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL · SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL SEPE