

PRESENCIA DE LAS MUJERES EN LA EMPRESA ESPAÑOLA

Dirección de Estudios
Febrero 2020

CONTENIDO

- 2 | Resumen ejecutivo
- 3 | Presencia de mujeres en las sociedades mercantiles
- 4 | Mujeres en los consejos de administración
- 7 | Mujeres en los comités de dirección
- 10 | Empresarios individuales: reparto de hombres y mujeres
- 12 | Anexos



RESUMEN EJECUTIVO

Para la decimotercera edición de nuestro estudio sobre las mujeres en la empresa española analizaremos su presencia en las sociedades como consejeras o directivas y como empresarias individuales.

La presencia de las mujeres en los Consejos de Administración no ha aumentado desde la entrada en vigor de la ley de Igualdad.

Uno de los objetivos de la ley de 2007 era que determinadas empresas tuvieran un 40 % de mujeres en su Consejo en 2015. Desde 2008 —año en el que empezamos a hacer este estudio—esa proporción apenas ha variado, situándose este año en el 12,85 %. Estos resultados ponen en evidencia la poca eficacia de esta ley, criticada por ser «blanda»¹, es decir, que carece de sanciones en caso de incumplimiento.

Por otro lado, el 25 % de las empresas sin obligación legal de cumplir con la Ley de Igualdad ya cuentan con un 40 % de mujeres en sus consejos, aunque esta cifra tampoco ha crecido a lo largo de los últimos años.

Este estancamiento de la composición de los Consejos de Administración se constata en las constituciones nuevas. En los últimos 4 años, la proporción de hombres se mantiene en un 72 % y la de mujeres en un 22 %.

Nuevo umbral para elaborar un Plan de Igualdad.

Otro objetivo de la ley de 2007 era, para las empresas de más de 250 empleados, la obligación de elaborar un Plan de Igualdad, es decir, un conjunto de medidas orientadas a mejorar las oportunidades de las mujeres. El Decreto-Ley 6/2019 amplía este umbral a las empresas de más de 50 empleados y por lo tanto hemos analizado tanto los umbrales antiguos como los nuevos. Las empresas obligadas a elaborar Planes de igualdad desde 2007 tienen una tasa de consejeras inferior a las que no tenían esta obligación hasta esa fecha.

Algunas buenas noticias.

La proporción de mujeres en las empresas del IBEX 35 no alcanza el objetivo del 30 %

pero sigue mejorando y se sitúa en 23,10 % en 2018, lo que supone un aumento de 1,54 pp respecto al año pasado.

Por otro lado, los puestos de dirección, que se pueden considerar como un paso previo a un puesto en un Consejo de Administración, siguen abriéndose a las mujeres. La proporción de empresas sin ninguna directiva ha bajado casi 10 pp en los últimos 10 años.

Las mujeres autónomas son mayoría en los sectores considerados tradicionalmente femeninos.

El último capítulo analiza a las mujeres emprendedoras. Las mujeres representan el 35,40 % de los autónomos en España. Sin embargo, existen diferencias notables según la localización y los sectores de actividad: las mayores tasas de mujeres autónomas se encuentran en Asturias y Galicia, y los sectores con mayor representación son Otros servicios, Sanidad y Educación.

(1) Se refiere al término Soft Law, ley que no es jurídicamente vinculante.

1. PRESENCIA DE MUJERES EN LAS SOCIEDADES MERCANTILES

1.1. SITUACIÓN GENERAL

En primer lugar, analizaremos el número de mujeres en las sociedades sin considerar las obligaciones legales.

En febrero de 2020, cerca del 25 % de los miembros de los Consejos de

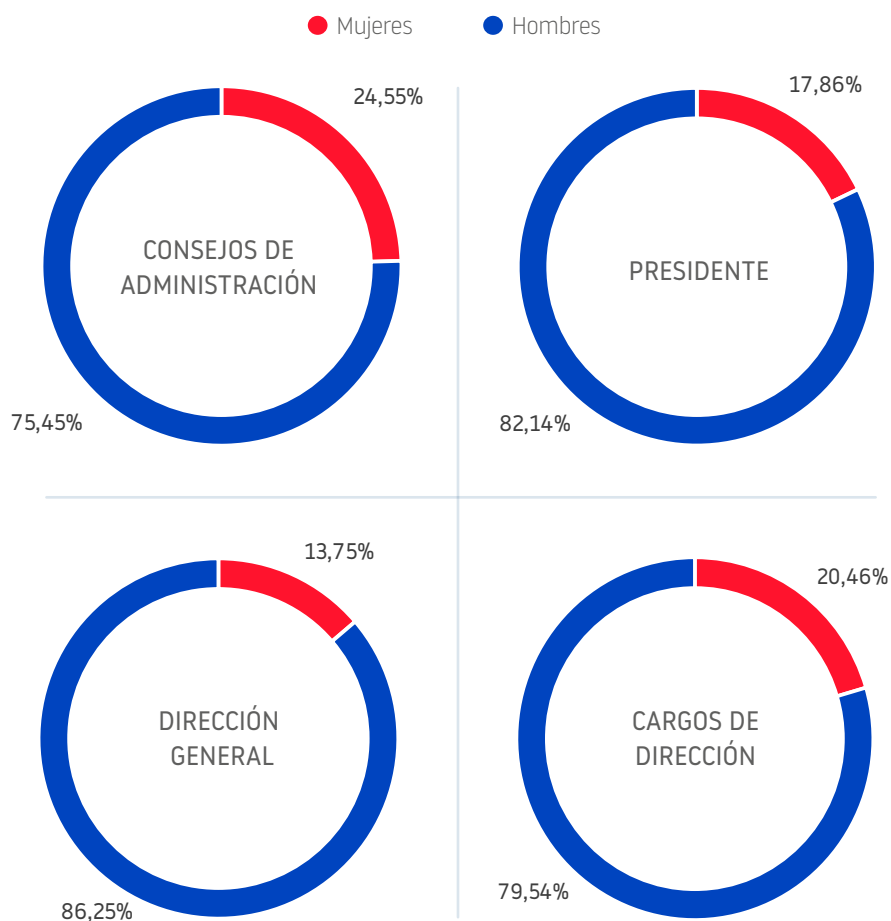
Administración del total de sociedades activas son mujeres.

Cuando analizamos los cargos con más poder —presidente y director general— la

proporción de mujeres es del 17,86 % y el 13,75 %, respectivamente.

Por último, de todos los cargos directivos estudiados, el 20,46 % corresponde a mujeres.

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA EMPRESA SEGÚN EL CARGO



2. MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN

2.1. APLICACIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD

• ARTÍCULO 75

La Ley de Igualdad estipula, en su artículo 75, que las empresas que no presentan cuentas abreviadas deberían llegar a una cifra equilibrada de mujeres y hombres

en sus Consejos de Administración en un plazo de 8 años. Por cifra equilibrada se entiende una que no esté ni por encima del 60 % ni por debajo del 40 % para cada sexo.

Después de 12 años desde su entrada en vigor, el artículo 75 ha tenido un impacto muy limitado, ya que solo el 12,85 % de las sociedades cumplen con esta obligación.

	Sociedades estudiadas	Sociedades con más del 40 % de mujeres en el consejo	% Sociedades con más del 40 % de mujeres
Sociedades sujetas al art.75	17.564	2.257	12,85%
Resto de sociedades	1.022.808	256.090	25,04%

• ARTÍCULO 45

También estudiaremos la proporción de mujeres en las empresas sometidas al artículo 45, tanto con la definición antigua como con la nueva, para averiguar si un Plan de Igualdad puede tener algún efecto sobre la composición de los consejos o la presencia de directivas.

La Ley de Igualdad de 2007, en su artículo 45, tenía como alcance las empresas de más de 250 empleados. Solo el 12,42 % de

estas empresas llegan a tener un 40 % de mujeres en su consejo de administración.

El Real Decreto-ley 6/2019 que modifica la Ley de Igualdad ha ampliado el ámbito de aplicación del artículo 45 que, a partir de ahora, y de manera paulatina, aplicará a las empresas de más de 50 empleados.

Desde 2008, las empresas de más de 250 empleados debían elaborar Planes de Igualdad que tenían que favorecer el acceso a puestos directivos y por consecuencia

a los Consejos de Administración. En el caso de los Consejos de Administración, las empresas con más de 250 empleados tienen una tasa de consejeras de apenas un 13 % mientras que las sociedades con menos empleados tienen una proporción de consejeras superior al 19 %.

Si se observa el índice de directivas para los distintos segmentos de empresas sujetas al nuevo artículo 45, la proporción se sitúa alrededor del 22 %.

Modificación art. 45. establecimiento de plazos de aplicación de un Plan de Igualdad

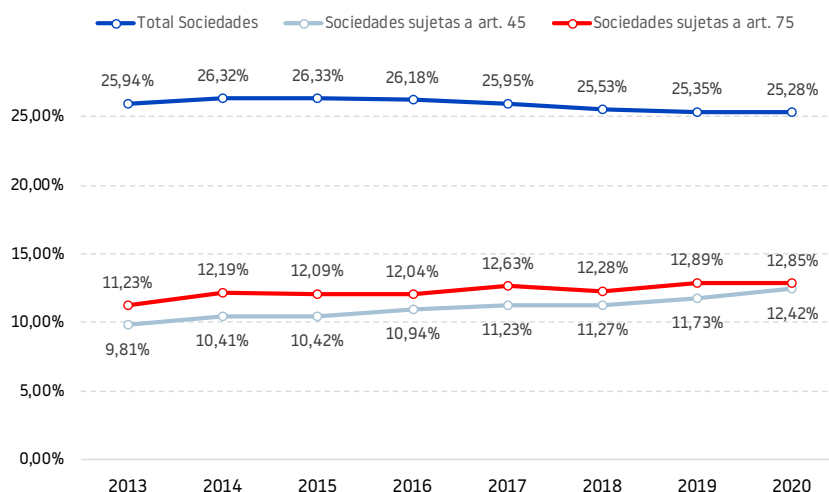
Grupos de empresas según número de empleados	Plazo de aplicación	Empresas activas en cada grupo	% de mujeres en consejos de administración	% de mujeres en puestos directivos
Empresas de más de 250 empleados	-	3.419	12,42%	22,48%
Empresas entre 150-250 empleados	1 año	2.817	19,27%	22,10%
Empresas entre 100-150 empleados	2 años	3.553	19,97%	22,41%
Empresas entre 50-100 empleados	3 años	11.369	20,11%	21,97%

• Evolución

Desde 2013, las cifras apenas han variado. El mayor incremento de proporción de mujeres en los Consejos de Administración se ve en las sociedades sujetas al artículo 45, que aumentan en +2,62 pp. La

proporción aumenta en 1,62 pp para las empresas sujetas al artículo 75, mientras que la proporción disminuye en 0,66 pp en el resto de las sociedades.

EVOLUCIÓN DE LOS ÚLTIMOS AÑOS



• Relación entre consejos de administración y puestos directivos

Por otro lado, el 25 % de las empresas sin obligación legal de cumplir con la Ley de Igualdad ya cuentan con un 40 % de mujeres en sus consejos, aunque esta cifra tampoco ha crecido a lo largo de los últimos años. Aun así, y como lectura positiva, hemos comprobado que las empresas cuyo consejo está formado por más de un 40 %

de mujeres tienen, proporcionalmente, una mayor cantidad de mujeres en cargos directivos que las demás.

También hemos comprobado si el hecho de contar con más de un 40 % de mujeres en los Consejos de administración afectaba de algún modo al resto de los cargos

directivos. En las 26.425 empresas que tienen más de un 40 % de mujeres en el Consejo, la tasa de directivas supera el 50 %, mientras que la cifra es tan solo del 13,09 % en las empresas con menos de un 40 % de mujeres en cargos funcionales.

Empresas con información consejos y funcionales	Nº Empresas	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Con más del 40 % de mujeres	26.425	53.004	51.315	50,81%	49,19%
Con menos del 40 % de mujeres	108.025	57.543	382.139	13,09%	86,91%
Total empresas con información de cargos funcionales y administradores	134.450	110.547	433.454	20,32%	79,68%

2.2. MUJERES EN LAS EMPRESAS DEL IBEX 35

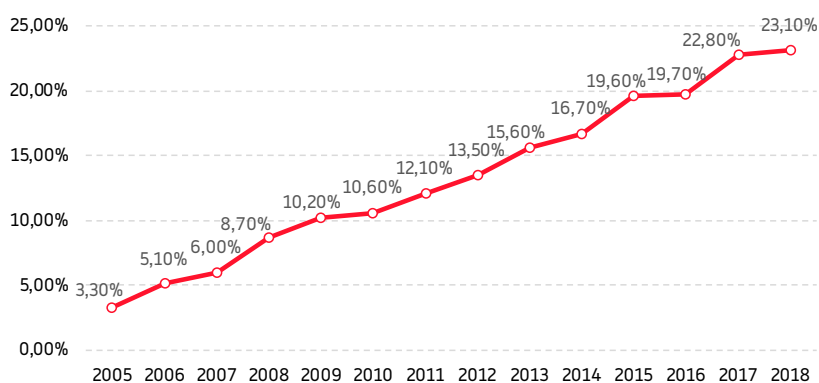
Las empresas que componen el IBEX 35 no solo están sometidas a la Ley de Igualdad, sino que deben seguir las recomendaciones del Código de Buen Gobierno², que promueve alcanzar un 30 % de mujeres en los órganos de gobierno para 2020.

En enero de este año, al llegar la fecha límite de aplicación, la CNMV presentó a consulta varias modificaciones del código, incluyendo subir la tasa de consejeras al 40 % y fomentar el acceso a puestos de alta dirección a mujeres.

Desde 2005 la proporción de mujeres ha pasado del 3,30 % al 23,10 %, lo que supone un aumento de casi 20 pp.

	Consejeras	%
2005	17	3,30%
2006	26	5,10%
2007	30	6,00%
2008	44	8,70%
2009	50	10,20%
2010	53	10,60%
2011	61	12,10%
2012	66	13,50%
2013	75	15,60%
2014	78	16,70%
2015	90	19,60%
2016	90	19,70%
2017	103	22,80%
2018	100	23,10%

EVOLUCIÓN DE CONSEJERAS EN EMPRESAS DEL IBEX 35



Fuente: Informe de Gobierno Corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales CNMV
https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/Informes/IAGC_2018.pdf

(2) Conocido como Código Conthe, que hace referencia a la igualdad de género en su artículo 15. Ver Anexo.

2.3. EMPRESAS CON PARTICIPACIÓN DEL ESTADO

Para medir la presencia de mujeres en los consejos de empresas estatales, analizamos los consejos de las sociedades mercantiles del inventario de entes del sector público³.

En 2020, los Consejos de Administración de las empresas con participación estatal están compuestos por mujeres en el 29,09 % de los casos, lo que supone 1,54 pp más que el año pasado.

De las 1.552 empresas analizadas, el 27,32 % tiene más de un 40 % de mujeres en su consejo, que suponen 5,34 pp más que el año pasado.

	Consejeros	% Total	Consejeras	% Total	Empresas	% Total	Empresas del sector público
2016	11.719	70,75%	4.256	25,69%	589	3,56%	1.534
2017	12.144	68,90%	4.660	26,44%	821	4,66%	1.609
2018	12.418	68,08%	4.660	25,55%	1.162	6,37%	1.676
2019	11.753	68,51%	4.647	27,09%	754	4,40 %	1.583
2020	11.505	67,06%	4.991	29,09%	660	3,85%	1.552

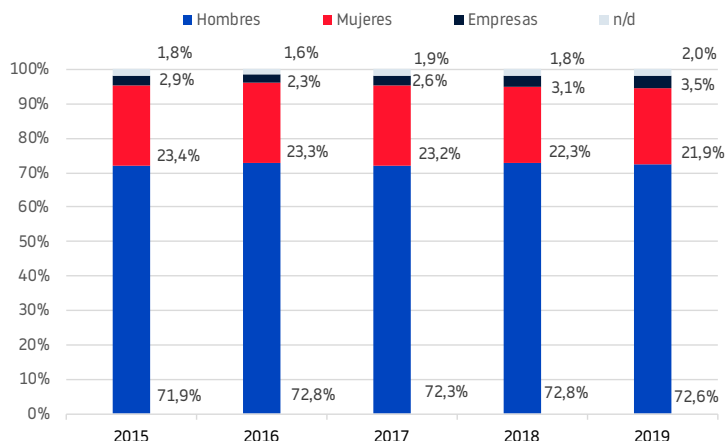
Ente público	Nº Empresas	%
Más del 40 % de mujeres	424	27,32%
Menos del 40 % de mujeres	1.128	72,68%
Total	1.552	100,00%

2.4. NOMBRAMIENTO DE ADMINISTRADORAS EN LAS CONSTITUCIONES DE SOCIEDADES

Desde 2015, analizamos los cargos detallados en las constituciones de sociedades publicadas diariamente en el BORME. La proporción de hombres y

mujeres en los consejos de las empresas se mantiene desde entonces en un 72 % de hombres y un 22 % de mujeres.

COMPOSICIÓN DE LOS CONSEJOS DE ADMISNISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS CREADAS EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS



(3) Sociedades mercantiles que tienen directa o indirectamente en su capital más del 50 % de una entidad del sector público.

3. LAS MUJERES EN LOS COMITÉS DE DIRECCIÓN

Hemos analizado 154.396 empresas con comités de dirección y los 623.201 cargos funcionales correspondientes. De la muestra analizada, el 63,30 % no cuentan

con ninguna mujer, mientras que solo el 9,37 % no cuentan con ningún directivo.

Numero de cargos Funcionales	Total empresas		Sociedades sujetas al Art. 45 (2007)		Sociedades sujetas al Art. 45 (2019)	
	Sociedades con cargos mujeres	% Sociedades con mujer directiva	Sociedades con cargos mujeres	% Sociedades con mujer directiva	Sociedades con cargos mujeres	% Sociedades con mujer directiva
Ningún cargo directivo	97.728	63,30%	1.337	44,58%	8.622	47,06%
Con 1 directiva	22.487	14,57%	845	28,18%	4.401	24,02%
Con 2 directivas	15.432	9,99%	490	16,34%	2.773	15,13%
Con 3 directivas	8.651	5,60%	209	6,97%	1.307	7,13%
Con 4 directivas	5.277	3,42%	75	2,50%	685	3,74%
Con 5 directivas	2.576	1,67%	34	1,13%	314	1,71%
Con 6 directivas	1.308	0,85%	6	0,20%	140	0,76%
Con 7 directivas	551	0,36%	1	0,03%	50	0,27%
Con 8 directivas o más	386	0,25%	2	0,07%	30	0,16%
Total	154.396	100,00%	2.999	100,00%	18.322	100,00%

EMPRESAS SEGÚN EL Nº DE CARGOS DIRECTIVOS EN LOS TRES GRUPOS ANALIZADOS

○ Ninguna directiva

● Con 1 directiva

● Con 2 directivas

● Con 3 directivas

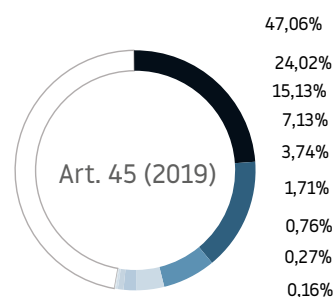
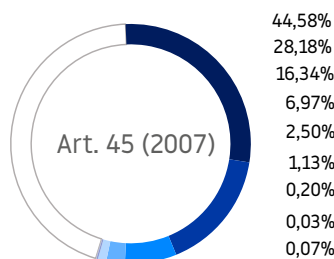
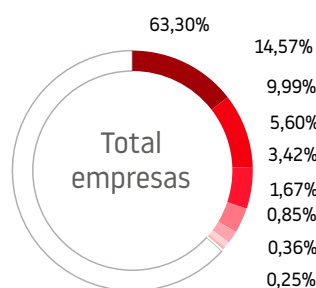
● Con 4 directivas

● Con 5 directivas

● Con 6 directivas

● Con 7 directivas

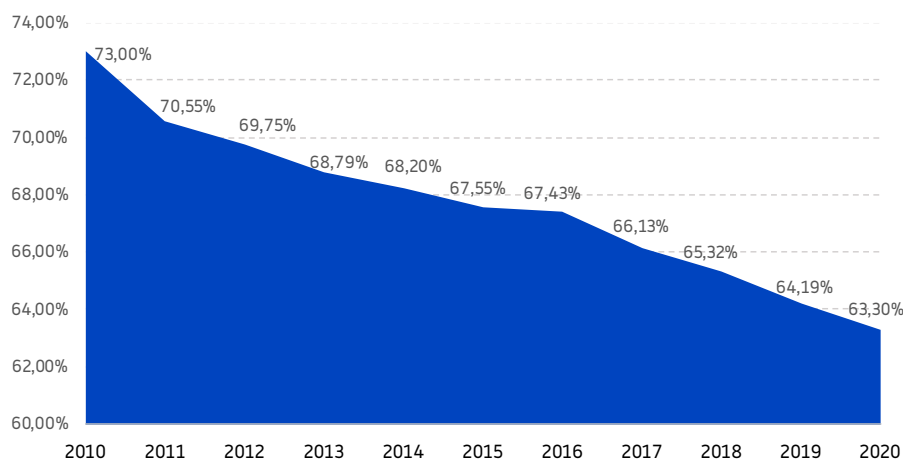
● Con 8 directivas o más



Desde 2010 se aprecia un aumento continuo de la presencia de las mujeres en los comités de dirección. En los últimos

11 años, el porcentaje de empresas sin mujeres directivas pasó del 73 % al 63,30 %, es decir, una bajada de casi 10 pp.

EVOLUCIÓN DE EMPRESAS SIN NINGUNA DIRECTIVA



De los 623.201 cargos directivos analizados, el 20,36 % corresponde a puestos ocupados por mujeres.

Los puestos con mayor representación femenina son los de recursos humanos, calidad, marketing y publicidad. Por el contrario, la dirección general, la gerencia

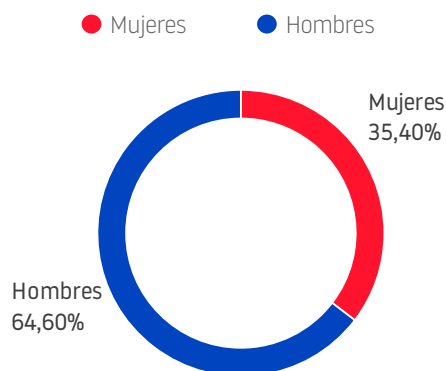
y la dirección técnica son donde se encuentran menos mujeres.

El índice de presencia de directivas según el tamaño de las empresas —más de 250, entre 50 y 250 y menos de 50— son bastante similares, entre un 20 y un 22 %.

Sin embargo, algunos puestos tienen más representación femenina en las empresas de menos de 50 empleados, como Director de Informática o Director General adjunto.

Cargo	Sociedades Art. 45 (2007)	Sociedades Art. 45 (2019)	Sociedades con menos de 50 empleados
Director General	10,61%	11,87%	14,73%
Director General Adjunto	11,11%	19,73%	29,37%
Gerente	11,70%	13,09%	16,60%
Director Financiero	23,83%	26,50%	25,47%
Director RRHH	43,38%	41,47%	29,19%
Director de Producción	12,44%	10,75%	10,61%
Director Comercial	12,70%	13,44%	14,40 %
Director de Marketing	38,77%	34,21%	24,25%
Director de Compras	26,27%	23,67%	18,81%
Director de Exportación	14,51%	17,70%	19,00%
Director de Importación	20,10%	18,64%	18,66%
Director de Calidad	41,73%	39,50%	29,16%
Director de Informática	9,81%	11,16%	18,82%
Director de Publicidad	44,17%	42,20%	33,72%
Director de Operaciones	14,74%	16,68%	17,45%
Director de Procesos de Datos	13,70%	11,60%	22,87%
Director de I+D	19,44%	20,28%	22,08%
Director Técnico	12,59%	11,79%	10,23%
Total	22,48%	22,16%	20,20%

4. EMPRESARIOS INDIVIDUALES: REPARTO DE HOMBRES Y MUJERES



4.1. ANÁLISIS GEOGRÁFICO

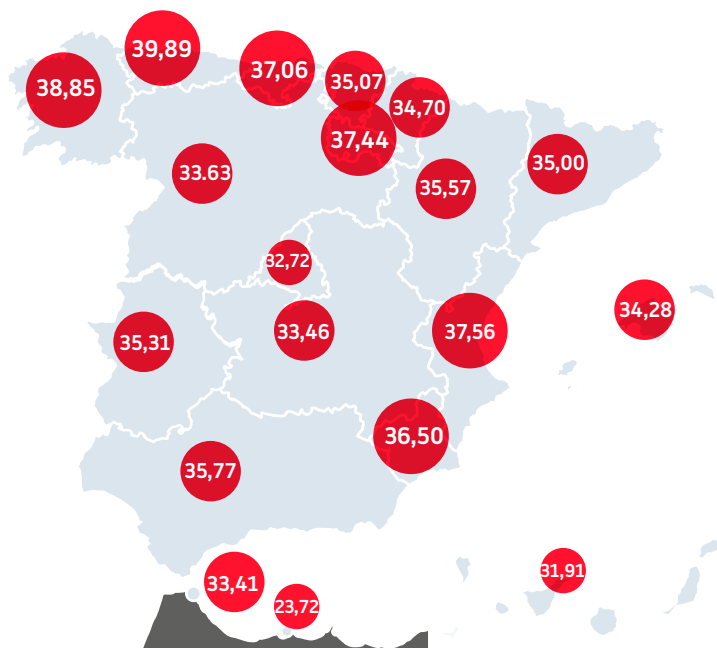
El 35,40 % de los 1,6 millones de autónomos censados en la base de datos de INFORMA D&B son mujeres, frente al 64,60 % de hombres.

Se observan diferencias importantes según la localización geográfica, que

pueden llegar hasta 16,17 pp. La comunidad con la mayor tasa de mujeres autónomas es Asturias, con casi el 40 % del total. En el lado opuesto encontramos a Melilla, que cuenta con el 23,72 % de mujeres.

Cataluña cuenta con un 35 % de mujeres autónomas —ligeramente por debajo de la media nacional— y Madrid con el 32,72 %.

% DE MUJERES AUTÓNOMAS POR COMUNIDAD

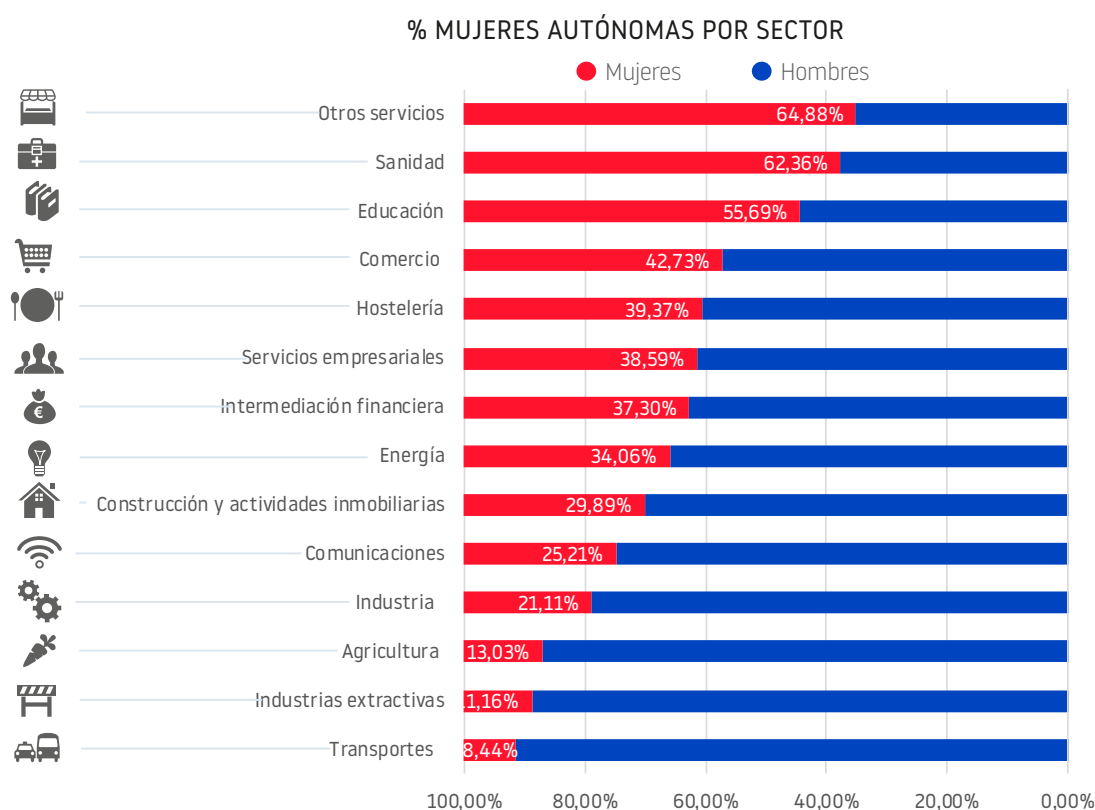


4.2. ANÁLISIS SECTORIAL

La variación entre sectores es aún mayor, ya que alcanza 56,44 pp. En efecto, solo hay un 8,44 % de mujeres autónomas en el sector del Transporte, mientras que esta proporción sube a casi el 65 % en Otros servicios.

Las tasas más bajas se encuentran en actividades consideradas tradicionalmente masculinas, como pueden ser Venta y Reparación de vehículos de Motor, que solo cuenta con un 7,17 % de mujeres, o Construcción, en el que apenas hay un 2,97 %.

Por el otro lado, los sectores con mayor representación femenina son Otros servicios, Sanidad y Educación.



ANEXOS

ESTADÍSTICAS UE

En 2010 la Comisión Europea adoptó la «Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015», que identifica cinco campos prioritarios, uno de los cuales es la igualdad en la

toma de decisiones. En 2012 la Comisión Europea propuso una directiva con la recomendación de que al menos el 40 % de los puestos no ejecutivos de los consejos de administración estén ocupados por

mujeres en el año 2020. Desde 2013 esta propuesta está bloqueada en el Consejo por la falta de acuerdo entre varios países.

País	2015	2016	2017	2018	2019	Variación	Observaciones	Cuota	Obligación	Sanciones
Alemania	26,1	29,5	31,9	33,8	35,6	9,5	Ley de 2015 (30%) para las principales empresas que cotizan y con más de 2.000 empleados. Las otras tienen que fijar objetivos cuantitativos	✓	✓	empty chair rule ⁴
Austria	20	18,1	19,2	26,1	31,3	11,3	Legislación destinada a empresas de propiedad estatal y las de mas de 1.000 empleados (30 %)	✓	✓	empty chair rule ⁴
Bélgica	26	28,6	30,7	32	35,9	9,9	Ley de 2011 implantada en 2012 :33% en empresas que cotizaan o con participación estatal. Hasta 2019	✓	✓	empty chair rule ⁴
Bulgaria	19	15,3	17,1	14,5	18,5	-0,5	Ninguna iniciativa	✗		
Chipre	9	10,8	10,4	11,2	9,4	0,4	Ninguna iniciativa	✗		
Croacia	22,2	19,9	21,6	17,2	27	4,8	Ninguna iniciativa	✗		
Dinamarca	25,8	27,1	30,3	27,7	30	4,2	Ley de 2012 objetivos voluntarios para empresas estatales. Desde 2013 obligación para todas las empresas de autorregularse.	✗		Una empresa puede ser multada si no ha fijado ningún objetivo o no haya realizado ningún informe.
Eslovaquia	12,7	12,5	15,1	24,1	29,1	16,4	Ninguna iniciativa	✗		
Eslovenia	21,5	24,8	22,6	27,9	24,6	3,1	Legislación destinada a empresas de propiedad estatal	✗		
España	18,7	20,3	22	23,7	26,4	7,7	Ley de 2007 (recomendación del 40 %) ampliada en 2019	✓	✗	Si
Estonia	8,1	8,8	7,4	8	9,4	1,3	Ninguna iniciativa	✗		
Finlandia	29,2	30,1	32,8	34,5	34,2	5	Legislación destinada a empresas de propiedad estatal. Código de conducta para empresas que cotizan	✗		
Francia	35,6	41,2	43,4	44	45,2	9,6	Ley de 2011 (40 %)	✓	✓	Si
Grecia	9,8	9,1	11,3	9,1	10,03	0,23	33 % en empresas estatales	✓	✗	
Hungría	17,8	12,3	14,5	14,9	12,9	-4,9	Ninguna iniciativa	✗		
Irlanda	15,3	16,5	17,6	18,7	26	10,7	Política de 40 % en empresas estatales	✗		
Italia	28,6	32,3	34	36,4	36,1	7,5	Ley de 2011 (33%). Empresas estatales y cotizadas	✓	✓	Multas
Letonia	30,4	28,5	28,8	29	31,7	1,3	Ninguna iniciativa	✗		
Lituania	14,3	14,3	14,3	10,8	12	-2,3	No hay medidas a nivel nacional	✗		
Luxemburgo	12,1	12,9	12	13,3	13,1	1	Autorregulación	✗		
Malta	4,5	4,5	8,4	9,5	10	5,5	Ninguna iniciativa	✗		
Países Bajos	25,5	27,5	29,5	30,7	34,2	8,7	Ley de 2011 (30%) para empresas grandes	✓	✗	Cumplir o explicar
Polonia	19,4	18,8	20,1	21	23,5	4,1	Autorregulación con objetivo de 30% para empresas estatales	✗		
Portugal	13,5	14,3	16,2	21,6	24,6	11,1	Legislación destinada a empresas de propiedad estatal y que cotizan en bolsa	✓	✓	
Reino Unido	27,8	27	27,2	29,9	32,6	4,8	Autorregulación. Objetivo del 25 % empresas que cotizan	✗		
Republica Checa	10,4	10,1	14,5	13,8	18,2	7,8	Ninguna iniciativa	✗		
Romania	11,8	10,1	11	11	12,6	0,8	Acciones en el sector publico	✗		
Suecia	32,6	36,9	36,3	36,1	37,5	4,9	Autorregulación para empresas cotizadas. Comply or explian mecanismo	✗		

Fuente: Estadísticas EIGE, Comisión europea y elaboración propia.

Presencia de mujeres (presidentes, miembros del consejo de administración y representantes de los empleados) en grandes empresas y que cotizan.

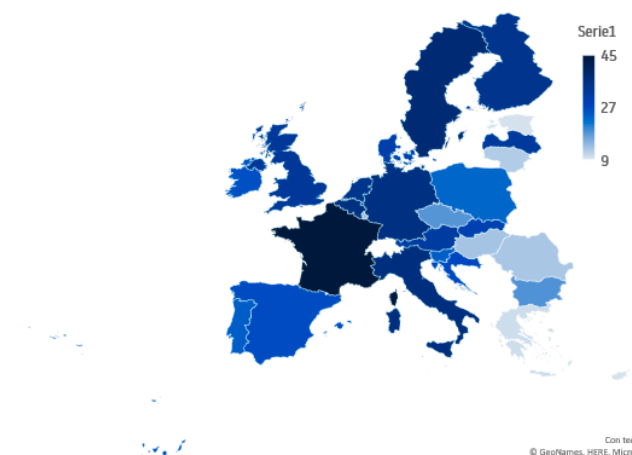
(4) Empty chair rule: si se renueva un cargo en una empresa que no cumple con la cuota, este tiene que ocuparlo una mujer o quedar vacío.

Desde entonces, la situación en los países miembros es muy dispar. De los 28 países, 10 no han adoptado las regulaciones, con o sin cuotas. En 2019, solo 11 países contaban con más del 30 % de mujeres en

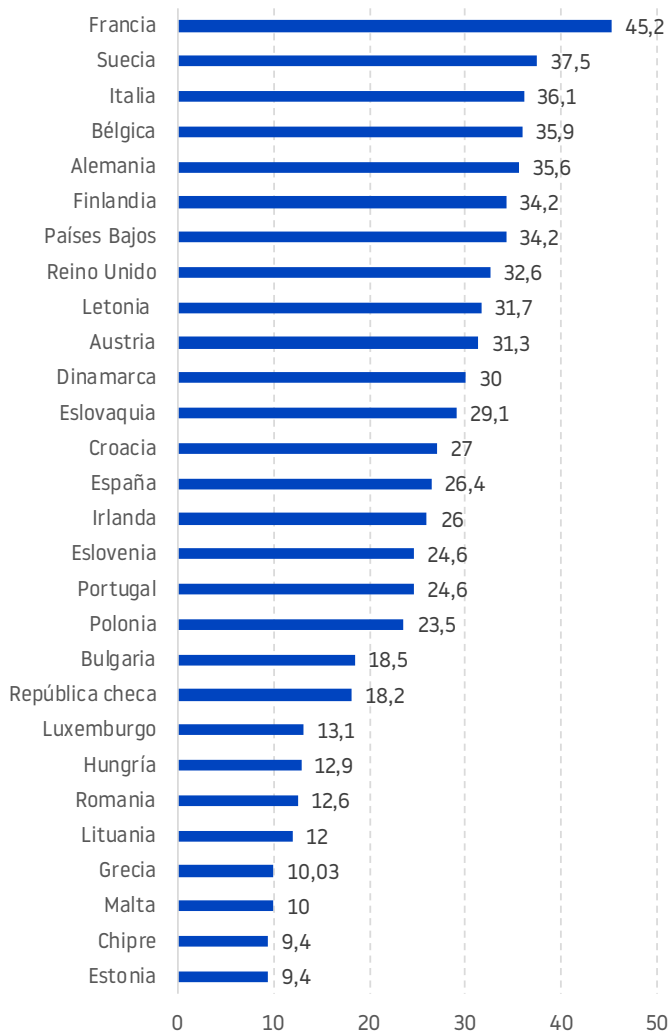
grandes empresas que cotizan: Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia, Italia, Letonia, Países Bajos, Reino Unido y Suecia.

Presencia de mujeres (presidentes, miembros del consejo de administración y representantes de los empleados) en grandes empresas y que cotizan.

TASA DE MUJERES EN EMPRESAS COTIZADAS EN EUROPA



Fuente: Estadísticas EIGE, Comisión europea y elaboración propia.



TIPO DE ÓRGANO

La tipología de los órganos de administración en España se caracteriza por el predominio de las empresas con un administrador único, que representan el 83,24 % de las sociedades analizadas en este estudio y suman un total de 866.050 empresas. Podemos observar que el 72,76 % de estas sociedades están

dirigidas por un administrador único hombre, mientras que el 22,61 % están dirigidas por una mujer.

Las empresas con más de un administrador solo representan el 16,76 % de las sociedades mercantiles españolas.

De estas 174.322 sociedades, 6.916 están dirigidas únicamente por mujeres y el 8.994 por un consejo de administración cuya composición cuenta con más de un 50 % de mujeres.

SOCIEDADES

1.040.372

CON ADMINISTRADOR ÚNICO

 866.050
83,24%

Solo hombre	630.124	72,76%
Solo mujer	195.847	22,61%
Solo Empresas	28.289	3,27%
No identificado	11.790	1,36%

CON MÁS DE UN ADMINISTRADOR

 174.322
16,76%

CONSEJOS MONOSEXO 77.209 - 44,27%

100 % hombres	69.089	89,48%
100% mujer	6.916	8,96%
100 % empresas	1.091	1,41%
100% no identificado	113	0,15%

CONSEJOS MIXTOS 97.113 - 55,71%

Donde mujeres = 50	43.156	44,44%
Donde mujeres > 50	8.994	9,26%
Donde Mujeres < 50	44.963	46,30%

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

Diversidad de género: Lograr una adecuada diversidad de género en los Consejos de Administración no constituye solo un desafío en el plano de la ética, de la política y de la “responsabilidad social corporativa”; sino que es también un objetivo de eficiencia que las sociedades cotizadas deben plantearse, al menos a medio plazo. Desaprovechar el potencial talento empresarial del 51 % de la población —las mujeres— no puede ser económicamente racional en el conjunto de las grandes empresas de nuestro país. La experiencia de las últimas décadas, en las que hemos asistido a una creciente incorporación de la mujer al mundo empresarial, así lo acredita. Se trata ahora de hacer un esfuerzo adicional para que esa presencia llegue a la alta dirección y a los Consejos de Administración de las sociedades cotizadas. En atención a esta circunstancia, el Código invita a las sociedades con escasa presencia femenina

en sus Consejos a que hagan un esfuerzo deliberado por buscar posibles candidatas cada vez que deba cubrirse alguna vacante en el Consejo, especialmente para puestos de independientes.

Por ello, se recomienda:

15. Que cuando sea escaso o nulo el número de consejeras, el Consejo explique los motivos y las iniciativas adoptadas para corregir tal situación; y que, en particular, la Comisión de nombramientos vele para que al proveerse nuevas vacantes:

- a) Los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras.
- b) La compañía busque deliberadamente, e incluya entre los potenciales candidatos a mujeres que reúnan el perfil profesional buscado.

En enero de 2020, la CNMV ha sometido a consulta varias modificaciones del código. «Respecto a la composición de los consejos, se han revisado las recomendaciones 14 y 15 ya que el actual objetivo sobre diversidad tiene un umbral temporal que finaliza en 2020. La nueva propuesta recomienda directamente que el número de consejeros del sexo menos representado suponga, al menos, el 40 % del total de miembros del consejo de administración.

Asimismo, tras haberse constatado que el número de consejeras ejecutivas es especialmente bajo, lo que guarda relación con la escasa presencia femenina en la alta dirección, se propone que la política de selección de las empresas fomente que haya un número suficiente de mujeres en los puestos directivos de mayor responsabilidad.»

LEGISLACIÓN

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación modifica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁵.

Capítulo III. Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad.

Se modifican los artículos 45 y 46.

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a las que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas,

adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a eliminar los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

Disposición transitoria décima segunda. Aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Para la aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 45 y en los apartados 2, 4, 5 y 6 del artículo 46 de esta ley orgánica, en la redacción dada a los mismos por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.

Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real

Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el "Boletín Oficial del Estado".

Artículo 75: «Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procuran incluir en su Consejo de Administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley».

Disposición Adicional Primera. Presencia equilibrada.

«A los efectos de esta ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de las mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60 % ni sean menos del 40 %».

TABLA DE ACTIVIDADES CNAE 09

AGRICULTURA	01	• Agricultura, ganadería, caza y actividades de los servicios relacionados con las mismas
	02	• Silvicultura y explotación forestal
	03	• Pesca y acuicultura
INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	05	• Extracción de antracita, hulla y lignito
	06	• Extracción de crudo de petróleo y gas natural
	07	• Extracción de minerales metálicos
	08	• Otras industrias extractivas
	09	• Actividades de apoyo a las industrias extractivas
INDUSTRIA		
Alimentación y bebidas	10	• Industria de la alimentación
	11	• Fabricación de bebidas
Textil, confección y cuero	13	• Industria textil
	14	• Confección de prendas de vestir
	15	• Industria del cuero y del calzado
Química	20	• Industria química
	21	• Fabricación de productos farmacéuticos
	22	• Fabricación de productos de caucho y plásticos
Elementos de transporte	29	• Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques
	30	• Fabricación de otro material de transporte
Otro tipo de industria	23	• Fabricación de otros productos minerales no metálicos
	24	• Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones
	25	• Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
	26	• Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos
	27	• Fabricación de material y equipo eléctrico
	28	• Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.
	12	• Industria del tabaco
	16	• Industria de la madera
	17	• Industria del papel
	18	• Artes gráficas y reproducción de soportes grabados
	19	• Coquerías y refino de petróleo
	31	• Fabricación de muebles
	32	• Otras industrias manufactureras
	33	• Reparación e instalación de maquinaria y equipo
ENERGÍA	35	• Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
	36	• Captación, depuración y distribución de agua
	37	• Recogida y tratamiento de aguas residuales
	38	• Valorización
	39	• Descontaminación
CONSTRUCCIÓN Y ACTIVIDADES INMOBILIARIAS		
Actividades Inmobiliarias	68	• Actividades inmobiliarias
	41	• Construcción de edificios
Construcción	42	• Ingeniería civil
	43	• Actividades de construcción especializada
COMERCIO		
Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	45	• Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas
Comercio al por menor	46	• Comercio al por menor e intermediarios, excepto vehículos de motor y motocicletas
Comercio al por mayor	47	• Comercio al por mayor, excepto de vehículos de motor y motocicletas
TRANSPORTES	49	• Transporte terrestre y por tubería
	50	• Transporte marítimo y por vías navegables interiores
	51	• Transporte aéreo
	52	• Almacenamiento y actividades anexas al transporte
	53	• Actividades postales y de correos

HOSTELERÍA		
	Servicios de alojamiento	55 • Servicios de alojamiento
	Servicios de comidas y bebidas	56 • Servicios de comidas y bebidas
COMUNICACIONES		58 • Edición
		59 • Actividades cinematográficas, de video y de programas de televisión grabación de sonido y edición musical
		60 • Actividades de programación y emisión de radio y televisión
		61 • Telecomunicaciones
		62 • Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática
		63 • Servicio de información
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA		64 • Intermediación financiera, excepto seguros y fondos de pensiones
		65 • Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria
		66 • Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros
SERVICIOS EMPRESARIALES		69 • Actividades jurídicas y de contabilidad
		70 • Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial
		71 • Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos
		72 • Investigación y desarrollo
		73 • Publicidad y estudios de mercado
		74 • Otras actividades profesionales, científicas y técnicas
		75 • Actividades veterinarias
		77 • Actividades de alquiler
		78 • Actividades relacionadas con el empleo
		79 • Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos y otros servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos
		80 • Actividades de seguridad e investigación
		81 • Servicios a edificios y actividades de jardinería
		82 • Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas
ADMINISTRACIÓN		84 • Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria
EDUCACIÓN		85 • Educación
SANIDAD		86 • Actividades sanitarias
		87 • Asistencia en establecimientos residenciales
		88 • Actividades de servicios sociales sin alojamiento
OTROS SERVICIOS		90 • Actividades de creación, artísticas y espectáculos
		91 • Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales
		92 • Actividades de juegos de azar y apuestas
		93 • Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento
		94 • Actividades asociativas
		95 • Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico
		96 • Otros servicios personales
		97 • Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico
		98 • Actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio
		99 • Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales

Este estudio ha sido realizado por la Dirección de Estudios de Informa D&B.
Los datos proceden de la base de datos de Informa D&B.

SOBRE INFORMA D&B

Informa D&B (filial de CESCE) es la compañía líder en el suministro de Información Comercial, Financiera, Sectorial y de Marketing, con una facturación consolidada de 90,5 millones de euros en 2018. Fue la 1ª base de datos española de información comercial y financiera en conseguir el certificado de calidad ISO 9001. En la actualidad cuenta también con las certificaciones ISO 14001 y 27001.

Desde sus comienzos en 1992, la base de datos de INFORMA se ha alimentado de múltiples fuentes de información, públicas y privadas, como el BORME (Boletín Oficial del Registro Mercantil), Depósitos de cuentas oficiales, BOE (Boletín Oficial del Estado), BOP (Boletines Oficiales Provinciales y de CC. AA.), prensa nacional y regional, investigaciones ad hoc y publicaciones diversas.

La base de datos nacional de INFORMA contiene:

- 6,8 millones de agentes económicos nacionales;
- 3,4 millones de empresas y autónomos activos con *rating*;
- más de 15,8 millones de balances de empresas;
- más de 15,5 millones de administradores y cargos funcionales;
- más de 2,7 millones de vinculaciones societarias;
- más de 150.000 datos actualizados diariamente.

El liderazgo de INFORMA se reafirma en 2004 tras absorber el negocio en España y Portugal de la multinacional Dun&Bradstreet. Desde entonces forma parte de la mayor red de información de empresas del mundo: la D&B Worldwide Network, y como tal, ofrece acceso a la información on-line de más de 350 millones de empresas de todo el mundo.

La base de datos de INFORMA es la más utilizada de España con más de 3 millones de usuarios a través de sus marcas: Informa, elinforma y DBK. Además, el 89 % de las empresas del IBEX 35 y más del 95 % de las entidades financieras son clientes activos de INFORMA.

OTROS ESTUDIOS REALIZADOS POR INFORMA D&B:

- Estudio de demografía empresarial. Serie mensual disponible desde abril de 2009.
- Estudio de concursos. Serie mensual disponible desde abril de 2009.
- Comportamiento de pagos de las empresas españolas y europeas. Serie trimestral disponible desde el segundo trimestre de 2010.
- Presencia de las mujeres en la empresa española. Serie anual disponible desde 2009.
- Empresas gacela y de alto crecimiento. Serie anual disponible desde 2012.

Informa D&B S.A.U. (S.M.E.)

Avda. de la Industria, 32
28108 Alcobendas (Madrid)
www.informa.es

Servicio de Atención al Cliente
clientes@informa.es
902 176 076

CONTACTOS PRENSA:

María Asarta
masarta@informa.es
Tel.: 91 490 64 65

María Álvarez
malvarez@informa.es
Tel.: 91 661 71 19

