

PRESENCIA DE LAS MUJERES EN LA EMPRESA

Dirección de Estudios
Marzo 2025

CONTENIDO

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



RESUMEN EJECUTIVO

En la decimoctava edición de nuestro estudio sobre las mujeres en la empresa española, analizamos su representación en los Consejos de Administración, así como en puestos de presidencia y dirección.

La presencia de mujeres en los Consejos de Administración no supera el 25 % en el conjunto de sociedades

A pesar de los avances registrados en los últimos años, la presencia femenina en los Consejos de Administración sigue sin superar el 25 % en el conjunto de sociedades, una cifra todavía lejos del 40 % establecido en la Ley de Igualdad de 2007. La situación es especialmente desigual en los puestos de dirección general, donde solo el 14,93 % de las posiciones están ocupadas por mujeres en 2025.

Sin embargo, el panorama es más positivo en las empresas del IBEX, donde la representación femenina ha alcanzado el 40,10 % en 2023, cumpliendo así con

los objetivos fijados por el Código de Buen Gobierno. También se observa una mejora significativa en las empresas con participación estatal, donde la presencia de mujeres supera el 32 %, con un incremento de casi 7 puntos porcentuales en los últimos nueve años.

La presencia femenina en los comités de dirección crece lentamente

El análisis de la presencia de mujeres en puestos directivos revela una correlación con su representación en los Consejos de Administración. A pesar de que el 63 % de las empresas aún no cuenta con mujeres en sus comités de dirección, esta cifra ha mejorado en 10,19 puntos porcentuales en los últimos 15 años. Los departamentos con mayor participación femenina son Publicidad, Recursos Humanos y Calidad. Sin embargo, la presencia en cargos de mayor responsabilidad sigue siendo baja, con el 10,62 % en la Dirección Técnica, 11,21 % en Producción y menos del 15 %

en la Dirección General. Solo el 17,65 % en el puesto de Gerente.

Las mujeres autónomas ascienden a 453.853, el 34,48 % del total

Asturias y Navarra son las comunidades con la mayor proporción de personas autónomas, con tasas que superan el 37 %. A nivel sectorial, existen diferencias significativas: mientras que más del 66 % de las personas autónomas en el sector de la Sanidad son mujeres, solo el 12,01 % lo son en el sector de la Agricultura.

1. PRESENCIA DE MUJERES EN LAS SOCIEDADES MERCANTILES

1.1. SITUACIÓN GENERAL

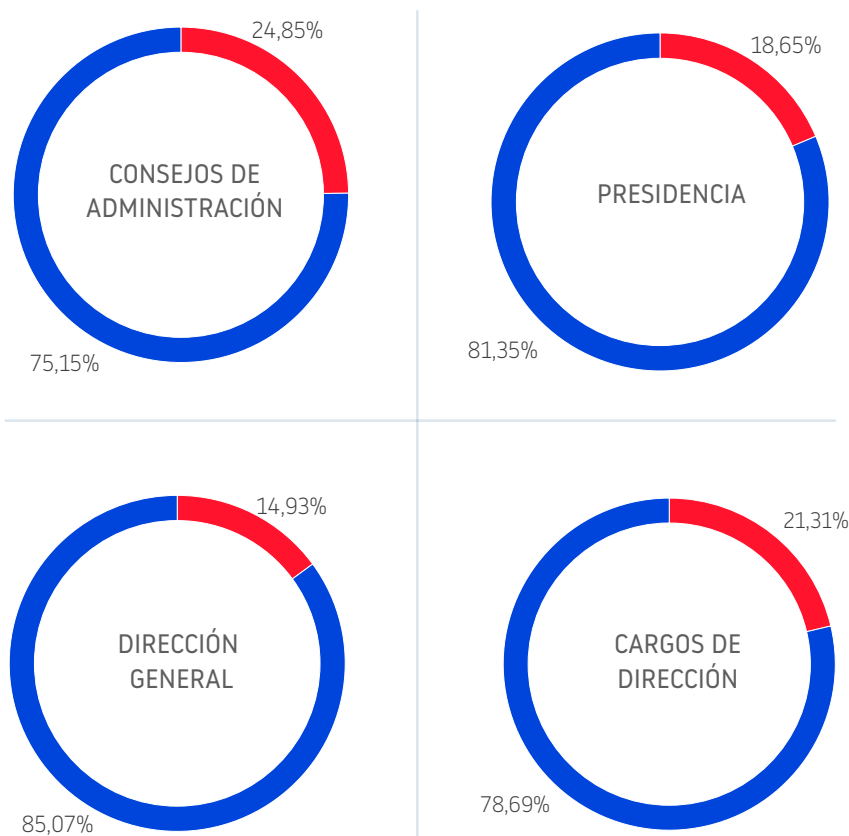
Para analizar la presencia de mujeres en sociedades mercantiles, hemos examinado los Consejos de Administración y los Comités de Dirección.

En febrero de 2025, las mujeres ocupaban casi el 25 % de los Consejos de Administración y el 21,31 % de los puestos de dirección. En puestos de

presidencia, alcanzaban el 18,65 %, y en Dirección General, el 14,93 %.

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA EMPRESA SEGÚN EL CARGO

● Mujeres ● Hombres



2. MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN

2.1. APLICACIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD

• ARTÍCULO 75

La Ley de Igualdad establece, en su artículo 75, que las empresas que no presentan cuentas abreviadas deben alcanzar una cifra equilibrada de mujeres y hombres en sus Consejos de Administración en un plazo

de ocho años, es decir, para el año 2015. Se considera una cifra equilibrada aquella que no exceda el 60 % ni sea inferior al 40 % para cada sexo.

Es notable que la proporción de mujeres en los Consejos de Administración es mayor en

las empresas no sujetas a esta ley, donde casi alcanza el 25 % de los puestos, en comparación con el 14,03 % observado en las sociedades reguladas por el artículo 75.

	Sociedades estudiadas ¹	Sociedades con más del 40 % de mujeres en el consejo	% Sociedades con más del 40 % de mujeres
Sociedades sujetas al art.75	23.051	3.235	14,03%
Resto de sociedades	1.041.297	255.303	24,52%

• ARTÍCULO 45

La Ley de Igualdad 2007, en su artículo 45, establecía que las empresas con más de 250 empleados debían tener un Plan de Igualdad. El Real Decreto-Ley 6/2019 modificó dicha ley, ampliando el número de empresas obligadas a tener un plan.

Actualmente, las empresas con más de 50 empleados deben registrar dicho plan.

El tamaño de la empresa influye levemente en la proporción de mujeres en los Consejos de administración. Este porcentaje es del 20,02% para las empresas con más de 250 empleados y del 18,29% para aquellas

que tienen entre 50 y 100 empleados. En cuanto a la tasa de mujeres directivas, hay una diferencia de 0,9 puntos porcentuales según los distintos tramos de empleados.

Grupos de empresas según número de empleados	Plazo de aplicación	Empresas activas en cada grupo ¹	% de mujeres en consejos de administración	% de mujeres en puestos directivos
Empresas de más de 250 empleados	-	3.962	20,02%	23,37%
Empresas entre 150-250 empleados	mar.-20	3.214	18,49%	23,60%
Empresas entre 100-150 empleados	mar.-21	4.078	17,97%	23,56%
Empresas entre 50-100 empleados	mar.-22	12.119	18,29%	22,70%

(1) Sociedades activas con información sobre consejos de administración y puestos directivos.

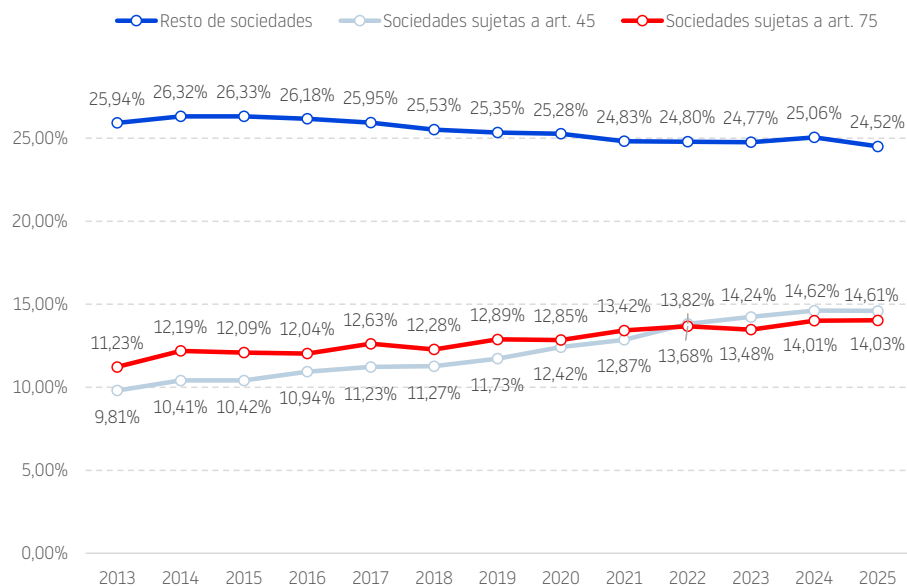
• Evolución

En los últimos 12 años, la proporción de empresas con más de 40 % de mujeres en sus Consejos de Administración aumentaron 4,80 pp en empresas del

artículo 45. En sociedades del artículo 75, subieron 2,8 pp. Sin embargo, en el resto de sociedades, aunque tienen más

representación femenina, la proporción cayó 1,42 pp durante este periodo.

SOCIEDADES CON MÁS DE 40% DE ADMINISTRADORAS. EVOLUCIÓN DE LOS ÚLTIMOS AÑOS



2.2. MUJERES EN LAS EMPRESAS DEL IBEX

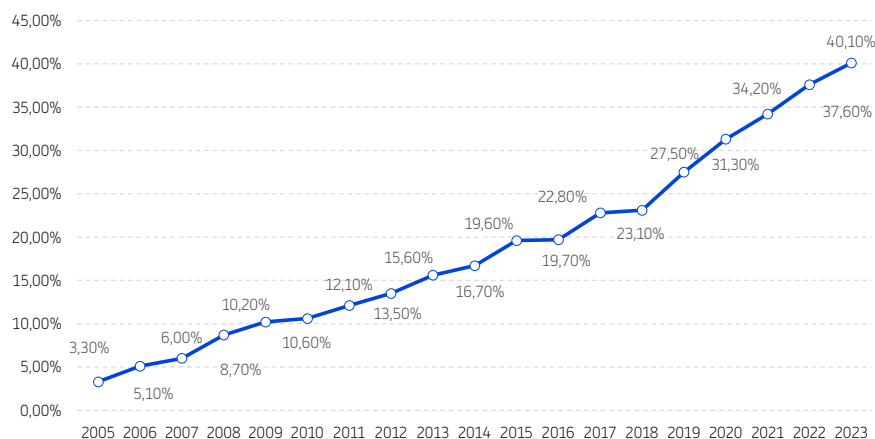
Las empresas del IBEX 35 deben cumplir la Ley de Igualdad y el objetivo del Código de Buen Gobierno² de alcanzar un 40 % de mujeres marcado para 2022.

Desde 2005, la proporción de mujeres ha crecido del 3,30 % al 40,10 %, aumentando 36,80 puntos. Actualmente, el 40,10 % de los Consejos de Administración del IBEX 35

está compuesto por mujeres, cumpliendo con el Código de Buen Gobierno.

Año	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%
2019	123	27,50%
2020	136	31,30%
2021	144	34,20%
2022	160	37,60%
2023	168	40,10%

EVOLUCIÓN DE LOS ÚLTIMOS AÑOS



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/IAGC2023.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 ESTADO³

Analizamos los consejos de las sociedades mercantiles del sector público para medir la presencia de mujeres.

Aunque la representación femenina no llega al 40 %, alcanzará el 32,46 % en 2025, un aumento de 6,76 pp desde 2016. La participación de mujeres en los

Consejos de Administración ha crecido constantemente desde 2018.

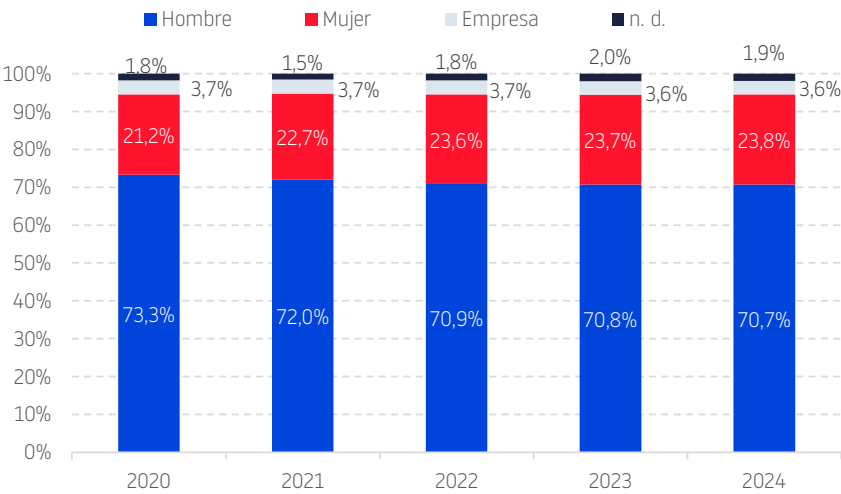
	Consejeros	% Total	Consejeras	% Total	Empresas	% Total	Empresas del sector público
2016	11.719	70,75%	4.256	25,69%	589	3,56%	1.534
2017	12.144	68,90%	4.660	26,44%	821	4,66%	1.609
2018	12.418	68,08%	4.660	25,55%	1.162	6,37%	1.676
2019	11.753	68,51%	4.647	27,09%	754	4,40%	1.583
2020	11.505	67,06%	4.991	29,09%	660	3,85%	1.552
2021	11.277	66,14%	5.125	30,06%	647	3,79%	1.526
2022	10.827	65,83%	4.988	30,33%	632	3,84%	1.445
2023	10.776	65,08%	5.155	31,13%	628	3,79%	1.457
2024	10.785	64,41%	5.344	31,91%	616	3,68%	1.460
2025	11.026	64,00%	5.592	32,46%	610	3,54%	1.491

2.4. NOMBRAMIENTO DE ADMINISTRADORAS EN LAS CONSTITUCIONES DE SOCIEDADES

En los últimos cinco años, la proporción de mujeres en las constituciones de sociedades se ha mantenido relativamente estable, alcanzando el

23,8% en 2024, lo que representa un incremento de 2,5 pp respecto a 2020.

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

De las 158.272 empresas analizadas, cerca del 63 % no tienen mujeres en su comité de dirección. Esta tasa aumenta con el tamaño de la empresa.

La cifra de empresas sin directivas ha disminuido en 10,19 puntos porcentuales desde el 2010, pasando del 73 % al 62,81 % en 2025.

Numero de cargos Funcionales	Empresas <50 empleados		Empresas 50-100 empleados		Empresas >100 empleados		Total	
	Nº de empresas	%	Nº de empresas	%	Nº de empresas	%	Nº de empresas	%
Ningún cargo directivo	89.935	65,10%	5.137	50,31%	4.336	43,76%	99.408	62,81%
Con 1 directiva	17.609	12,75%	2.044	20,02%	2.656	26,80%	22.309	14,10%
Con 2 directivas	12.706	9,20%	1.465	14,35%	1.602	16,17%	15.773	9,97%
Con 3 directivas	7.744	5,61%	763	7,47%	712	7,19%	9.219	5,82%
Con 4 directivas	4.994	3,61%	407	3,99%	356	3,59%	5.757	3,64%
Con 5 directivas	2.597	1,88%	223	2,18%	144	1,45%	2.964	1,87%
Con 6 directivas	1.441	1,04%	103	1,01%	66	0,67%	1.610	1,02%
Con 7 directivas	638	0,46%	43	0,42%	26	0,26%	707	0,45%
Con 8 directivas o más	488	0,35%	26	0,25%	11	0,11%	525	0,33%
Total	138.152	100,00%	10.211	100,00%	9.909	100,00%	158.272	100,00%

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



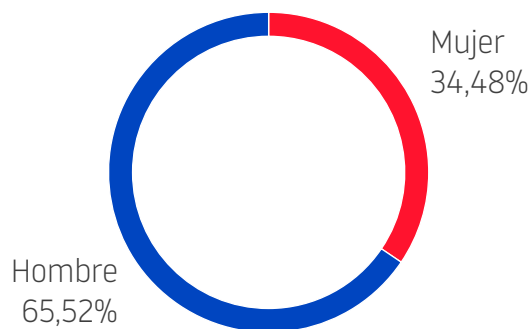
De los 648.822 cargos directivos analizados, el 21,31 % son ocupados por mujeres. Los puestos con mayor representación femenina son Recursos Humanos, Dirección Técnica, Producción y Dirección General. En contraste, Publicidad y Calidad son los cargos con menos mujeres.

% MUJERES EN PUESTOS DE DIRECCIÓN

Cargo	Sociedades <50 empleados	Sociedades 50-100 empleados	Sociedades >100 empleados	Total
Director General	15,73%	13,92%	12,20%	14,93%
Director General Adjunto	30,67%	21,47%	18,81%	25,59%
Gerente	17,66%	16,26%	14,79%	17,65%
Director Financiero	26,06%	28,47%	27,89%	26,34%
Director RRHH	31,32%	42,32%	46,88%	33,59%
Director de Producción	11,13%	12,07%	10,88%	11,21%
Director Comercial	15,62%	13,60%	14,15%	15,41%
Director de Marketing	24,50%	32,23%	38,22%	26,28%
Director de Compras	19,72%	23,14%	24,98%	20,41%
Director de Exportación	19,27%	17,61%	18,79%	19,06%
Director de Importación	18,95%	20,42%	20,18%	19,14%
Director de Calidad	27,96%	39,90%	40,44%	30,71%
Director de Informática	19,62%	12,90%	10,73%	18,03%
Director de Publicidad	32,62%	44,31%	43,24%	34,95%
Director de Operaciones	17,58%	18,33%	18,17%	17,73%
Director de Procesos de Datos	20,30%	9,59%	11,46%	17,03%
Director de I+D	18,83%	28,71%	23,53%	21,83%
Director Técnico	10,35%	12,90%	10,41%	10,62%
Total	20,98%	22,87%	23,67%	21,31%

4. EMPRESARIOS INDIVIDUALES: REPARTO DE HOMBRES Y MUJERES

4.1. DATOS GENERALES



La base de datos de Informa identifica a 1.3 millones empresas individuales, de las

cuales el 34,48 % corresponde a autónomas.

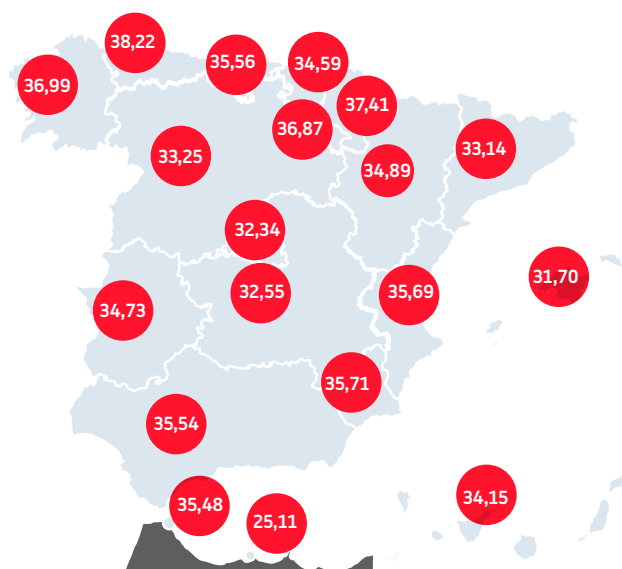
4.2. ANÁLISIS GEOGRÁFICO

Asturias tiene la mayor proporción de mujeres autónomas con más del 38%, mientras que Melilla tiene la menor con

el 25,11%, una diferencia de 13,11 puntos porcentuales. En Andalucía y Cataluña, las comunidades con más autónomos, las

mujeres representan el 35,54% y el 33,14% respectivamente.

% DE MUJERES AUTÓNOMAS



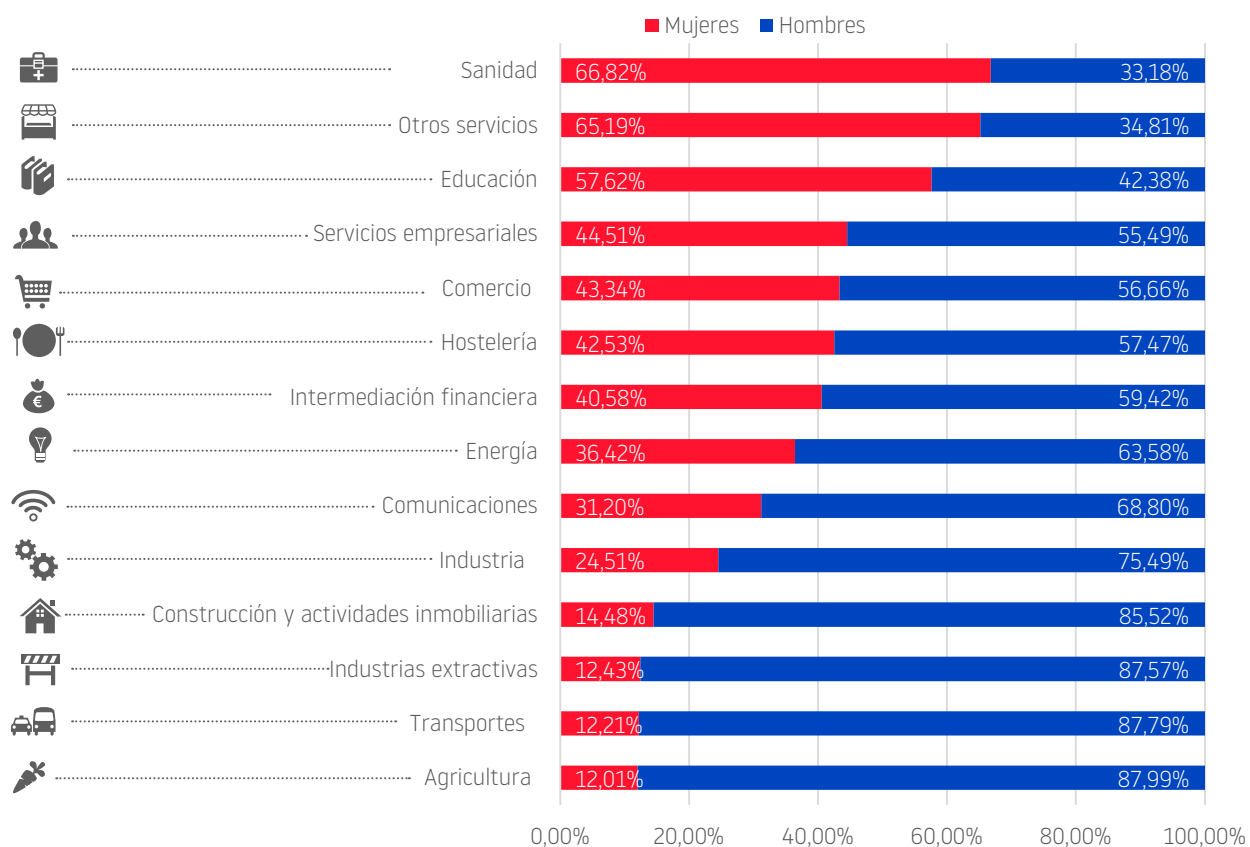
4.2. ANÁLISIS SECTORIAL

La diferencia de representación varía significativamente entre sectores, alcanzando casi 55 puntos porcentuales.

En el sector de la Agricultura, las autónomas representan el 12,01 %, mientras que en el sector de la Sanidad

representan el 66,82 %.

% DE MUJERES AUTÓNOMAS



ANEXOS

ESTADÍSTICAS UE: TASA DE MUJERES EN EMPRESAS COTIZADAS EN EUROPA

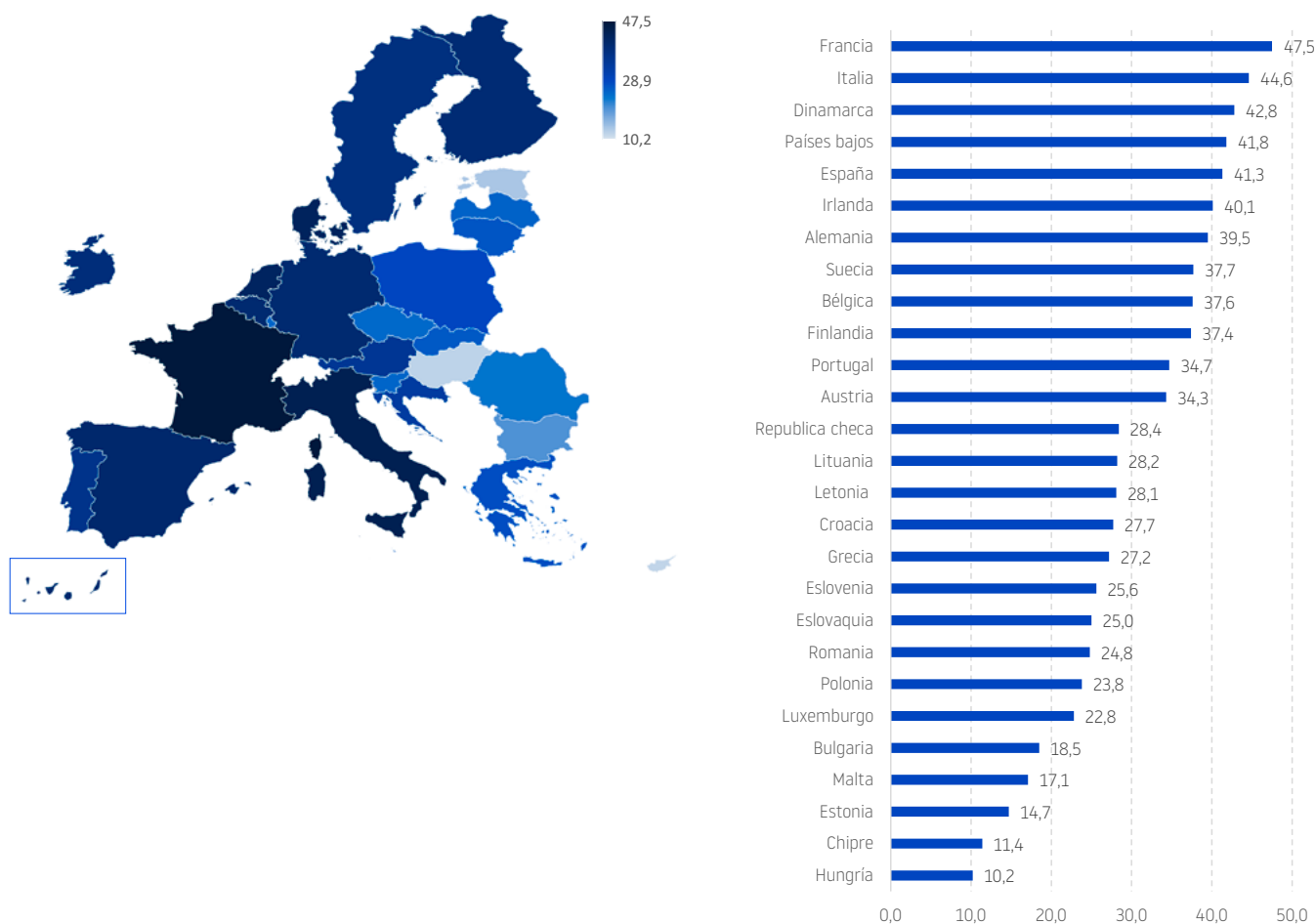
Actualmente solo 6 países cuentan con una legislación de cuotas: Francia, Bélgica, Italia, los Países Bajos, Austria y Alemania, que suelen coincidir con las proporciones más altas de mujeres en los consejos.

En noviembre del 2022, la Comisión y el Parlamento llegaron a un acuerdo de una

Directiva que estable una cuota del 40 % para el sexo menos representado, para los administradores ejecutivos y de 33 % para administradores no ejecutivos, este objetivo está fijado para el 30 de junio de 2026.

PRESENCIA DE MUJERES EN GRANDES EMPRESAS QUE COTIZAN

(Presidentes, miembros del consejo de administración y representantes de los empleados)



Fuente: Estadísticas EIGE, Comisión europea y elaboración propia.

País	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Variación
Alemania	26,1	29,5	31,9	33,8	35,6	36,3	36	37,2	38,7	39,5	13,4
Austria	20	18,1	19,2	26,1	31,3	31,5	34,6	33,2	33,6	34,3	14,3
Bélgica	26	28,6	30,7	32	35,9	38,4	37,9	39,3	38,8	37,6	11,6
Bulgaria	19	15,3	17,1	14,5	18,5	12,9	21,7	14,8	18,3	18,5	-0,5
Chipre	9	10,8	10,4	11,2	9,4	11,5	8,5	10,2	8,2	11,4	2,4
Croacia	22,2	19,9	21,6	17,2	27	26,2	23,4	27,6	31,8	27,7	5,5
Dinamarca	25,8	27,1	30,3	27,7	30	33,6	34,9	40,8	41,4	42,8	17
Eslovaquia	12,7	12,5	15,1	24,1	29,1	31,4	27,7	30,3	25	25	12,3
Eslovenia	21,5	24,8	22,6	27,9	24,6	22,9	19,4	23,1	23,5	25,6	4,1
España	18,7	20,3	22	23,7	26,4	29,3	32,6	35,7	39,4	41,3	22,6
Estonia	8,1	8,8	7,4	8	9,4	8,8	9,1	10,3	12	14,7	6,6
Finlandia	29,2	30,1	32,8	34,5	34,2	35,1	35,2	36,1	38,3	37,4	8,2
Francia	35,6	41,2	43,4	44	45,2	45,1	45,3	45,2	46,1	47,5	11,9
Grecia	9,8	9,1	11,3	9,1	10,03	13	19,6	24	26,3	27,2	17,4
Hungría	17,8	12,3	14,5	14,9	12,9	9,9	9,4	10,4	10,5	10,2	-7,6
Irlanda	15,3	16,5	17,6	18,7	26	28,8	30,2	33,7	37,4	40,1	24,8
Italia	28,6	32,3	34	36,4	36,1	38,4	38,8	42,6	43	44,6	16
Letonia	30,4	28,5	28,8	29	31,7	25,6	22,2	19	23,9	28,1	-2,3
Lituania	14,3	14,3	14,3	10,8	12	14,3	22,3	24,5	25,3	28,2	13,9
Luxemburgo	12,1	12,9	12	13,3	13,1	18,2	22,4	22	23,5	22,8	10,7
Malta	4,5	4,5	8,4	9,5	10	9,9	10,8	15,5	17,5	17,1	12,6
Países bajos	25,5	27,5	29,5	30,7	34,2	36,6	38,1	41,6	41	41,8	16,3
Polonia	19,4	18,8	20,1	21	23,5	22,8	24,7	24,2	27,2	23,8	4,4
Portugal	13,5	14,3	16,2	21,6	24,6	26,6	31	33,3	34,9	34,7	21,2
Republica checa	10,4	10,1	14,5	13,8	18,2	17,2	23	20,8	23,1	28,4	18
Romania	11,8	10,1	11	11	12,6	12,8	17,5	17,7	21,8	24,8	13
Suecia	32,6	36,9	36,3	36,1	37,5	38	37,9	35,2	36,6	37,7	5,1

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.

TIPO DE ÓRGANO

En España, el 86,90% de las empresas cuentan con un administrador único, De estas, el 71,91% están dirigidas por hombres y el 22,75% por mujeres. Las empresas con más de un administrador representan el 13,10%. De las 139.473 sociedades en esta categoría, el 9,11% son dirigidas solo por mujeres y el 11,37% tienen un consejo de administración con más del 50% de mujeres.

SOCIEDADES				
1.064.348				
CON ADMINISTRADOR ÚNICO			CON MÁS DE UN ADMINISTRADOR	
 924.875 86,90%			 139.473 13,10%	
			CONSEJOS MONOSEXO	
Solo hombre	665.056	71,91%	100 % hombres	49.815 89,05%
Solo mujer	210.410	22,75%	100% mujer	5.097 9,11%
Solo Empresas	37.566	4,06%	100 % empresas	968 1,73%
No identificado	11.843	1,28%	100% no identificado	59 0,11%
			CONSEJOS MIXTOS	
			Donde mujeres = 50	31.932 45,73%
			Donde mujeres > 50	7.940 11,37%
			Donde Mujeres < 50	29.956 42,90%

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

http://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/CBG_2020.pdf

En enero de 2020, la CNMV ha sometido a consulta varias modificaciones al 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.»

III.3.2.2 Composición del consejo de administración

Por otro lado, con el objetivo de propiciar la deseable diversidad en el Consejo de Administración desde el punto de vista de género, se recomienda que las consejeras representen al menos el 40 % del total de miembros no más tarde de 2022.

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 hombres⁴.

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.

(4) Versión consolidada: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

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 %».

PROYECTO DE LEY ORGÁNICA DE REPRESENTACIÓN PARITARIA Y PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES

<https://www.igualdad.gob.es/comunicacion/notasprensa/el-gobierno-aprueba-el-proyecto-de-ley-organica-de-representacion-paritaria-y-presencia-equilibrada-de-mujeres-y-hombres/>

La norma traspone al ordenamiento jurídico español la Directiva europea relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas, la alta dirección de las sociedades cotizadas y las entidades de interés público que cumplan con determinados umbrales.

Ámbito de aplicación. Esta norma se aplicará a las sociedades cotizadas, así como a las entidades de interés público de conformidad con la normativa de auditoría de cuentas a partir del ejercicio siguiente al que concurran los siguientes requisitos: a) que el número medio de trabajadores sea superior a 250, y b) que el importe neto

de la cifra anual de negocios sea superior a 50 millones de euros o que el total de las partidas del activo sea superior a 43 millones de euros.

EMPRESAS DE INTERÉS PÚBLICO

De acuerdo con el artículo 8.1 del Reglamento de desarrollo de la Ley 22/2015, de 12 de enero, de Auditoría de Cuentas, aprobado por el Real Decreto 2/2021, de 12 de enero, tienen la consideración de entidades de interés público:

a) Las entidades de crédito, las entidades aseguradoras, así como las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales de valores sometidas al régimen de supervisión y control atribuido al Banco de España, a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones,

a los organismos autonómicos con competencias de ordenación y supervisión de las entidades aseguradoras y a la Comisión Nacional del Mercado de Valores, respectivamente, así como las entidades emisoras de valores en el mercado alternativo bursátil pertenecientes al segmento de empresas en expansión (...).

b) Las empresas de servicios de inversión y las instituciones de inversión colectiva que, durante dos ejercicios consecutivos, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, tengan como mínimo 5.000 clientes, en el primer caso, o 5.000 partícipes o

accionistas, en el segundo caso, y las sociedades gestoras que administren dichas instituciones.

c) Los fondos de pensiones que, durante dos ejercicios consecutivos, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, tengan como mínimo 10.000 partícipes y las sociedades gestoras que administren dichos fondos.

d) Las fundaciones bancarias, los establecimientos financieros de crédito,

las entidades de pago y las entidades de dinero electrónico.

e) Aquellas entidades distintas de las mencionadas en los párrafos anteriores cuyo importe neto de la cifra de negocios y plantilla media durante dos ejercicios consecutivos, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, sea superior a 2.000.000.000 de euros y a 4.000 empleados, respectivamente.

f) Los grupos de sociedades en los que la sociedad dominante sea una de las entidades contempladas en las letras anteriores.

Para determinar el ámbito de aplicación de esta ley, hemos contemplado:

- Las empresas que cotizan en Bolsa,
- Las empresas del sector financiero (con códigos de actividad CNAE

64,65,6611,6612) con más de 250 empleados,

- Las empresas con más de 4.000 empleados y más de 2.000 millones de euros de facturación),
- Las filiales de las empresas anteriormente definidas.

Este estudio ha sido realizado por la Dirección de Estudios de INFORMA.

Los datos proceden de la base de datos de INFORMA.

SOBRE INFORMA

INFORMA (filial de Cesce) es la compañía líder en el suministro de Información Comercial, Financiera, Sectorial y de Marketing, con una facturación consolidada de 101,6 millones de euros en 2023. Fue la primera 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 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:

- 7,4 millones de agentes económicos;
- 3,5 millones de empresas y autónomos activos con rating;
- más de 20 millones de balances de empresas;
- más de 18 millones de administradores y cargos funcionales;
- más de 4,2 millones de vinculaciones societarias;
- más de 375 millones de 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 Dun & Bradstreet Worldwide Network, y como tal, ofrece acceso a la información on-line de más de 550 millones de empresas de todo el mundo.

La base de datos de INFORMA, que se comercializa a través de sus marcas INFORMA, elinforma y DBK, es la más utilizada de España con más de 4,46 millones de usuarios. 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
Business by Data

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