

PRESENCIA DE LAS MUJERES EN LA EMPRESA ESPAÑOLA

Dirección de Estudios
Marzo 2024

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 esta decimoséptima edición de nuestro estudio sobre las mujeres en la empresa española, analizaremos su presencia como empresarias individuales y como presidentas, consejeras o directivas dentro de empresas.

En el conjunto formado por las sociedades en España, la presencia de mujeres en los consejos directivos no supera el 25 %

Si observamos los órganos de decisión más importantes, el puesto de presidente está ocupado por una mujer en el 18,39 % de los casos y el de dirección general en un 14,49 %.

En los Consejos de Administración, la presencia de mujeres sigue siendo minoritaria: no supera el 25 % para el conjunto de sociedades mercantiles y es del 14,01 % para las empresas sujetas a la Ley de Igualdad.

Sin embargo, en los últimos 12 años, las empresas sujetas a un Plan de Igualdad

son las que registraron el mayor aumento de la presencia de las mujeres en los Consejos de Administración, por delante de las empresas sujetas a la Ley de Igualdad. Esta lenta evolución se comprueba en la proporción de mujeres dentro de la creación de sociedades que no ha superado el 24 % en los 5 últimos años.

Se nota una mejora en las sociedades con mayor visibilidad

En las empresas del IBEX, la representación de las mujeres en los Consejos de Administración es más elevada y alcanzó el 37,60 % en 2022. Esta proporción es de casi un 32 % para las empresas con participación del Estado y ha ido mejorando en los últimos 5 años.

La presencia en los comités de dirección aumenta lentamente

Aunque cerca del 63 % de las empresas analizadas no cuenta con ninguna directiva, esta proporción ha mejorado

10,35 pp en los últimos 14 años. Los puestos con mayor representación son las direcciones de Publicidad, Recursos Humanos y Calidad.

Las mujeres autónomas representan el 34,13 % del total

Asturias y Navarra son las comunidades con la mayor proporción de autónomas. En cualquier caso, existen grandes variaciones entre sectores: el sector de la Sanidad cuenta con un 66 % de mujeres mientras el sector de los Transportes solo tiene un 11,52 % de mujeres.

1. PRESENCIA DE MUJERES EN LAS SOCIEDADES MERCANTILES

1.1. SITUACIÓN GENERAL

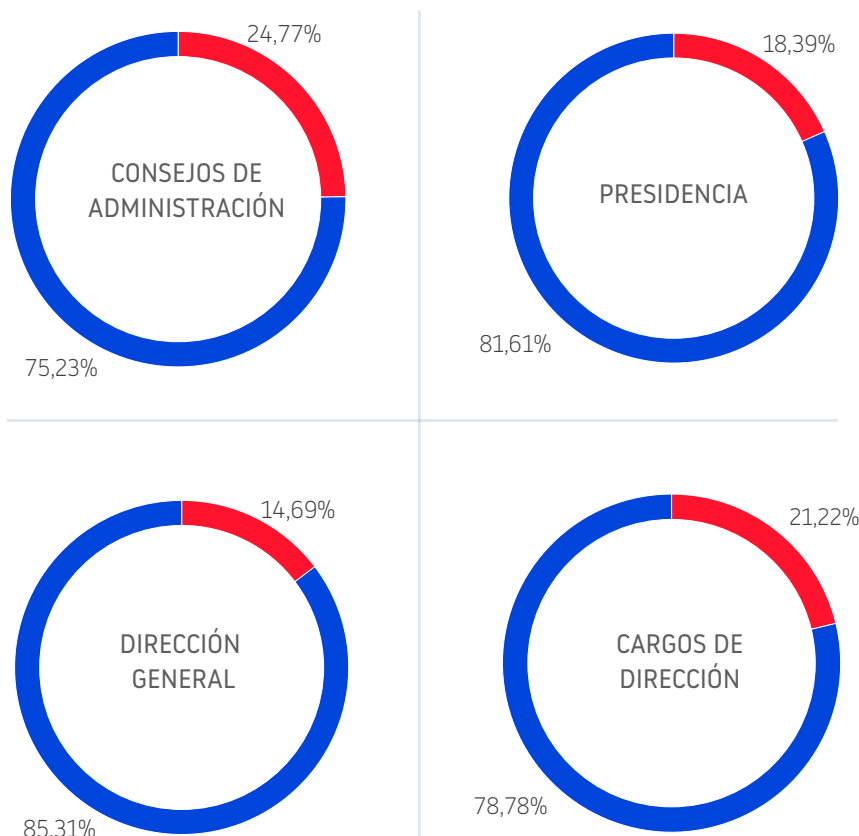
Para tener una visión general de la presencia de las mujeres en las sociedades mercantiles, hemos analizado los órganos más importantes de decisión, es decir los Consejos de Administración y los Comités de Dirección.

En febrero de 2024, la proporción de las mujeres en los Consejos de Administración alcanzó casi el 25 % y representó el 21,22 % los puestos de dirección. En el caso de puestos de presidencia, la presencia de

las mujeres se sitúa en 18,39 % y en el caso de Dirección General del 14,69 %.

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 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 desde la publicación de la ley, es decir para 2015. Por cifra equilibrada se entiende una que no esté ni por encima del 60 % ni por debajo del 40 % para cada sexo.

La tasa de mujeres en los Consejos de Administración es curiosamente superior en las empresas no sujetas a la ley donde alcanza casi un 25 % de los cargos, frente al 14,01 % para las sociedades sujetas del artículo 75.

	Sociedades estudiadas	Sociedades con más del 40 % de mujeres en el consejo	% Sociedades con más del 40 % de mujeres
Sociedades sujetas al art.75	18.614	2.608	14,01%
Resto de sociedades	1.023.495	251.633	24,59%

- **ARTÍCULO 45**

La Ley de Igualdad 2007, en su artículo 45, tenía como objetivo que las empresas de más de 250 empleados tengan un Plan de Igualdad. El Real Decreto-Ley 6/2019 modificó la Ley de Igualdad, ampliando el número de empresas obligadas en tener

un Plan. Actualmente, las empresas de más de 50 empleados deben tener y registrar dicho plan.

El número de empleados apenas influye sobre la proporción de mujeres en los Consejos de administración, alcanza casi el 20 % para las empresas con más de 250

empleados y se sitúa en el 18,09 % para las empresas con entre 50 y 100 empleados.

En el caso de la tasa de mujeres directivas, la diferencia no llega a 1 pp según los distintos tramos de empleados.

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	-	3.779	19,62%	23,54%
Empresas entre 150-250 empleados	mar.-20	3.052	17,64%	23,79%
Empresas entre 100-150 empleados	mar.-21	3.902	17,62%	22,90%
Empresas entre 50-100 empleados	mar.-22	11.856	18,09%	22,86%

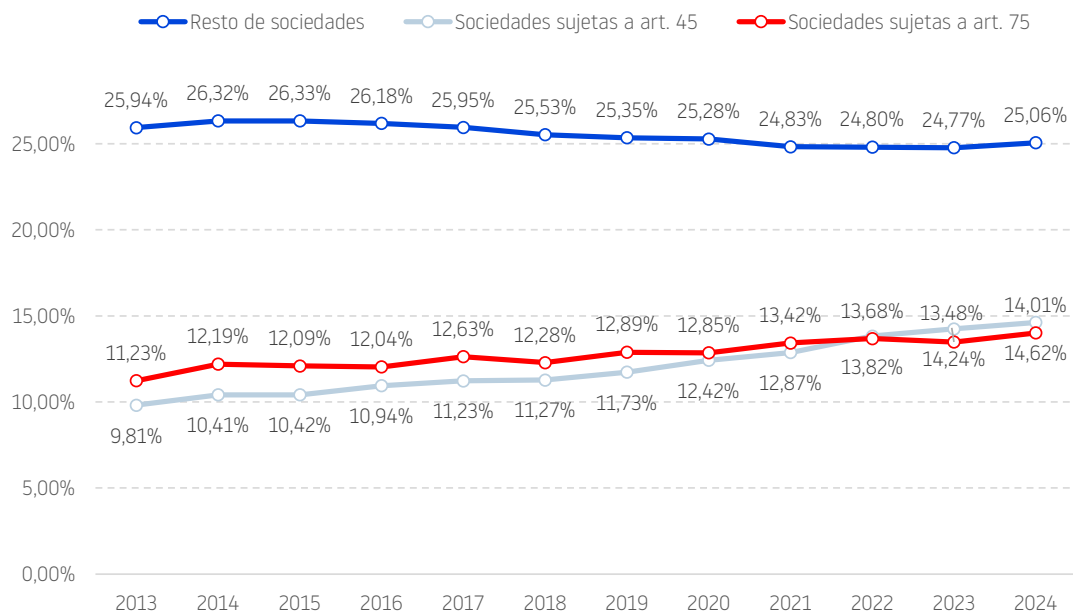
• Evolución

En los últimos 12 años, el mayor incremento de sociedades con mujeres en los Consejos de Administración se produjo en las empresas sujetas al artículo

45, donde subieron 4,81 pp. La tasa sociedades con un porcentaje de mujeres superior al 40 % aumentó también en el caso de las sociedades sujetas al artículo

75, de 2,78 pp. Por otro lado, para el resto de las sociedades, a pesar de tener una representación femenina mayor, esta proporción disminuyó de 0,87 pp durante este periodo.

EVOLUCIÓN DE LOS ÚLTIMOS AÑOS



2.2. MUJERES EN LAS EMPRESAS DEL IBEX 35

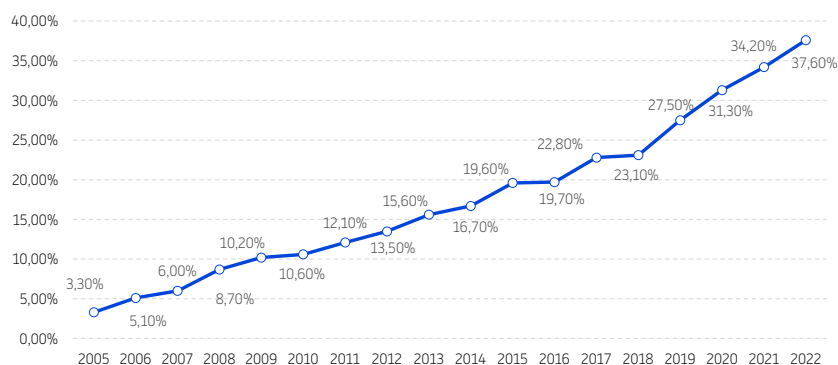
Las empresas que componen el IBEX 35 no sólo están sometidas a la Ley de Igualdad, sino que deben seguir las recomendaciones del Código de Buen Gobierno¹ que establece un objetivo de 40 % de mujeres para 2022.

Desde 2005, la proporción de mujeres ha pasado del 3,30 % al 37,60 %, lo que supone un aumento de 34,30 pp. La proporción de mujeres en los Consejos de Administración de las sociedades del IBEX35 fue del

37,60 % mientras que Código de buen gobierno recomendaba alcanzar los 40 % en 2022.

	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%

EVOLUCIÓN DE LAS 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_2022.pdf

(1) 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 público².

La representación de mujeres no alcanza el 40 % ya que la tasa es de casi un 32 % en 2024, lo que supone un aumento de 6,22 pp desde 2016. La progresión de las

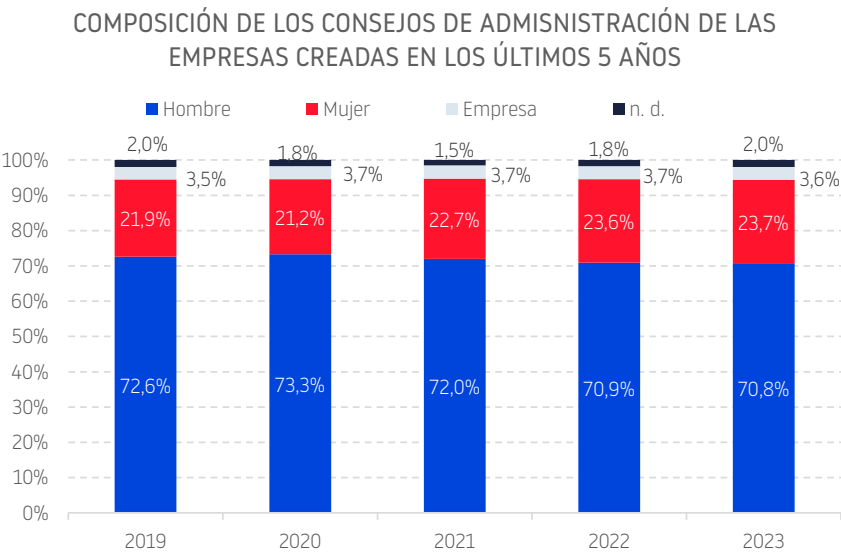
mujeres en los Consejos de Administración es constante en los últimos 5 años.

	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

2.4. NOMBRAMIENTO DE ADMINISTRADORAS EN LAS CONSTITUCIONES DE SOCIEDADES

En los últimos 5 años, la proporción de mujeres en las constituciones de sociedades es bastante estable, situándose

en el 23,7 % en 2023, 1,8 pp más que en 2019.



(2) 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 160.427 empresas analizadas, cerca del 63 % no cuentan con ninguna mujer en su comité de dirección. Observamos una relación entre el tamaño de la empresa y

esta tasa, que aumenta a medida que la empresa tiene más empleados.

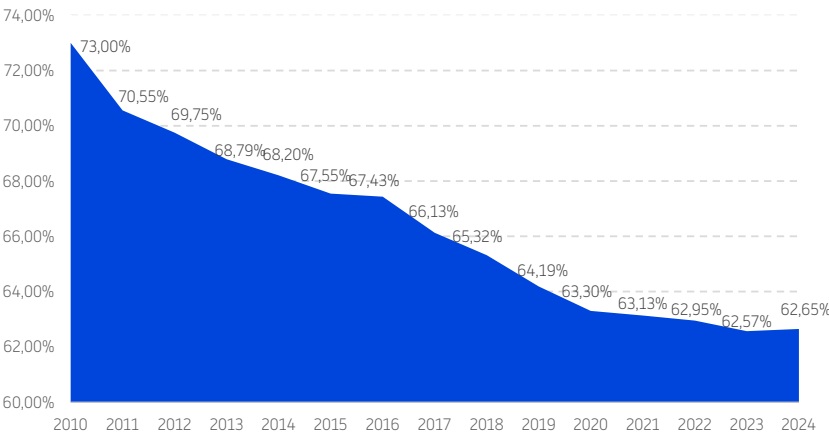
Numero de cargos Funcionales	Empresas <50 empleados		Empresas 50-100 empleados		Empresas >100 empleados		Total	
	Nº de empresas	%	Nº de empresas	%	Nº de empresas	%	Nº de empresas	%
Ningún cargo directivo	91.419	65,21%	4.958	49,03%	4.133	40,87%	100.510	62,65%
Con 1 directiva	17.767	12,67%	2.095	20,72%	2.934	29,01%	22.796	14,21%
Con 2 directivas	12.928	9,22%	1.478	14,61%	1.668	16,49%	16.074	10,02%
Con 3 directivas	7.869	5,61%	757	7,49%	741	7,33%	9.367	5,84%
Con 4 directivas	5.080	3,62%	423	4,18%	392	3,88%	5.895	3,67%
Con 5 directivas	2.604	1,86%	224	2,21%	138	1,36%	2.966	1,85%
Con 6 directivas	1.413	1,01%	106	1,05%	69	0,68%	1.588	0,99%
Con 7 directivas	647	0,46%	46	0,45%	25	0,25%	718	0,45%
Con 8 directivas o más	474	0,34%	26	0,26%	13	0,13%	513	0,32%
Total	140.201	100,00%	10.113	100,00%	10.113	100,00%	160.427	100,00%

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



Aunque la cifra de las empresas sin directivas sigue siendo elevada, ha disminuido en 10,35 pp desde el 2010, pasando de un 73 % a un 62,65 % en 2024.

EVOLUCIÓN DE EMPRESAS SIN NINGUNA DIRECTIVA



De los 656.750 cargos directivos analizados, el 21,22 % corresponde a puestos ocupados por mujeres.

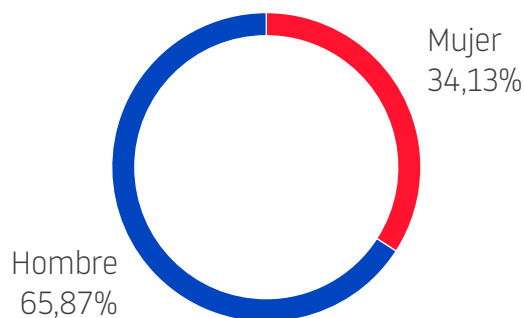
Los puestos con mayor representación femenina son los de Publicidad, Recursos Humanos, y Calidad. Por el contrario, la

dirección Técnica, la de Producción y la Dirección General son los cargos en los que se encuentran menos mujeres.

Cargo	Sociedades <50 empleados	Sociedades 50-100 empleados	Sociedades >100 empleados	Total
Director General	15,65%	13,92%	11,94%	14,85%
Director General Adjunto	30,67%	23,03%	19,79%	26,15%
Gerente	17,55%	16,36%	15,35%	17,51%
Director Financiero	26,09%	28,46%	27,71%	26,29%
Director RRHH	31,09%	42,69%	46,09%	33,28%
Director de Producción	11,07%	11,88%	11,11%	11,17%
Director Comercial	15,46%	13,56%	14,00%	15,25%
Director de Marketing	24,35%	32,79%	38,47%	26,22%
Director de Compras	19,52%	23,07%	24,44%	20,19%
Director de Exportación	18,98%	18,13%	18,11%	18,82%
Director de Importación	18,97%	20,69%	19,71%	19,16%
Director de Calidad	27,82%	38,86%	41,49%	30,53%
Director de Informática	19,31%	13,50%	10,44%	17,81%
Director de Publicidad	33,08%	45,58%	41,47%	35,25%
Director de Operaciones	17,79%	17,90%	18,19%	17,84%
Director de Procesos de Datos	20,31%	9,87%	11,30%	16,96%
Director de I+D	19,87%	27,27%	23,36%	22,16%
Director Técnico	10,09%	13,56%	11,27%	10,57%
Total	20,91%	23,03%	23,53%	21,22%

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,

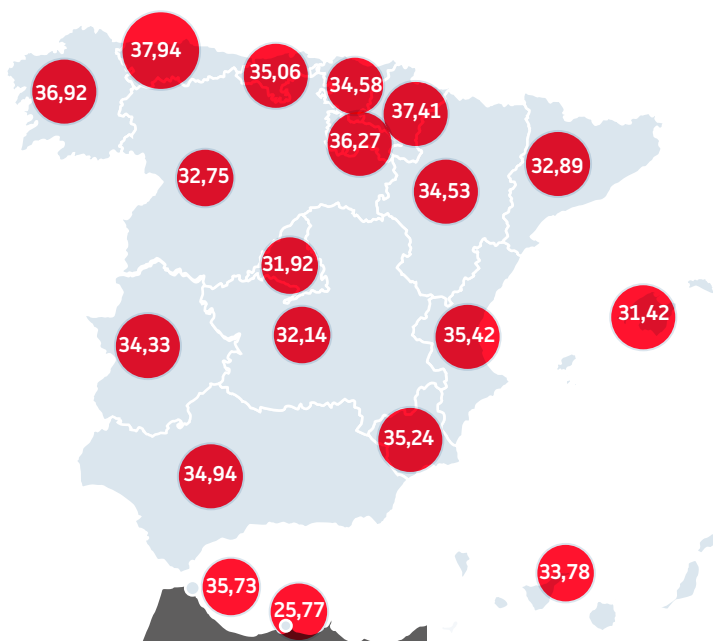
de las cuales el 34,13 % corresponde a autónomas.

4.2. ANÁLISIS GEOGRÁFICO

Asturias es la comunidad con mayor proporción de mujeres autónomas con casi el 38 % de mujeres, mientras Melilla es donde la tasa es la menor, con el 25,77 %, lo que supone una variación de 12,17 pp entre las 2 autonomías.

En las comunidades con mayor número de autónomos, Andalucía y Cataluña, la proporción de mujeres es del 34,94 % y del 32,89 % respectivamente.

% DE MUJERES AUTÓNOMAS

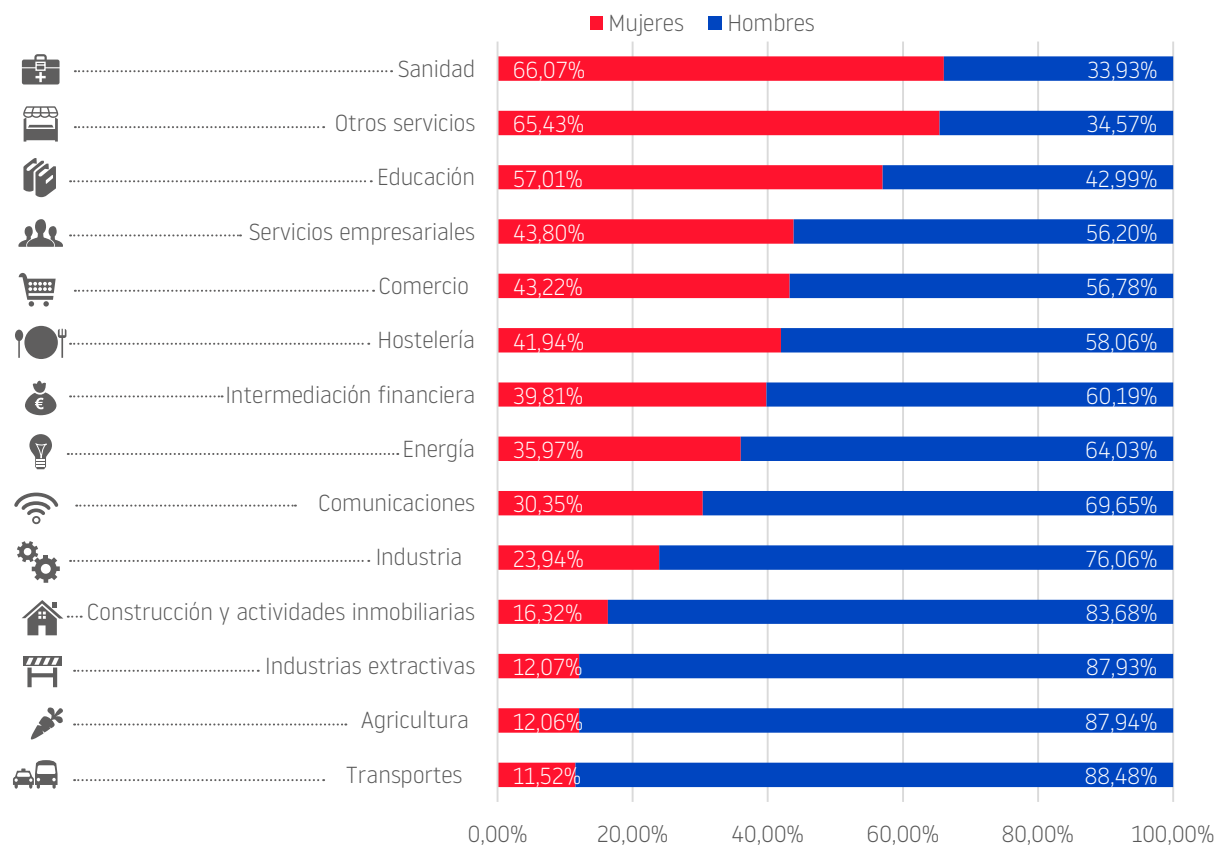


4.2. ANÁLISIS SECTORIAL

La diferencia se acentúa por sectores ya que llega a casi el 55 pp, según sea en Transportes, donde las autónomas

representan el 11,52 %, o el sector de la Sanidad, donde representan el 66,07 %.

% DE MUJERES AUTÓNOMAS



ANEXOS

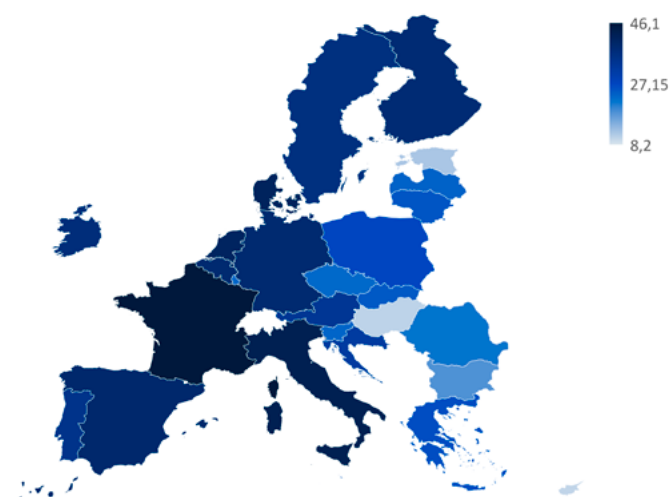
ESTADÍSTICAS UE: TASA DE MUJERES EN EMPRESAS COTIZADAS EN EUROPA

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.

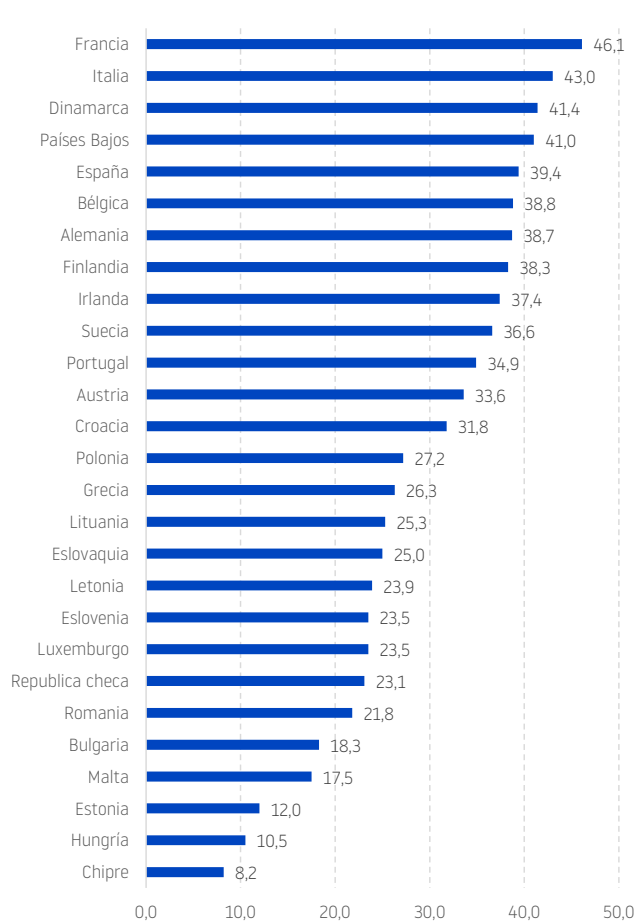
En noviembre del 2022, la Comisión y el Parlamento llegaron a un acuerdo de una

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

PRESENCIA DE MUJERES EN GRANDES EMPRESAS QUE COTIZAN



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.

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

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

La tipología de los órganos de administración en España se caracteriza por el predominio de las empresas con un administrador único, representan el 86,01 % de las sociedades analizadas en este estudio y suman un total de 896.311 empresas. Podemos observar que el 72,12 % de estas sociedades están dirigidas

por un administrador único hombre, mientras que el 22,68 % están dirigidas por una mujer.

Las empresas con más de un administrador representan el 13,99 % de las sociedades mercantiles españolas.

De las 145.798 sociedades con más de una administrador, el 9,13 % están dirigidas únicamente por mujeres y el 9,49 % por un consejo de administración compuesto por más de un 50 % de mujeres.

SOCIEDADES					
1.042.109					
CON ADMINISTRADOR ÚNICO			CON MÁS DE UN ADMINISTRADOR		
 896.311 86,01%			 145.798 13,99%		
Solo hombre			CONSEJOS MONOSEXO 60.057 - 41,19%		
Solo mujer			100 % hombres		
Solo Empresas			100 % mujer		
No identificado			100 % empresas		
			100 % no identificado		
			CONSEJOS MIXTOS 85.678 - 58,76%		
			Donde mujeres = 50		
			Donde mujeres > 50		
			Donde Mujeres < 50		

RELACIÓN ENTRE CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN Y PUESTOS DIRECTIVOS

En nuestro estudio publicado en septiembre del 2022, ¿Ser directiva favorece el acceso a los Consejos de Administración?³ se había confirmado que las empresas con mujeres directivas tienen más probabilidades de contar con presencia femenina en sus Consejos de Administración.

Hemos querido comprobar si existe una relación entre la proporción de mujeres en los Consejos de Administración y la composición de los comités de dirección.

Las empresas con más de 40 % mujeres en su Consejo de Administración tienen

un 52,22 % de mujeres en su comité de dirección, mientras las empresas con menos de 40 % en su Consejo de Administración tienen solo un 13,34 %, lo que puede indicar una correlación.

Empresas con información consejos y funcionales	Nº Empresas	Mujeres en comité de dirección	Hombres en comité de dirección	% Mujeres en comité de dirección	% Hombres en comité de dirección
Con más del 40 % de mujeres	26.311	56.048	49.819	52,94%	47,06%
Con menos del 40 % de mujeres	108.005	59.804	384.721	13,45%	86,55%
Total empresas con información de cargos funcionales y administradores	134.316	115.852	434.540	21,05%	78,95%

(3) Ver informe [aquí](#).

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 período 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 %».

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 94,9 millones de euros en 2022. 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:

- 7,5 millones de agentes económicos;
- 3,8 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