

PRESENCIA DE LAS MUJERES EN LA EMPRESA ESPAÑOLA

Dirección de Estudios
Marzo 2023

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

Para esta decimosexta edición de nuestro estudio sobre las mujeres en la empresa española analizaremos su presencia en las sociedades como presidentas, consejeras o directivas, así como como empresarias individuales.

La presencia de las mujeres en los órganos de decisión sigue minoritaria

La representación femenina en los órganos de dirección evoluciona muy lentamente. En los últimos 10 años, el porcentaje de empresas sujetas a la Ley de Igualdad que cuentan con más de 40 % de mujeres en su Consejos de Administración ha pasado del 9,81 % al 14,24 %.

Otro dato confirma esta tendencia: en los 5 últimos años la tasa de mujeres en los Consejos de Administración de las sociedades que se constituyen no supera el 25 %.

Por otro lado, los cargos más altos, como la presidencia de sociedades, corresponden a

una mujer en el 17,42 % de los casos, o la dirección general en el 14,49 %.

En el caso de empresas estatales o del IBEX35, la situación es ligeramente mejor. La tasa de mujeres en los Consejos de Administración de empresas estatales alcanza el 31,13 % en 2023, mejorando de 0,80 pp respecto con el año pasado. La representación de las mujeres en los Consejos de Administración de las empresas del IBEX en 2021 fue del 34,20 %.

Más directivas en las sociedades donde hay más consejeras

La representación de las mujeres en los comités de dirección mejora más rápidamente, desde 2010, las empresas sin directivas han pasado del 73 % de las sociedades analizadas al 62,57 %. Los cargos más comunes para las directivas son Publicidad, Recursos Humanos y Calidad.

Hemos comparado las proporciones de mujeres en los Consejos de Administración y en los comités de dirección y observamos que el hecho de tener más consejeras implicaba una mayor tasa de directivas.

Las mujeres autónomas, en mayoría en los sectores tradicionalmente femeninos

Las mujeres representan el 36,55 % de los autónomos en España, pero 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 Sanidad, Otros servicios y Educación.

1. PRESENCIA DE MUJERES EN LAS SOCIEDADES MERCANTILES

1.1. SITUACIÓN GENERAL

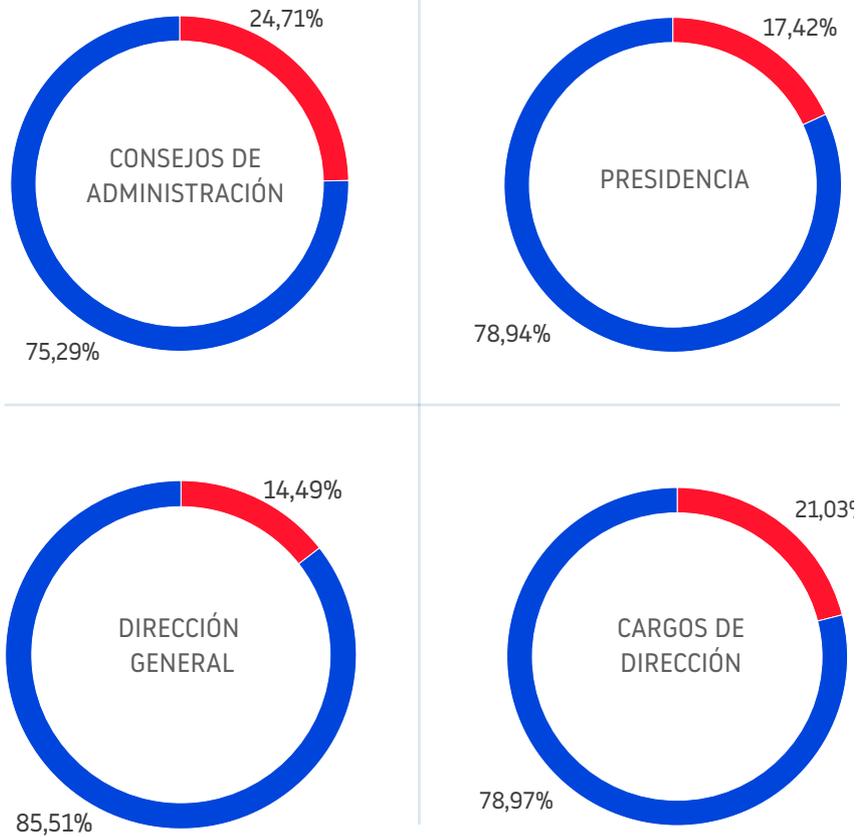
En primer lugar, hemos querido tener una visión general la presencia de las mujeres en los órganos más importantes de decisión, es decir el Consejo de Administración y en la dirección ejecutiva de las empresas.

En febrero de 2023, las mujeres ocupan el 24,71% de los puestos de los Consejos de Administración y son presidentas en el 17,42 % de los casos. Por otro lado, las mujeres representan el 21 % de los puestos

de dirección y ocupan el cargo de director general en el 14,49 % de los casos.

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, es decir en 2015.

Por cifra equilibrada se entiende una que no esté ni por encima del 60 % ni por debajo del 40 % para cada sexo.

Desde entonces, se aprecia un efecto limitado de la ley, ya que solo el 13,48 % de las sociedades sujetas al artículo 75 cumplen con esta obligación en 2023, mientras esta proporción llega al 24,77 % en el caso de empresas sin obligaciones.

	Sociedades estudiadas	Sociedades con más del 40 % de mujeres en el consejo	% Sociedades con más del 40 % de mujeres
Sociedades sujetas al art.75	17.947	2.419	13,48%
Resto de sociedades	964.674	238.902	24,77%

• 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.

La proporción de mujeres en los Consejos de Administración apenas varía según el número de empleados: se sitúa en el 17,05 % para las empresas con 150-250 empleados hasta el 18,96 % para las empresas con más de 250. En el caso de la tasa de mujeres directivas, este oscila entre el 22,46 % para empresas entre 100 y 150 empleados y el 22,86 % para empresas con más de 250.

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

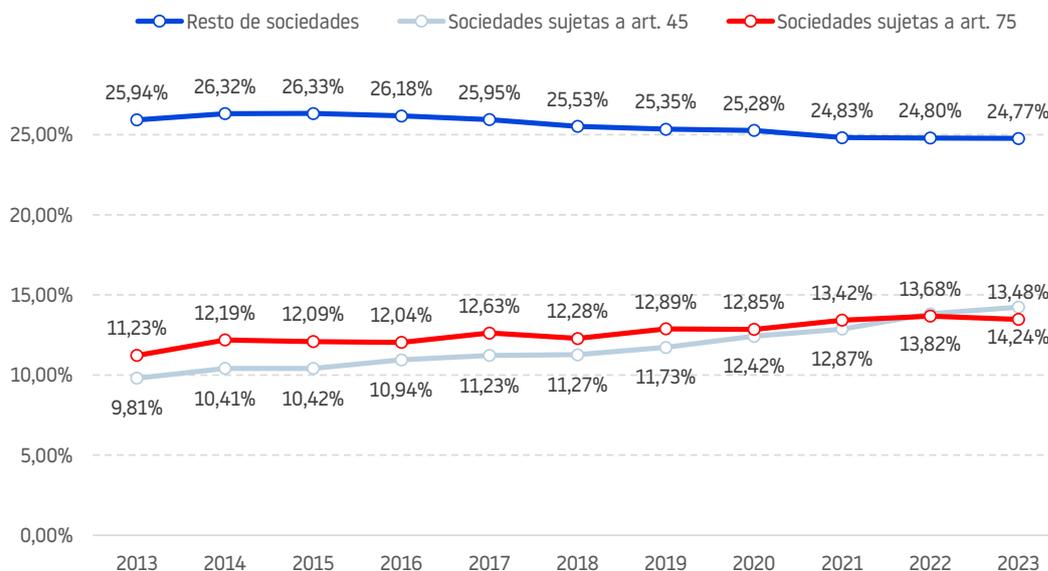
Grupos de empresas según número de empleados	Plazo de aplicación	Empresas activas en cada grupo	% de mujeres en consejos de administración	% de mujeres en puestos directivos
Empresas de más de 250 empleados	-	3.573	18,96%	22,86%
Empresas entre 150-250 empleados	mar.-20	2.894	17,05%	22,74%
Empresas entre 100-150 empleados	mar.-21	3.597	17,08%	22,46%
Empresas entre 50-100 empleados	mar.-22	11.291	17,74%	22,84%
Empresas entre 50-250 empleados		17.782	17,46%	22,74%

• **Evolución**

En los últimos 10 años, las sociedades sujetas al artículo 75 aumentaron de 2,25 pp la proporción de mujeres en sus Consejos de Administración y las empresas sujetas al artículo 45 subió 4,43 pp. Sin

embargo, en el resto de las sociedades la proporción de mujeres ha disminuido un 1,16 pp.

EVOLUCIÓN DE LOS ÚLTIMOS AÑOS



• **Relación entre consejos de administración y puestos directivos**

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.

En nuestro estudio publicado en septiembre del 2022, ¿Ser directiva favorece el acceso

a los Consejos de Administración?¹ se había confirmado que las empresas con mujeres directivas tienen más probabilidades de contar con presencia femenina en sus Consejos de Administración.

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	26.468	55.796	51.061	52,22%	47,78%
Con menos del 40 % de mujeres	108.324	59.836	388.710	13,34%	86,66%
Total empresas con información de cargos funcionales y administradores	134.792	115.632	439.771	20,82%	79,18%

(1) https://cdn.informa.es/sites/5c1a2fd74c7cb3612da076ea/content_entry5c5021510fa1c000c25b51f0/6358fb890a01f400f4477943/files/Mujeres_InformaD_B.pdf?1666775946

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 Gobierno² que establece un objetivo de 40 % de mujeres para 2022. Desde 2005, la proporción de mujeres ha pasado del 3,30 % al 34,20 %, lo que

supone un aumento de 30,90 pp. Entre 2020 y 2021 el porcentaje de consejeras ha pasado de 31,30 % al 34,20 %, es decir un incremento de 2,9 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%
2019	123	27,50%
2020	136	31,30%
2021	144	34,20%

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_2021.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 2023, las mujeres representan el 31,13 % de los Consejos de Administración de las empresas con participación estatal, un 0,80 pp más que el año pasado. El 31,02 % de las empresas estatales tienen

más de 40 % de mujeres en sus Consejos de Administración.

	Consejeros	% Total	Consejeras	% Total	Empresas	% Total	Empresas del sector público
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

Ente público	Nº Empresas	%
Más del 40 % de mujeres	452	31,02%
Menos del 40 % de mujeres	1.005	68,98%
Total	1.457	100,00%

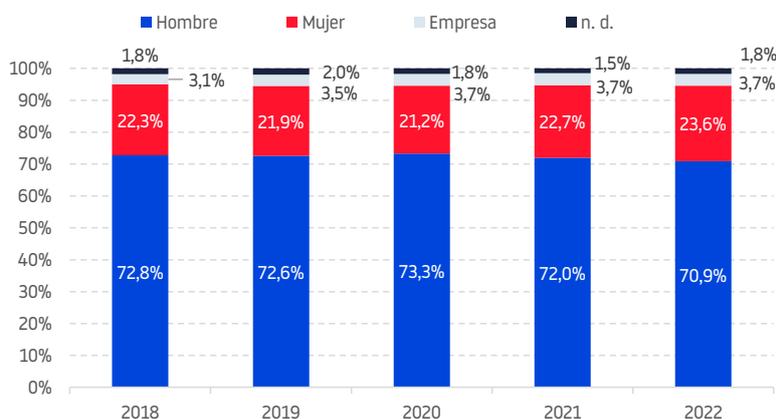
	Directivos	% Total	Directivas	% Total	Empresas	% Total	Empresas del sector público
2023	2.210	13,34%	875	5,28%	3	0,02%	958

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 23,6 % en 2022, 1,4 pp más que en 2018.

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 156.518 empresas analizadas, el 62,57 % no cuentan con ninguna mujer en su comité de dirección.

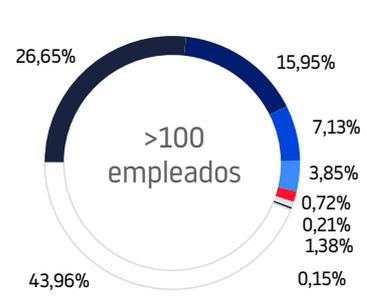
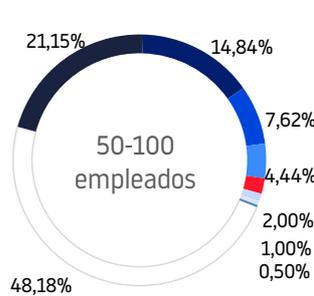
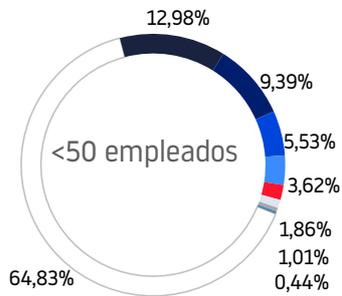
La mayoría de las empresas de más de 50 empleados tienen una mujer es su comité de dirección mientras casi el 65 % de las

empresas con menos de 50 empleados no tienen ninguna.

Número 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	89.197	64,83%	4.747	48,18%	3.988	43,96%	97.932	62,57%
Con 1 directiva	17.864	12,98%	2.084	21,15%	2.417	26,65%	22.365	14,29%
Con 2 directivas	12.921	9,39%	1.462	14,84%	1.447	15,95%	15.830	10,11%
Con 3 directivas	7.614	5,53%	751	7,62%	647	7,13%	9.012	5,76%
Con 4 directivas	4.985	3,62%	437	4,44%	349	3,85%	5.771	3,69%
Con 5 directivas	2.558	1,86%	197	2,00%	125	1,38%	2.880	1,84%
Con 6 directivas	1.394	1,01%	99	1,00%	65	0,72%	1.558	1,00%
Con 7 directivas	605	0,44%	49	0,50%	19	0,21%	673	0,43%
Con 8 directivas o más	456	0,33%	27	0,27%	14	0,15%	497	0,32%
Total	137.594	100,00%	9.853	100,00%	9.071	100,00%	156.518	100,00%

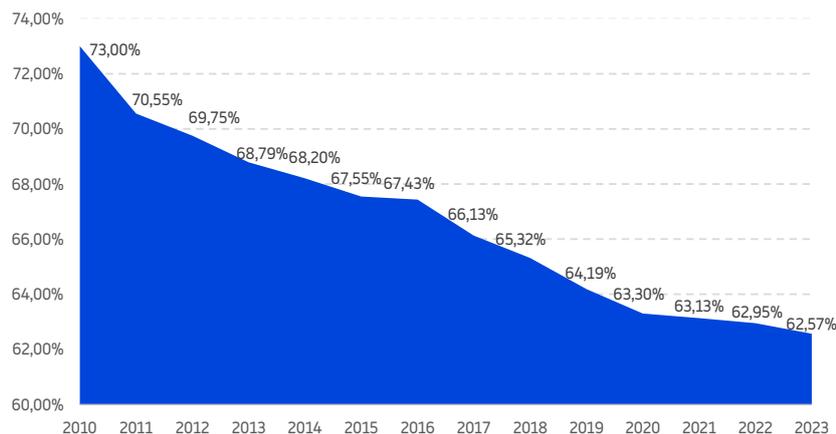
EMPRESAS SEGÚN EL Nº DE CARGOS DIRECTIVOS EN LOS TRES GRUPOS ANALIZADOS

- Ningún cargo directivo
- 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



Aunque la cifra de las empresas sin directivas sigue alta, ha disminuido de 10,43 pp desde el 2010, pasando de un 73 % al 62,57 % en 2023.

EVOLUCIÓN DE EMPRESAS SIN NINGUNA DIRECTIVA



De los 650.757 cargos directivos analizados, el 21,03 % corresponde a puestos ocupados por mujeres.

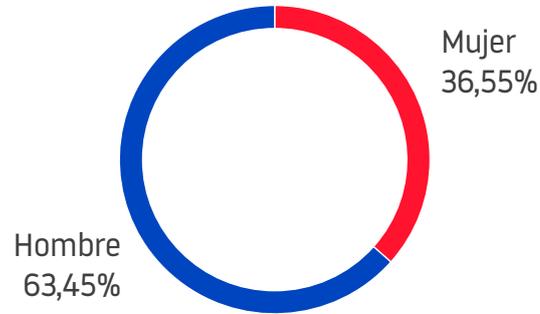
Los puestos con mayor representación femenina son los de Publicidad, Recursos Humanos, y Calidad. Por el contrario, la

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	15,31%	13,60%	11,23%	14,49%
Gerente	17,39%	14,29%	10,96%	17,36%
Director General Adjunto	29,33%	22,84%	22,16%	26,21%
Director Financiero	25,97%	29,05%	26,43%	26,20%
Director RRHH	30,70%	42,47%	44,83%	32,82%
Director de Producción	10,77%	12,24%	9,81%	10,85%
Director Comercial	15,12%	13,51%	13,36%	14,93%
Director de Marketing	24,09%	32,64%	38,15%	25,93%
Director de Compras	19,24%	23,18%	23,72%	19,89%
Director de Exportación	19,65%	17,74%	17,84%	19,30%
Director de Importación	19,22%	20,49%	20,17%	19,38%
Director de Calidad	27,39%	38,84%	40,95%	30,14%
Director de Informática	18,92%	13,20%	10,15%	17,46%
Director de Publicidad	33,52%	44,37%	43,05%	35,64%
Director de Operaciones	17,84%	17,93%	16,48%	17,68%
Director de Procesos de Datos	19,31%	8,30%	10,86%	16,01%
Director de I+D	20,00%	25,45%	22,30%	21,62%
Director Técnico	10,09%	13,77%	11,18%	10,58%
Total	20,72%	22,99%	22,84%	21,03%

4. EMPRESARIOS INDIVIDUALES: REPARTO DE HOMBRES Y MUJERES

4.1. DATOS GENERALES



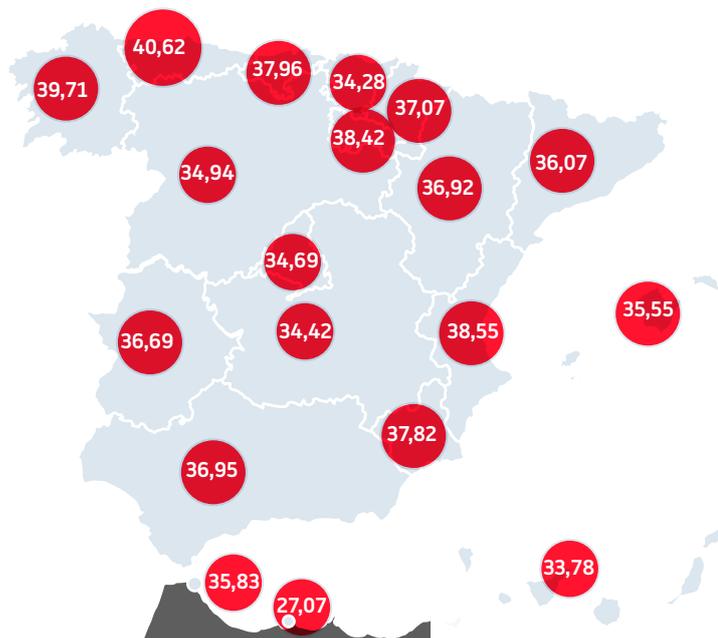
4.2. ANÁLISIS GEOGRÁFICO

El 36,55 % de los 1,6 millones de autónomos censados en la base de datos de INFORMA D&B son mujeres, frente al 63,45 % de hombres.

Según la localización geográfica, la proporción puede variar hasta 13,55 pp. Asturias es la autonomía con mayor tasa de mujeres autónomas con un 40,62 % mientras Melilla tienen la proporción más baja con el 27,07 %.

Cataluña cuenta con un 36,07 % de mujeres autónomas —ligeramente por debajo de la media nacional— y Madrid con el 34,69 %.

% DE MUJERES AUTÓNOMAS



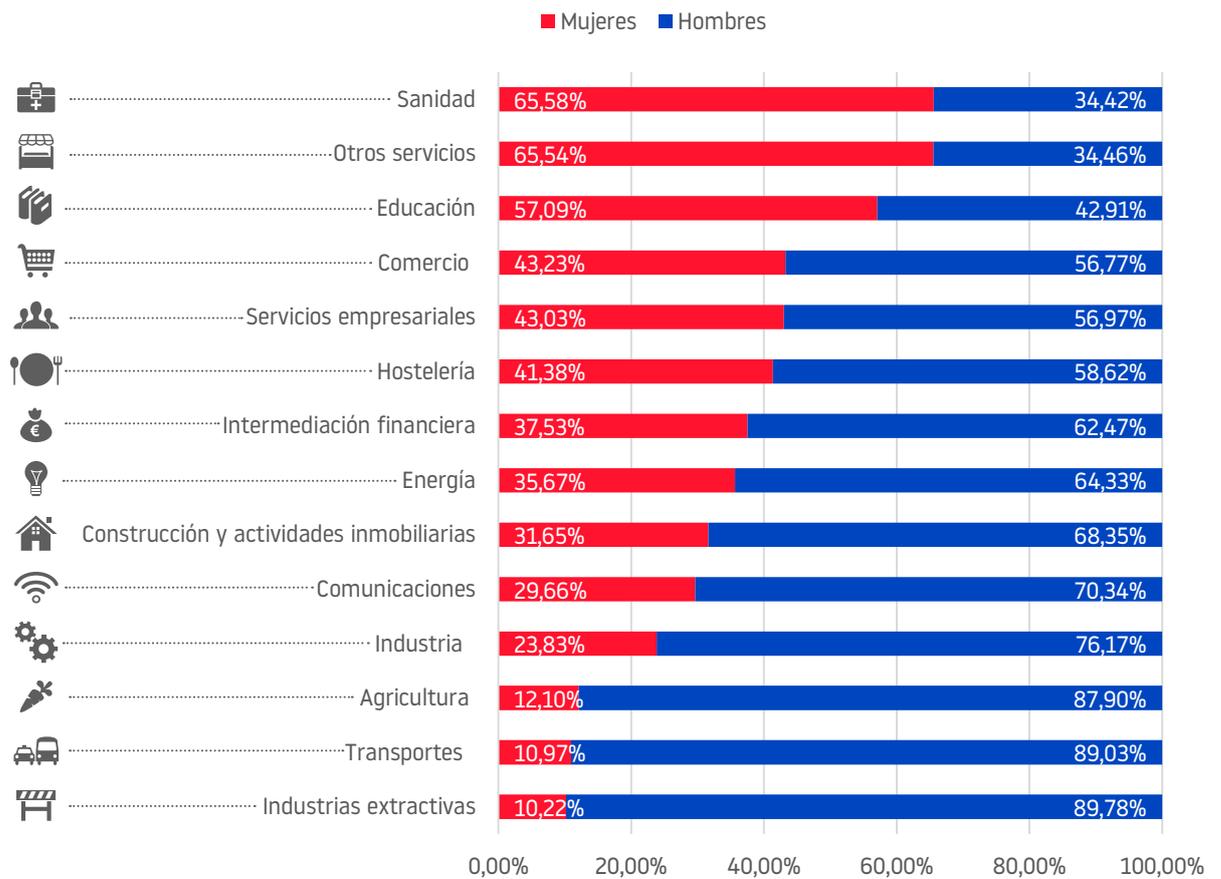
4.2. ANÁLISIS SECTORIAL

La amplitud de diferencia es aún mayor por sectores ya que alcanza 55,36 pp. En el sector de la Industria extractiva, solo el 10,22 % son autónomas, mientras en la Sanidad, alcanza un 65,58 %.

Las tasas más bajas se encuentran en actividades consideradas como tradicionalmente masculinas como Transportes o Agricultura. Por el otro lado, los sectores donde la representación

femenina es mayoritaria son Sanidad, Educación o otros servicios.

% DE MUJERES AUTÓNOMAS



ANEXOS

ESTADÍSTICAS UE: TASA DE MUJERES EN EMPRESAS COTIZADAS EN EUROPA

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 non ejecutivos, este objetivo está fijado para el 30 de junio de 2026.

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 .

Presencia de mujeres (presidentes, miembros del consejo de administración

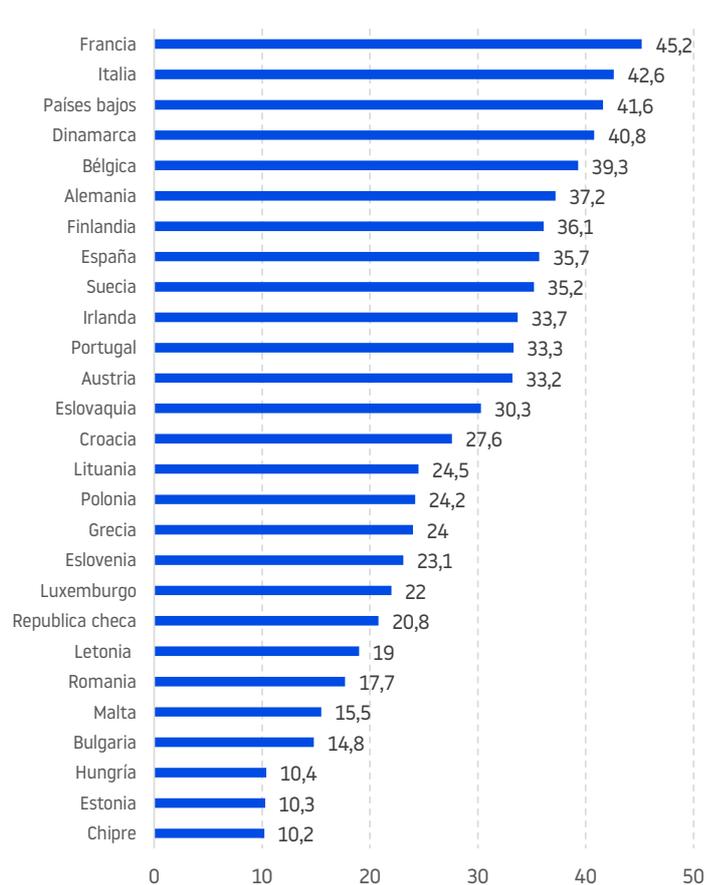
y representantes de los empleados) en grandes empresas y que cotizan.

Empty chair rule: si se renueva un cargo en una empresa que no cumple con la cuota, este tiene que estar ocupado por una mujer o quedar vacío.

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	2017	2018	2019	2020	2021	Variación	Observaciones	Cuota	Obligación	Sanciones
Alemania	33,8	35,6	36,3	36	37,2	11,1	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	26,1	31,3	31,5	34,6	33,2	13,2	Legislación destinada a empresas de propiedad estatal y las de mas de 1.000 empleados (30 %)	✓	✓	empty chair rule ⁴
Bélgica	32	35,9	38,4	37,9	39,3	13,3	Ley de 2011 implantada en 2012 :33% en empresas que cotizaan o con participación estatal. Hasta 2019	✓	✓	empty chair rule ⁴
Bulgaria	14,5	18,5	12,9	21,7	14,8	-4,2	Ninguna iniciativa	✗		
Chipre	11,2	9,4	11,5	8,5	10,2	1,2	Ninguna iniciativa	✗		
Croacia	17,2	27	26,2	23,4	27,6	5,4	Ninguna iniciativa	✗		
Dinamarca	27,7	30	33,6	34,9	40,8	15	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	24,1	29,1	31,4	27,7	30,3	17,6	Ninguna iniciativa	✗		
Eslovenia	27,9	24,6	22,9	19,4	23,1	1,6	Legislación destinada a empresas de propiedad estatal	✗		
España	23,7	26,4	29,3	32,6	35,7	17	Ley de 2007 (recomendación del 40%) ampliada en 2019	✓	✗	No
Estonia	8	9,4	8,8	9,1	10,3	2,2	Ninguna iniciativa	✗		
Finlandia	34,5	34,2	35,1	35,2	36,1	6,9	Legislación destinada a empresas de propiedad estatal. Código de conducta para empresas que cotizan	✗		
Francia	44	45,2	45,1	45,3	45,2	9,6	Ley de 2021, obligación para empresa sde mas de 1.000 empleados	✓	✓	Si
Grecia	9,1	10,03	13	19,6	24	14,2	33 % en empresas estatales y 25 % en empresas que cotizan (ley de 2020)	✓	✓	Si
Hungría	14,9	12,9	9,9	9,4	10,4	-7,4	Ninguna iniciativa	✗		
Irlanda	18,7	26	28,8	30,2	33,7	18,4	Política de 40 % en empresas estatales	✗		Cumplir o explicar
Italia	36,4	36,1	38,4	38,8	42,6	14	Ley de 2011 (33%). Empresas estatales y cotizadas	✓	✓	Multas
Letonia	29	31,7	25,6	22,2	19	-11,4	Ninguna iniciativa	✗		
Lituania	10,8	12	14,3	22,3	24,5	10,2	No hay medidas a nivel nacional	✗		
Luxemburgo	13,3	13,1	18,2	22,4	22	9,9	Autorregulación	✗		Cumplir o explicar
Malta	9,5	10	9,9	10,8	15,5	11	Ninguna iniciativa	✗		
Países bajos	30,7	34,2	36,6	38,1	41,6	16,1	Entrada en vigor en 2022 de una nueva ley: 33 % en empresas que cotizan y objetivo para empresas grandes	✓	✗	Cumplir o explicar
Polonia	21	23,5	22,8	24,7	24,2	4,8	Autorregulación con objetivo de 30% para empresas estatales	✗		
Portugal	21,6	24,6	26,6	31	33,3	19,8	Legislación destinada a empresas de propiedad estatal y que cotizan en bolsa	✓	✓	
Republica checa	13,8	18,2	17,2	23	20,8	10,4	Ninguna iniciativa	✗		
Romania	11	12,6	12,8	17,5	17,7	5,9	Acciones en el sector publico	✗		
Suecia	36,1	37,5	38	37,9	35,2	2,6	Autorregulación para empresas cotizadas. Comply or explain 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.

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 84,81 % de las sociedades analizadas en este estudio y suman un total de 820.590 empresas. Podemos observar que el 72,34 % de estas sociedades están

dirigidas por un administrador único hombre, mientras que el 22,63 % están dirigidas por una mujer.

Las empresas con más de un administrador representan el 15,19 % de las sociedades mercantiles españolas.

De las 149.271 sociedades, 9,11 % están dirigidas únicamente por mujeres y 9,35 % por un consejo de administración compuesto por más de 50 % de mujeres.

SOCIEDADES

982.621

CON ADMINISTRADOR ÚNICO

 833.350
84,81%

Solo hombre	602.841	72,34%
Solo mujer	188.573	22,63%
Solo Empresas	31.988	3,84%
No identificado	9.948	1,19%

CON MÁS DE UN ADMINISTRADOR

 149.271
15,19%

CONSEJOS MONOSEXO 63.090 - 42,27%

100 % hombres	56.270	89,19%
100 % mujer	5.745	9,11%
100 % empresas	1.001	1,59%
100 % no identificado	74	0,12%

CONSEJOS MIXTOS 86.181 - 57,73%

Donde mujeres = 50	35.940	41,70%
Donde mujeres > 50	8.056	9,35%
Donde Mujeres < 50	42.185	48,95%

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 hombres³.

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.

(3) 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 período de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.

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

Estos períodos 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 93,6 millones de euros en 2021. 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 millones de agentes económicos;
- 3,7 millones de empresas y autónomos activos con *rating*;
- más de 18,7 millones de balances de empresas;
- más de 17,4 millones de administradores y cargos funcionales;
- más de 4 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 500 millones de empresas de todo el mundo.

La base de datos de INFORMA, que se comercializa a través de sus marcas INFORMA, einforma 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 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