

# PRESENCIA DE LAS MUJERES EN LA EMPRESA ESPAÑOLA

Dirección de Estudios  
Marzo 2021

## 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** | Anexos



## RESUMEN EJECUTIVO

Para esta decimocuarta edición de nuestro estudio sobre las mujeres en la empresa española analizaremos su presencia en las sociedades como consejeras o directivas.

### **La tasa de mujeres en los Consejos de Administración no varía**

Uno de los objetivos de la ley del 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 está estancada y se sitúa este año en el 13,42 %.

Por otro lado, el 25 % de las empresas con o sin obligación legal de cumplir con la Ley de Igualdad tienen un 40 % de mujeres en sus consejos.

La proporción de mujeres en los Consejos de Administración de empresas que se

constituyen tampoco mejora, en 2020 fue del 21,2 % la cifra más baja desde los últimos 5 años.

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 ampliará este umbral a las empresas de más de 50 empleados y a partir de este año aplicará a las empresas con más de 100 empleados.

### **Algunos aspectos mejoran**

La proporción de mujeres en las empresas del IBEX 35 ha alcanzado el 27,50 % en 2019, la tasa más alta desde 2005. El nuevo Código de Buen Gobierno aprobado en 2020 establece un nuevo objetivo de 40 % para 2022.

Un aspecto importante es la evolución de la composición de los comités de dirección ya que se pueden considerar como un paso previo a un puesto en un Consejo de Administración. Cada año, observamos que el número de empresas sin ninguna directiva va disminuyendo, este año se sitúa en 63,13 %, es decir una disminución de 9,87 pp en 11 años.

También hemos comprobado que la mayoría de las empresas con más de 40 % de consejeras tienen mujeres en sus comité de dirección.

# 1. PRESENCIA DE MUJERES EN LAS SOCIEDADES MERCANTILES

## 1.1. SITUACIÓN GENERAL

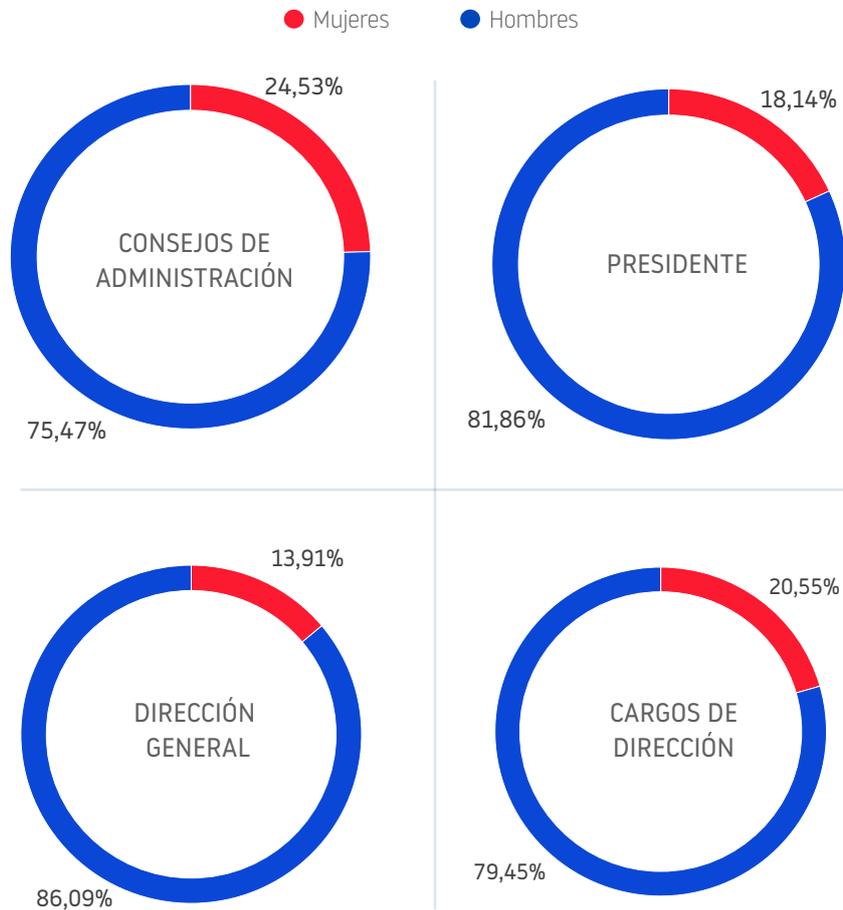
Antes de considerar las obligaciones legales, queríamos conocer cuál es la situación de las mujeres en los Consejos de Administración y en los principales órganos de poderes.

En febrero de 2021, las mujeres representan el 24,53 % de los Consejeros de Administración.

El puesto con más poder en el consejo de administración —la presidencia— está ocupado por una mujer en un 18,4 % de los casos y el puesto más ejecutivo —la dirección general— en casi un 14 % de las empresas analizadas.

Por último, de todos los cargos directivos estudiados, el 20,55 % 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, 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 13,42 % de las sociedades sujetas al artículo 75 cumplen con esta obligación en 2021.

	Sociedades estudiadas	Sociedades con más del 40 % de mujeres en el consejo	% Sociedades con más del 40 % de mujeres
Sociedades sujetas al art.75	13.207	1.773	13,42%
Resto de sociedades	971.832	241.294	24,83%

#### • 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— y en la actualidad, las sociedades de más de 100 empleados deben tener y registrar dicho Plan.

estudiado si la proporción de mujeres en las empresas sometidas al artículo 45 tiene algún efecto sobre la composición de los consejos o la presencia de directivas ya que un Plan de Igualdad tendría que favorecer el acceso a puestos directivos y por consecuencia a los Consejos de Administración.

En el caso de las empresas que deben tener un plan de igualdad en 2021, alrededor del 21 % de mujeres están presentes tanto en los Consejos de administración como los comités de dirección.

Es interesante resaltar que la presencia de mujeres en los órganos de decisión es mucho menos importante en las empresas grandes, es decir de más de 250 empleados y sujetas a la legislación desde 2007

En 2021, las mujeres representan apenas el 13 % de los consejos de administración y el 24 % de los comités de dirección de las empresas de más de 250 empleados.

Aunque no se conocen las empresas que han cumplido esta obligación, hemos

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

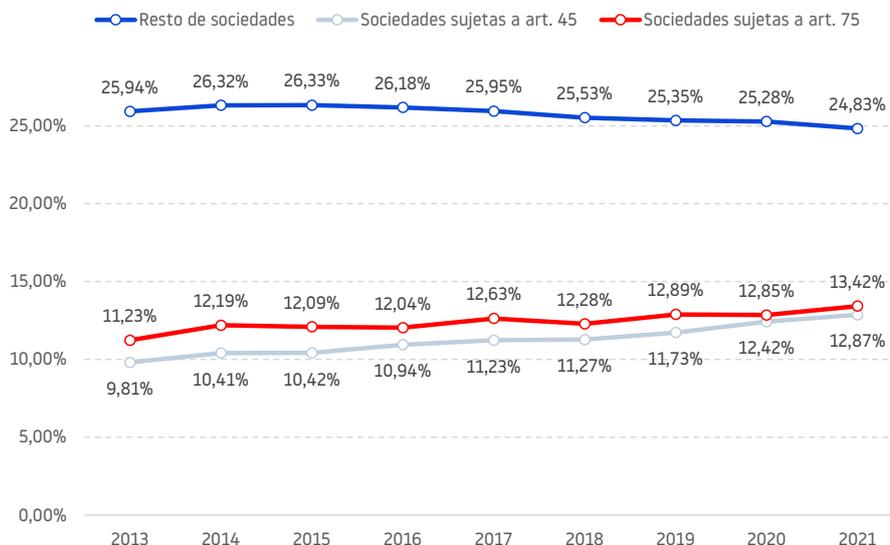
Grupos de empresas según número de empleados	Plazo de aplicación	Empresas activas en cada grupo	% de mujeres en consejos de administración	% de mujeres en puestos directivos
Empresas de más de 250 empleados	-	3.474	12,87%	23,61%
Empresas entre 150-250 empleados	mar.-20	2.879	19,25%	22,64%
Empresas entre 100-150 empleados	mar.-21	3.569	20,59%	20,86%
Empresas entre 50-100 empleados	mar.-22	11.387	20,43%	20,81%
Empresas entre 50-250 empleados		17.835	17,24%	22,09%

• **Evolución**

Desde que hemos empezado este estudio en 2013, la evolución es muy lenta. Sin embargo, las sociedades sujetas al artículo 75 aumentaron de 3,06 pp la proporción de mujeres en sus Consejos de Administración

y en las empresas sujetas al artículo 45 esta tasa subió 2,19 pp, mientras que la proporción disminuyó en 1,11 pp en el resto de las sociedades.

**EVOLUCIÓN DE LOS ÚLTIMOS AÑOS**



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

El 25 % de las empresas con o sin obligación legal<sup>1</sup> tienen más de 40 % de mujeres en su Consejo de Administración. ¿En estas empresas, existe un vínculo entre

tener más consejeras y la composición de los comités de dirección? Parece que sí, ya que en estas empresas, las mujeres componen más de la mitad de los comités

de dirección, mientras esta proporción es de solo el 13,14 % para las empresas con menos de 40 % de mujeres en su Consejo 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	26.567	54.670	52.457	51,03%	48,97%
Con menos del 40 % de mujeres	109.076	59.439	393.030	13,14%	86,86%
<b>Total empresas con información de cargos funcionales y administradores</b>	<b>135.643</b>	<b>114.109</b>	<b>445.487</b>	<b>20,39%</b>	<b>79,61%</b>

(1) Empresas sobre las cuales tenemos información de la composición del comité de dirección.

## 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 Gobierno<sup>2</sup>. Este Código ha sido actualizado en 2020. En su versión anterior, promovía alcanzar un 30 % de mujeres en los Consejos de Administración

de las empresas cotizadas en 2020. En esta nueva versión, establece un nuevo objetivo de 40 % de mujeres para 2022 e insiste en el aumento del número de altas directivas. Desde 2005, la proporción de mujeres ha pasado del 3,30 % al 24,20 %, lo que supone un aumento de casi 20 pp.

Entre 2018 y 2019 el porcentaje de consejeras ha pasado de 23,10 % al 27,50 %, es decir un incremento de 4,4 pp, el mayor aumento interanual observado desde 2005.

	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%

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\\_2019.pdf](https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/Informes/IAGC_2019.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 público<sup>3</sup>.

En 2021, los Consejos de Administración de las empresas con participación estatal están compuestos por mujeres en el 30,06 % de los casos, unos 0,97 pp más que el año pasado.

De las 1.526 empresas analizadas, el 29,49 % tiene más de un 40 % de mujeres en su consejo, 2,17 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
2021	11.277	66,14%	5.125	30,06%	647	3,79%	1.526

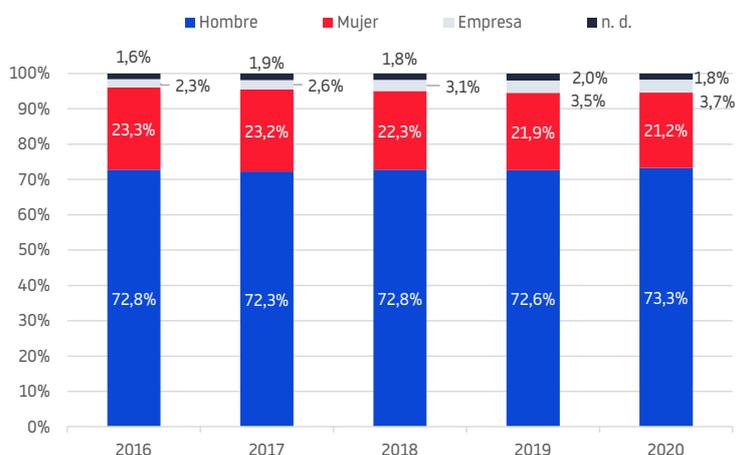
Ente público	Nº Empresas	%
Más del 40 % de mujeres	450	29,49%
Menos del 40 % de mujeres	1.076	70,51%
<b>Total</b>	<b>1.526</b>	<b>100,00%</b>

### 2.4. NOMBRAMIENTO DE ADMINISTRADORAS EN LAS CONSTITUCIONES DE SOCIEDADES

Desde el 2015, analizamos los cargos de las constituciones de sociedades publicados diariamente en el BORME. La proporción de mujeres en los consejos de las empresas

alcanza el 21,2 % en 2020, es decir la cifra más baja desde 2016.

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

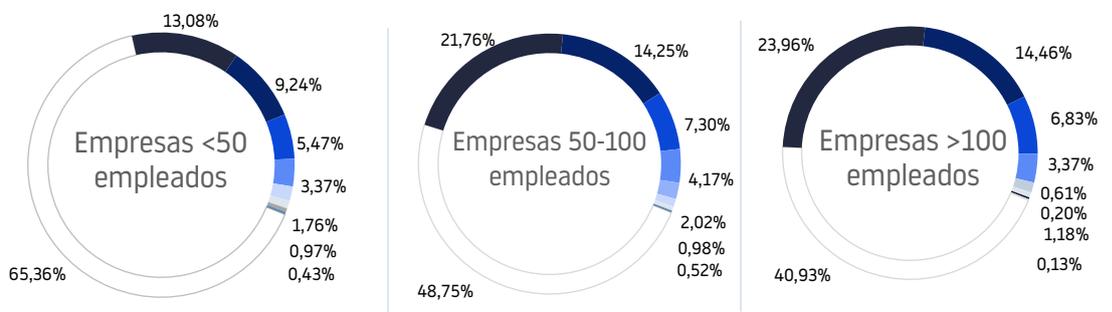
Hemos analizado 156.981 empresas con comités de dirección y el 63,13 % no cuentan con ninguna mujer. Esta tasa es menor (40,93 %) para las empresas sujetas

al artículo 45 del 2019 —es decir más de 100 empleados— que para las empresas con menos de 50 empleados (65,36 %).

Numero de cargos Funcionales	Empresas <50 empleados		Empresas 50-100 empleados		Empresas >100 empleados	
	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	90.311	65,36%	4.781	48,75%	4.014	40,93%
Con 1 directiva	18.079	13,08%	2.134	21,76%	2.350	23,96%
Con 2 directivas	12.772	9,24%	1.398	14,25%	1.418	14,46%
Con 3 directivas	7.554	5,47%	716	7,30%	670	6,83%
Con 4 directivas	4.658	3,37%	409	4,17%	331	3,37%
Con 5 directivas	2.433	1,76%	198	2,02%	116	1,18%
Con 6 directivas	1.339	0,97%	96	0,98%	60	0,61%
Con 7 directivas	591	0,43%	51	0,52%	20	0,20%
Con 8 directivas o más	444	0,32%	25	0,25%	13	0,13%
<b>Total</b>	<b>138.181</b>	<b>100,00%</b>	<b>9.808</b>	<b>100,00%</b>	<b>8.992</b>	<b>91,68%</b>

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

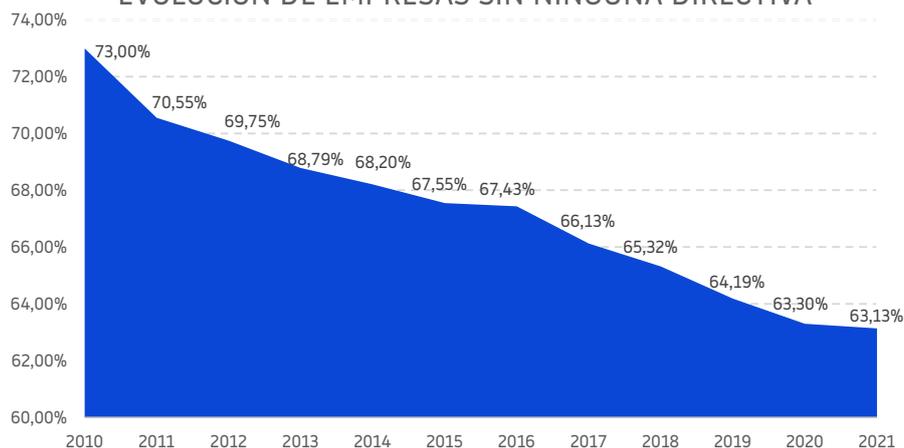
- Ninguna directiva
- Con 1 directiva
- Con 2 directivas
- Con 3 directivas
- Con 4 directivas
- Con 5 directivas
- Con 6 directivas
- Con 7 directivas
- Con 8 directivas o más



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 de 73 % a 63,13 %, es decir una bajada de 9,87 pp.

#### EVOLUCIÓN DE EMPRESAS SIN NINGUNA DIRECTIVA



De los 650.290 cargos directivos analizados, el 20,55 % corresponde a puestos ocupados por mujeres.

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

técnica y la producción son los cargos en los que se encuentran menos mujeres.

Las tasas de presencia de directivas según el tamaño de las empresas —más de 100, entre 50 y 100 y menos de 50—son bastante similares, 20,26 % para las de

menos de 50 empleados y 22,38 % las de más de 100 empleados.

Sin embargo, algunos puestos tienen más representación femenina en las empresas de menos de 50 empleado como los de Director General, Dirección general adjunta o gerente.

Cargo	Sociedades <50 empleados	Sociedades 50-100 empleados	Sociedades >100 empleados
Director General	14,79%	13,57%	10,76%
Director General Adjunto	29,00%	19,65%	19,37%
Gerente	16,79%	13,27%	11,32%
Director Financiero	25,50%	27,79%	25,89%
Director RRHH	29,62%	39,89%	43,48%
Director de Producción	10,68%	10,91%	10,17%
Director Comercial	14,57%	13,62%	12,97%
Director de Marketing	24,12%	31,99%	36,71%
Director de Compras	18,79%	23,48%	24,82%
Director de Exportación	19,10%	18,58%	16,26%
Director de Importación	18,92%	18,77%	19,13%
Director de Calidad	27,60%	38,85%	39,92%
Director de Informática	18,84%	12,36%	10,17%
Director de Publicidad	33,97%	41,75%	41,79%
Director de Operaciones	17,41%	16,74%	17,43%
Director de Procesos de Datos	20,37%	7,56%	13,59%
Director de I+D	21,41%	24,51%	17,60%
Director Técnico	10,43%	11,89%	11,38%
<b>Total</b>	<b>20,26%</b>	<b>22,25%</b>	<b>22,38%</b>

# 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	2016	2017	2018	2019	2020	Variación	Observaciones	Cuota	Obligación	Sanciones
Alemania	29,5	31,9	33,8	35,6	36,3	6,8	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 <sup>4</sup>
Austria	18,1	19,2	26,1	31,3	31,5	13,4	Legislación destinada a empresas de propiedad estatal y las de mas de 1.000 empleados (30 %)	✓	✓	empty chair rule <sup>4</sup>
Bélgica	28,6	30,7	32	35,9	38,4	9,8	Ley de 2011 implementada en 2012 :33% en empresas que cotizaan o con participación estatal. Hasta 2019	✓	✓	empty chair rule <sup>4</sup>
Bulgaria	15,3	17,1	14,5	18,5	12,9	-2,4	Ninguna iniciativa	✗		
Chipre	10,8	10,4	11,2	9,4	11,5	0,7	Ninguna iniciativa	✗		
Croacia	19,9	21,6	17,2	27	26,2	6,3	Ninguna iniciativa	✗		
Dinamarca	27,1	30,3	27,7	30	33,6	6,5	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	12,5	15,1	24,1	29,1	31,4	18,9	Ninguna iniciativa	✗		
Eslovenia	24,8	22,6	27,9	24,6	22,9	-1,9	Legislación destinada a empresas de propiedad estatal	✗		
España	20,3	22	23,7	26,4	29,3	9	Ley de 2007 (recomendación del 40%) ampliada en 2019	✓	✗	
Estonia	8,8	7,4	8	9,4	8,8	0	Ninguna iniciativa	✗		
Finlandia	30,1	32,8	34,5	34,2	35,1	5	Legislación destinada a empresas de propiedad estatal. Código de conducta para empresas que cotizan	✗		
Francia	41,2	43,4	44	45,2	45,1	3,9	Ley de 2011 (40%)	✓	✓	Si
Grecia	9,1	11,3	9,1	10,03	13	3,9	33 % en empresas estatales	✓	✗	
Hungría	12,3	14,5	14,9	12,9	9,9	-2,4	Ninguna iniciativa	✗		
Irlanda	16,5	17,6	18,7	26	28,8	12,3	Política de 40 % en empresas estatales	✗		
Italia	32,3	34	36,4	36,1	38,4	6,1	Ley de 2011 (33%). Empresas estatales y cotizadas	✓	✓	Multas
Letonia	28,5	28,8	29	31,7	25,6	-2,9	Ninguna iniciativa	✗		
Lituania	14,3	14,3	10,8	12	14,3	0	No hay medidas a nivel nacional	✗		
Luxemburgo	12,9	12	13,3	13,1	18,2	5,3	Autorregulación	✗		
Malta	4,5	8,4	9,5	10	9,9	5,4	Ninguna iniciativa	✗		
Países bajos	27,5	29,5	30,7	34,2	36,6	9,1	Ley de 2011 (30%) para empresas grandes	✓	✗	Cumplir o explicar
Polonia	18,8	20,1	21	23,5	22,8	4	Autorregulación con objetivo de 30% para empresas estatales	✗		
Portugal	14,3	16,2	21,6	24,6	26,6	12,3	Legislación destinada a empresas de propiedad estatal y que cotizan en bolsa	✓	✓	
Reino Unido	27	27,2	29,9	32,6	34,7	7,7	Autorregulación. Objetivo del 25 % empresas que cotizan	✗		
Republica checa	10,1	14,5	13,8	18,2	17,2	7,1	Ninguna iniciativa	✗		
Romania	10,1	11	11	12,6	12,8	2,7	Acciones en el sector publico	✗		
Suecia	36,9	36,3	36,1	37,5	38	1,1	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.

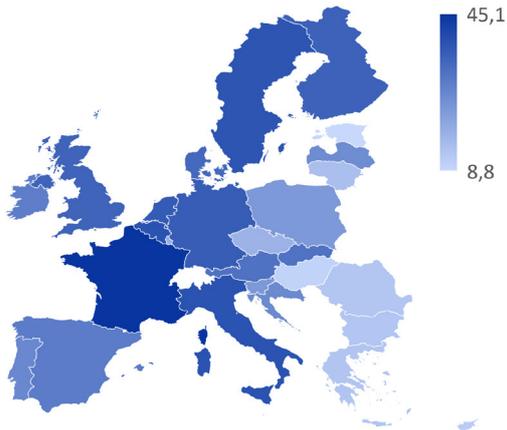
(4) Empty chair rule: si se renueva un cargo en una empresa que no cumple con la cuota, este tiene que ocuparlo una mujer o quedar vacío.

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 2020, solo 11 países contaban con más del 30 % de mujeres en

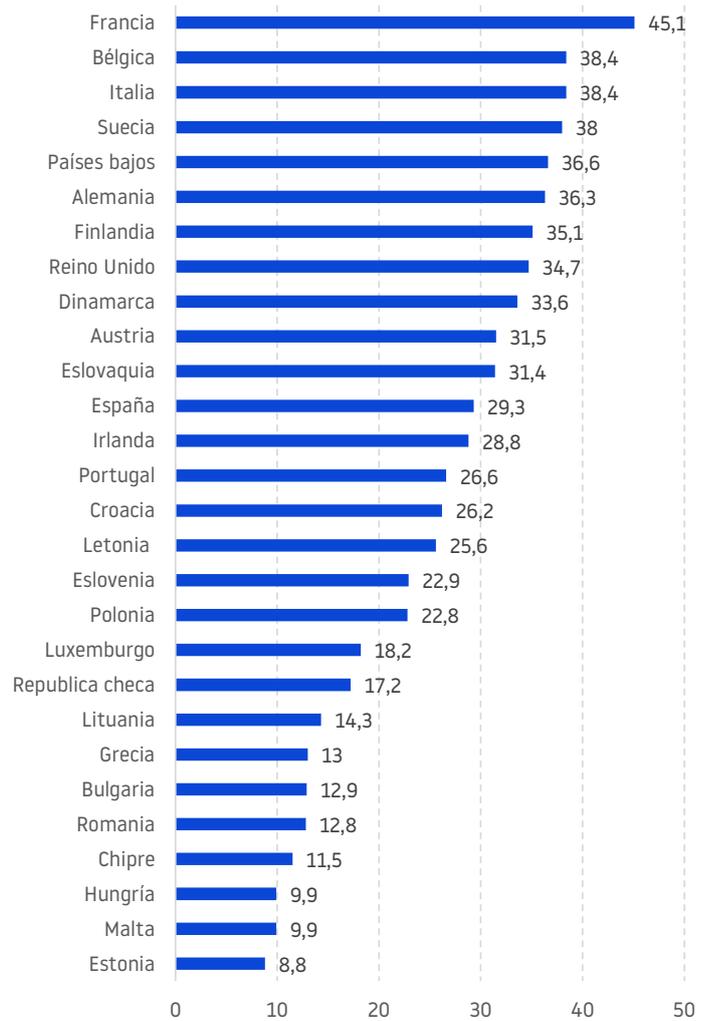
grandes empresas que cotizan: Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, Eslovaquia, Finlandia, Francia, Italia, Países Bajos, Reino Unido y Suecia.

El único país que supera los 40 % es Francia debido a la ley que se aprobó en 2011.

TASA DE MUJERES EN EMPRESAS COTIZADAS EN EUROPA



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 83,48 % de las sociedades analizadas en este estudio y suman un total de 824.933 empresas. Podemos observar que el 72,74 % de estas sociedades están dirigidas

por un administrador único hombre, mientras que el 22,46 % están dirigidas por una mujer.

Las empresas con más de un administrador representan el 16,52 % de las sociedades mercantiles españolas.

De estas 163.246 sociedades, 8,96 % están dirigidas únicamente por mujeres y 9,35 % por un consejo de administración compuesto por más de 50 % de mujeres.

### SOCIEDADES

988.179

#### CON ADMINISTRADOR ÚNICO

 824.933  
83,48%

Solo hombre	600.059	72,74%
Solo mujer	185.294	22,46%
Solo Empresas	29.121	3,53%
No identificado	10.459	1,27%

#### CON MÁS DE UN ADMINISTRADOR

 163.246  
16,52%

#### CONSEJOS MONOSEXO 70.975 - 43,48%

100 % hombres	63.510	89,48%
100 % mujer	6.361	8,96%
100 % empresas	1.008	1,42%
100% no identificado	96	0,14%

#### CONSEJOS MIXTOS 92.271 - 56,52%

Donde mujeres = 50	40.023	43,38%
Donde mujeres > 50	8.629	9,35%
Donde Mujeres < 50	43.619	47,27%

## CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

[http://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/CBG\\_2020.pdf](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 un 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 hombres<sup>4</sup>.**

**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 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 %».

TABLA DE ACTIVIDADES CNAE 09

<b>AGRICULTURA</b>	01	• Agricultura, ganadería, caza y actividades de los servicios relacionados con las mismas		
	02	• Silvicultura y explotación forestal		
	03	• Pesca y acuicultura		
<b>INDUSTRIAS EXTRACTIVAS</b>	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		
<b>INDUSTRIA</b>	<b>Alimentación y bebidas</b>	10	• Industria de la alimentación	
		11	• Fabricación de bebidas	
	<b>Textil, confección y cuero</b>	13	• Industria textil	
		14	• Confección de prendas de vestir	
		15	• Industria del cuero y del calzado	
	<b>Química</b>	20	• Industria química	
		21	• Fabricación de productos farmacéuticos	
		22	• Fabricación de productos de caucho y plásticos	
	<b>Elementos de transporte</b>	29	• Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	
		30	• Fabricación de otro material de transporte	
	<b>Otro tipo de industria</b>	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	
		<b>ENERGÍA</b>	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	
	<b>CONSTRUCCIÓN Y ACTIVIDADES INMOBILIARIAS</b>	<b>Actividades Inmobiliarias</b>	68	• Actividades inmobiliarias
			41	• Construcción de edificios
		<b>Construcción</b>	42	• Ingeniería civil
			43	• Actividades de construcción especializada
<b>COMERCIO</b>		<b>Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas</b>	45	• Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas
	<b>Comercio al por menor</b>	46	• Comercio al por menor e intermediarios, excepto vehículos de motor y motocicletas	
	<b>Comercio al por mayor</b>	47	• Comercio al por mayor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	
<b>TRANSPORTES</b>	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		

<b>HOSTELERÍA</b>		
<b>Servicios de alojamiento</b>	55	• Servicios de alojamiento
<b>Servicios de comidas y bebidas</b>	56	• Servicios de comidas y bebidas
<b>COMUNICACIONES</b>	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
<b>INTERMEDIACIÓN FINANCIERA</b>	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
<b>SERVICIOS EMPRESARIALES</b>	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
<b>ADMINISTRACIÓN</b>	84	• Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria
<b>EDUCACIÓN</b>	85	• Educación
<b>SANIDAD</b>	86	• Actividades sanitarias
	87	• Asistencia en establecimientos residenciales
	88	• Actividades de servicios sociales sin alojamiento
<b>OTROS SERVICIOS</b>	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:

- 7 millones de agentes económicos nacionales;
- 3,6 millones de empresas y autónomos activos con *rating*;
- más de 16,7 millones de balances de empresas;
- más de 16,1 millones de administradores y cargos funcionales;
- más de 3,7 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 D&B Worldwide Network, y como tal, ofrece acceso a la información on-line de más de 360 millones de empresas de todo el mundo.

La base de datos de INFORMA es la más utilizada de España con más de 4,5 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](http://www.informa.es)

Servicio de Atención al Cliente  
[clientes@informa.es](mailto:clientes@informa.es)  
902 176 076

## **CONTACTOS PRENSA:**

María Asarta  
[masarta@informa.es](mailto:masarta@informa.es)  
Tel.: 91 490 64 65

María Álvarez  
[malvarez@informa.es](mailto:malvarez@informa.es)  
Tel.: 91 661 71 19