

PRESENCIA DE LAS MUJERES EN LA EMPRESA

Dirección de Estudios
Marzo 2026

CONTENIDO

- 2 | Resumen ejecutivo
- 3 | Presencia de mujeres en las sociedades mercantiles
- 7 | Aplicación de las leyes
- 12 | Anexos



RESUMEN EJECUTIVO

En esta decimoséptima edición de nuestro estudio sobre las mujeres en la empresa española, analizamos su presencia en las sociedades mercantiles, con especial atención a la aplicación de la Ley Orgánica de Igualdad y a la situación de las empresas sujetas a la Ley de representación paritaria.

Avances limitados de la paridad en la empresa española

Aunque las mujeres representan aproximadamente el 55 % de las personas graduadas en educación superior en negocios, administración y derecho, su presencia en los puestos de dirección de las empresas españolas no supera el 25 %. En concreto, la representación femenina alcanza únicamente el 23,18 % en los consejos de administración y el 21,46 % en los comités de dirección.

En el caso de los consejos de administración, la evolución ha sido prácticamente

inexistente en los últimos años. Los datos de nombramientos publicados en el BORME muestran que la presencia de mujeres se mantiene en torno al 23 % durante los últimos cinco años, sin avances significativos.

Por el contrario, se observa una ligera mejora en los comités de dirección. Desde 2010, el porcentaje de empresas sin ninguna mujer directiva ha descendido del 73 % al 63,15 %, lo que supone una reducción de 9,85 puntos porcentuales. No obstante, este avance sigue siendo limitado, ya que solo el 37 % de las empresas de la muestra cuenta actualmente con al menos una mujer en su comité de dirección.

El limitado efecto de los marcos normativos

Dos marcos normativos abordan específicamente la representación de las mujeres en las empresas: la Ley Orgánica de Igualdad y la reciente Ley de representación paritaria.

La Ley de Igualdad, en su artículo 75, establecía como objetivo alcanzar una presencia del 40 % de mujeres en los consejos de administración, sin prever un régimen sancionador. Desde su implantación, la evolución ha sido muy reducida y, en 2026, la representación femenina se sitúa en apenas el 24,77 % en las empresas sujetas a la ley.

La Ley de representación paritaria pretende ir más allá, aunque su ámbito de aplicación se limita a un número reducido de empresas, inferior a 2.400. El objetivo legal del 40 % sigue estando lejos de alcanzarse, ya que solo en torno al 19 % de las empresas obligadas cumple actualmente con dicho umbral. No obstante, al tratarse de empresas con mayor tamaño y visibilidad pública, cabe esperar que su impacto sea más significativo en los próximos años.

1. PRESENCIA DE MUJERES EN LAS SOCIEDADES MERCANTILES

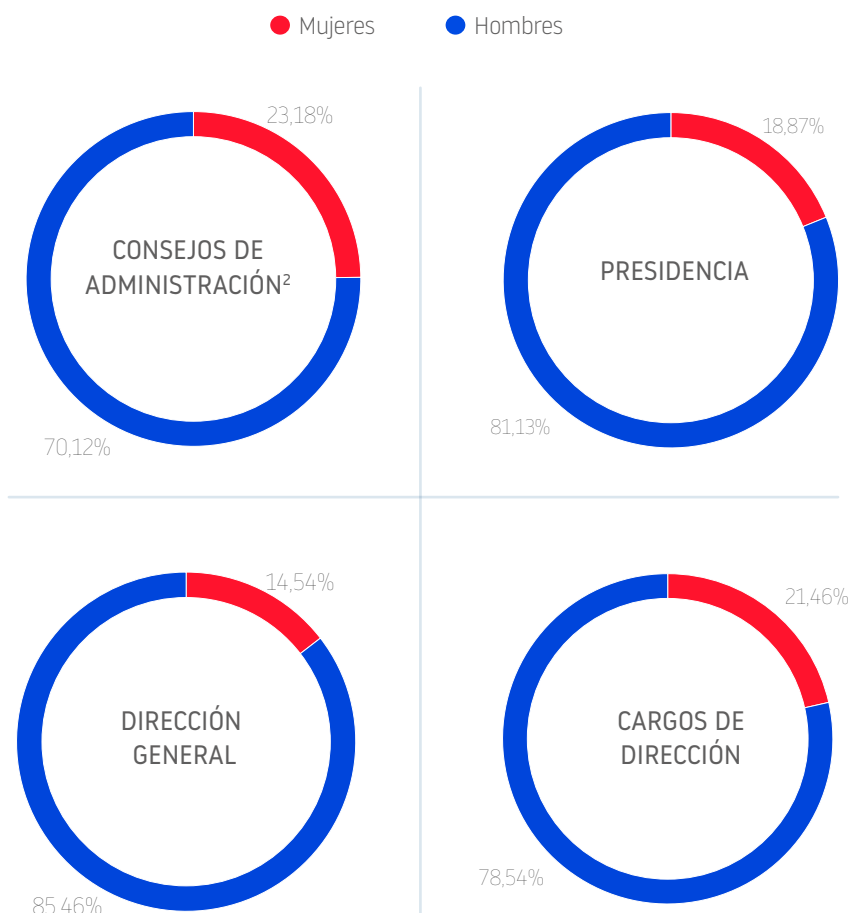
1.1. SITUACIÓN GENERAL

Para comprender cómo participan las mujeres en las sociedades mercantiles, se han examinado los principales órganos de toma de decisiones: los Consejos de Administración y los Comités de Dirección.

En febrero de 2026, las mujeres ocupaban menos del 24 % de los puestos en los Consejos de Administración, concretamente un 21,46 % de los cargos directivos. En cuanto a la presidencia, la

representación femenina era del 18,87 %, y en la Dirección General, solo alcanzaba el 14,54 %.

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA EMPRESA SEGÚN EL CARGO

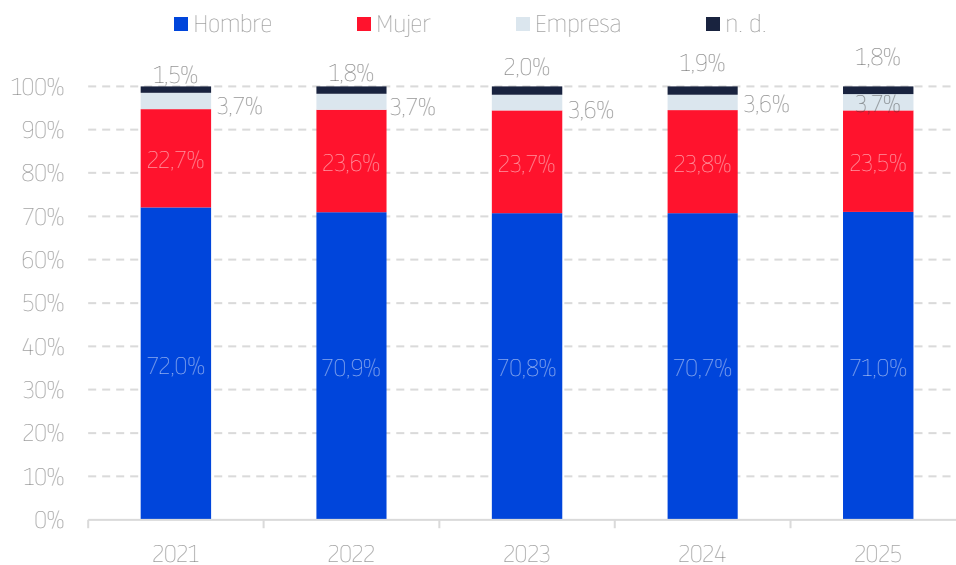


(2) Los consejos de administración pueden estar compuestos también por empresas, por esa razón la suma de hombres y mujeres no suma el 100 %.

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, aunque disminuye, 0,3 pp respecto a 2024 situándose en el 23,5 % en 2025

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



1.2. LAS MUJERES EN LOS COMITÉS DE DIRECCIÓN

De las 158.933 empresas analizadas, más del 63 % no tiene mujeres en su comité directivo. La ausencia de mujeres

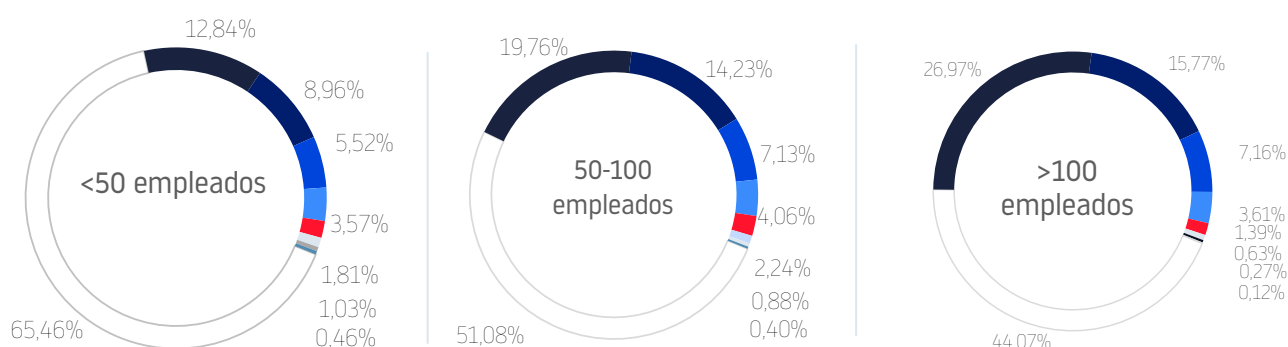
aumenta en empresas pequeñas: el 65 % de las compañías con menos de 50 empleados carece de directivas, frente al

44,07 % de las organizaciones con más de 100 empleados, una diferencia del 21,38 pp.

	Empresas <50 empleados		Empresas 50-100 empleados		Empresas >100 empleados		Total	
Numero de cargos Funcionales	Nº de empresas	%	Nº de empresas	%	Nº de empresas	%	Nº de empresas	%
Ningún cargo directivo	90.614	65,46%	5.249	51,08%	4.504	44,07%	100.367	63,15%
Con 1 directiva	17.775	12,84%	2.031	19,76%	2.756	26,97%	22.562	14,20%
Con 2 directivas	12.402	8,96%	1.462	14,23%	1.612	15,77%	15.476	9,74%
Con 3 directivas	7.644	5,52%	733	7,13%	732	7,16%	9.109	5,73%
Con 4 directivas	4.944	3,57%	417	4,06%	369	3,61%	5.730	3,61%
Con 5 directivas	2.510	1,81%	230	2,24%	142	1,39%	2.882	1,81%
Con 6 directivas	1.426	1,03%	90	0,88%	64	0,63%	1.580	0,99%
Con 7 directivas	632	0,46%	41	0,40%	28	0,27%	701	0,44%
Con 8 directivas o más	490	0,35%	24	0,23%	12	0,12%	526	0,33%
Total	138.437	100,00%	10.277	100,00%	10.219	100,00%	158.933	100,00%

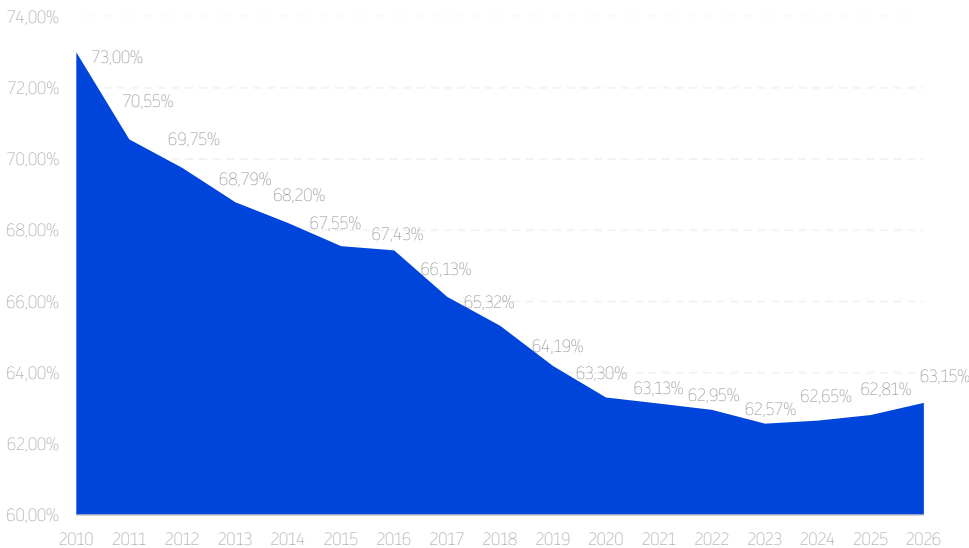
EMPRESAS SEGÚN EL Nº DE CARGOS DIRECTIVOS EN LOS TRES GRUPOS ANALIZADOS

■ 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 9,85 pp desde el 2010, pasando de un 73 % a un 63,15 % en 2026, aunque se puede observar un aumento de 0,34 pp entre 2025 y 2026.

EVOLUCIÓN DEL Nº DE EMPRESAS SIN MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS



De los 623.089 cargos directivos analizados, el 21,46 % están ocupados por mujeres.

Las áreas con mayor representación femenina incluyen Publicidad, Recursos Humanos y Calidad. Por otro lado, Dirección

Técnica, Producción y Dirección General presentan una participación femenina menor.

% MUJERES EN PUESTOS DE DIRECCIÓN

Cargo	Sociedades <50 empleados	Sociedades 50-100 empleados	Sociedades >100 empleados	Total
Director General	15,84%	14,20%	12,49%	14,54%
Director General Adjunto	29,93%	25,90%	17,92%	25,88%
Gerente	17,86%	14,92%	16,09%	17,82%
Director Financiero	26,23%	29,07%	28,50%	26,53%
Director RRHH	31,63%	42,71%	47,39%	33,93%
Director de Producción	11,54%	11,28%	10,51%	11,41%
Director Comercial	15,79%	14,27%	13,92%	15,59%
Director de Marketing	24,54%	32,35%	38,61%	26,40%
Director de Compras	19,97%	23,66%	25,48%	20,68%
Director de Exportación	19,62%	18,11%	19,21%	19,42%
Director de Importación	19,17%	20,37%	21,37%	19,39%
Director de Calidad	28,35%	38,83%	41,00%	30,98%
Director de Informática	19,94%	12,62%	10,82%	18,23%
Director de Publicidad	32,25%	44,12%	43,28%	34,66%
Director de Operaciones	17,74%	17,57%	18,99%	17,84%
Director de Procesos de Datos	20,35%	12,16%	11,07%	17,21%
Director de I+D	19,53%	26,00%	24,26%	21,95%
Director Técnico	10,31%	12,85%	11,74%	10,72%
Total	21,13%	23,05%	23,92%	21,46%

2. APLICACIÓN DE LAS LEYES

2.1. 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.

La tasa de mujeres en los consejos de administración es curiosamente superior

en las empresas no sujetas a la ley donde los consejos con mas de un 40% de mujeres llega al 24,31 %, frente al 14,44 % para las sociedades objetas 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	20.179	2.914	14,44%
Resto de sociedades	1.102.566	268.078	24,31%

• ARTÍCULO 45

El artículo 45 de la Ley de Igualdad 2007 estableció la obligación de que las empresas con más de 250 personas trabajadoras dispusieran de un Plan de Igualdad. Posteriormente, el Real Decreto-Ley 6/2019 modificó dicha normativa, ampliando el alcance a compañías con más

de 50 empleados. En la actualidad, todas las empresas que superen este umbral deben elaborar y registrar su propio Plan de Igualdad.

El número de empleado apenas influye sobre la proporción de mujeres en los consejos de administración, se sitúa en un 20,52 % para las empresas con más

de 250 empleados y en el 18,60 % para las empresas que cuentan entre 50 y 100 empleados.

En el caso de la tasa de mujeres directivas, la tasa varía entre 22,89 % y 24,21 % según los distintos tramos de empleados.

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	-	4.180	20,52%	23,86%
Empresas entre 150-250 empleados	mar.-20	3.370	18,46%	24,21%
Empresas entre 100-150 empleados	mar.-21	4.172	18,27%	23,30%
Empresas entre 50-100 empleados	mar.-22	12.266	18,60%	22,89%

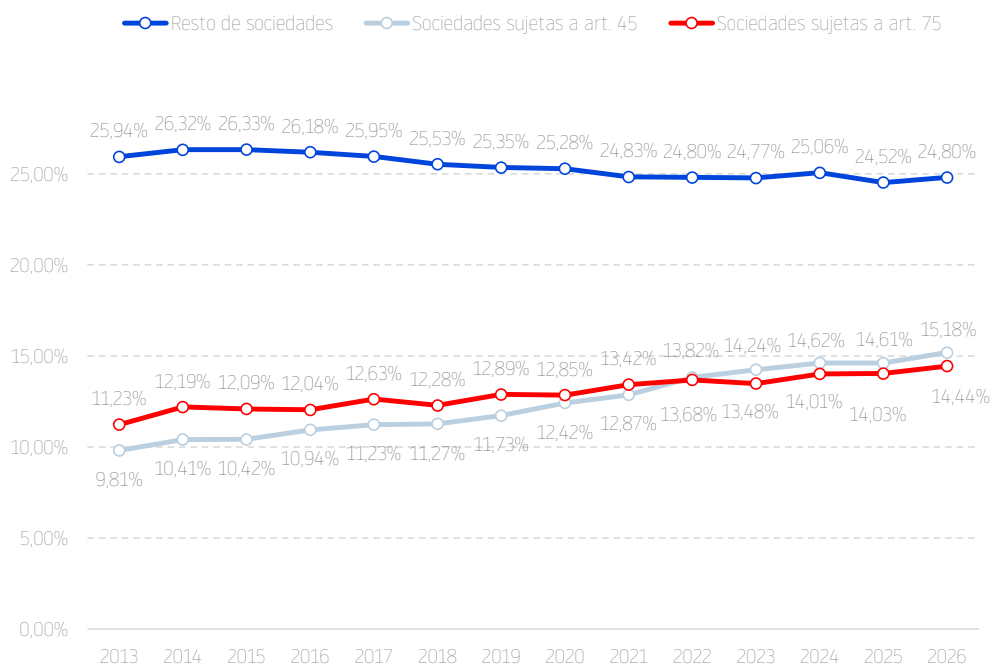
• Evolución

Desde el 2013, el incremento más significativo de mujeres en los consejos de administración se observó en las empresas reguladas por el artículo 45, con un aumento de 5,38 puntos porcentuales.

En las sociedades sujetas al artículo 75, la tasa de participación femenina también creció, registrando un incremento de 3,21 puntos porcentuales. Por su parte, el resto de las sociedades presentan una

mayor representación femenina, aunque el crecimiento es el menor de los tres grupos, con un avance de 1,13 puntos porcentuales en el periodo analizado.

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



2.2. EFECTOS DE LA LEY DE REPRESENTACIÓN PARITARIA Y PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN DE LAS EMPRESAS DE INTERÉS PÚBLICO

La Ley Orgánica 2/2024 de 1 de agosto, relativa a la representación paritaria y la presencia equilibrada de mujeres y hombres, entrará en vigor el 30 de junio de 2026. Su objetivo es promover un equilibrio de género tanto en el sector público como en los ámbitos político y económico-empresarial.

Este estudio se centra exclusivamente en analizar los efectos de la Ley sobre los órganos de dirección —consejos de administración y comités de dirección— de sociedades cotizadas y Entidades de Interés Público (EIP).

Según la norma, se considera representación paritaria o presencia equilibrada aquella en la que ningún sexo supera el 60 % ni es inferior al 40 % en el órgano correspondiente. En caso de no alcanzar dicho porcentaje, se deberá justificar los motivos y las medidas adoptadas para cumplir con esta exigencia en el ejercicio inmediatamente posterior y sucesivos.

La ley fue aprobada el 22 de agosto de 2024 y su aplicación será progresiva hasta 2029³; sin embargo, determinados tipos

de empresas deberán implementar estos criterios a partir de 2026.

Para evaluar el impacto de la Ley, en primer lugar, se procederá a identificar y estimar las EIP. Una vez localizadas, se analizará la composición de sus consejos de administración y comités de dirección.

• ¿QUÉ ES UNA EMPRESA DE INTERÉS PÚBLICO (EIP) EN ESPAÑA?

Una contribución importante de este estudio consiste en tratar de identificar las Empresas de Interés Público conforme a las definiciones legales, tarea que resulta compleja debido a la ausencia de un registro oficial. Para lograrlo, hemos seguido la definición con la mayor precisión posible (consultar la metodología en el anexo).

Una Empresa de Interés Público es aquella cuya actividad tiene un impacto significativo en la sociedad, la economía o el bienestar general, más allá de los intereses particulares de sus propietarios o accionistas. Por su importancia para la economía o la sociedad, deben someterse a un régimen especial de auditoría y control. En síntesis, son empresas de interés público: entidades emisoras de valores

cotizados, entidades de crédito, como bancos, cajas de ahorro y cooperativas de crédito, entidades aseguradoras y reaseguradoras sujetas a supervisión, por tamaño, aquellas entidades cuyo importe de cifra de venta y plantilla superan 2.000 millones de euros y 4.000 millones respectivamente.

Grupos EIP	Nº Empresas	%
A11 Bancos	45	1,51%
A12 Caja de ahorros	2	0,07%
A13 COOPERATIVAS DE CREDITO	60	2,01%
A14 CREDITO OFICIAL	1	0,03%
A2 Aseguradoras	267	8,96%
A3 Empresas cotizadas	121	4,06%
A4 bmegrowth	61	2,05%
B11 Sociedades inversión inmobiliaria	70	2,35%
B13 Empresas de asesoramiento financiero	46	1,54%
B2 Sociedades de inversion colectiva	450	15,10%
B3 Sociedades gestoras	115	3,86%
B3 Sociedades gestoras IIC	119	3,99%
C1 Fondos 1000 participes	134	4,50%
C2 Empresas gestoras de fondos de pensiones	21	0,70%
C3 Fundaciones bancarias	9	0,30%
C4 Entidades de pago	53	1,78%
C5 Entidades de dinero electronico	12	0,40%
D Empleados y ventas superiores a 4000 y 2000 M dos ejercicios	106	3,56%
E Filiales grupos anteriores	1.288	43,22%
Total	2.980	100,00%

(3) El 30 de junio de 2026 para las 35 sociedades cotizadas con mayor valor de capitalización bursátil, determinada utilizando la cotización de cierre en el día en que la ley entre en vigor.

El 30 de junio de 2027 para el resto de las sociedades cotizadas.

Para las entidades de interés público, se aplicará gradualmente respecto de los consejos de administración y de la alta dirección, debiendo alcanzar el 33% a 30 de junio de 2026 y el 40% a 30 de junio de 2029.

• SITUACIÓN DE LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN DE LAS EMPRESAS SUJETAS A LA LEY: ANÁLISIS DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS EIP

Las empresas aquí definidas pueden pertenecer a varios grupos, considerando solamente las empresas una vez, el total de EIP alcanza la cifra de 2.391.

Grupo	% empresas >40% de mujeres en puestos directivos
A Las entidades de crédito, las entidades aseguradoras, así como las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales de valores o en el mercado alternativo bursátil pertenecientes al segmento de empresas en expansión	17,44%
B Las empresas de servicios de inversión y las instituciones de inversión colectiva que, durante dos ejercicios consecutivos, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, tengan como mínimo 5.000 clientes, en el primer caso, o 5.000 partícipes o accionistas, en el segundo caso, y las sociedades gestoras que administren dichas instituciones	27,67%
C Los fondos de pensiones que, durante dos ejercicios consecutivos, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, tengan como mínimo 10.000 partícipes y las sociedades gestoras que administren dichos fondos.	15,09%
D Aquellas entidades distintas de las mencionadas en los párrafos anteriores cuyo importe neto de la cifra de negocios y plantilla media durante dos ejercicios consecutivos, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, sea superior a 2.000.000.000 de euros y a 4.000 empleados, respectivamente.	18,27%
E Los grupos de sociedades en los que la sociedad dominante sea una de las entidades contempladas en las letras anteriores	13,61%

TOTAL EIP (SIN DUPLICADOS) **19,11 %**

Analizando la composición de los Consejos de Administración de estas empresas, solamente 457, es decir el 19,11 % del total tienen más de 40 % de mujeres en su Consejo de Administración.

Las empresas definidas en el grupo de servicios de inversión son las que tienen una representatividad de mujeres más alta, mientras en el grupo de empresas filiales solo el 13,61 % de las empresas

tienen más de 40 % de mujeres en su consejo de administración.

Si estudiamos sus comités de dirección³, esta la tasa de empresas con más de 40 % se eleva al 24,21 %.

Grupo	% empresas >40% de mujeres en puestos directivos
A Las entidades de crédito, las entidades aseguradoras, así como las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales de valores o en el mercado alternativo bursátil pertenecientes al segmento de empresas en expansión	25,47%
B Las empresas de servicios de inversión y las instituciones de inversión colectiva que, durante dos ejercicios consecutivos, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, tengan como mínimo 5.000 clientes, en el primer caso, o 5.000 partícipes o accionistas, en el segundo caso, y las sociedades gestoras que administren dichas instituciones	30,89%
C Los fondos de pensiones que, durante dos ejercicios consecutivos, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, tengan como mínimo 10.000 partícipes y las sociedades gestoras que administren dichos fondos.	24,32%
D Aquellas entidades distintas de las mencionadas en los párrafos anteriores cuyo importe neto de la cifra de negocios y plantilla media durante dos ejercicios consecutivos, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, sea superior a 2.000.000.000 de euros y a 4.000 empleados, respectivamente.	21,74%
E Los grupos de sociedades en los que la sociedad dominante sea una de las entidades contempladas en las letras anteriore	21,24%

TOTAL EIP (SIN DUPLICADOS) **24,21 %**

(3) Solo tenemos esta información sobre 789 empresas, de cual obtenemos la información a través de encuestas periódicas.

ANEXOS

TIPO DE ÓRGANO

En España, el 87,84% de las empresas cuentan con un administrador único, De estas, el 71,90% están dirigidas por hombres y el 22,70% por mujeres. Las empresas con más de un administrador representan el 12,09%. De las 54.149 sociedades que en esta categoría cuentan con consejos monosexo, el 9,08% son dirigidas solo por mujeres y 38.987 tienen un consejo de administración con igual o más del 50% de mujeres.

SOCIEDADES

1.122.745

CON ADMINISTRADOR ÚNICO			CON MÁS DE UN ADMINISTRADOR		
 986.244 87,84%			 136.501 12,09%		
Solo hombre	709.124	71,90%	CONSEJOS MONOSEXO 54.149 - 39,67%		
Solo mujer	223.876	22,70%	100 % hombres	48.211	89,03%
Solo Empresas	40.737	4,13%	100% mujer	4.917	9,08%
No identificado	12.507	1,27%	100 % empresas	970	1,79%
			100% no identificado	51	0,09%
			CONSEJOS MIXTOS 82.352 - 60,33%		
			Donde mujeres = 50	30.916	37,54%
			Donde mujeres > 50	8.071	9,80%
			Donde Mujeres < 50	43.365	52,66%

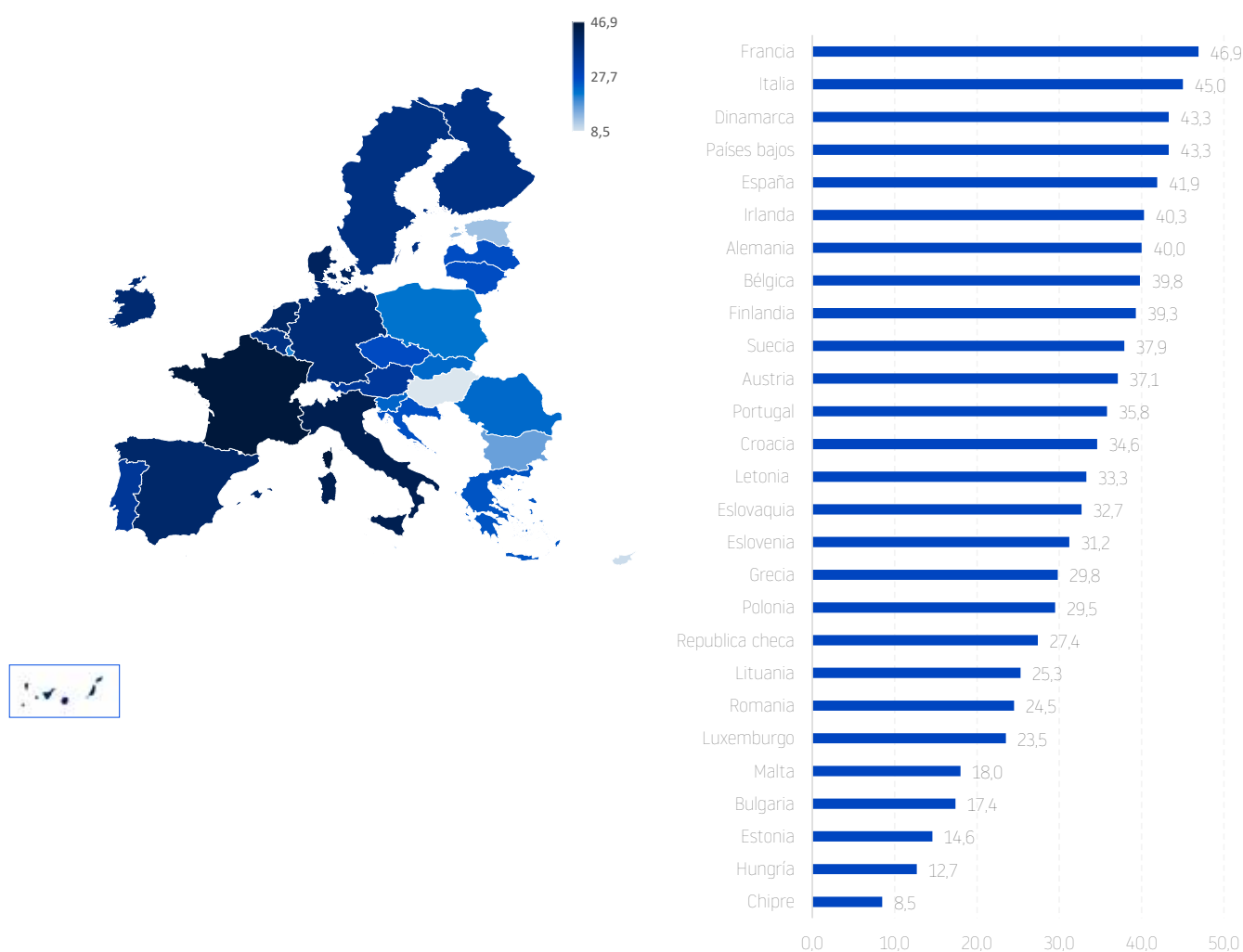
ESTADÍSTICAS UE: TASA DE MUJERES EN EMPRESAS COTIZADAS EN EUROPA

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.

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

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

PRESENCIA DE MUJERES EN GRANDES EMPRESAS QUE COTIZAN (Presidentes, miembros del consejo de administración y representantes de los empleados)



Fuente: Estadísticas EIGE, Comisión europea y elaboración propia.

País	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Variación
Alemania	29,5	31,9	33,8	35,6	36,3	36	37,2	38,7	39,5	40	10,5
Austria	18,1	19,2	26,1	31,3	31,5	34,6	33,2	33,6	34,3	37,1	19
Bélgica	28,6	30,7	32	35,9	38,4	37,9	39,3	38,8	37,6	39,8	11,2
Bulgaria	15,3	17,1	14,5	18,5	12,9	21,7	14,8	18,3	18,5	17,4	2,1
Chipre	10,8	10,4	11,2	9,4	11,5	8,5	10,2	8,2	11,4	8,5	-2,3
Croacia	19,9	21,6	17,2	27	26,2	23,4	27,6	31,8	27,7	34,6	14,7
Dinamarca	27,1	30,3	27,7	30	33,6	34,9	40,8	41,4	42,8	43,3	16,2
Eslovaquia	12,5	15,1	24,1	29,1	31,4	27,7	30,3	25	25	32,7	20,2
Eslovenia	24,8	22,6	27,9	24,6	22,9	19,4	23,1	23,5	25,6	31,2	6,4
España	20,3	22	23,7	26,4	29,3	32,6	35,7	39,4	41,3	41,9	21,6
Estonia	8,8	7,4	8	9,4	8,8	9,1	10,3	12	14,7	14,6	5,8
Finlandia	30,1	32,8	34,5	34,2	35,1	35,2	36,1	38,3	37,4	39,3	9,2
Francia	41,2	43,4	44	45,2	45,1	45,3	45,2	46,1	47,5	46,9	5,7
Grecia	9,1	11,3	9,1	10,03	13	19,6	24	26,3	27,2	29,8	20,7
Hungría	12,3	14,5	14,9	12,9	9,9	9,4	10,4	10,5	10,2	12,7	0,4
Irlanda	16,5	17,6	18,7	26	28,8	30,2	33,7	37,4	40,1	40,3	23,8
Italia	32,3	34	36,4	36,1	38,4	38,8	42,6	43	44,6	45	12,7
Letonia	28,5	28,8	29	31,7	25,6	22,2	19	23,9	28,1	33,3	4,8
Lituania	14,3	14,3	10,8	12	14,3	22,3	24,5	25,3	28,2	25,3	11
Luxemburgo	12,9	12	13,3	13,1	18,2	22,4	22	23,5	22,8	23,5	10,6
Malta	4,5	8,4	9,5	10	9,9	10,8	15,5	17,5	17,1	18	13,5
Países bajos	27,5	29,5	30,7	34,2	36,6	38,1	41,6	41	41,8	43,3	15,8
Polonia	18,8	20,1	21	23,5	22,8	24,7	24,2	27,2	23,8	29,5	10,7
Portugal	14,3	16,2	21,6	24,6	26,6	31	33,3	34,9	34,7	35,8	21,5
Republica checa	10,1	14,5	13,8	18,2	17,2	23	20,8	23,1	28,4	27,4	17,3
Romania	10,1	11	11	12,6	12,8	17,5	17,7	21,8	24,8	24,5	14,4
Suecia	36,9	36,3	36,1	37,5	38	37,9	35,2	36,6	37,7	37,9	1

Fuente; Estadísticas EIGE, Comisión europea y elaboración propia.

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

LEGISLACIÓN

LEY DE IGUALDAD

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.

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

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

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

trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

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

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

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

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

Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el "Boletín Oficial del Estado".

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

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

Disposición Adicional Primera. Presencia equilibrada.

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

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

LEY ORGÁNICA 2/2024, DE 1 DE AGOSTO, DE REPRESENTACIÓN PARITARIA Y PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES

[BOE-A-2024-15936 Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.](#)

[Publicada la Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres | Garrigues](#)

La Ley es de aplicación a:

- las sociedades cotizadas
- las entidades de interés público; en este caso, a partir del ejercicio siguiente al que concurren los siguientes requisitos: a) número medio de trabajadores superior a 250, y b) importe neto de la cifra anual de negocios superior a 50 millones de euros o total de las partidas del activo superior a 43 millones de euros.

Y las principales obligaciones consisten en:

- Asegurar que el consejo de administración tenga, como mínimo, un 40% de personas del sexo menos representado. Como novedad de la Ley frente al Proyecto de Ley, se establece que, en las entidades de interés público, cuando se trate de sociedades controladas directa o indirectamente por una familia, podrán excluirse del cómputo, a criterio de la sociedad, los consejeros ejecutivos y los dominicales.
- En caso de no alcanzar los objetivos, ajustar los procesos de selección para garantizar su consecución. Se fijan supuestos excepcionales para no dar preferencia a personas candidatas del sexo menos representado.

- Informar a los candidatos que lo soliciten y que hayan sido examinados en el proceso de selección sobre determinados aspectos del proceso (criterios, apreciación comparativa, motivos de elección de una persona que no fuese del sexo menos representado).

- Facilitar a la junta general información relativa a las medidas exigidas en materia de equilibrio entre mujeres y hombres en el consejo de administración, así como a las posibles sanciones derivadas de su incumplimiento que pudiesen afectar a la sociedad.

- En caso de procesos judiciales iniciados por candidatos no seleccionados del sexo menos representado, justificar la selección realizada en los supuestos excepcionales.

- Velar por que la alta dirección tenga un mínimo de un 40% de personas del sexo menos representado. De no alcanzar el porcentaje, se proporcionará una explicación de los motivos y de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje mínimo en el ejercicio inmediatamente posterior y sucesivos.

- Elaborar y publicar anualmente, integrada en el informe de sostenibilidad,

información sobre la representación del sexo menos representado en el consejo de administración (y remitirla a la CNMV, en el caso de las cotizadas).

- El incumplimiento de estas obligaciones por las sociedades cotizadas en lo referente al consejo de administración se configura como una infracción grave del artículo 292 de la Ley del Mercado de Valores y de los Servicios de Inversión.

- Y, finalmente, la entrada en vigor prevista en la Ley es la siguiente (que dilata los plazos inicialmente previstos en el Proyecto de Ley):

- El 30 de junio de 2026 para las 35 sociedades cotizadas con mayor valor de capitalización bursátil, determinada utilizando la cotización de cierre en el día en que la ley entre en vigor.

- El 30 de junio de 2027 para el resto de las sociedades cotizadas.

- Para las entidades de interés público, se aplicará gradualmente respecto de los consejos de administración y de la alta dirección, debiendo alcanzar el 33% a 30 de junio de 2026 y el 40% a 30 de junio de 2029.

DEFINICIÓN DE LAS EMPRESAS DE INTERES PUBLICO

En España, el concepto de Empresa de Interés Público (EIP) aparece definido en la Ley 22/2015, de Auditoría de Cuentas, que adapta la normativa europea.

Textos que las definen

Art. 3.5 de la Ley 22/2015 de Auditoría de Cuentas

Art. 8 del Real Decreto 2/2021, de 12 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas

Hasta la fecha, no existe fichero o listado de estas empresas disponible, hemos entonces intentando definir las empresas según las definiciones de la ley, contando con limitaciones de acceso a cierta información en algunas ocasiones. El concepto de EIP no se usa solamente en la ley 2/2024 sino otros textos y regulaciones (información no financiera, protección de datos, ley de cambio climático etc.).

Art. 3.5 de la Ley 22/2015 de Auditoría de Cuentas⁵

Art.3. Definiciones.

Punto 5. Tendrán la consideración de entidades de interés público:

a) Las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales de valores, las entidades de crédito y las entidades aseguradoras sometidas al régimen de supervisión y control atribuido al Banco de España, a la Comisión Nacional del Mercado de Valores y a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, y a los organismos autonómicos con competencias de ordenación y supervisión de las entidades aseguradoras, respectivamente, así como las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en el mercado alternativo bursátil pertenecientes al segmento de empresas en expansión.

b) Las entidades que se determinen reglamentariamente en atención a su importancia pública significativa por la

naturaleza de su actividad, por su tamaño o por su número de empleados.

c) Los grupos de sociedades en los que la sociedad dominante sea una entidad de las contempladas en las letras a) y b) anteriores.

Art. 8 del Real Decreto 2/2021, de 12 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas⁶

Artículo 8. Definiciones.

1. Entidades de interés público.

A efectos de lo dispuesto en el artículo 3.5 de la Ley 22/2015, de 20 de julio, tendrán la consideración de entidades de interés público las siguientes:

a) Las entidades de crédito, las entidades aseguradoras, así como las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales de valores sometidas al régimen de supervisión y control atribuido al Banco de España, a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, a los organismos autonómicos con competencias de ordenación y supervisión de las entidades aseguradoras y a la Comisión Nacional del Mercado de Valores, respectivamente, así como las entidades emisoras de valores en el mercado alternativo bursátil pertenecientes al segmento de empresas en expansión. A estos efectos se entenderá

como mercado secundario oficial de valores cualquier mercado regulado de un Estado miembro de la Unión Europea, en los términos previstos en el artículo 2.13 de la Directiva 2006/43/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de mayo de 2006, relativa a la auditoría legal de las cuentas anuales y de las cuentas consolidadas, por la que se modifican las Directivas 78/660/CEE y 83/349/CEE del Consejo y se deroga la Directiva 84/253/CE del Consejo.

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

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

d) Las fundaciones bancarias, los establecimientos financieros de crédito, las entidades de pago y las entidades de dinero electrónico.

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

(5) <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-8147>

(6) https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-1351

de euros y a 4.000 empleados, respectivamente.

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

Las entidades mencionadas en las letras b), c) y e) del párrafo anterior perderán la consideración de entidades de interés público si dejan de reunir durante dos

ejercicios consecutivos, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, los requisitos establecidos en dichas letras.

Las entidades a que se refieren las letras del párrafo anterior tendrán la condición de entidades de interés público si reúnen los requisitos para serlo al cierre del ejercicio social de su constitución, transformación o fusión y del ejercicio inmediatamente posterior. No obstante, en el caso de que una de las entidades que

participe en la fusión o de que la entidad que se transforme tuviese la consideración de entidad de interés público en el ejercicio anterior a dicha operación, no perderán tal condición las entidades resultantes si reúnen al cierre de ese primer ejercicio social los requisitos recogidos en las citadas letras.

METODOLOGÍA

Este estudio contempla la presencia de mujeres en los Órganos de Administración de las Sociedades Anónimas y Sociedades Limitadas.

Los datos relativos a los administradores proceden del tratamiento sistemático del BORME (Boletín Oficial del Registro Mercantil) donde aparecen todos los cambios relativos a los órganos de Administración de las sociedades.

En este estudio se han considerado como administrador los cargos siguientes

Presidente, Vicepresidente, Consejero Delegado, Administrador único, Administrador, Consejero, Secretario.

Los administradores de las empresas pueden ser un hombre, mujer u otra empresa. En caso de que un administrador tenga varios cargos, se considera el de más alto nivel.

Las fuentes utilizadas para conocer los cargos funcionales son: Prensa, Memorias, propia empresa.

Se han considerado como cargos funcionales los puestos de Director General, Director, General Adjunto, Gerente, Director Financiero, Director RRHH, Director de Producción, Director Comercial, Director de Marketing, Director de Compras, Director de Exportación, Director de Importación, Director de Calidad, Director de Informática, Director de Publicidad, Director de Operaciones, Director de Procesos de Datos, Director de I+D y Director Técnico.

FUENTES DE ENTIDADES DE INTERES PUBLICO

Categorías	Fuente
A 1 1 Bancos	Registro de Entidades BDE
A 1 2 Cajas de ahoros	Registro de Entidades BDE
A 1 3 Cooperativas	Registro de Entidades BDE
A 1 4 ICO CREDITO OFICIAL	Registro de Entidades BDE
A 1 5 Empresas de servicios de inversión de importancia sistémica (ESIS)	CNMV
A 2 Entidades aseguradoras	BDE
A 3 Empresas cotizadas	BME
A 4 BME Growth	BME (sin SOCIMI)
B1 1. Sociedades y agencias de valores	CNMV
B 1 2 Sociedad de gestión de carteras	CNMV
B 1 3 Empresa de asesoramiento financiero	CNMV
B2. instituciones de inversión colectiva > 5.000 partícipes o accionistas	CNMV
B3 Sociedades gestoras de estas	CNMV
C1. Fondos de pensiones >10.000 partícipes	INVERCO
C2. Sociedades gestoras de estos fondos	INVERCO
C3 Las fundaciones bancarias	Wikipedia
C4 Entidades de pagos	BDE
C5 entidades de dinero electrónico	BDE
D. Aquellas entidades distintas de las mencionadas en los párrafos anteriores cuyo importe neto de la cifra de negocios y plantilla media durante dos ejercicios consecutivos, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, sea superior a 2.000.000.000 de euros y a 4.000 empleados, respectivamente.	Base de datos INFORMA
E Los grupos de sociedades en los que la sociedad dominante sea una de las entidades contempladas en las letras anteriore	Base de datos INFORMA

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 105 millones de euros en 2024. 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:

- 6,3 millones de empresas nacionales.
- 2,4 millones de empresas activas con Nota Informa.
- más de 22 millones de balances de empresas.
- más de 19 millones de administradores y cargos funcionales
- 4,5 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 600 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.)

Avenida de Europa 19
28108 Alcobendas (Madrid)
www.informa.es

Servicio de Atención al Cliente
clientes@informa.es
900 176 076

CONTACTOS PRENSA:

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

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