



INFORMA

Las mujeres en los consejos de administración y organismos de decisión de las empresas españolas.

Marzo 2011.



Resumen Ejecutivo

La Ley de Igualdad¹ cumplirá el próximo 22 de marzo su cuarto aniversario. Durante este periodo, la presencia de las mujeres en los consejos de administración y organismos de decisión de las empresas españolas se ha visto incrementada si bien a un ritmo lento.

A pesar de que las mujeres representan un 44%² de la población activa y un 50,7% de la total, y de que su nivel de formación a la hora de integrarse en el mercado laboral sea mayor³ que la de los hombres, su presencia en los órganos de administración empresarial no ve reflejada esta realidad.

El cuarto estudio sobre la presencia de las mujeres en los consejos de administración muestra que el 68,73% de las empresas no cuentan ninguna mujer en su consejo de administración, a pesar de que esta tasa ha ido aumentando desde 2008.

Tomando en cuenta que el 62,59% de las empresas españolas están dirigidas exclusivamente por hombres, podemos decir que la presencia de las mujeres, a nivel global, sigue en niveles bajos.

Pero el panorama varía según el tipo de empresa, así el aumento de la presencia de mujeres se hace notar más en las sociedades sujetas a la LOIMH -es decir que cuentan con más de 250 empleados- de forma que un 56,71% de ellas cuentan con, al menos, una mujer en su consejo de administración.

Pero el tejido empresarial español está principalmente compuesto de PYMES, que se rigen en su mayoría por un administrador único. En este caso, la presencia masculina

1 La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante LOIMH).

2 INE. Mujeres y Hombres en España 2010.

3 Según el INE, Mujeres y Hombres en España 2010: En 2008, 60,9 % de los alumnos que acabaron los estudios universitarios y el 52,3% de los inscritos en doctorado fueron mujeres.

es preponderante con un 71,25% de las empresas, contra sólo un 22,71% con una mujer como administrador.

Observando la localización geográfica y el sector de actividad de las empresas sin ninguna mujer en su consejo de administración, las características generales las caracterizan situadas en la zona sur así como en los sectores de energía, construcción e industria.

La representación de las mujeres en las sociedades del IBEX ha ido creciendo estos últimos años, así como en las empresas con participación estatal, si bien en estas últimas en menor medida.

De manera global, los indicadores de presencia de mujeres en órganos de administración y de directivos han aumentado, seguramente al amparo de la nueva legislación, pero tenemos que recordar que actualmente las normas que promueven la igualdad de géneros, como la LOIMH o el Código Conthe, son recomendaciones y su aplicación es de carácter voluntario.

Otros países han optado por la imposición de cuotas, como Noruega, que ha implantado desde 2004 la obligación de igualdad de representación en los consejos de administración de las sociedades públicas y que cotizan en bolsa, o Francia,⁴ que acaba de votar una ley para el establecimiento de cuotas.

Por último, los datos de presencia de las mujeres en los órganos de dirección muestran que el 70% de las empresas con un equipo directivo cuentan solamente con hombres.

Las explicaciones de esta situación son múltiples y sólo mencionaremos algunas de las más comúnmente aceptadas.

Podemos mencionar aspectos socioculturales, el llamado “techo de cristal” es decir, las barreras culturales que impiden la ascensión de las mujeres a puestos de máxima responsabilidad. No obstante, en la actualidad se manejan otros factores como el “techo de cemento” o “suelo pegajoso”, que definen todas las barreras que se autoimponen las propias mujeres (sentimiento de culpa por no asumir las responsabilidades familiares) Unas de las últimas explicaciones se llama “muro de palabras”, es decir que el lenguaje utilizado por las mujeres es distinto al de los hombres, lo que explicaría que sean menos valoradas. Varios estudios apuntan también la falta de modelo de liderazgo femenino, lo que explica la creación, estos últimos años, de programas de mentoring y de redes de apoyo a directivas potenciales.

⁴ El 13/01/2011 se aprobó una ley de “representación equilibrada de las mujeres y hombres en los consejos de administración”. Aplica a las sociedades que cotizan en bolsa y a las que emplean más de 500 personas y tengan más de 50 millones de euros de facturación, así como a empresas públicas. La representación de cada sexo no puede ser inferior a 40% y la fecha tope de aplicación es el 1/01/2017. Los consejos de administración que no tengan mujeres tendrán que incluir una, el 20% debe estar alcanzado el 1/01/2014 y habrá sanciones por incumplimiento.

A todas estas explicaciones tenemos que sumar la falta de desarrollo de la política familiar en España⁵, que no ayuda a que las mujeres se impliquen en su carrera profesional en la misma medida que lo hacen los hombres. Otra barrera a la conciliación de la vida profesional y familiar de las mujeres son las costumbres de horarios, principalmente el “presencialismo” que caracteriza los puestos de dirección.

⁵ Informe del Instituto de Política Familiar. Evolución de la familia en Europa.2008



PRESENCIA FEMENINA EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS SOCIEDADES ANONIMAS Y LIMITADAS

Para medir la presencia femenina en los consejos de administración de las sociedades españolas, observaremos en primer lugar el indicador de existencia de, por lo menos, un administrador mujer en los consejos de administración.

En 2011, podemos ver que de las 1.452.265 sociedades analizadas, un 31,27% cuentan por lo menos con una mujer en su consejo de administración. Este porcentaje ha venido aumentando desde 2008, cuando representaba el 29,14% de las empresas. Esta cifra es similar a las existente en Portugal según el informe realizado por INFORMA D&B Portugal (Ver anexo)

La representación de las mujeres en los consejos de administración varía significativamente según las características y tipología de empresa. Estudiaremos aspectos como: tamaño, forma jurídica, tipo de consejo de administración, así como localización geográfica y sector de actividad, para describir el panorama de la presencia femenina en los órganos de administración en 2011.

	2008	2009	2010	2011	Evolución Interanual
Total Sociedades	1.562.736	1.545.060	1.465.704	1.452.265	-0,92%
Total empresas con Mujer	455.403	471.093	456.602	454.109	-0,55%
% Empresas con Mujer	29,14%	30,49%	31,15%	31,27%	0,37%

Tamaño de la empresa.

Hemos observado específicamente las empresas sujetas a la aplicación de la Ley de Igualdad⁶, es decir que tienen más de 250 empleados. Se puede ver que la tasa de presencia de, por lo menos, una mujer en el consejo de administración es mayor a la global, alcanzando un 56,71% de las empresas. Este porcentaje ha ido aumentando también en los últimos cuatro años.

	2008	2009	2010	2011
Total Sociedades Plan de Igualdad	3.305	3.370	3.397	3.299
Total empresas con Mujer	1.188	1.860	1.895	1.871
% Empresas con Mujer	35,95%	55,19%	55,78%	56,71%

Forma Jurídica.

Se observan también diferencias notables según la forma jurídica de la empresa: en 2011, 43,91% de las sociedades anónimas contaban con una mujer en su consejo de administración, mientras que en las limitadas se sitúa en un 30,23%.

En los últimos tres años, la representación femenina ha aumentado 1,36 puntos en las sociedades anónimas y 0,77 en las limitadas.

Añadiendo el tamaño de la empresa a esta observación, se puede ver que 59,47% de las anónimas de más de 250 empleados tienen una administradora en su consejo de administración, cifra que se sitúa en el 51,71% en el caso de las limitadas.

La progresión de la presencia femenina ha sido más rápida para este conjunto de empresas en los últimos tres años, aumentando 1,25 puntos entre las anónimas y 2,6 en las limitadas.

	Sociedad Anonima	Sociedad Anonima Plan de Igualdad	Sociedad Limitada	Sociedad Limitada Plan de Igualdad	Todas Sociedades	Sociedades con Plan de Igualdad
% Empresas con una mujer						
2009	42,55%	58,22%	29,46%	49,11%	30,49%	55,19%
2010	43,46%	59,09%	30,12%	51,02%	31,15%	56,28%
2011	43,91%	59,47%	30,23%	51,71%	31,27%	56,71%

⁶ Empresas que deben publicar cuentas no abreviada. Artículo 75. Activo > 11.400.000 €, facturación > 22.800.000 €, empleados > 250. Por otra parte las empresas con más de 250 deben elaborar un plan de igualdad

Tipo de órgano de administración.

El tipo de órgano de administración es un factor a tomar en cuenta en el análisis de las tasas de representación de las mujeres. En España, la mayoría de las empresas, un 61,51%, se rigen a través de un administrador único, que es hombre en un 71,25% de los casos. Podemos observar que el porcentaje de empresas con administrador único va aumentando en estos últimos tres años, pasando de 59,96% a 61,51%; sin embargo, el porcentaje de empresas cuyo administrador único es mujer, ha venido aumentando de la misma forma, en 2008 se situaba en el 21,68%, mientras que en 2011 se sitúa en el 22,71%.

El 38,49% de las sociedades analizadas cuentan con un consejo de administración con más de un administrador. De este conjunto, un 54,06% se caracteriza por la existencia de consejos exclusivamente de hombres o de mujeres, sin ningún tipo de mezcla; de ellos, el 48,77% de este tipo de consejos de administración está compuesto exclusivamente por hombres, mientras que un 5,39% está compuesto sólo de mujeres.

En total, existen 248.469 empresas, el 17,11% del total, que cuentan con un consejo de administración que mezcla hombre, mujeres o empresas. En este caso la representación femenina es mayoritaria en el 56,21%.

	2009		2010		2011	
	Total Sociedades	% Total Sociedades	Total Sociedades	% Total Sociedades	Total Sociedades	% Total Sociedades
Sociedades	1.545.060		1.465.704		1.452.265	
Con Administrador Unico	926.370	59,96%	894.478	61,03%	893.294	61,51%
Solo hombre	672.790	72,63%	638.859	71,42%	636.491	71,25%
Solo mujer	200.871	21,68%	202.099	22,59%	202.881	22,71%
Solo Empresas	22.883	2,47%	23.802	2,66%	24.253	2,72%
No identificado	29.826	3,22%	29.718	3,32%	29.669	3,32%
Con más de un Administrador	618.690	40,04%	571.226	38,97%	558.971	38,49%
100 % hombres	293.767	47,48%	281.421	49,27%	272.609	48,77%
100% mujer	29.563	4,78%	30.638	5,36%	30.125	5,39%
100 % empresas	3.996	0,65%	3.688	0,65%	3.769	0,67%
100% no identificado	4.423	0,71%	4.057	0,71%	3.999	0,72%
Total consejos mono sexo	331.749	53,62%	319.804	55,99%	310.502	55,55%
Mixtas	286.941	46,38%	251.422	44,01%	248.469	44,45%
Donde mujeres = 50	131.205	45,73%	121.148	48,19%	118.411	47,66%
Donde mujeres > 50	20.537	7,16%	21.014	8,36%	21.242	8,55%
Donde Mujeres < 50	135.199	47,12%	109.260	43,46%	108.816	43,79%

Localización geográfica.

A nivel nacional, el 68,73% de las sociedades no tienen ninguna mujer en su consejo de administración.

Las comunidades que se sitúan por encima de esta media son: Ceuta con un 77,91%, Melilla con un 76,73%, y Extremadura con un 74,24%. De manera general, las comunidades autónomas situadas al sur del país, se encuentran por encima de la media nacional, mientras las comunidades del norte registran menores tasas, como La Rioja con un 64,94% o Asturias con un 64,62%.

Comunidad Autónoma	2009	2010	2011
ANDALUCIA	72,75%	71,77%	71,67%
ARAGON	68,59%	68,10%	67,79%
ASTURIAS	65,93%	64,86%	64,62%
BALEARES	70,89%	70,29%	70,32%
CANARIAS	69,08%	68,23%	68,15%
CANTABRIA	66,73%	65,93%	65,45%
CASTILLA LA MANCHA	72,09%	71,39%	71,25%
CASTILLA LEON	67,86%	67,21%	67,27%
CATALUÑA	68,49%	67,97%	67,87%
CEUTA	78,26%	77,42%	77,91%
EXTREMADURA	75,15%	74,49%	74,24%
GALICIA	66,42%	65,61%	65,41%
LA RIOJA	65,78%	65,43%	64,94%
MADRID	66,51%	66,14%	66,22%
MELILLA	76,92%	76,53%	76,73%
MURCIA	75,28%	74,21%	73,95%
NAVARRA	66,03%	65,99%	66,06%
PAIS VASCO	67,92%	67,33%	67,10%
VALENCIANA	73,00%	72,34%	72,11%
Total Nacional	69,51%	68,85%	68,73%

Sector de actividad.

Los sectores con menos representación femenina en los consejeros de administración son: Energía, 80,91% de las empresas no cuentan ninguna mujer en su consejo de administración, Construcción con el 79,37%, e Industria Transformadora de metales, con un 72,26%.

Sin embargo, cabe mencionar que de los diez sectores analizados, seis se sitúan por debajo de la media nacional.

Sector de Actividad	2009	2010	2011
Desconocidos	68,85%	67,69%	65,19%
Ganadería Independiente	65,29%	65,05%	65,18%
Energía y agua	79,20%	79,79%	80,91%
Extracción y transformación de mi	69,69%	69,12%	68,35%
Industrias transformadores de met	73,16%	72,43%	72,26%
Otras industrias manufacturas	67,50%	66,68%	66,40%
Construcción	79,86%	79,50%	79,37%
Comercio, restaurantes y hospedaj	67,75%	67,03%	67,07%
Transportes y comunicaciones	69,92%	69,32%	69,31%
Instituciones financieras, servicios	68,23%	67,57%	67,39%
Otros servicios	61,38%	61,14%	61,48%
Totales	69,51%	68,85%	68,73%

EMPRESAS DEL IBEX

La composición de los Consejos de Administración de las sociedades que componen el IBEX esta siendo utilizado como referencia para evaluar los avances de la participación de las mujeres en el ámbito empresarial. No solamente se trata de empresas mediáticas, sino que además de estar sujetas a la LOIMH, deben suscribir el Código de Buen Gobierno⁷.

La evolución del número de consejeras es positiva desde 2005, pasando de un 3,3% a un 10,2% en 2009. Esta última se acerca a la media Europea de 11,7% observada en las 3.000 mayores empresas.⁸

	Consejeras	%
2005	17	3,30%
2006	26	5,10%
2007	30	6%
2008	44	8,70%
2009	50	10,20%

Fuente: informe anual de gobierno corporativo de las compañías del IBEX 2009. CNMV

⁷ Conocido como código Conthe, que hace referencia a la igualdad de género en su artículo 15. Ver Anexo 2.

⁸ Informe European PWN y Russell Reynolds Associate 2010 realizado sobre las 3.000 mayores empresas Europeas.

EMPRESAS CON PARTICIPACIÓN DEL ESTADO

La proporción de mujeres en los consejos de administración de las sociedades con participación del Estado ha ido aumentando durante los cuatro últimos años, pasando del 25,30% en 2008 al 28,61% en 2011.

Una sola empresa alcanza el 50 % de representación femenina y cuatro superan el 40% en 2011.

Empresas con participación del Estado⁹ >= 50 %

	Numero de Hombres	%Total	Numero de Mujeres	%Total	Numero de Empresas	%Total
2008	382	72,76%	133	25,30%	10	1,90%
2009	397	68,57%	146	25,22%	36	6,22%
2010	377	70,73%	150	28,14%	6	1,13%
2011	232	69,88%	95	28,61%	0	0,00%

MUJERES DIRECTIVAS

Las cifras de presencia de mujeres en los órganos de dirección¹⁰ muestran una proporción similar a la de los consejos de administración, es decir un 70,55% de las empresas españolas no tienen ninguna mujer en puestos directivos.

Al contrario, solo 9,68% de las empresas no cuentan con ninguna presencia masculina en la dirección.

En el último año se puede observar una notable disminución de las empresas sin mujeres en sus órganos de dirección, pasando de 73% a 70,55%.

⁹ Filial de la Dirección General del Patrimonio del Estado.

¹⁰ Se han considerado como cargos funcionales lo puestos de: Director General, Gerente, Director Financiero, Director de RRHH, Director de producción, Director comercial, Director de Marketing, Director de Compras, Director de Exportación, Director de Importación, Director de Calidad, Director de Tecnologías de la Información, Director de publicidad, Director de operaciones, Director de procesos de datos, Director de I+D.

Presencia de mujeres en cargos funcionales			Presencia de hombres en cargos funcionales		
Numero de cargos Funcionales	2010	2011	Numero de cargos Funcionales	2010	2011
Sin ninguna directiva	73,00%	70,55%	Sin ninguno directivo	9,96%	9,68%
Con una directiva	16,13%	16,50%	Con un directivo	34,21%	27,92%
Con dos directivas	7,37%	8,87%	Con dos directivos	21,84%	24,35%
Con tres directivas	2,90%	3,37%	Con tres directivos	23,32%	26,16%
Con cuatro directivas	0,55%	0,62%	Con cuatro directivos	8,29%	9,20%
Con cinco directivas	0,05%	0,07%	Con cinco directivos	1,77%	1,99%
Con seis directivas	0,01%	0,01%	Con seis directivos	0,46%	0,54%
Con siete directivas	0,00%	0,00%	Con siete directivos	0,11%	0,12%
Con ocho directivas o más	0,00%	0,00%	Con ocho directivos o más	0,02%	0,03%
Total	100,00%	100,00%	Total	100,00%	100,00%

Anexos.

Datos de presencia de mujeres en los órganos de decisión en Portugal. INFORMA D&B Portugal.

FUNÇÃO	TIPO DE FUNÇÃO	TOTAL	% FUNÇÃO	HOMEM	MULHER
Sócio Gerente	Gestor	552.782	53%	71%	29%
Sócio	Gestor	227.243	22%	56%	44%
Vogal do Conselho de Administração	Gestor	48.760	5%	78%	22%
Presidente do Conselho de Administração	Gestor	19.470	2%	91%	9%
Vogal da Direcção	Gestor	13.907	1%	82%	18%
Director Geral	Executivo	10.951	1%	92%	8%
Director Financeiro	Executivo	10.688	1%	70%	30%
Representante	Gestor	10.537	1%	92%	8%
Presidente da Direcção	Gestor	7.926	1%	88%	12%
Outras Funções	Gestor/executivo	139.849	13%	76%	24%
TOTAL		1.042.113	100%	70%	30%

Artículo 75 de la LOIMH: “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”

Código de Buen Gobierno.

Diversidad de género :Lograr una adecuada diversidad de género en los Consejos de Administración no constituye sólo un desafío en el plano de la ética, de la política y de la “responsabilidad social corporativa”; es también un objetivo de eficiencia que las sociedades cotizadas deben plantearse, al menos a medio plazo. Desaprovechar el potencial talento empresarial del 51% de la población -las mujeres- no puede ser económicamente racional en el conjunto de las grandes empresas de nuestro país. La experiencia de las últimas décadas, en las que hemos asistido a una creciente incorporación de la mujer al mundo empresarial así lo acredita. Se trata ahora de hacer un esfuerzo adicional para que esa presencia llegue a la alta dirección y a los Consejos de Administración de las sociedades cotizadas. En atención a esta circunstancia, el Código invita a las sociedades con escasa presencia femenina en sus Consejos a que hagan un esfuerzo deliberado por buscar posibles candidatas cada vez que deba cubrirse alguna vacante en el Consejo, especialmente para puestos de independientes. Por ello, se recomienda:

15. Que cuando sea escaso o nulo el número de consejeras, el Consejo explique los motivos y las iniciativas adoptadas para corregir tal situación; y que, en particular, la Comisión de nombramientos vele para que al proveerse nuevas vacantes:

a) Los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras;

b) La compañía busque deliberadamente, e incluya entre los potenciales candidatos, mujeres que reúnan el perfil profesional buscado.



www.**INFORMA**.es

Líderes en Información Comercial, Financiera y de Marketing

INFORMACIÓN DE CONTACTO:

INFORMA D&B

Nuria Pérez
nperez@informa.es
Tel.: 91 661 71 19

SC Comunicación

Pilar Suárez-Carreño
pilar@sccomunicacion.es
María Asarta
maria@sccomunicacion.es
Tel.: 91 575 45 05