



PRESENCIA DE LAS MUJERES EN LA EMPRESA ESPAÑOLA

Marzo 2019

CONTENIDO

- 2 Resumen ejecutivo
- 3 Las mujeres en los puestos de decisión (Consejos de administración)
- 11 Las mujeres en los comités de dirección
- 13 Empresarios individuales: reparto hombres y mujeres
- 16 Anexos



RESUMEN EJECUTIVO

Recordaremos el 8 de marzo de 2018 por la movilización sin precedentes contra la desigualdad de género en España. Las reivindicaciones abarcaron varios aspectos: desde la violencia machista a otros temas vinculados a la vida profesional, como la discriminación, la brecha salarial o la precariedad laboral.

Desde entonces, la diferencia de sueldo entre hombres y mujeres se ha convertido en el principal tema de debate a la hora de hablar de discriminación profesional. El actual gobierno acaba de aprobar un Decreto Ley de medidas para la igualdad en el empleo que, entre otras cosas, favorecerá la transparencia sobre los sueldos según el sexo y ampliará los planes de igualdad a empresas de más de 50 empleado.

Mientras tanto, la representación de las mujeres en los puestos de dirección ha pasado a un segundo plano, aunque la

presencia femenina sigue en los mismos niveles desde hace años.

En este duodécimo estudio sobre las mujeres en la empresa española analizaremos tres aspectos: en los dos primeros capítulos estudiaremos la presencia de mujeres en puestos de dirección y en consejos, y en el tercero describiremos la situación de las mujeres emprendedoras.

Hemos estudiado los siguientes grupos de empresas:

- empresas que deben cumplir con la Ley de Igualdad¹
- empresas con obligación legal de cumplir con la Ley de Igualdad empresas del IBEX 35
- empresas estatales
- autónomos

Uno de los objetivos de la ley 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 apenas ha variado, situándose este año en el 12,89 %. Estos resultados ponen en evidencia la poca eficacia de esta ley, criticada por ser «blanda»², es decir, que carece de sanciones en caso de incumplimiento.

Otro grupo de empresas tenían la obligación de elaborar un Plan de Igualdad, es decir, un conjunto de medidas orientadas a mejorar las oportunidades de las mujeres. En esta categoría de empresas, solo el 11,73 % alcanzan el 40 % en 2018.

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

(1) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres o Ley de Igualdad. (LOIMH).

(2) Se refiere al termino Soft Law, ley que no es jurídicamente vinculante.

sus consejos, aunque esta cifra tampoco mejora a lo largo de los últimos años.

En 2017, la proporción de mujeres mejoró en las empresas del IBEX 35 y alcanzó el 22,80 % —un aumento de 3,10 pp— pero queda lejos del objetivo marcado por el Código Conthe del 30 %.

Hemos analizado las empresas que tienen más de un 40 % de mujeres en sus consejos para definir sus principales características. Por tamaño, se observa una proporción mayor de mujeres en las empresas pequeñas que en las grandes. A nivel geográfico y sectorial, se aprecian diferencias significativas según la ubicación o la actividad. Las autonomías con tasas de presencia femenina por encima de la media son: Asturias,

Baleares, Canarias, Galicia y Madrid. Del mismo modo, a nivel sectorial, los sectores con más presencia femenina son: Actividades inmobiliarias, Comercio, Hostelería, Educación y Sanidad. Por último, podemos añadir que se aprecia un menor riesgo crediticio en las empresas con mayor presencia femenina.

En el segundo capítulo, hemos estudiado la situación de los puestos de dirección, que se pueden considerar como un paso previo a un puesto en un Consejo de Administración. La presencia de directivas prospera, ya que el número de empresas sin ninguna ejecutiva está disminuyendo constantemente desde 2008. Sin embargo, todavía el 64,19 % de las empresas analizadas no tienen ninguna directiva, mientras que solo

el 9,45 % no cuenta con hombres en puestos de dirección.

En el último capítulo, hemos analizado la situación de las mujeres emprendedoras. Las mujeres representan el 35,18 % de los autónomos en España. Como en los casos de Consejos de administración y de puestos de dirección, la tasa de emprendimiento femenino es relativamente baja si la comparamos con su participación en la población activa. Observamos también diferencias importantes según la localización y los sectores de actividad: las mayores tasas de mujeres autónomas se encuentran en Asturias y Galicia, y los sectores con mayor representación son Otros servicios y Sanidad.

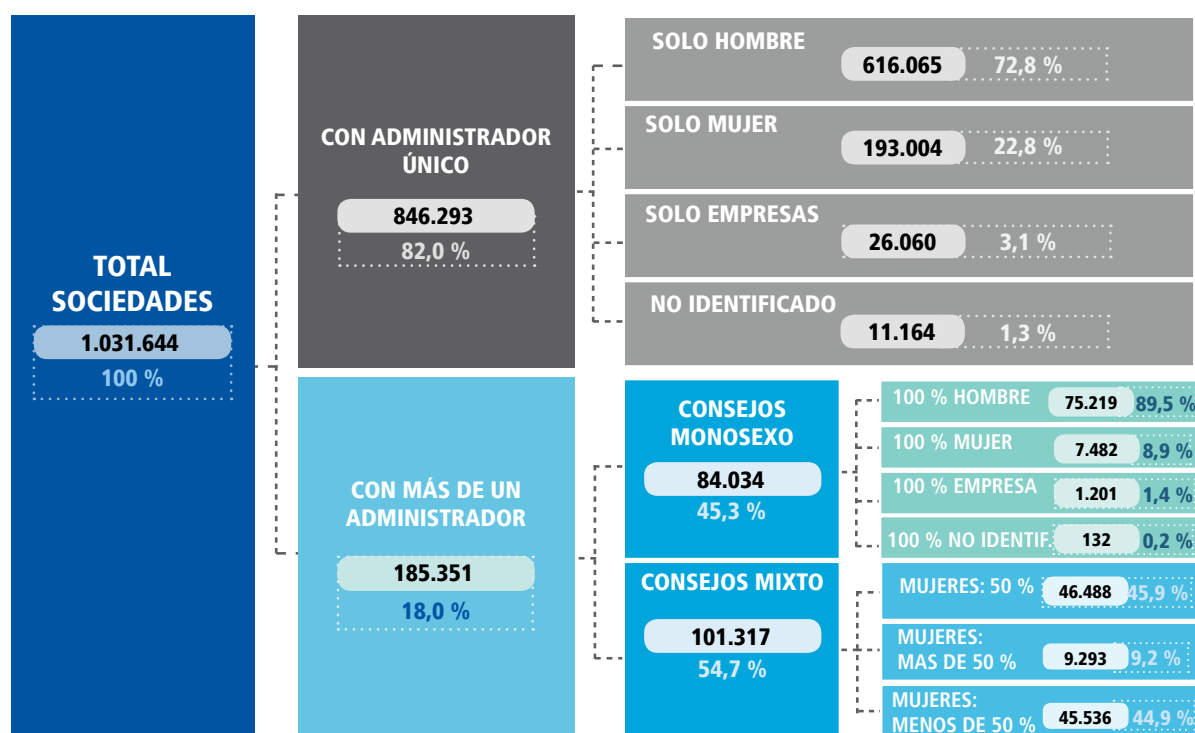
TIPO DE ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN:

La tipología de los órganos de administración en España se caracteriza por el predominio de las empresas con un administrador único, estas representan el 82 % de las sociedades analizadas en este estudio y suman un total de 846.293 empresas. Podemos observar que el 72,8 % de estas sociedades están

dirigidas por un administrador único hombre, mientras que el 22,9 % están dirigidas por una mujer.

Las empresas con más de un administrador, representan el 18 % de las sociedades mercantiles españolas.

Del total de empresas analizadas, 185.351, el 9,05 %, o están dirigidas únicamente por mujeres o su consejo de administración lo componen mujeres en más de un 50 %.



MUJERES EN LOS PUESTOS DE DECISIÓN (CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN)

APLICACIÓN DE LA LEY DE IGUALDAD

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. Por cifra equilibrada se entiende una que no esté ni por encima del 60 % ni por debajo del 40 % para cada sexo. Por otro lado, el artículo 45 de la Ley obliga a las empresas de más

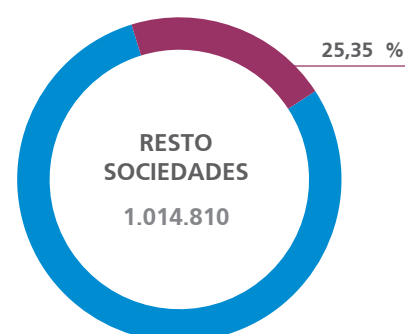
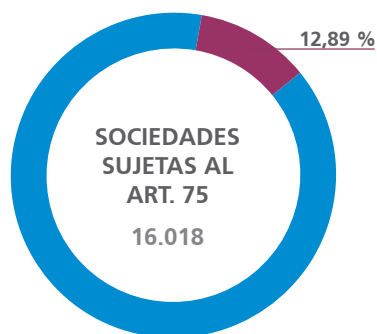
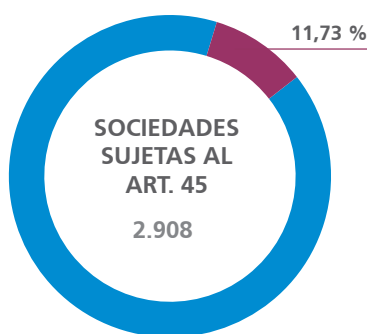
de 250 empleados a elaborar un Plan de Igualdad.

Estudiaremos en primer lugar la efectividad de la aplicación del artículo 75, es decir, la proporción de mujeres en los consejos de empresas. De las 16.018 empresas que deberían tener un 40 % de mujeres en su consejo, solo el 12,89 % cumplen con el requisito.

También estudiaremos la proporción de mujeres en las empresas sometidas al artículo 45 para averiguar si un Plan de Igualdad puede tener algún efecto sobre la composición de los consejos. De estas última el 11,73 % llegan al 40 %.

	Sociedades Estudiadas	Sociedades con más de 40 % de mujeres en su CA	% Sociedades con más de 40 % de mujeres en su CA
Sociedades sujetas a art. 45 (Plan Igualdad)	2.908	341	11,73%
Sociedades sujetas a art. 75	16.018	2.064	12,89%
Resto Sociedades	1.014.810	257.240	25,35%

● EMPRESAS CON MÁS DE 40 % DE MUJERES EN SU CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

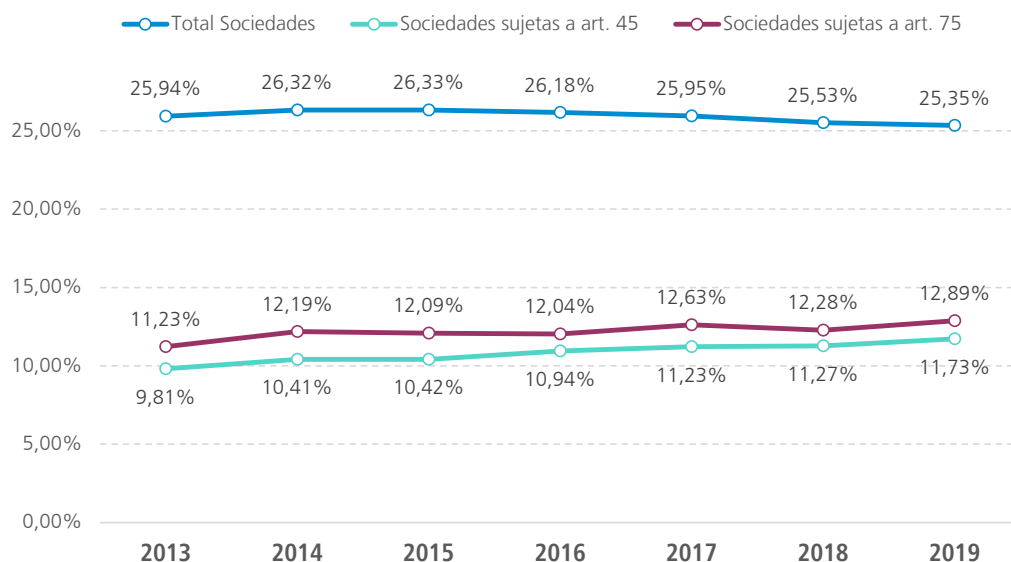


Desde 2013, estas proporciones apenas han variado. En estos 6 años, vemos ligeros aumentos en las sociedades sujetas al artículo 75 (+1,66 pp) y al

artículo 45 (+1,92 pp), mientras que la proporción disminuye en 0,59 pp en el resto de las sociedades. A pesar de esta evolución, seguimos observando una

mayor representación femenina en las empresas sin ninguna obligación legal.

EMPRESAS CON 40 % DE MUJERES EN SU CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. EVOLUCIÓN 2013-2019



MUJERES EN LAS EMPRESAS DEL IBEX 35

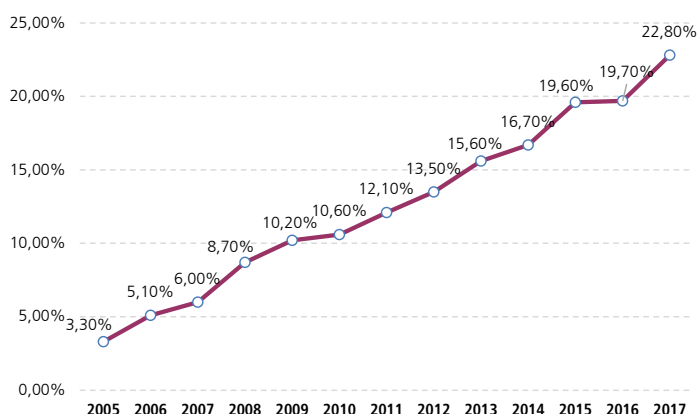
Las empresas que componen el IBEX 35 no sólo están sometidas a la Ley de Igualdad, sino que deben seguir las recomendaciones del Código de Buen Gobierno³, que promueve alcanzar un 30 % de mujeres en 2020.

Desde 2005 la proporción de mujeres ha pasado del 3,30 % al 22,80 %, es decir, una mejora de 19,50 puntos. En 2017, por primera vez la cifra de consejeras en las sociedades del IBEX 35 superó el centenar. Son 103 las consejeras, lo que

supone un aumento del 14,44 % respecto a 2016.

	Nº de Mujeres Consejeras	% sobre el total
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 %

EVOLUCIÓN DE MUJERES CONSEJERAS EN LAS 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/Portal/Publicaciones/PublicacionesGN.aspx?id=21>

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 público⁴.

En 2019, los Consejos de Administración de las empresas con participación estatal están compuestos por mujeres en el 27,09 % de los casos, unos 1,54 pp más que el año pasado.

De las 1.583 empresas analizadas, solo el 21,98 % tiene más de un 40 % de mujeres en su consejo.

Estatales	Nº de Empresas	%
Mas de 40% mujeres	348	21,98%
Menos de 40% mujeres	1.235	78,02%
Total	1.583	100,0%

	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

(3) Conocido como Código Conthe, que hace referencia a la igualdad de género en su artículo 15. Ver Anexo.

(4) Sociedades mercantiles que tienen directamente o indirectamente en su capital más de 50 % de una entidad del sector público.

CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS CON PRESENCIA 40 % DE MUJERES EN SU CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

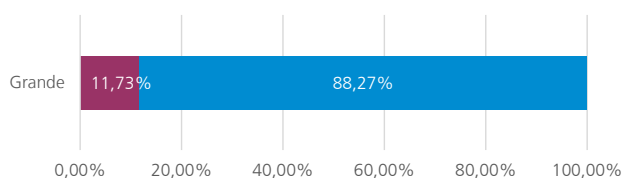
• TAMAÑO⁵

La tasa de presencia de mujeres es menor para las empresas grandes y medianas, y mayor que en las pequeñas y las microempresas. La tasa de empresas con más del 40 % de mujeres en su consejo

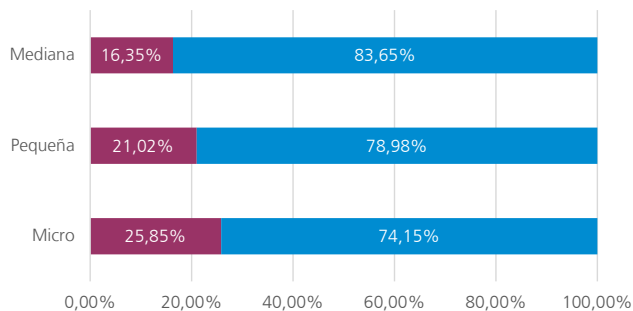
de administración llega al 21,02 % para las empresas pequeñas sin obligaciones y a 25,85 % para las microempresas.

SOCIEDADES SUJETAS AL ART.45

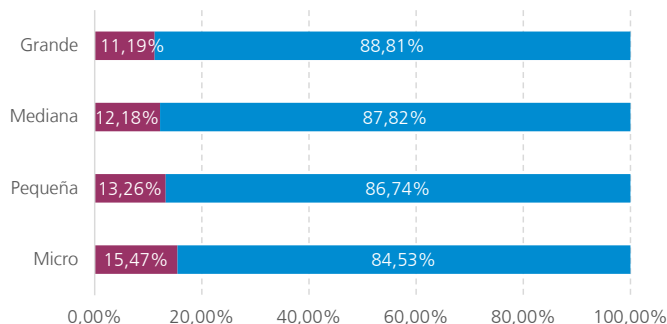
■ Empresas con más de 40% en el C.A ■ Empresas con menos de 40% en el C.A



RESTO DE SOCIEDADES



SOCIEDADES SUJETAS AL ART.75



(5) Para definir los tamaños de empresas seguimos en parte la definición recogida en el Anexo I del Reglamento (UE) 651/2014 de la Comisión, tomando en cuenta solamente la cifra de empleados: Micro: < 10 empleados; Pequeña: < 50 empleados; Mediana :< 250; Grande:>= 250 empleados.

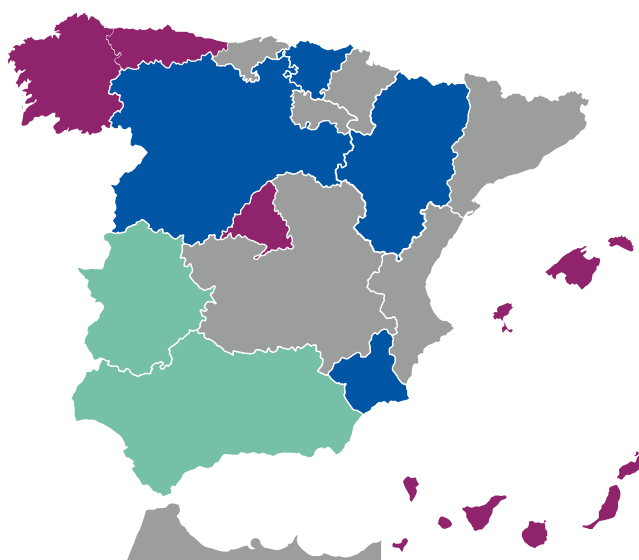
• LOCALIZACIÓN

No existe un perfil geográfico común a las tres tipologías estudiadas. Sin embargo, 5 autonomías se sitúan por encima de la media en las tres categorías: Asturias,

Baleares, Canarias, Galicia y Madrid. Por el contrario, Castilla y León, Murcia, el País Vasco y Aragón se sitúan siempre por debajo de la media.

Comunidad Autónoma	Sociedades Sujetas al Art.45			Sociedades sujetas al Art.75			Resto de Sociedades		
	Sociedades con más de 40 % de mujeres en su CA	Sociedades Estudiadas	% con 40 % mujeres en su C.A	Sociedades con más de 40 % de mujeres en su CA	Sociedades Estudiadas	% con 40 % mujeres en su C.A	Sociedades con más de 40 % de mujeres en su CA	Sociedades Estudiadas	% con 40 % mujeres en su C.A
Andalucía	27	227	11,89%	170	1.300	13,08%	35.557	148.892	23,88%
Aragón	6	75	8,00%	53	573	9,25%	6.526	26.573	24,56%
Asturias	7	43	16,28%	31	236	13,14%	4.482	15.884	28,22%
Baleares	14	73	19,18%	47	281	16,73%	8.370	33.016	25,35%
Canarias	13	105	12,38%	87	561	15,51%	9.881	36.702	26,92%
Cantabria	1	27	3,70%	21	141	14,89%	2.465	9.047	27,25%
Castilla y León	4	69	5,80%	71	588	12,07%	10.287	40.642	25,31%
Castilla-La Mancha	4	41	9,76%	49	372	13,17%	8.215	35.750	22,98%
Cataluña	66	487	13,55%	416	3.383	12,30%	50.952	195.370	26,08%
Ceuta	0	1	0,00%	1	7	14,29%	160	867	18,45%
Comunidad Valenciana	17	228	7,46%	204	1.537	13,27%	27.735	114.297	24,27%
Extremadura	5	22	22,73%	36	180	20,00%	2.968	14.778	20,08%
Galicia	17	127	13,39%	125	860	14,53%	13.756	49.964	27,53%
La Rioja	2	9	22,22%	16	125	12,80%	1.493	5.820	25,65%
Madrid	134	1.117	12,00%	530	3.899	13,59%	54.786	204.798	26,75%
Melilla	0	0	-	1	4	25,00%	150	851	17,63%
Murcia	7	67	10,45%	41	363	11,29%	6.498	29.677	21,90%
Navarra	4	42	9,52%	40	379	10,55%	2.847	11.204	25,41%
País Vasco	13	148	8,78%	125	1.229	10,17%	10.112	40.678	24,86%
TOTAL	341	2.908	11,73%	2.064	16.018	12,89%	257.240	1.014.810	25,35%

REPRESENTACIÓN FEMENINA EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS.



EMPRESAS CON 40 % DE MUJERES EN C.A.

11,73 %

Sujetas al art.45

12,89 %

Sujetas al art.75

25,35 %

Resto de empresas

- Por encima de la media en los tres grupos.
- Por debajo de la media en los tres grupos.
- Por encima de la media en los dos grupos de empresas con obligación legal
- Por debajo de la media en alguno de los grupos con obligación legal

• SECTOR DE ACTIVIDAD

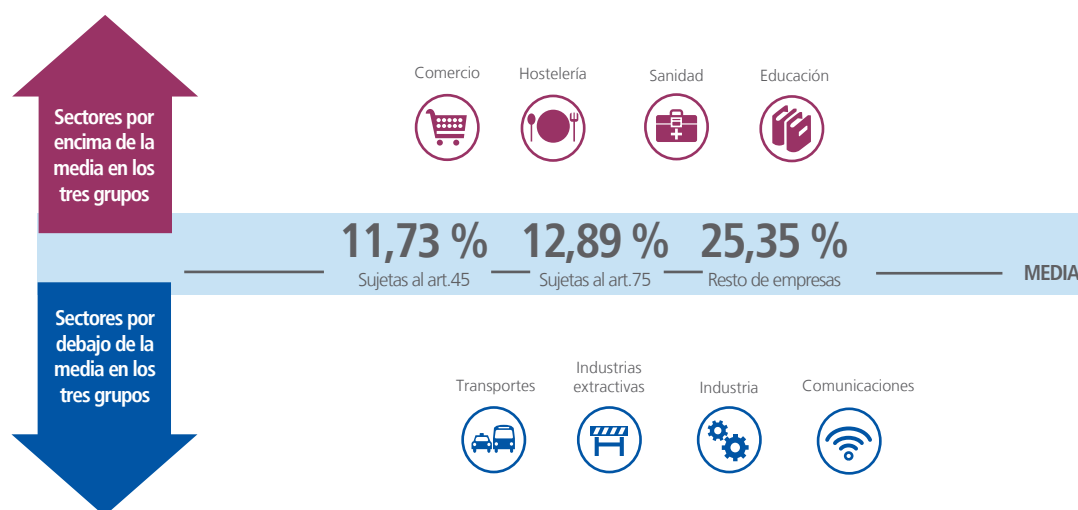
Varios sectores superan la media en las 3 categorías estudiadas: Actividades inmobiliarias, Comercio, Hostelería, Educación y Sanidad.

media en las tres tipologías: Industrias extractivas, Industria, Transportes y Comunicación.

Por el contrario, algunos sectores se encuentran siempre por debajo de la

Actividad	Sociedades sujetas a art. 45			Sociedades sujetas a art. 75			Resto de Sociedades		
	Sociedades con más de 40 % de mujeres en su CA	Sociedades Estudiadas	% con 40 % mujeres en su C.A	Sociedades con más de 40 % de mujeres en su CA	Sociedades Estudiadas	% con 40 % mujeres en su C.A	Sociedades con más de 40 % de mujeres en su CA	Sociedades Estudiadas	% con 40 % mujeres en su C.A
Agricultura	3	42	7,14%	50	317	15,77%	6.914	27.831	24,84%
Industrias extractivas	1	11	9,09%	9	73	12,33%	331	1.738	19,04%
Industria	65	659	9,86%	482	4.029	11,96%	17.369	82.794	20,98%
Energía	12	92	13,04%	66	577	11,44%	3.389	19.534	17,35%
Construcción y actividades Inmobiliarias	7	127	5,51%	206	1.523	13,53%	60.918	246.355	24,73%
Comercio	60	460	13,04%	601	4.315	13,93%	56.125	220.010	25,51%
Transportes	17	167	10,18%	98	931	10,53%	6.586	35.699	18,45%
Hostelería	27	188	14,36%	88	573	15,36%	19.433	70.464	27,58%
Comunicaciones	20	178	11,24%	70	602	11,63%	6.132	35.202	17,42%
Intermediación financiera	5	100	5,00%	103	704	14,63%	9.386	36.535	25,69%
Servicios empresariales	80	618	12,94%	184	1.539	11,96%	39.897	151.983	26,25%
Administración	0	1	0,00%	3	15	20,00%	57	166	34,34%
Educación	8	38	21,05%	24	130	18,46%	6.806	16.787	40,54%
Sanidad	25	154	16,23%	48	356	13,48%	9.320	23.948	38,92%
Otros servicios	11	73	15,07%	32	334	9,58%	12.634	38.268	33,01%
Total	341	2.908	11,73%	2.064	16.018	12,89%	257.240	1.014.810	25,35%

% SOCIEDADES CON 40 % DE MUJERES EN SU CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN



• NIVEL DE RIESGO

Las empresas con más de un 40 % de mujeres en su Consejo de Administración tienen en general menos riesgo crediticio que las demás. Se aprecia en todas las categorías estudiadas, especialmente en

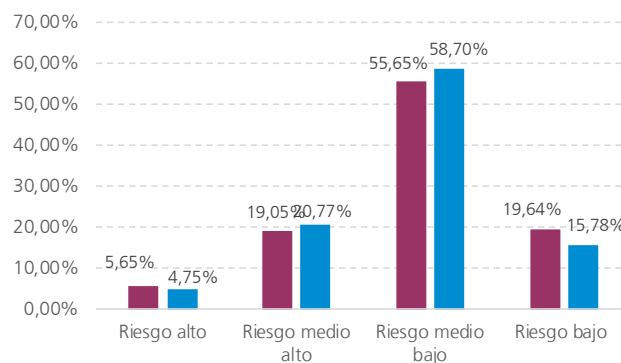
las empresas sujetas al artículo 75, que tienen un riesgo bajo o medio bajo en un 80,7 % de los casos, mientras que las demás lo tienen en un 74,9 % de los casos.

Nivel de Riesgo	Sociedades sujetas a Artículo 45		Sociedades sujetas a Artículo 75		Resto de Sociedades	
	Sociedades con 40 % mujeres en su C.A.	Sociedades con menos 40 % mujeres en su C.A.	Sociedades con 40 % mujeres en su C.A.	Sociedades con menos 40 % mujeres en su C.A.	Sociedades con 40 % mujeres en su C.A.	Sociedades con menos 40 % mujeres en su C.A.
Riesgo Alto	6,12%	5,65%	2,60%	4,00%	12,38%	12,35%
Riesgo Medio Alto	21,22%	19,05%	16,75%	21,14%	32,35%	32,34%
Riesgo Medio bajo	53,96%	55,65%	56,16%	56,18%	37,01%	37,03%
Riesgo Bajo	18,71%	19,64%	24,49%	18,68%	18,26%	18,28%

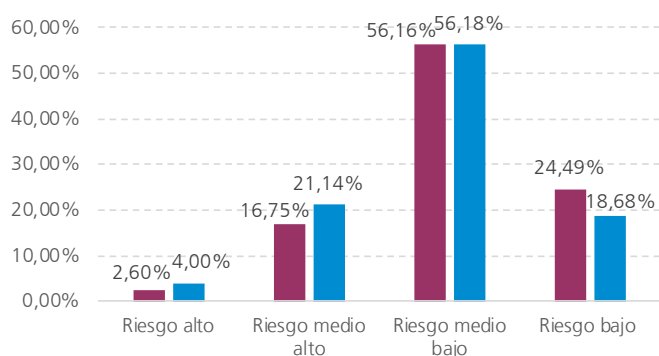
NIVEL DE RIESGO DE LAS EMPRESAS CON MÁS Y MENOS DE 40 % DE MUJERES EN SU CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

- Sociedades con más de 40 % de mujeres en su C.A.
- Sociedades con menos de 40 % de mujeres en su C.A.

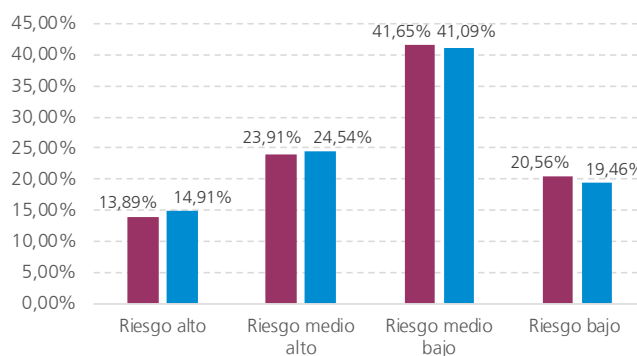
SOCIEDADES SUJETAS AL ART. 45



SOCIEDADES SUJETAS AL ART. 75



RESTO DE SOCIEDADES



MUJERES EN LOS COMITÉS DE DIRECCIÓN

De las 155.068 empresas con comités de dirección, el 64,19 % no cuentan con ninguna mujer, mientras que solo el 9,45 % no cuentan con ningún directivo. La

tasa de empresas sin ninguna directiva se reduce al 44,40 % en las empresas obligadas en elaborar un Plan de Igualdad.

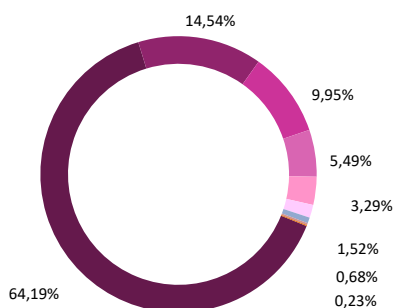
Numero de cargos Funcionales	Total Sociedades				Sociedades sujetas a art. 45			
	Sociedades con cargos Mujeres	% Sociedades con mujer directiva	Sociedades con cargos Hombres	% Sociedades con hombre directivo	Sociedades con cargos Mujeres	% Sociedades con mujer directiva	Sociedades con cargos Hombres	% Sociedades con hombre directivo
Ningún cargo directivo	99.531	64,19%	14.657	9,45%	1.142	44,40%	94	3,65%
Con 1 directivo	22.547	14,54%	24.867	16,04%	770	29,94%	405	15,75%
Con 2 directivos	15.435	9,95%	25.098	16,19%	398	15,47%	421	16,37%
Con 3 directivos	8.511	5,49%	27.492	17,73%	182	7,08%	534	20,76%
Con 4 directivos	5.099	3,29%	26.720	17,23%	54	2,10%	426	16,56%
Con 5 directivos	2.352	1,52%	17.165	11,07%	21	0,82%	285	11,08%
Con 6 directivos	1.053	0,68%	10.429	6,73%	3	0,12%	192	7,47%
Con 7 directivos	355	0,23%	4.838	3,12%	1	0,04%	120	4,67%
Con 8 directivos o más	185	0,12%	3.802	2,45%	1	0,04%	95	3,69%
Total	155.068	100,00%	155.068	100,00%	2.572	100,00%	2.572	100,00%

TOTAL SOCIEDADES

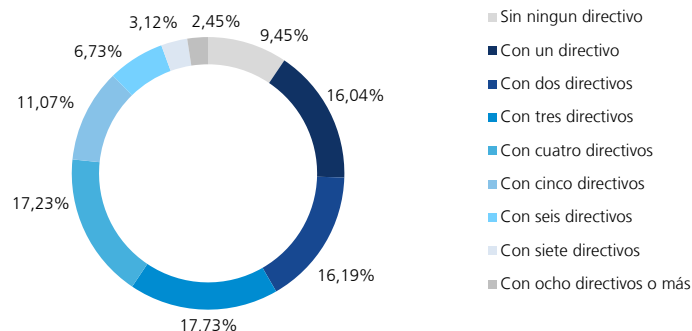


PRESENCIA DE MUJERES DIRECTIVAS

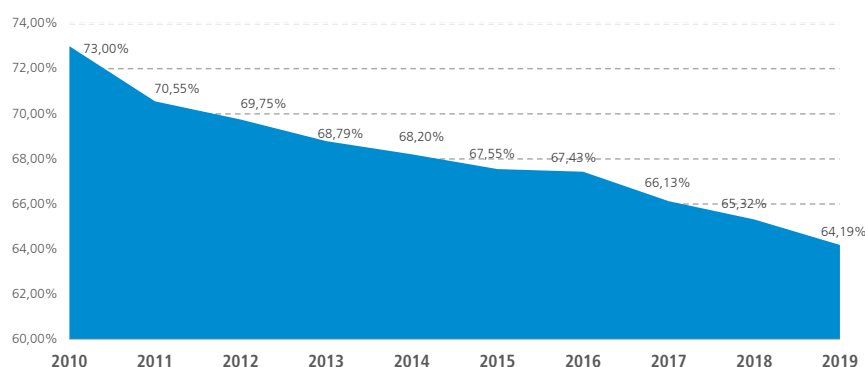
- Sin ninguna directiva
- Con una directiva
- Con dos directivas
- Con tres directivas
- Con cuatro directivas
- Con cinco directivas
- Con seis directivas
- Con siete directivas
- Con ocho directivas o más



PRESENCIA DE HOMBRES DIRECTIVOS



EVOLUCIÓN DE EMPRESAS SIN MUJER EN CARGOS DIRECTIVOS



Desde 2010 se aprecia un aumento continuo de la presencia de las mujeres en los comités de dirección. En los últimos ocho años, el porcentaje de las empresas sin directivas cayó en 8,81 puntos porcentuales: en 2010, el 73 % de las empresas analizadas no tenía ninguna directiva, mientras que esta cifra es del 64,19 % este año.

• DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE CARGO FUNCIONAL

De los 508.920 cargos directivos analizados, el 19,82 % corresponde a puestos ocupados por mujeres. Los puestos con mayor representación femenina son los de Recursos Humanos,

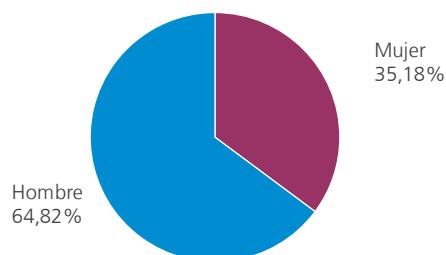
Calidad, Marketing y Publicidad. Por el contrario, la dirección general, la gerencia y la dirección técnica son donde se encuentran menos mujeres.

Cargo	% de Mujeres en puestos de dirección			% de Hombres en puestos de dirección		
	Sociedades Art. 45	Sociedades Art. 75	Resto Sociedades	Sociedades Art. 45	Sociedades Art. 75	Resto Sociedades
Director General	10,75%	9,70%	14,36%	89,25%	90,30%	85,64%
Director General Adjunto	9,38%	18,43%	29,56%	90,63%	81,57%	70,44%
Gerente	6,74%	10,86%	16,28%	93,26%	89,14%	83,72%
Director Financiero	23,66%	25,68%	25,03%	76,34%	74,32%	74,97%
Director RRHH	41,81%	37,36%	29,04%	58,19%	62,64%	70,96%
Director de Producción	12,57%	9,86%	10,52%	87,43%	90,14%	89,48%
Director Comercial	11,26%	11,57%	14,28%	88,74%	88,43%	85,72%
Director de Marketing	38,45%	33,72%	24,16%	61,55%	66,28%	75,84%
Director de Compras	25,21%	21,98%	19,19%	74,79%	78,02%	80,81%
Director de Exportación	17,05%	17,83%	18,69%	82,95%	82,17%	81,31%
Director de Importación	22,53%	19,60%	18,06%	77,47%	80,40%	81,94%
Director de Calidad	39,94%	39,56%	32,46%	60,06%	60,44%	67,54%
Director de Informática	9,01%	10,65%	18,44%	90,99%	89,35%	81,56%
Director de Publicidad	31,15%	42,36%	35,73%	68,85%	57,64%	64,27%
Director de Operaciones	14,08%	13,78%	17,60%	85,92%	86,22%	82,40%
Director de Procesos de Datos	9,68%	11,86%	22,84%	90,32%	88,14%	77,16%
Director de I+D	25,00%	23,65%	22,06%	75,00%	76,35%	77,94%
Director Técnico	10,00%	11,21%	10,23%	90,00%	88,79%	89,77%
Total	21,91%	20,47%	20,00%	78,09%	79,53%	80,00%

EMPRESARIOS INDIVIDUALES: REPARTO HOMBRES Y MUJERES

El 35,18 % de los 1,6 millones de autónomos censados en la base de datos de INFORMA D&B son mujeres, frente al 64,82 % de hombres.

La diferencia entre hombre y mujer se acentúa según el sector o la localización geográfica. La variación entre las autonomías con mayor y menor presencia de mujeres es de 15,60 pp, mientras que la amplitud es de 57,25 pp según el sector.



ANÁLISIS GEOGRÁFICO

La comunidad que cuenta con la mayor proporción de mujeres es Asturias, con un 39,60 %, mientras que Melilla solo cuenta con un 24 % de empresarias

individuales. Cabe resaltar que Cataluña y Madrid cuentan con tasas inferiores a la media nacional, con un 34,98 % y un 32,43 % respectivamente.

Comunidad	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Asturias	25.103	16.459	41.562	60,40%	39,60%
Galicia	69.696	43.894	113.590	61,36%	38,64%
Comunidad Valenciana	113.956	68.045	182.001	62,61%	37,39%
La Rioja	8.590	5.043	13.633	63,01%	36,99%
Cantabria	14.814	8.578	23.392	63,33%	36,67%
Murcia	31.957	18.157	50.114	63,77%	36,23%
Aragón	29.330	16.107	45.437	64,55%	35,45%
Andalucía	180.257	98.720	278.977	64,61%	35,39%
Pais Vasco	42.195	23.084	65.279	64,64%	35,36%
Navarra	14.970	8.135	23.105	64,79%	35,21%
Cataluña	168.190	90.490	258.680	65,02%	34,98%
Extremadura	28.333	14.980	43.313	65,41%	34,59%
Islas Baleares	30.602	15.944	46.546	65,75%	34,25%
Ceuta	1.314	660	1.974	66,57%	33,43%
Castilla-León	61.481	30.732	92.213	66,67%	33,33%
Castilla-La Mancha	50.636	24.984	75.620	66,96%	33,04%
Madrid	113.137	54.302	167.439	67,57%	32,43%
Islas Canarias	38.483	17.438	55.921	68,82%	31,18%
Melilla	1.932	610	2.542	76,00%	24,00%
Total	1.024.976	556.362	1.581.338	64,82%	35,18%

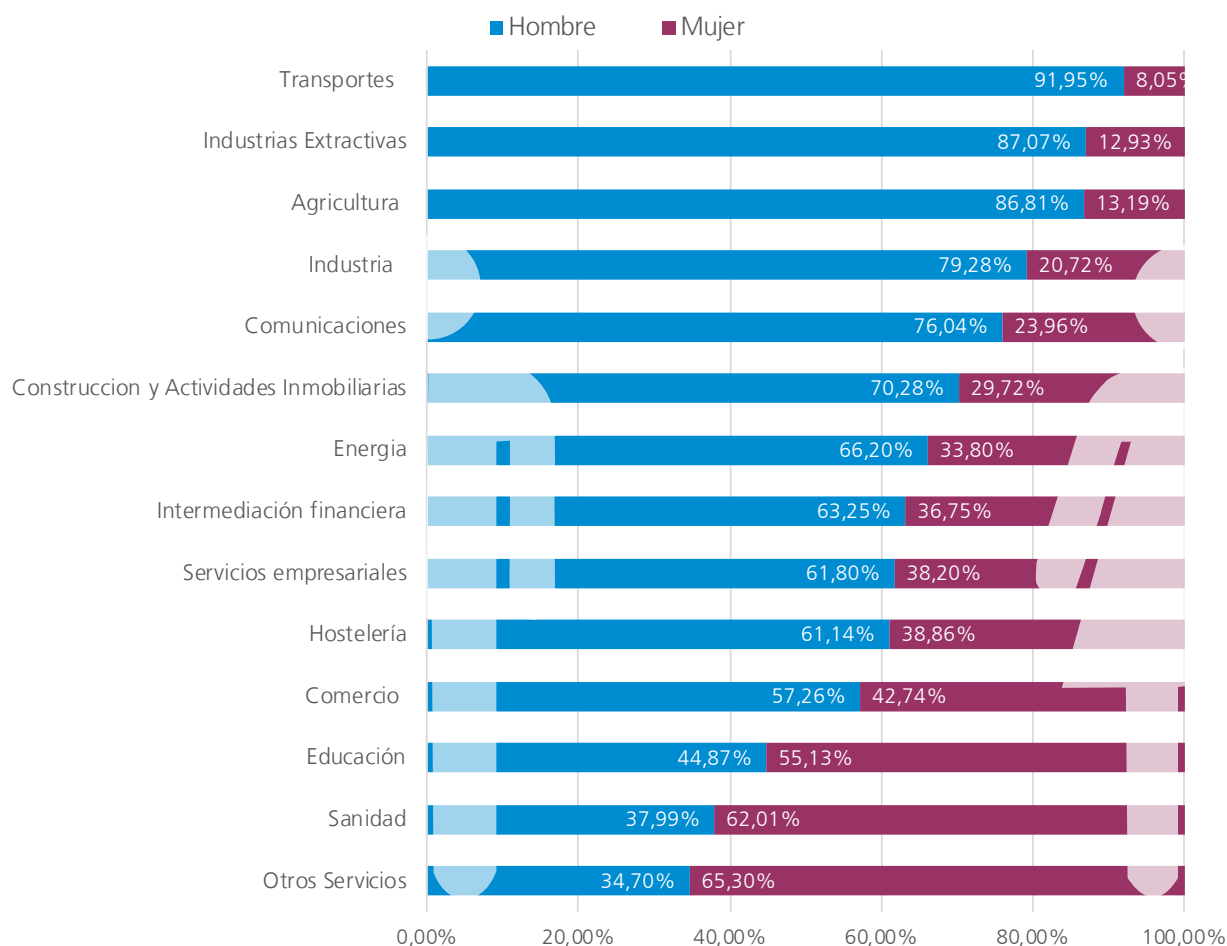
ANÁLISIS SECTORIAL

Las diferencias según los sectores son aún más importantes, ya que varían de un 2,77 % de mujeres en las actividades de Construcción a 65,30 % en Otros servicios.

Otras actividades consideradas como tradicionalmente masculinas tienen tasas muy bajas, como por ejemplo Transportes, que solo cuenta con un 8,05

% de mujeres, o Venta y Reparación de vehículos de Motor con el 6,55 %. En el extremo opuesto, los sectores donde la representación femenina es mayoritaria son Otros Servicios, con el 65,30 %, Sanidad, con el 62,05 %, y Educación con un 55,13 %. También cuentan con una proporción de mujeres superior a la media Comercio, con el 42,74 %, y Hostelería con el 38,86 %.

DISTRIBUCIÓN SECTORIAL: HOMBRES Y MUJERES



Sector de Actividad	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Sin determinar	6	5	11	45,45%	54,55%
Agricultura	3.345	22.008	25.353	86,81%	13,19%
Industrias Extractivas	34	229	263	87,07%	12,93%
Industria	15.958	61.049	77.007	79,28%	20,72%
Alimentacion y bebidas	3.099	7.172	10.271	69,83%	30,17%
Elementos de transporte	59	489	548	89,23%	10,77%
Otro tipo de industria	6.113	47.946	54.059	88,69%	11,31%
Química	320	879	1.199	73,31%	26,69%
Textil, confeccion Cuero	6.367	4.563	10.930	41,75%	58,25%
Energía	4.785	9.370	14.155	66,20%	33,80%
Construcción y Actividades Inmobiliarias	147.298	348.348	495.646	70,28%	29,72%
Actividades Inmobiliarias	141.994	162.165	304.159	53,32%	46,68%
Construcción	5.304	186.183	191.487	97,23%	2,77%
Comercio	186.064	249.260	435.324	57,26%	42,74%
Comercio al por mayor	9.662	35.740	45.402	78,72%	21,28%
Comercio al por menor	173.709	175.079	348.788	50,20%	49,80%
Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	2.693	38.441	41.134	93,45%	6,55%
Transportes	10.901	124.501	135.402	91,95%	8,05%
Hostelería	65.560	103.152	168.712	61,14%	38,86%
Servicios de alojamiento	6.911	6.416	13.327	48,14%	51,86%
Servicios de comidas y bebidas	58.649	96.736	155.385	62,26%	37,74%
Comunicaciones	2.709	8.595	11.304	76,04%	23,96%
Intermediación financiera	700	1.205	1.905	63,25%	36,75%
Servicios empresariales	27.242	44.077	71.319	61,80%	38,20%
Educación	14.589	11.875	26.464	44,87%	55,13%
Sanidad	3.704	2.269	5.973	37,99%	62,01%
Otros Servicios	73.467	39.033	112.500	34,70%	65,30%
Total	556.362	1.024.976	1.581.338	64,82%	35,18%

ANEXOS

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) Que los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras.

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

LEGISLACIÓN:

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Capítulo III. Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad.

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a 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 concretos objetivos 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. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

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.

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 %».

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, 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 Proceso de datos, y Director de I+D.

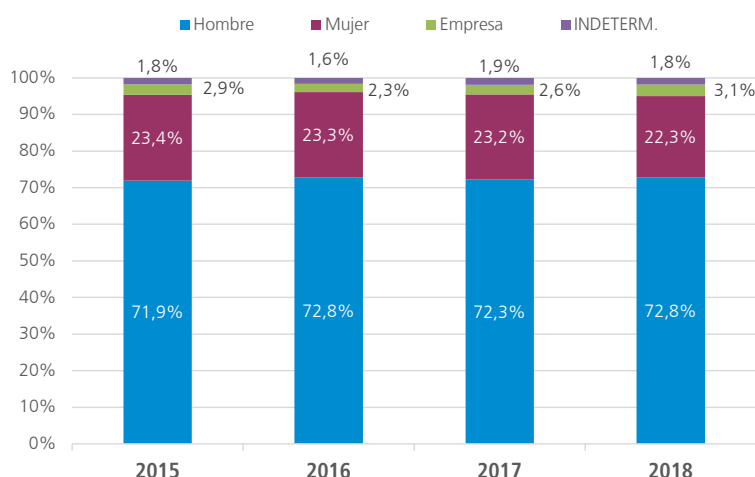
	MODELO PYMES		MODELO ABREVIADO		MODELO NORMAL	
	Microempresa	Resto PYMES	Balance, Estado cambios patrimonio neto, Memoria	Pérdidas y Ganancias	Balance, Estado cambios patrimonio neto, Memoria	Pérdidas y Ganancias
	Balance, Estado cambios patrimonio neto, Memoria					
Condiciones	Durante dos ejercicios consecutivos, deben reunir, a fecha de cierre de cada uno de ellos al menos dos de las circunstancias siguientes		Durante dos ejercicios consecutivos, deben reunir, a fecha de cierre de cada uno de ellos al menos dos de las circunstancias siguientes			
Total Activo (€)	<1.000.000	<2.850.000	<2.850.000	<11.400.000	Resto	Resto
Importe neto de la cifra de negocios (€)	<2.000.000	<5.700.000	<5.700.000	<22.800.000	Resto	Resto
Nº medio de trabajadores	<10	<50	<50	<250	Resto	Resto

NOMBRAMIENTO DE ADMINISTRADORAS EN LA CONSTITUCIÓN DE SOCIEDADES:

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

las empresas se mantiene desde entonces con un 72 % de hombres y un 23 % de mujeres.

EVOLUCIÓN DE NOMBRAMIENTO DE HOMBRES Y MUJERES EN SOCIEDADES CREADAS DE 2014 A 2018



ESTADÍSTICA EUROPEAS:

En 2010 la Comisión Europea adoptó la «Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015», que detalla 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.

Desde entonces la situación en los países miembros es muy dispar. De los 28 países, 13 no han adoptado regulaciones, con o

sin cuotas. En 2018, solo 7 países contaban con más del 30 % de mujeres en grandes empresas y que cotizan: Alemania, Bélgica, Finlandia, Francia, Italia, Países Bajos y Suecia. Solo los países nórdicos (Finlandia y Suecia) lo consiguieron sin establecer cuotas.

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Legislación	Observaciones	Cuota	Sanciones
Alemania	12,6	15,2	17,9	21,5	24,4	26,1	29,5	31,9	33,8	Sí	Ley de 2015 (30%) para las principales empresas que cotizan. Las otras tienen que fijar objetivos cuantitativos	Si	empty chair rule*
Austria	8,7	11,1	11,9	12,6	17,1	20	18,1	19,2	26,1	Sí	Legislación destinada a empresas de propiedad estatal y las de más de 1.000 empleados (30 %)	Si	empty chair rule*
Bélgica	10,5	10,9	12,9	16,7	22,4	26	28,6	30,7	32	Sí	Ley de 2011 (33%)	Si	empty chair rule*
Bulgaria	11,2	15,2	11,6	16,7	17,6	19	15,3	17,1	14,5	No		No	
Chipre	4	4,6	7,7	7,3	9,3	9	10,8	10,4	11,2	No		No	
Croacia	15,6	19	15,1	15,1	19	22,2	19,9	21,6	17,2	No		No	
Dinamarca	17,7	16,3	20,8	22,9	24	25,8	27,1	30,3	27,7	Sí	Ley de 2012 objetivos voluntarios para empresas estatales. Desde 2013 obligación para todas las empresas de autorregularse.	No	Una empresa puede ser multada si no ha fijado ningún objetivo o no haya realizado ningún informe.
Eslovaquia	21,6	14,6	13,8	24	18,2	12,7	12,5	15,1	24,1	No		No	
Eslovenia	9,8	14,2	18,7	21,6	19,9	21,5	24,8	22,6	27,9	Sí	Legislación destinada a empresas de propiedad estatal	No	
España	9,5	11,1	12,3	14,8	16,9	18,7	20,3	22	23,7	Sí	Ley de 2007 (recomendación del 40%)	Si	No
Estonia	7	6,7	7,8	7,3	7,1	8,1	8,8	7,4	8	No		No	
Finlandia	25,9	26,5	28,6	29,8	29,2	29,2	30,1	32,8	34,5	Sí	Legislación destinada a empresas de propiedad estatal. Código de conducta para empresas que cotizan	No	
Francia	12,3	21,6	25,1	29,7	32,4	35,6	41,2	43,4	44	Sí	Ley de 2011 (40%)	Si	Si
Grecia	6,2	6,5	7,9	8,4	8,9	9,8	9,1	11,3	9,1	Si	33 % en empresas estatales	Si	
Hungría	13,6	5,3	7,4	11,3	11,8	17,8	12,3	14,5	14,9	No		No	
Irlanda	8,4	8,8	8,7	11,1	10,9	15,3	16,5	17,6	18,7	No	Política de 40 % en empresas estatales	No	

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

País	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Legislación	Observaciones	Cuota	Sanciones
Italia	4,5	5,9	10,8	15	24,1	28,6	32,3	34	36,4	Sí	Ley de 2011 (33%). Empresas estatales y cotizadas	Si	Multas
Letonia	23,5	26,6	28,2	28,6	31,7	30,4	28,5	28,8	29	No		No	
Lituania	13,1	14	17,8	16,1	16,5	14,3	14,3	14,3	10,8	No	No hay medidas a nivel nacional	No	
Luxemburgo	3,5	5,6	9,7	11,3	11,7	12,1	12,9	12	13,3	No	Autorregulación	No	
Malta	2,4	2,3	3,5	2,1	2,7	4,5	4,5	8,4	9,5	No		No	
Países bajos	14,9	17,8	21,5	25,1	24,9	25,5	27,5	29,5	30,7	Sí	Ley de 2011 (30%) para empresas grandes	Si	
Polonia	11,6	11,8	11,8	12,3	14,6	19,4	18,8	20,1	21	Si	Autorregulación con objetivo de 30% para empresas estatales	No	
Portugal	5,4	5,9	7,4	8,8	9,5	13,5	14,3	16,2	21,6	Sí	Legislación destinada a empresas de propiedad estatal y que cotizan en bolsa	Si	
Reino Unido	13,3	16,3	18,8	21	24,2	27,8	27	27,2	29,9	No	Autorregulación. Objetivo del 25 % empresas que cotizan	No	
Republica checa	12,2	15,9	16,4	11,3	3,5	10,4	10,1	14,5	13,8	No		No	
Romania	21,3	10,4	11,9	7,8	11	11,8	10,1	11	11	No		No	
Suecia	26,4	24,7	25,5	26,5	27,6	32,6	36,9	36,3	36,1	No	Autorregulación para empresas cotizadas. Comply or explain mecanismo	No	

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.

TABLA DE ACTIVIDADES CNAE 2009.

AGRICULTURA	01	• Agricultura, ganadería, caza y actividades de los servicios relacionados con las mismas
	02	• Silvicultura y explotación forestal
	03	• Pesca y acuicultura
INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	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
INDUSTRIA	Alimentación y bebidas	10 • Industria de la alimentación
		11 • Fabricación de bebidas
	Textil, confección Cuero	13 • Industria textil
		14 • Confección de prendas de vestir
		15 • Industria del cuero y del calzado
	Química	20 • Industria química
		21 • Fabricación de productos farmacéuticos
		22 • Fabricación de productos de caucho y plásticos
	Elementos de transporte	29 • Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques
		30 • Fabricación de otro material de transporte
	Otro tipo de industria	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
	ENERGÍA	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
CONSTRUCCIÓN Y ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	Actividades Inmobiliarias	68 • Actividades inmobiliarias
		41 • Construcción de edificios
	Construcción	42 • Ingeniería civil
		43 • Actividades de construcción especializada
COMERCIO	Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	45 • Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas
	Comercio al por menor	46 • Comercio al por mayor e intermediarios, excepto vehículos de motor y motocicletas
	Comercio al por mayor	47 • Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas
TRANSPORTES	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
HOSTELERÍA	Servicios de alojamiento	55 • Servicios de alojamiento
	Servicios de comidas y bebidas	56 • Servicios de comidas y bebidas

COMUNICACIONES	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
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	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
SERVICIOS EMPRESARIALES	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 relacionados 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
	84	• Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria
ADMINISTRACIÓN	85	• Educación
EDUCACIÓN	86	• Actividades sanitarias
SANIDAD	87	• Asistencia en establecimientos residenciales
	88	• Actividades de servicios sociales sin alojamiento
OTROS SERVICIOS	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 cerca de 100 millones de euros en 2017. Fue la 1ª base de datos española de información comercial y financiera en conseguir el certificado de calidad AENOR, contando actualmente con esta certificación según las normas ISO 9001 y 14001.

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:

- 6,7 millones de agentes económicos nacionales;
- 3,4 millones de empresas y autónomos activos con *rating*;
- más de 14,8 millones de balances de empresas;
- más de 15 millones de administradores y cargos funcionales;
- más de 2,6 millones de vinculaciones societarias;
- más de 150.000 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 300 millones de empresas de todo el mundo.

La base de datos de INFORMA es la más utilizada de España con más de 3 millones de usuarios a través de sus marcas: Informa, elnforma 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.

🔍 **Las mujeres en los Consejos de Administración y organismos de decisión de las empresas españolas.** Serie anual disponible desde 2009.

🔍 **Empresas "Gacela" y de Alto Crecimiento.** Serie anual disponible desde 2012.



INFORMA D&B S.A.U. (S.M.E.)

Avda. de la Industria, 32
28108 Alcobendas (Madrid)
www.informa.es

Servicio de Atención al Cliente
clientes@informa.es
902 176 076

CONTACTOS PRENSA:

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

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