



PRESENCIA DE LAS MUJERES EN LA EMPRESA ESPAÑOLA

Marzo 2017

CONTENIDO

- 2 Resumen Ejecutivo
- 4 Diez años de LOIMH
- 7 Características de empresas que cuentan con más de 40% de mujeres en su Consejo de Administración
- 12 Cómo se comportan las empresas de referencia
- 15 Las mujeres y los puestos directivos
- 17 Resultados económicos y financieros de las empresas con presencia femenina
- 18 Empresarios individuales: reparto de hombres y mujeres
- 21 Anexos



RESUMEN EJECUTIVO

Este décimo estudio sobre la presencia de mujeres en las empresas españolas tiene los objetivos siguientes:

- En primer lugar, hemos querido analizar el cumplimiento de la ley en el caso de las empresas sujetas al artículo 75 de la LOIMH; es decir, aquellas empresas a las que la ley recomienda tener un 40% de mujeres en sus Consejos de Administración. Además, hemos comparado este cumplimiento con el de otras empresas contempladas en la ley: las sujetas a la elaboración de un Plan de Igualdad. Por último, hemos querido tener una visión general para el conjunto de España.
- En segundo lugar, hemos estudiado cuáles son las características de las empresas que cumplen este requisito y cuentan con al menos un 40% de mujeres en sus Consejos de Administración.
- En tercer lugar, nos propusimos comprobar cómo se comportan las

empresas «ejemplares» o con mayor visibilidad, como pueden ser las que cotizan en bolsa o las empresas públicas.

- En cuarto lugar, hemos querido estudiar el acceso de las mujeres a puestos de dirección, ya que puede considerarse como el paso previo a ocupar un puesto en un consejo.
- En quinto lugar, hemos examinado los resultados económicos de las empresas que cuentan con mujeres en sus órganos de dirección.
- Finalmente, nos hemos interesado por las mujeres emprendedoras que trabajan por cuenta propia.

El análisis de los seis capítulos de este estudio nos muestra que el aumento de la presencia femenina en los puestos de dirección de las empresas es lento y parece inferior al que se da en otros

sectores de la sociedad (sanidad, sector judicial).

La LOIMH cumple 10 años desde su entrada en vigor, sin embargo, los niveles de cumplimiento siguen siendo muy bajos. Podemos observar que solo el 12,63% de las empresas sujetas al artículo 75 cumplen lo estipulado e incluyen como mínimo a un 40% de mujeres en sus Consejos de Administración. Esta proporción es del 11,23% en el caso de las empresas obligadas a elaborar un Plan de Igualdad. Para el resto de las empresas estudiadas, que no están sujetas a ninguna regulación, observamos que el 25,95% cuentan con más de un 40% de mujeres en su Consejo de Administración.

Como hemos comprobado en ediciones anteriores, el cumplimiento de la ley es escaso, con porcentajes de representación en Consejos de Administración estables desde hace años. La razón principal es que no existe un sistema sancionador que motive a las empresas a incrementar la cuota de mujeres en los Consejos de

Administración, como se puede observar en otros pases de la Unión Europea donde se implantaron estos sistemas.

Por otro lado, podemos apreciar un aumento de la presencia de mujeres en puestos directivos, las cifras mejoran a pesar de que muchas empresas no cuentan con ninguna ejecutiva.

Si analizamos las empresas con más de un 40% de mujeres en su Consejo de Administración, podemos ver que:

- Es difícil establecer un perfil geográfico, según la categoría de empresas, existen diferencias entre las comunidades. Solo Asturias se caracteriza por tener unos porcentajes superiores en todas las categorías.
- Los sectores con mayor presencia femenina son Educación y Sanidad.
- Se puede apreciar un nivel de riesgo crediticio¹ más bajo para las empresas

con más de un 40% de mujeres en su Consejo de Administración.

- La proporción de mujeres en Consejos de Administración es mayor en las empresas de tipo Micro.

El tercer punto de este estudio analiza las empresas del Ibex y las participadas por el Estado.

Se puede observar que la proporción de mujeres ha aumentado en las empresas del IBEX, alcanzado un 19,60% en 2015. También se puede apreciar un aumento de la proporción de mujeres en empresas filiales de la Dirección General de Patrimonio, donde se llega al 31,78% y en las Sociedades Mercantiles de Entes Públicos, donde se llega al 26.44%. Por el contrario, se puede observar una disminución de la proporción de mujeres en las empresas filiales de la SEPI.

En el cuarto punto, analizamos la situación de las mujeres en los puestos directivos y

observamos que también queda mucho camino por recorrer, ya que el 66,13% de las empresas estudiadas no tienen ninguna mujer directiva en sus filas.

Este año hemos incluido una comparativa de resultados económicos entre las empresas que cuentan con una presencia femenina en su consejo y/o con directivas y el resto de las empresas. Parece que las empresas que cuentan con directivas presentan mejores resultados que los demás grupos.

El último punto estudiado se refiere al porcentaje de mujeres emprendedoras autónomas. Podemos observar que el 35,27% de los autónomos son mujeres, con grandes variaciones según la localización geográfica o el sector. Esta proporción sube al 39,38% en Asturias y al 71,55% en el sector Sanidad.

¹ Medimos el riesgo crediticio basándonos en el Rating Informa, que consiste en un sistema complejo de clasificación de la solvencia empresarial y fijación automática de límites de crédito comerciales, a partir de la información disponible.

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
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

DIEZ AÑOS DE LOIMH

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, estipulaba en su artículo 75 que las empresas que no presentasen cuentas abreviadas² debían, en un plazo de 8 años, llegar a una cifra equilibrada de mujeres y hombres en los Consejos de Administración; es decir, ni por encima del 60% ni por debajo del 40% para cada sexo³. Por otro lado, el artículo 45 de la LOIMH obliga a las empresas de más de 250 empleados a elaborar un Plan de Igualdad.

Este año, las empresas sujetas al artículo 75 suman 12.751 y las sujetas al artículo 45 ascienden a 2.717, mientras que el resto de sociedades alcanzan la cifra de 998.276 empresas.

De las 1.012.273 empresas estudiadas⁴, 12.751 (1,26%) están sujetas al artículo 75 y 2.717 (0,27%) al artículo 45.

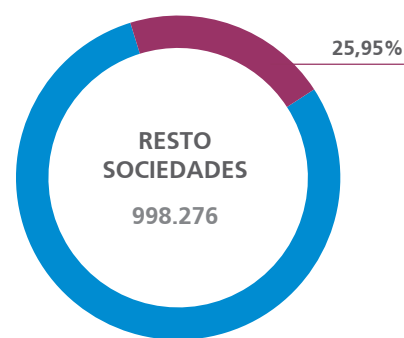
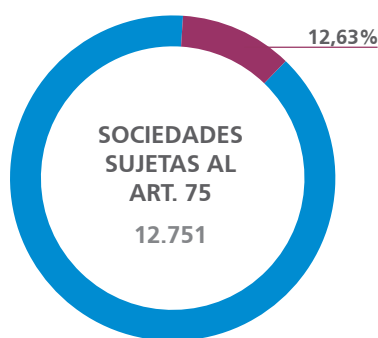
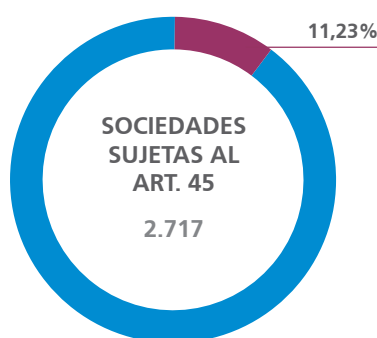
	Sociedades Estudiadas	Sociedades con más de 40% de mujeres en su CA	% Sociedades con más de 40% de mujeres en su CA
Sociedades sujetas a art. 45 (Plan Igualdad)	2.717	305	11,23%
Sociedades sujetas a art. 75	12.751	1.610	12,63%
Resto Sociedades	998.276	259.025	25,95%
Total Sociedades estudiadas	1.012.273	260.772	25,76%

Un cuarto del total de empresas estudiadas, el 25,76%, tienen más de un 40% de mujeres en su Consejo de Administración, independientemente de si están sujetas a la LOIMH.

Si analizamos las empresas sujetas al artículo 75, solo el 12,63% llegan a un 40% de mujeres en su Consejo de Administración. En el caso de las empresas de más de 250 empleados, obligadas a elaborar un Plan de Igualdad,

el 11,23% de las empresas tienen más de un 40% de mujeres en sus Consejos de Administración. Para el resto de las sociedades, no obligadas por ley, el porcentaje es del 25,95%.

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



² Ver Anexo Legislación página 7.

³ Tomando en cuenta los nombramientos que se realicen a partir de la entrada en vigor de esta ley.

⁴ Sociedades activas en la BDD de Informa D&B.

El 79,19% de las 1.012.273 sociedades estudiadas se rigen por órganos de administración dirigidos por un administrador único, que es una mujer en el 23,03%⁵ de los casos. En el caso

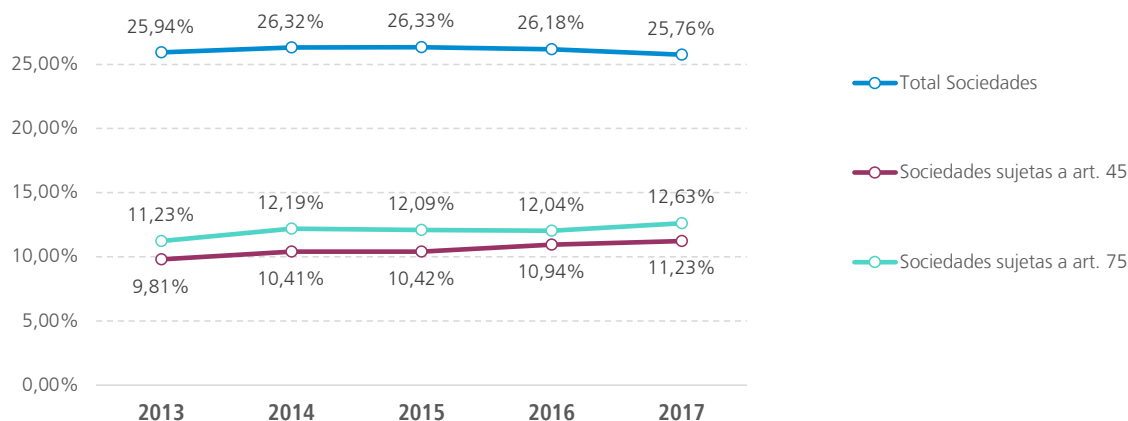
de las empresas sujetas a la LOIMH, esta proporción se reduce al 12,25% para las empresas del artículo 45 y al 11,59% en el caso de las empresas del artículo 75.

	Sociedades con Administrador Único			Sociedades con mas de un Administrador		
	Total	Admin. Mujer	Admin. Hombre	Total	Mas de 40% mujeres	Menos 40% mujeres
Sociedades sujetas al Art.45	449	12,25%	87,75%	2.014	12,41%	87,59%
Sociedades sujetas al Art.75	2.788	11,39%	88,61%	7.279	15,17%	84,83%
Resto de empresas	765.495	24,06%	75,94%	201.341	37,16%	62,84%

Durante estos últimos 5 años, la proporción de empresas con más de un 40% de mujeres en su Consejo de Administración se ha mantenido alrededor del 26% para el conjunto de

empresas estudiadas En el caso de las empresas sujetas a los artículos 45 y 75, esta proporción mejora ligeramente y se sitúa en torno a un 11% y un 13% respectivamente.

EMPRESAS CON MÁS DE 40% DE MUJERES EN SU CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. EVOLUCIÓN 2013-2017



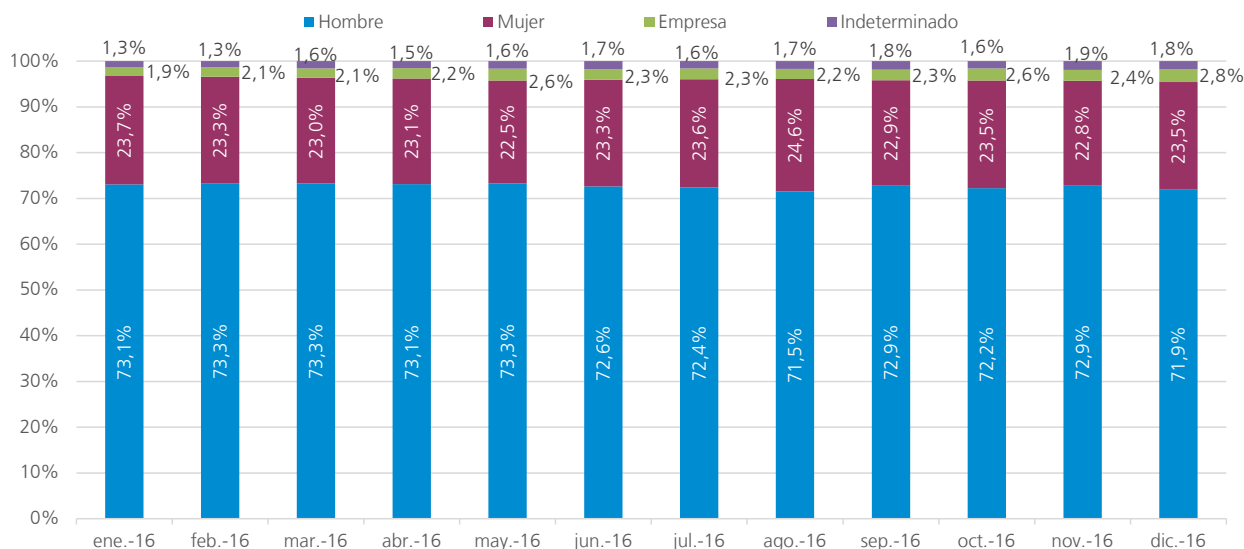
⁵ Ver Anexo Tipo de Órgano de Administración página 6.

Desde abril de 2014, analizamos la distribución por sexo de los cargos en las constituciones de sociedades publicadas diariamente por el BORME.

Podemos observar que la proporción de hombres y mujeres en los Consejos de Administración de las empresas que se crean es estable, situándose entre un 70

y un 72% para los hombres y entre un 23 y un 24% para las mujeres, como el año pasado.

DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LOS CARGOS PUBLICADOS EN LOS ACTOS DE CONSTITUCIONES DE SOCIEDADES



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 79,19% de las sociedades analizadas en este estudio y suman un total de 801.639 empresas. Podemos observar que el 72,87% de estas sociedades están

dirigidas por un administrador único hombre, mientras que el 23,03% están dirigidas por una mujer.

Las empresas con más de un administrador, representan el 20,81% de las sociedades mercantiles españolas.

Del total de empresas analizadas, 203.441, el 20,11% están dirigidas por mujeres o tienen un 50% o más de consejeras.



CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS QUE CUENTAN CON MÁS DE 40% DE MUJERES EN SU CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

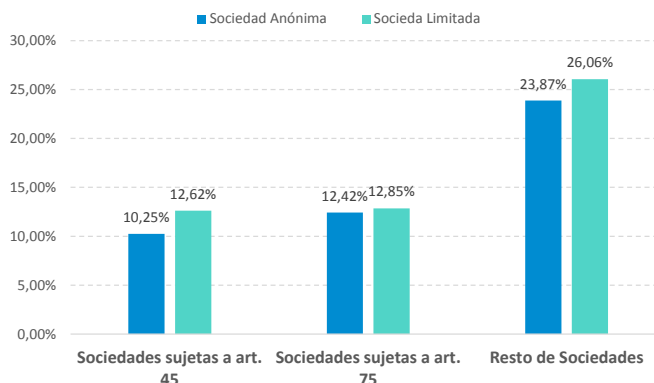
FORMA JURÍDICA

Analizando las tres categorías de empresas, podemos ver que las sociedades limitadas suelen tener un porcentaje de representación femenina ligeramente superior al de las sociedades anónimas. En el caso del resto de sociedades, el 26,06% de las limitadas cuentan con más de un 40 % de mujeres, frente al 23,87% de las anónimas.

No hay casi diferencia en el caso de las empresas que tienen que implementar un Plan de Igualdad: los porcentajes son de un 10,25% para las sociedades anónimas y de un 12,62% para las limitadas.

En el caso de las empresas sujetas al artículo 75, las limitadas representan el 12,85% y las anónimas el 12,42%.

EMPRESAS CON >40% MUJER. FORMA JURÍDICA



Sociedades con más de 40% de mujeres en su CA	Sociedad Anónima	Sociedad Limitada
Sociedades sujetas a art. 45	10,25%	12,62%
Sociedades sujetas a art. 75	12,42%	12,85%
Resto de Sociedades	23,87%	26,06%

ANEXO: 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%».

TAMAÑO DE EMPRESA⁶

La proporción de mujeres aumenta según el tamaño de la empresa disminuye: alcanza un 26,47% para las empresas micro sin ninguna obligación legal, mientras que es del 11,23% para las empresas de más de 250 empleados.

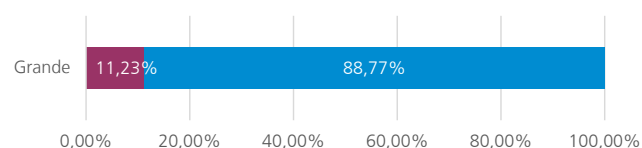
En el caso de las empresas sujetas al artículo

75, la presencia de mujeres prácticamente no varía, independientemente del tamaño de las empresas. En el caso del Resto de empresas, podemos observar que el porcentaje de representación femenina disminuye a medida que el tamaño de las empresas aumenta⁶.

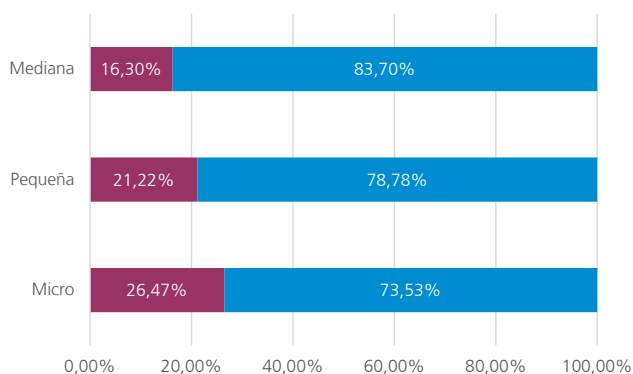
TOTAL EMPRESAS	Resto de empresas		Sociedades Sujetas al Art.45		Sociedades sujetas al Art.75	
Tamaño	Empresas con mas de 40% en el C.A	Empresas con menos de 40% en el C.A	Empresas con mas de 40% en el C.A	Empresas con menos de 40% en el C.A	Empresas con mas de 40% en el C.A	Empresas con menos de 40% en el C.A
Micro	26,47%	73,53%	0,00%	0,00%	12,31%	87,69%
Pequeña	21,22%	78,78%	0,00%	0,00%	13,69%	86,31%
Mediana	16,30%	83,70%	0,00%	0,00%	12,23%	87,77%
Grande	0,00%	0,00%	11,23%	88,77%	11,43%	88,57%

SOCIEDADES SUJETAS AL ART.45

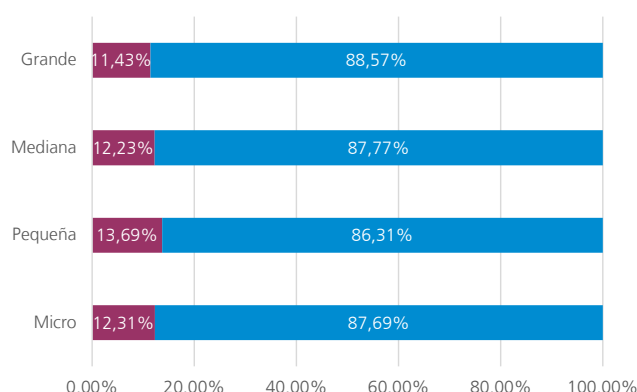
■ Empresas con mas de 40% en el C.A ■ Empresas con menos de 40% en el C.A



RESTO DE SOCIEDADES



SOCIEDADES SUJETAS AL ART.75



⁶ 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 GEOGRÁFICA

Las variaciones por autonomías y por categorías no siguen un comportamiento homogéneo.

Asturias, Galicia, Madrid, Cantabria, Islas Canarias y Cataluña son las autonomías con mayor presencia femenina, situándose por encima de la media de 25,95%, si

tenemos en cuenta el resto de empresas.

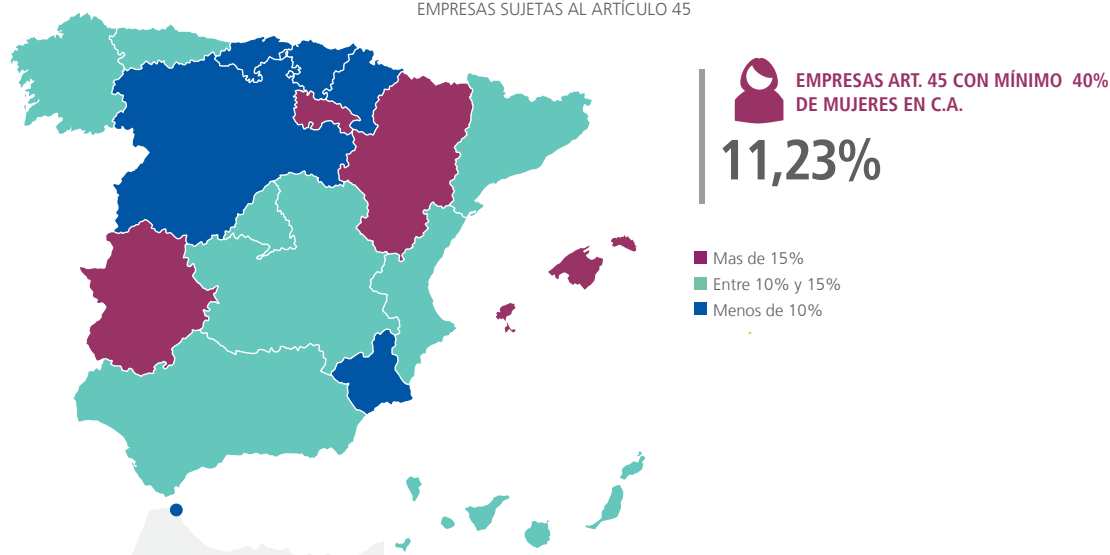
En el caso de las empresas sujetas al artículo 75, las comunidades que superan la media de presencia para esa categoría (12,63%) son: Extremadura, Islas Baleares, Castilla-La Mancha, Melilla, Islas Canarias, Galicia, Murcia, Madrid y Asturias.

Islas Baleares, Extremadura, La Rioja, Aragón, Cataluña, Asturias y Andalucía están por encima de la media, que se sitúa en un 11,23%.

Asturias es la única autonomía que consigue superar las medias en todas las categorías.

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	23	202	11,39%	132	1.057	12,49%	35.107	144.524	24,29%
Aragón	10	64	15,63%	40	404	9,90%	6.732	26.577	25,33%
Asturias	5	43	11,63%	27	209	12,92%	4.668	16.275	28,68%
Cantabria	1	22	4,55%	11	113	9,73%	2.514	9.159	27,45%
Castilla-La Mancha	4	36	11,11%	53	306	17,32%	8.575	35.966	23,84%
Castilla-León	2	60	3,33%	55	470	11,70%	10.824	41.541	26,06%
Cataluña	69	529	13,04%	334	2.857	11,69%	50.595	190.263	26,59%
Ceuta	0	1	0,00%	2	8	25,00%	151	843	17,91%
Comunidad Valenciana	22	204	10,78%	135	1.137	11,87%	27.768	112.468	24,69%
Extremadura	4	20	20,00%	34	161	21,12%	2.978	14.554	20,46%
Galicia	13	121	10,74%	100	701	14,27%	14.179	50.179	28,26%
Islas Baleares	14	65	21,54%	55	276	19,93%	8.266	31.924	25,89%
Islas Canarias	11	100	11,00%	68	436	15,60%	9.752	35.923	27,15%
La Rioja	2	10	20,00%	8	92	8,70%	1.529	5.909	25,88%
Madrid	108	1.004	10,76%	382	2.925	13,06%	55.045	198.769	27,69%
Melilla	0	0	-	1	6	16,67%	111	752	14,76%
Murcia	5	55	9,09%	38	280	13,57%	6.654	29.609	22,47%
Navarra	3	38	7,89%	39	315	12,38%	2.968	11.369	26,11%
País Vasco	9	143	6,29%	96	997	9,63%	10.609	41.672	25,46%
TOTAL	305	2.717	11,23%	1.610	12.750	12,63%	259.025	998.276	25,95%

REPRESENTACIÓN FEMENINA EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS.
EMPRESAS SUJETAS AL ARTÍCULO 45



SECTOR DE ACTIVIDAD

Analizando la categoría de empresas no sujetas a la LOIMH, podemos observar que los sectores con mayor proporción de mujeres son **Educación** (40,42%) y **Sanidad** (38,86%). Por el contrario, los sectores con menor representación son

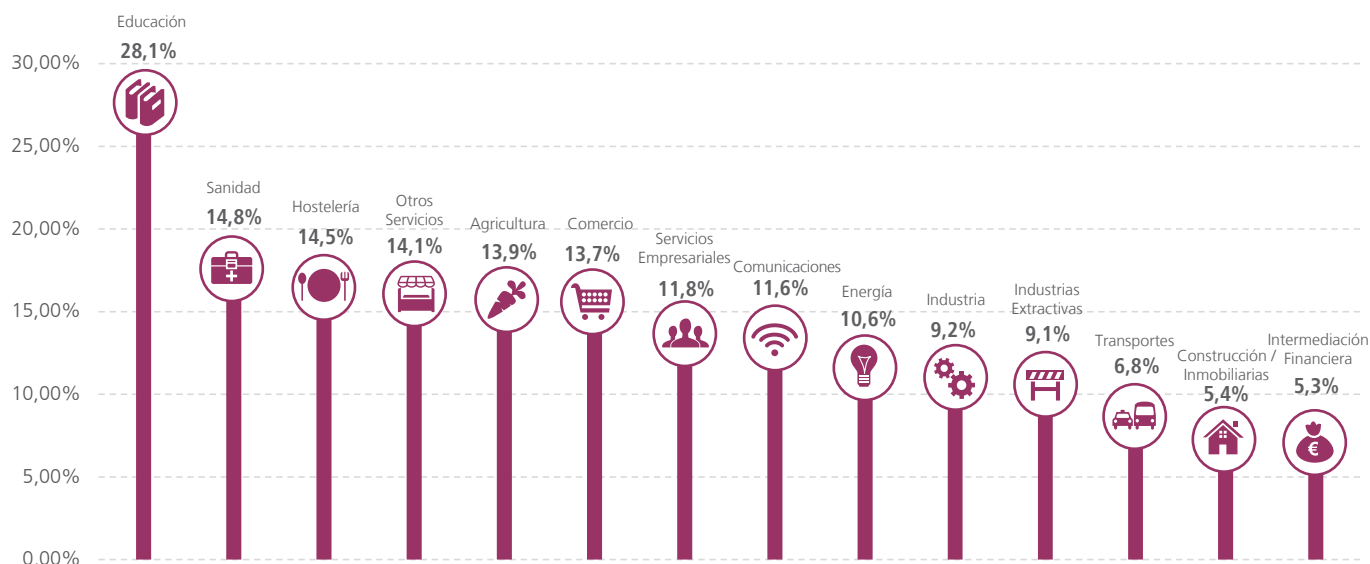
Energía (17,40%) y **Comunicaciones** (18,16%).

En el caso de las empresas sujetas al artículo 75, también **Educación** tiene la representación más alta (20,72%), seguido por **Hostelería** (17,04%).

En cuanto a las empresas sujetas a la elaboración de un Plan de Igualdad, vemos que las empresas del sector **Educación** encabezan la lista con un 28,13%, seguidas por las del sector **Sanidad** (14,77%).

Comunidad Autónoma	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
Sin determinar	0	0	-	0	0	-	4.233	17.479	24,22%
Agricultura	5	36	13,89%	34	226	15,04%	6.851	26.539	25,81%
Industrias Extractivas	1	11	9,09%	2	64	3,13%	381	2.038	18,69%
Industria	58	633	9,16%	432	3.432	12,59%	18.041	84.406	21,37%
Energía	10	94	10,64%	52	477	10,90%	3.290	18.907	17,40%
Construcción y Actividades Inmobiliarias	7	129	5,43%	114	961	11,86%	60.566	239.046	25,34%
Comercio	58	423	13,71%	517	3.696	13,99%	57.113	216.353	26,40%
Transportes	10	147	6,80%	76	793	9,58%	6.593	34.448	19,14%
Hostelería	25	172	14,53%	77	452	17,04%	18.517	64.952	28,51%
Comunicaciones	20	173	11,56%	57	453	12,58%	6.168	33.958	18,16%
Intermediación financiera	5	95	5,26%	35	358	9,78%	8.701	33.272	26,15%
Servicios empresariales	66	559	11,81%	116	1.144	10,14%	40.036	149.296	26,82%
Administración	0	0	-	2	17	11,76%	67	197	34,01%
Educación	9	32	28,13%	23	111	20,72%	6.429	15.906	40,42%
Sanidad	22	149	14,77%	40	315	12,70%	9.220	23.726	38,86%
Otros Servicios	9	64	14,06%	33	251	13,15%	12.819	37.753	33,95%
Total	305	2.717	11,23%	1.610	12.750	12,63%	259.025	998.276	25,95%

% SOCIEDADES SUJETAS AL ART. 45 CON MÁS DE 40% DE MUJERES EN SU CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN



NIVEL DE RIESGO

En las tres categorías se puede observar que las empresas con más de un 40% de mujeres en su Consejo de Administración tienen menos riesgo crediticio. La diferencia es muy leve en el caso de las empresas sujetas a los artículos 45 o 75, pero es más marcada en la categoría Resto

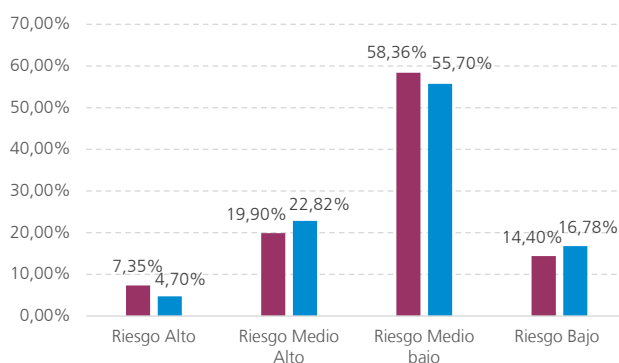
de Empresas. El 51,3% que cuentan con más de un 40% de mujeres en su Consejo de Administración tiene un riesgo Bajo o Bajo Medio, frente a un 47% en el caso de las empresas que tienen menos de un 40%.

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	7,35%	4,70%	6,35%	8,64%	11,37%	13,58%
Riesgo Medio Alto	19,90%	22,82%	19,31%	19,71%	37,28%	39,43%
Riesgo Medio bajo	58,36%	55,70%	55,84%	54,82%	39,72%	37,56%
Riesgo Bajo	14,40%	16,78%	18,49%	16,83%	11,62%	9,43%

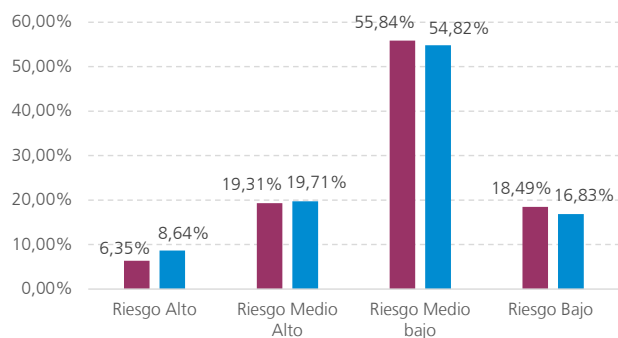
NIVEL DE RIESGO DE LAS EMPRESAS CON MÁS Y MENOS DE 40% DE MUJERES EN SU CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

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

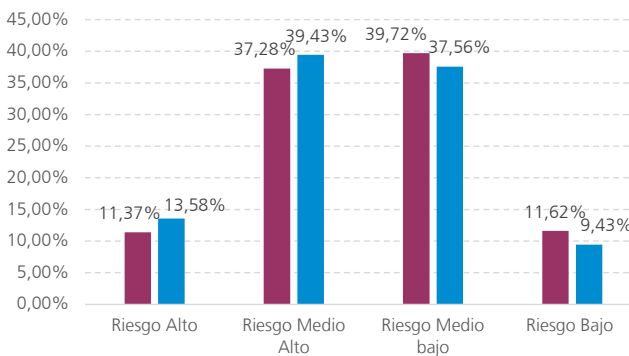
SOCIEDADES SUJETAS AL ART. 45



SOCIEDADES SUJETAS AL ART. 75



RESTO DE SOCIEDADES



CÓMO SE COMPORTAN LAS EMPRESAS DE REFERENCIA

En este apartado hemos querido examinar las empresas que sirven a menudo de referencia: por un lado las empresas que cotizan en Bolsa, ya que son un

modelo en términos de mejores prácticas empresariales, y por otro lado las empresas públicas, al ser las primeras en aplicar las políticas gubernamentales.

EMPRESAS DEL IBEX

Las empresas que componen el IBEX no solo están sujetas a la LOIMH, sino que también deben acatar el Código de Buen Gobierno⁷, que recomienda tener un 30% de mujeres.

En los últimos 10 años, la proporción de mujeres ha pasado del 3,30% al 19,60%; es decir, una mejora de 16,30 puntos. El aumento de 2,9 p.p. entre 2014 y 2015 es el mayor observado desde 2005.

	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%

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=22>

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

ANEXO: 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.

EMPRESAS CON PARTICIPACIÓN DEL ESTADO

Para medir la presencia de mujeres en los Consejos de Administración de empresas estatales, analizamos los consejos de:

- Las filiales (más de 50% de participación) de la Dirección General del Patrimonio del Ministerio de Economía y Hacienda.

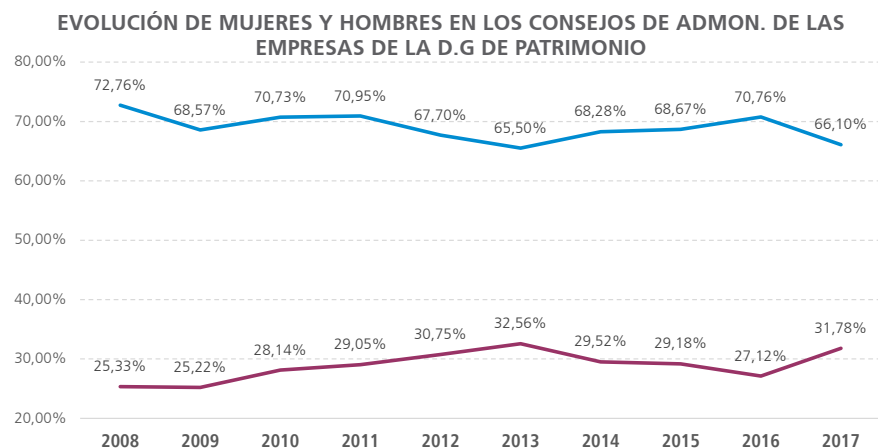
- Las empresas filiales de la SEPI (Sociedad Estatal de Participaciones Industriales).

- Las sociedades mercantiles del inventario de entes del sector público⁸.

• FILIALES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DEL PATRIMONIO DEL ESTADO-MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA

	Nº de Hombres	%Total	Nº de Mujeres	%Total	Nº de Empresas	%Total	Empresas estatales
2008	382	72,76%	133	25,30%	10	1,90%	34
2009	397	68,57%	146	25,22%	36	6,22%	33
2010	377	70,73%	150	28,14%	6	1,13%	32
2011	232	69,88%	95	28,61%	0	0,00%	32
2012	218	67,70%	99	30,75%	5	1,55%	22
2013	169	65,50%	84	32,56%	5	1,94%	22
2014	155	68,28%	67	29,52%	5	2,20%	17
2015	160	68,67%	68	29,18%	5	2,15%	15
2016	167	70,76%	64	27,12%	5	2,12%	15
2017	156	66,10%	75	31,78%	5	2,12%	15

El 31,78% de los puestos en los Consejo de Administración de las empresas filiales de la Dirección de Patrimonio están ocupados por mujeres en 2017. Esto supone un aumento de 4,66 p.p. con respecto al año pasado. La proporción de mujeres en los consejos venía descendiendo desde el año 2014.



• FILIALES DE LA SOCIEDAD ESTATAL DE PARTICIPACIONES INDUSTRIALES (SEPI)

	Nº de Hombres	%Total	Nº de Mujeres	%Total	Nº de Empresas	%Total	Empresas SEPI
2016	167	64,48%	80	30,89%	12	4,63%	19
2017	152	64,96%	69	29,49%	13	5,56%	16

El porcentaje de consejeras de las 16 empresas filiales de la SEPI representa un 29,49%, cifra que disminuye con respecto al año pasado.

⁸ Las sociedades mercantiles estatales: empresas que tienen directamente o indirectamente en su capital más de 50% de una entidad del sector público.

• SOCIEDADES MERCANTILES DEL INVENTARIO DE ENTES DEL SECTOR PÚBLICO

	Nº de Hombres	%Total	Nº de Mujeres	%Total	Nº de Empresas	%Total	Empresas Estatales
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

Hemos analizado las 1.609 sociedades mercantiles de entes del sector público y el 26,44% de los cargos de consejeros están ocupados por mujeres.

• EMPRESAS ESTATALES CON MÁS DE 40% DE MUJERES

Podemos ver que el 31,25% de las empresas filiales de Patrimonio tienen más de un 40% de mujeres en sus Consejos de Administración, este porcentaje es del 23,53% en el caso de las filiales de la SEPI y del 21,51% para las sociedades mercantiles de ente público.

	Empresas con más del 40% de mujeres	Total Empresas	% Empresas con más de 40% de mujeres	%
Ente público sociedades mercantiles	339	1.576	21,51%	19,88%
SEPI	4	17	23,53%	25,00%
Dirección Gral. del Patrimonio del Estado	5	16	31,25%	7,14%
Total	348	1.609	21,63%	100,0%

LAS MUJERES Y LOS PUESTOS DIRECTIVOS

La mayoría de las empresas (el 66,13%) no cuentan con ninguna directiva en su equipo dirigente aunque esta proporción disminuye progresivamente, pasando de un 73% en 2010 a un 66,13% en 2017.

En cambio, la situación para los hombres es la contraria, ya que solo el 9,30% de las empresas no tienen ningún directivo.

Quizás podemos ver una consecuencia positiva de elaborar un Plan de igualdad, ya que en el caso de estas empresas, el 52,27% cuenta con por lo menos una directiva.

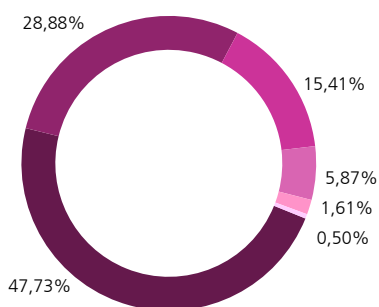
Numero de cargos Funcionales	Total Sociedades				Sociedades sujetas a art. 45			
	Sociedades con cargos Mujeres	% Sociedades con mujer directiva	Sociedades con cargos Hombres	% Sociedades con hombre directivo	Sociedades con cargos Mujeres	% Sociedades con mujer directiva	Sociedades con cargos Hombres	% Sociedades con hombre directivo
Ningún cargo directivo	101.427	66,13%	14.258	9,30%	1.155	47,73%	92	3,80%
Con 1 directivo	21.338	13,91%	24.020	15,66%	699	28,88%	367	15,17%
Con 2 directivos	14.837	9,67%	24.239	15,80%	373	15,41%	448	18,51%
Con 3 directivos	7.977	5,20%	30.670	20,00%	142	5,87%	528	21,82%
Con 4 directivos	4.934	3,22%	30.857	20,12%	39	1,61%	407	16,82%
Con 5 directivos	2.001	1,30%	17.138	11,17%	12	0,50%	286	11,82%
Con 6 directivos	655	0,43%	7.988	5,21%	0	0,00%	169	6,98%
Con 7 directivos	169	0,11%	2.861	1,87%	0	0,00%	85	3,51%
Con 8 directivos o más	45	0,03%	1.352	0,88%	0	0,00%	38	1,57%
Total	153.383	100,00%	153.383	100,00%	2.420	100,00%	2.420	100,00%

SOCIEDADES SUJETAS AL ART.45

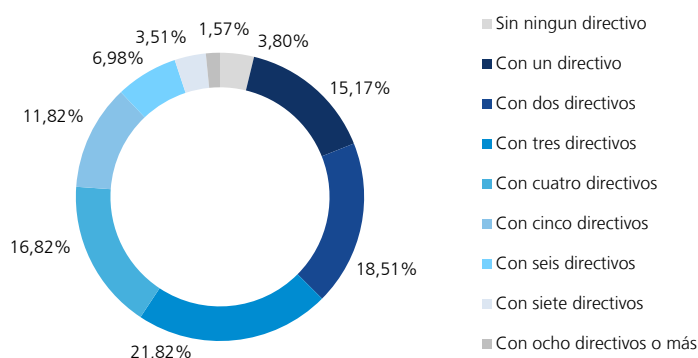


PRESENCIA DE MUJERES DIRECTIVAS

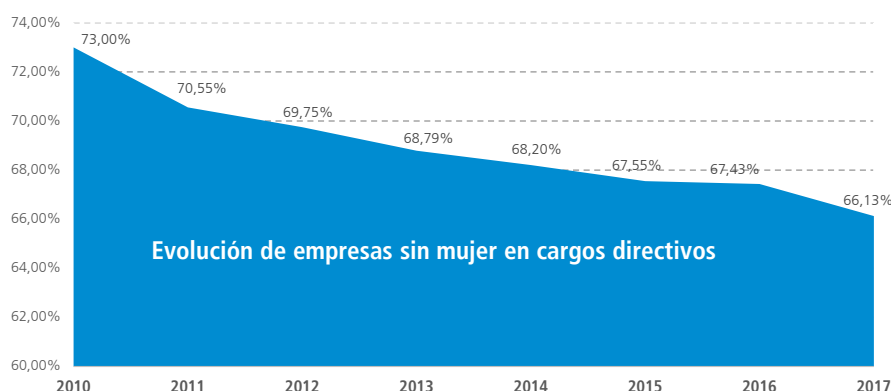
- Sin ninguna directiva
- Con una directiva
- Con dos directivas
- Con tres directivas
- Con cuatro directivas
- Con cinco directivas
- Con seis directivas
- Con siete directivas
- Con ocho directivas o más



PRESENCIA DE HOMBRES DIRECTIVOS



TOTAL EMPRESAS



DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE CARGO FUNCIONAL

Ahora vamos a analizar la situación por tipología de Cargo Funcionales. Del total de 492.151 cargos analizados, el 19,89% están ocupados por mujeres. Los puestos directivos más representados en el resto

de empresas y en las adscritas al artículo 75 es el de Dirección de Calidad y en el artículo 45 en la Dirección de Recursos Humanos. Por el contrario, los puestos con menor representación femenina

se encuentran en Dirección General Adjunta para las empresas del artículo 45, Dirección General, para las del artículo 75 y Producción para el resto de empresas.

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	9,18%	8,67%	13,63%	90,82%	91,33%	86,37%
Gerente	12,36%	10,22%	15,70%	87,64%	89,78%	84,30%
Director Financiero	22,94%	25,11%	24,90%	77,06%	74,89%	75,10%
Director RRHH	40,95%	35,81%	27,88%	59,05%	64,19%	72,12%
Director de Producción	12,78%	10,23%	9,19%	87,22%	89,77%	90,81%
Director Comercial	12,33%	11,49%	14,01%	87,67%	88,51%	85,99%
Director de Marketing	36,95%	33,28%	24,52%	63,05%	66,72%	75,48%
Director de Compras	22,59%	21,43%	18,65%	77,41%	78,57%	81,35%
Director de Exportación	14,20%	17,02%	18,23%	85,80%	82,98%	81,77%
Director de Importación	20,00%	17,96%	18,18%	80,00%	82,04%	81,82%
Director de Calidad	38,65%	43,46%	36,48%	61,35%	56,54%	63,52%
Director de Informática	9,24%	11,75%	18,32%	90,76%	88,25%	81,68%
Director de Publicidad	18,52%	33,70%	35,08%	81,48%	66,30%	64,92%
Director de Operaciones	12,58%	13,44%	16,96%	87,42%	86,56%	83,04%
Director de Procesos de Datos	16,67%	20,00%	34,00%	83,33%	80,00%	66,00%
Director de I+D	18,75%	17,39%	17,95%	81,25%	82,61%	82,05%
Director Técnico	12,73%	12,90%	10,99%	87,27%	87,10%	89,01%
Director General Adjunto	4,26%	20,00%	29,27%	95,74%	80,00%	70,73%
Total	21,04%	19,63%	19,47%	78,96%	80,37%	80,53%

RESULTADOS ECONÓMICOS Y FINANCIEROS DE LAS EMPRESAS CON PRESENCIA FEMENINA

Para valorar si las empresas con presencia femenina presentan resultados económicos diferentes a los de las demás empresas, hemos comparado cuatro grupos de empresas. Los tres primeros grupos se componen de empresas con mujeres que desde hace al menos tres

años son: sociedades con más de un 30% de administradoras, con más de un 30% de ejecutivas y con más de un 30% de administradoras y ejecutivas. Hemos comparado estos tres grupos con las demás empresas, sin estas características.

En general, tanto las empresas con directivas como las empresas con administradoras y directivas tienen mejores resultados que el resto de empresas y que las empresas que cuentan solo con más de un 30% de administradoras.

GRUPO

1. **Admin mayor 30%** > Empresas con más de 30% de mujeres en su consejo de Admin. durante los 3 últimos años. Con balance 2013/2014/2015. Excluyendo empresas financieras.
2. **Directiva mayor 30%** > Empresas con más de 30% de mujeres directivas durante los 3 últimos años. Con balance 2013/2014/2015. Excluyendo empresas financieras.
3. **Admin. y Directiva mayor de 30%** > Empresas que cumplen simultáneamente con los requisitos de los dos grupos anteriores (admin. y directivas). Con balance 2013/2014/2015. Excluyendo empresas financieras.
4. **Resto de empresas** > Sociedades con balance 2013/2014/2015 que no están en ninguno de los grupos anteriores. Excluyendo empresas financieras.

2015	Grupo Admin mayor 30%	Grupo Directiva mayor 30%	Grupo Admin. y Directiva mayor de 30%	Resto de empresas
Ingresos de explotación	964	14.460	3.407	3.175
EBITDA	82	1.278	266	249
Beneficio por empleado	12	12	14	11
Result. ordinarios antes de impuestos	47	616	158	98

*Media por grupo. En miles de euros.

Nº Empresas seleccionadas	107.720	12.745	11.647	422.681
Nº Empresas activas	107.719	12.743	11.647	401.058

EMPRESARIOS INDIVIDUALES: REPARTO HOMBRES Y MUJERES

El análisis por sexo de los 1,5 millones de autónomos con actividad que figuran en la base de datos de INFORMA D&B muestra que una gran mayoría de emprendedores son hombres: el 64,73% frente a un 35,27% de mujeres.

Estas cifras ponen en evidencia un escaso porcentaje de emprendimiento femenino

en comparación con la participación femenina en la población activa, donde representan el 51% del total.

La diferencia en la proporción de hombres y mujeres autónomos es mayor en función de si analizamos los criterios sectoriales o la localización geográfica. La variación entre las autonomías con

mayor y menor presencia de mujeres es de 12,91 p.p. (varía de un 26,47% en Melilla a un 39,38% en Asturias), mientras que la diferencia es de 64,11 p.p. en el caso de los sectores (varía de un 7,44% en el sector Transportes a un 71,55% en Sanidad).

ANÁLISIS GEOGRÁFICO

La proporción de mujeres autónomas varía de un máximo de 39,38% registrado en Asturias, a solo un 26,47% en Melilla. Podemos observar también una baja representación femenina en Islas Canarias y Madrid, con porcentajes de 31,37% y el 32,93% respectivamente.

En Cataluña la presencia de autónomos mujeres se sitúa por debajo de la media nacional, con un 34,74%.

Las comunidades donde encontramos más representación femenina en valor absoluto son: Andalucía (92.580),

Cataluña (85.386) y Comunidad Valenciana (65.450), comunidades que cuentan a su vez con más autónomos hombres.

Comunidad	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Asturias	24.507	15.923	40.430	60,62%	39,38%
Galicia	66.809	41.759	108.568	61,54%	38,46%
Comunidad Valenciana	109.914	65.450	175.364	62,68%	37,32%
Pais Vasco	40.353	23.449	63.802	63,25%	36,75%
La Rioja	8.018	4.634	12.652	63,37%	36,63%
Cantabria	13.946	7.915	21.861	63,79%	36,21%
Murcia	30.381	16.986	47.367	64,14%	35,86%
Andalucía	167.658	92.580	260.238	64,42%	35,58%
Aragón	28.292	15.232	43.524	65,00%	35,00%
Ceuta	1.182	636	1.818	65,02%	34,98%
Extremadura	26.201	14.074	40.275	65,06%	34,94%
Cataluña	160.423	85.386	245.809	65,26%	34,74%
Islas Baleares	27.802	14.275	42.077	66,07%	33,93%
Castilla-León	58.163	29.503	87.666	66,35%	33,65%
Castilla-La Mancha	47.955	24.300	72.255	66,37%	33,63%
Navarra	16.106	8.126	24.232	66,47%	33,53%
Madrid	102.805	50.479	153.284	67,07%	32,93%
Islas Canarias	37.553	17.164	54.717	68,63%	31,37%
Melilla	1.783	642	2.425	73,53%	26,47%
Total	969.851	528.513	1.498.364	64,73%	35,27%

ANÁLISIS SECTORIAL

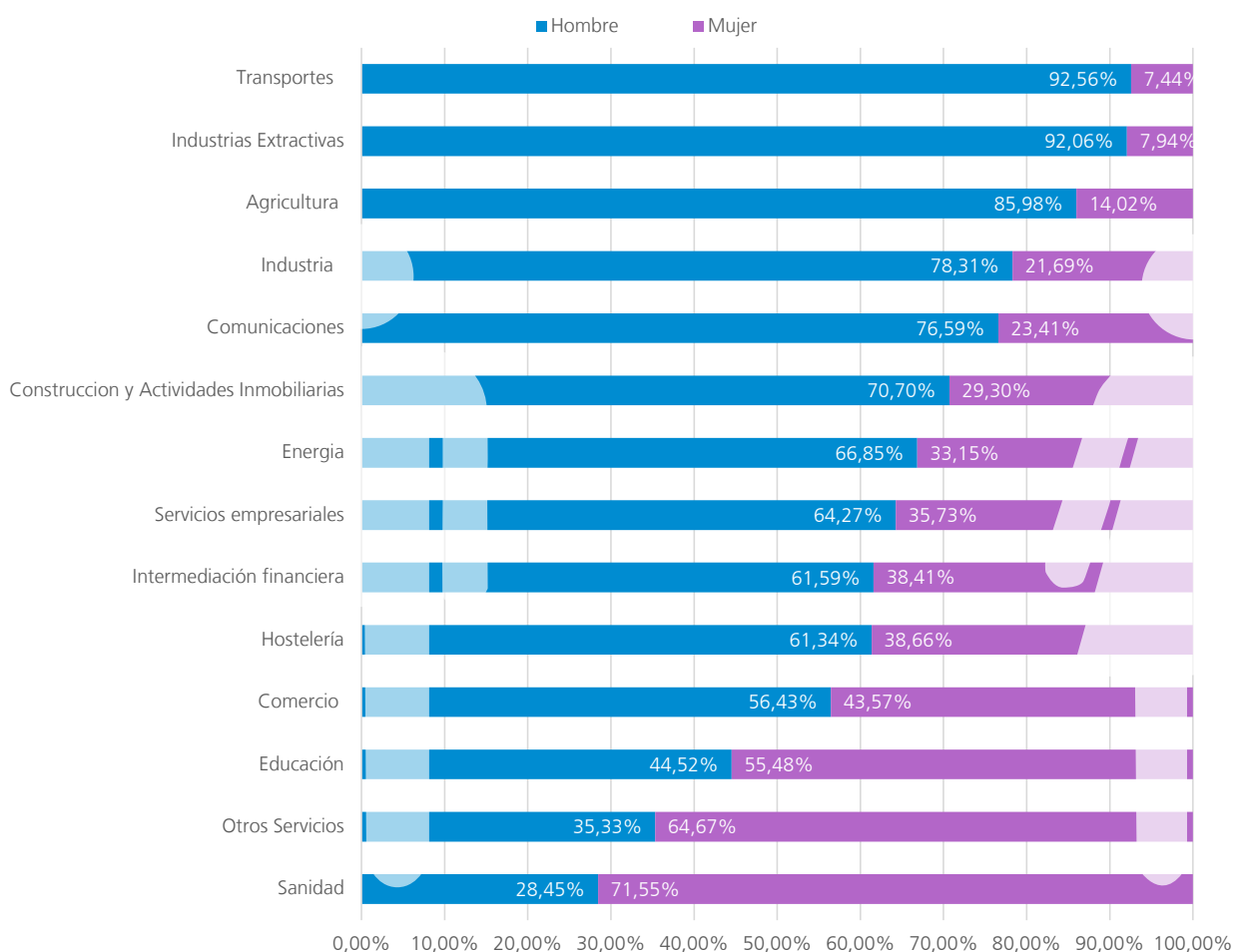
La representación femenina según el sector de actividad arroja una gran disparidad, como podemos ver en el caso de las actividades consideradas tradicionalmente masculinas: **Transportes** sólo cuenta con un 7,44% de mujeres, **Venta y Reparación de vehículos de Motor** con un 5,78% y **Construcción** con sólo un 2,81%.

En el extremo opuesto, los sectores donde la representación femenina es mayoritaria son: **Sanidad**, con un 71,55%, **Otros Servicios**, con un 64,67% y **Educación**, con un 55,48%.

También cuentan con una proporción de mujeres superior a la media los sectores siguientes: **Comercio**, con un 43,57%, **Hostelería** (38,66%), **Intermediación**

Financiera, con un 38,41% y **Servicios Empresariales** (35,73%). Un análisis detallado nos permite destacar la importante presencia de mujeres en algunas ramas de actividad, como pueden ser **Industria Textil** (58,22%) y **Servicios de Alojamiento** (52,68%).

DISTRIBUCIÓN SECTORIAL: HOMBRES Y MUJERES



En términos absolutos, los sectores donde hay más empresarias individuales son: **Comercio** al por menor, con 176.027 mujeres y **Actividades Inmobiliarias**, con 124.705 empresarias individuales.

Sector de Actividad	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Sin determinar	5.447	792	6.239	87,31%	12,69%
Agricultura	20.925	3.413	24.338	85,98%	14,02%
Industrias Extractivas	1.229	106	1.335	92,06%	7,94%
Industria	51.371	14.231	65.602	78,31%	21,69%
Alimentacion y bebidas	6.898	2.847	9.745	70,79%	29,21%
Elementos de transporte	429	49	478	89,75%	10,25%
Otro tipo de indusatria	38.915	5.106	44.021	88,40%	11,60%
Quimica	867	289	1.156	75,00%	25,00%
Textil,confeccion Cuero	4.262	5.940	10.202	41,78%	58,22%
Energia	9.379	4.651	14.030	66,85%	33,15%
Construccion y Actividades Inmobiliarias	312.859	129.663	442.522	70,70%	29,30%
Actividades Inmobiliarias	141.089	124.705	265.794	53,08%	46,92%
Construcción	171.770	4.958	176.728	97,19%	2,81%
Comercio	242.948	187.551	430.499	56,43%	43,57%
Comercio al por mayor	36.661	9.499	46.160	79,42%	20,58%
Comercio al por menor	173.251	176.027	349.278	49,60%	50,40%
Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	33.036	2.025	35.061	94,22%	5,78%
Transportes	122.218	9.824	132.042	92,56%	7,44%
Hostelería	100.515	63.341	163.856	61,34%	38,66%
Servicios de alojamiento	5.411	6.025	11.436	47,32%	52,68%
Servicios de comidas y bebidas	95.104	57.316	152.420	62,40%	37,60%
Comunicaciones	8.011	2.449	10.460	76,59%	23,41%
Intermediación financiera	1.105	689	1.794	61,59%	38,41%
Servicios empresariales	44.423	24.697	69.120	64,27%	35,73%
Educación	8.248	10.277	18.525	44,52%	55,48%
Sanidad	2.150	5.408	7.558	28,45%	71,55%
Otros Servicios	39.023	71.421	110.444	35,33%	64,67%
Total	969.851	528.513	1.498.364	64,73%	35,27%

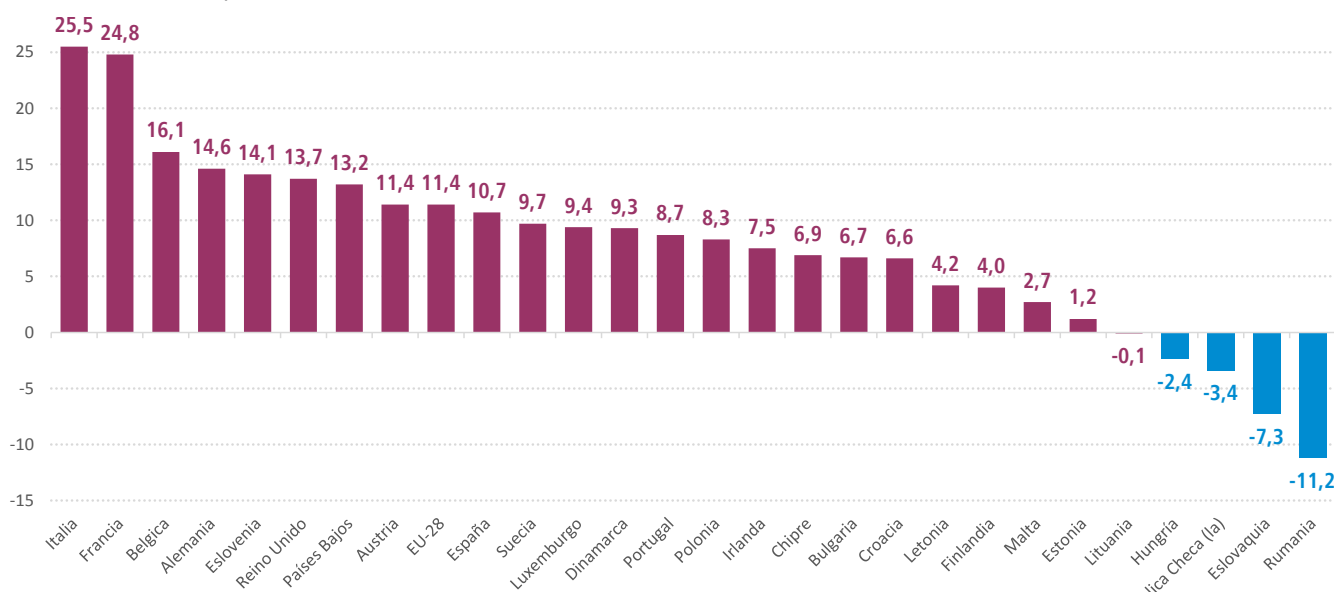
EVOLUCIÓN DE LA PROPORCIÓN DE MUJERES EN CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN OCTUBRE 2010- ABRIL 2016

Gender Balance in corporate board - European Commission - Julio 2016

Entre octubre 2010 y abril 2015, la proporción de mujeres aumentó en 24 de los 28 estados miembros. Los mayores aumentos se ve en Italia (+21,2pp); Francia (+20,5pp); Bélgica (+12,9pp), Alemania (+12,8pp). Inglaterra (+12,6pp)

y Eslovenia (+12,4pp). La mayoría de los aumentos se sitúan en países donde se ha tomado una acción legislativa o donde se ha producido un debate público sobre el asunto.

% VARIACIÓN DE MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN 2010-2016



Fuente: Comisión Europea

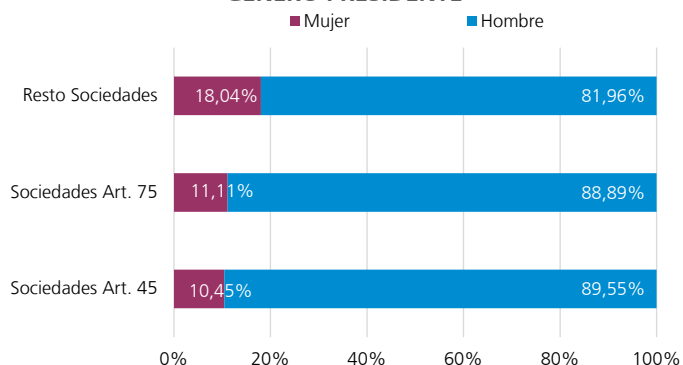
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/1607_factsheet_final_wob_data_en.pdf

GÉNERO PRESIDENTE

Hay 61.882 sociedades mercantiles españolas que tienen presidente, en el 82,71% de los casos, este cargo está ocupado por un hombre.

Esta proporción es del 88,89% para las empresas sujetas al artículo 75 y del 89,55% para aquellas que tienen que elaborar un Plan de Igualdad, y del 81,96% para el resto de sociedades.

GÉNERO PRESIDENTE



Género Presidente	Sociedades Art. 45	Sociedades Art. 75	Resto Sociedades
Mujer	10,45%	11,11%	18,04%
Hombre	89,55%	88,89%	81,96%

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
ADMINISTRACIÓN	84	• Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria
EDUCACIÓN	85	• Educación
SANIDAD	86	• Actividades sanitarias
	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 91,8 millones de € en 2015. 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 Boletín Oficial del Registro Mercantil, Depósitos de Cuentas Oficiales, BOE (Boletín Oficial del Estado), 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.
- 3,5 millones de empresas y autónomos activos con rating.
- Más de 13,2 millones de balances de empresas.
- Más de 14 millones de cargos de administradores.
- Más de 2,5 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 260 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, e-Infoma 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 (SME)

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

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

INFORMA D&B

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

SC Comunicación

María Asarta
maria@sc-comunicacion.com