

**INFORME DE EQUILIBRIO ENTRE MUJERES  
Y HOMBRES EN CONSEJOS DE  
ADMINISTRACIÓN VIGENTES DE  
SOCIEDADES ESPAÑOLAS  
A 31 DE DICIEMBRE DE 2022**



## ÍNDICE

- 1.- Introducción. ¿Por qué hacemos este informe? ¿La política de diversidad del Gobierno Corporativo de las personas jurídicas españolas se agota en la diversidad de género?**
  - 2.- ¿Qué muestra se ha tenido en cuenta para la elaboración del informe de género?**
  - 3.- ¿Qué proporción de mujeres y de hombres hay en los consejos de administración? Consejos de Administración con / sin mujeres. Número de mujeres en un Consejo de Administración**
  - 4.- ¿Qué cargos suelen desempeñar las mujeres y los hombres dentro del consejo de administración? Roles por género**
  - 5.- Cargos desempeñados por mujeres y hombres según el tamaño de la empresa. Segmentación por Capital Social**
  - 6.- ¿Hay diferencias territoriales? Comunidades Autónomas - Mapa**
  - 7.- Tendencias en las series históricas.**
    - 7.1.- Sociedades con capital social por debajo de 150.000 euros.**
      - Tendencias. Capital social por debajo de 150.000 euros (I)**
      - Tendencias. Capital social por debajo de 150.000 euros (II)**
      - Tendencias. Capital social por debajo de 150.000 euros (III)**
    - 7.2.- Sociedades con capital social igual o superior a 150.000 euros.**
      - Tendencias. Capital social por encima de 150.000 euros (I)**
      - Tendencias. Capital social por encima de 150.000 euros (II)**
      - Tendencias. Capital social por encima de 150.000 euros (III)**
-

## 1.- Introducción.

### ¿Por qué hacemos este informe?

Cada año va creciendo en importancia todo lo relativo al gobierno corporativo de las sociedades de capital. No se trata de una cuestión adjetiva o meramente reputacional, sino también sustancial y cuantitativa.

La transformación de lo que son a lo que deben ser las personas jurídicas que, en el ámbito societario conocemos como el tránsito del capitalismo de los accionistas o *shareholders* al capitalismo de los *stakeholders*, ha hecho aflorar nuevos sujetos interesados en conocer, y, nueva información que debe ser reportada, divulgada y publicitada, consecuentemente, se ha multiplicado el interés.

En el plano puramente formal o de *reporting*, son numerosas las normas de derecho europeo que van a modificar definitivamente la forma de conocer el gobierno de las sociedades de capital. Más aún, la taxonomía en forma de homogeneización o unificación del lenguaje corporativo permitirá mejorar en la comparabilidad y examen de los datos.

Hasta la fecha, éramos conscientes e informados tan solo del interior corporativo de las sociedades cotizadas, o sociedades cuyos valores están admitidos a negociación en un mercado cotizado o secundario.

Las nuevas normas, tanto nacionales, con el Estado de Información No Financiera (Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad) como europeas (Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022 por la que se modifican el Reglamento (UE) n.º 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y la Directiva 2013/34/UE, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas (conocida como CSRD, por sus siglas en inglés)) amplían el ámbito de aplicación de la obligación de reportar a unas 4700 empresas en España, alrededor de 49.000 en Europa según los estudios de impacto de la última Directiva citada<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Según los estudios de impacto, con la Directiva de información corporativa sobre sostenibilidad: “La opción propuesta garantizaría que unas 49.000 empresas presenten información en materia de sostenibilidad (75 % de la facturación de todas las empresas de responsabilidad limitada), frente a las 11.600 de la actualidad (47 % de la facturación de todas las empresas de responsabilidad limitada) que se encuadran en el ámbito de aplicación de la Directiva sobre la divulgación de información no financiera. Todas las grandes empresas, y todas las empresas que cotizan en mercados regulados de la UE (excepto las microempresas cotizadas), estarían obligadas a aplicar las normas de la UE relativas a la presentación de información en materia de sostenibilidad y a solicitar su verificación. En términos comparativos, se estima que en la actualidad solo un 20 % de las grandes empresas aplican plenamente algún conjunto de normas de presentación de información en materia de sostenibilidad y solo el 30 % solicita algún tipo de verificación. La opción propuesta tendrá efectos positivos indirectos en el respeto de los derechos fundamentales, así como en las personas y

El mes de diciembre del año 2022 ha sido muy intenso en este ámbito en la Unión Europea. Por una parte, se publicaba la CSRD el 16 de diciembre, pero días antes, el 7 de diciembre de 2022, se publicaba en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE), la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022 relativa a un **mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas**. Se trata de una norma que ha llevado gestándose diez años. En efecto, la cronología de la norma comienza en 2012, concretamente el 14 de noviembre, cuando se presenta al Consejo una propuesta de Directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines.

Tras diez años, se ha aprobado y publicado esta Directiva cuyos objetivos en materia de equilibrio de género en los consejos de administración son que las sociedades cotizadas **antes del 30 de junio de 2026** logren alguno de los dos siguientes umbrales:

- a) que los miembros del sexo menos representado ocupen como mínimo el **40 %** de los puestos de administrador no ejecutivo;
- b) que los miembros del sexo menos representado ocupen como mínimo el **33 %** del total de puestos de administrador, incluidos los de administrador tanto ejecutivo como no ejecutivo.

No obstante, lo cierto es que existe un considerable conjunto de sociedades, mayoritarias en la tipología societaria española -y en el tejido empresarial europeo - que no alcanzan los umbrales económicos o de personal (número de empleados) que el entorno legislativo marca como de obligada sujeción al nuevo marco de reporte.

Precisamente, con la intención de suplir la carencia informativa que, en relación con el Gobierno corporativo en esta materia de equilibrio de género existe en gran parte de las sociedades de capital españolas, es por lo que realizamos este tipo de estudios estadísticos.

**Solo de esta forma podremos ver cuál es el grado de similitud existente o no en relación con el equilibrio de género entre las grandes obligadas a reportar y cumplir ciertos porcentajes, y, las pequeñas ajenas a tales obligaciones.**

---

el medio ambiente, ya que unos requisitos de presentación de información más estrictos pueden incidir en la mejora del comportamiento de las empresas.”

## ¿La política de diversidad del Gobierno Corporativo de las personas jurídicas españolas se agota en la diversidad de género?

Sin duda la política de diversidad no se agota en la de género, aunque es un elemento trascendental. Junto a él existen otros aspectos, como la diversidad intergeneracional, de gran interés y muy en boga actualmente dadas las tendencias demográficas que estamos presenciando<sup>2</sup>.

Con la Directiva de información corporativa en materia de sostenibilidad (CSRD), la diversidad es una cuestión que se aborda no solo en la G, de gobernanza, sino también en la S de social. Así, dentro de las materias de sostenibilidad, ESG (“Environmental, Social and Governance”, o ASG en español, criterios ambientales, sociales y de buen gobierno corporativo), se observa la gran trascendencia que la diversidad ostenta. Como señala la Directiva CSRD, para las empresas sujetas a la misma: *“Las normas de presentación de información sobre sostenibilidad que traten sobre la participación de los trabajadores deben especificar, entre otras cosas, la información que debe divulgarse sobre la participación de los trabajadores en los órganos de administración y supervisión. Las normas de presentación de información sobre sostenibilidad que traten sobre la diversidad deben especificar, entre otras cosas, la información que debe divulgarse sobre la diversidad de género en la alta dirección y el número de miembros del sexo menos representado en sus consejos de administración.”*

Asimismo, se modifica el artículo 20 de la Directiva 2013/34/UE y ahora exige que las empresas cuyos valores estén admitidos a negociación en un mercado regulado de la Unión incluyan una declaración sobre gobernanza empresarial en su informe de gestión, que debe contener, entre otros datos, una descripción de la política de diversidad aplicada por la empresa en relación con sus órganos de administración, dirección y supervisión. *“El artículo 20 de la Directiva 2013/34/UE deja flexibilidad a las empresas para decidir sobre qué aspectos de la diversidad informan. No obliga expresamente a las empresas a incluir información sobre ningún aspecto específico de la diversidad. Para avanzar hacia una participación más equilibrada desde el punto de vista del género en la toma de decisiones económicas, es necesario garantizar que las empresas cuyos valores estén admitidos a negociación en un mercado regulado de la Unión informen siempre sobre sus políticas de diversidad de género y su aplicación. No obstante, para evitar una carga administrativa innecesaria, dichas empresas deben tener la posibilidad de presentar parte de la información exigida por el artículo 20 de la Directiva 2013/34/UE junto con el resto de información sobre sostenibilidad. Si así lo deciden, la declaración sobre gobernanza empresarial debe incluir una referencia a la información sobre sostenibilidad de la empresa, y la información exigida en virtud del artículo 20 de la*

<sup>2</sup> Los registradores somos conscientes de estas tendencias demográficas que nos exigen abordar todo lo relativo al envejecimiento desde todos los puntos de vista, entre los que se incluye, como no, el gobierno corporativo de las sociedades de capital. Por ello hemos creado JUBILARE. Así, por ejemplo, se trató en la sesión sobre el talento senior en España y en Europa. Todas las actividades estarán accesibles en el siguiente enlace: <https://www.registradores.org/jubilare>

*Directiva 2013/34/UE debe seguir sujeta a los requisitos de verificación de la declaración sobre gobernanza empresarial.”*

En el Considerando 16 de la Directiva relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas también encontramos referencias a la diversidad general y sus repercusiones positivas en la empresa: *“Numerosos estudios han demostrado que la diversidad se traduce en un modelo empresarial más proactivo, decisiones más equilibradas y una mejora de las competencias profesionales en los consejos de administración que reflejan mejor las realidades sociales y las necesidades de los consumidores. También fomenta la innovación.”*

Por supuesto, encontramos numerosas menciones a las consecuencias de introducir políticas de diversidad de género: *“Se reconoce en general que la presencia de mujeres en los consejos de administración mejora la gobernanza empresarial, ya que incrementa el rendimiento del equipo y la calidad de la toma de decisiones gracias a una mentalidad más variada y colectiva que incorpora una gama de perspectivas más amplia.”*

*“Asimismo, son muchos los estudios que han demostrado la existencia de una relación positiva entre la diversidad de género en la alta dirección y los resultados financieros y la rentabilidad de una empresa, lo que conlleva un importante crecimiento sostenible a largo plazo. Por tanto, lograr el equilibrio de género en los consejos de administración reviste una importancia vital para garantizar la competitividad de la Unión en una economía globalizada y ofrecería una ventaja comparativa con respecto a terceros países.”*

*“La Unión dispone de una reserva numerosa de mujeres con un elevado nivel de cualificación, que no deja de crecer, como lo demuestra el hecho de que el 60 % de los graduados universitarios sean mujeres. Lograr el equilibrio de género en los consejos de administración es fundamental si se quiere hacer un uso eficiente de dicha reserva existente, lo cual es imprescindible para afrontar los retos demográficos y económicos de la Unión. Así, la infrarrepresentación de las mujeres en los consejos de administración es una oportunidad perdida para las economías de los Estados miembros en general, así como para su desarrollo y crecimiento. Hacer pleno uso de la reserva de talento femenino existente también mejoraría los resultados educativos en beneficio tanto de las personas como del sector público.”*

Con la vigente legislación aplicable en España, la Ley 11/2018<sup>3</sup>, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015,

<sup>3</sup> En la web de Registradores de España está disponible para su consulta la Guía de buenas prácticas para la elaboración del Estado de Información No Financiera o en materia de Sostenibilidad, en el siguiente enlace:

[https://www.registradores.org/documents/33383/229101/Guia+no+financiera\\_V13.pdf/b2f693d4-263f-216f-3c3b-8b9a7946e9e9?t=1655892290917](https://www.registradores.org/documents/33383/229101/Guia+no+financiera_V13.pdf/b2f693d4-263f-216f-3c3b-8b9a7946e9e9?t=1655892290917)

de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, por la que se transpone la NFRD (Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 22 de octubre de 2014 por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos), se exige información sobre diversidad tanto en materias sociales como de gobernanza. Si bien, como decíamos, sólo es de obligado cumplimiento para determinadas empresas que entran en su ámbito de aplicación.

Así, habiendo transcurrido tres años desde la entrada en vigor de la Ley 11/2018, conforme a la Disposición transitoria, *“la obligación de presentar el estado de información no financiera consolidado previsto en los apartados 49.5 b) del Código de Comercio y 262.5.b) del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, será de aplicación a todas aquellas sociedades con más de 250 trabajadores que o bien tengan la consideración de entidades de interés público de conformidad con la legislación de auditoría de cuentas, exceptuando a las entidades que tienen la calificación de empresas pequeñas y medianas de acuerdo con la Directiva 34/2013, o bien, durante dos ejercicios consecutivos reúnan, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos una de las circunstancias siguientes:*

- 1.º Que el total de las partidas del activo sea superior a 20.000.000 de euros.*
- 2.º Que el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 40.000.000 de euros.”*

Como venimos advirtiendo, existe un considerable número de sociedades, que además son las mayoritarias en la estructura empresarial española -y europea- que no alcanzan los umbrales económicos ni de personal que el entorno legislativo marca en el ámbito de aplicación para ser de obligada sujeción al nuevo marco de reporte.

A mayor abundamiento, en el seno de la Unión Europea se vislumbra que no ha sido suficiente con la autorregulación ni la voluntariedad, como se desprende del Considerando 19 de la citada Directiva de equilibrio de género en los consejos de administración de las sociedades cotizadas, cuando señala que *“La proporción de mujeres en los consejos de administración ha aumentado muy lentamente en los últimos años. La tasa de incremento ha diferido según los Estados miembros y dado lugar a resultados muy dispares. Se han registrado avances mucho más significativos en los Estados miembros que han adoptado medidas vinculantes.”*

Por todo lo anterior resulta tan interesante realizar este tipo de estudios en los que analizamos la situación actual, la preexistente, las tendencias, segmentando entre sociedades pequeñas y grandes, para saber dónde estamos y poder adoptar medidas más eficaces.



## 2.- ¿Qué muestra se ha tenido en cuenta para la elaboración del informe de género?



Inicio

ESTADÍSTICAS DE GENERO EN CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN VIGENTES DE SOCIEDADES ESPAÑOLAS



Se han analizado en total **76.585 sociedades**. Por lo tanto, más que una “muestra” en sentido técnico-estadístico, han entrado en el estudio todas las sociedades inscritas en los Registros Mercantiles de España cuyo órgano de administración sea el consejo de administración. Además, se ha tenido en cuenta que las sociedades presenten cierto tipo de actividad en los últimos años, a efectos de excluir sociedades “zombis” que pudieran distorsionar los resultados.

Las 76.585 sociedades se han segmentado por tamaño atendiendo al criterio del capital social de la persona jurídica de que se trate. Se ha dividido por lo tanto las 76.585 sociedades en dos segmentos:

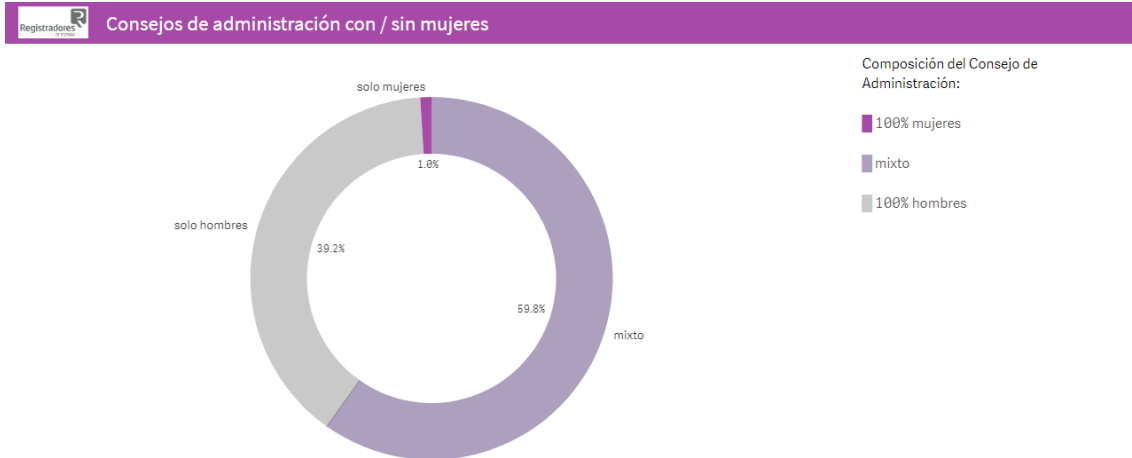
- Las sociedades cuyo capital sea **inferior a 150.000 euros**, hallándose en esta situación 48.638 sociedades;
- Las sociedades cuyo capital sea **igual o superior a 150.000 euros**, hallándose en esta situación 27.947 sociedades.

Se han analizado **298.277 cargos** en total. De ese total, 67.187 son mujeres y 231.090 son hombres, es decir, la proporción es de un 22,53% de mujeres y un 77,47% de hombres. Una primera aproximación al estudio nos muestra que la foto fija a 31 de diciembre de 2022 no ha cambiado apenas respecto de la del 2021, en la que esta primera proporción era de 22,62% de mujeres y 77,38% de hombres.



### 3.- ¿Qué proporción de mujeres y de hombres hay en los consejos de administración?

#### Consejos de Administración con y sin mujeres.

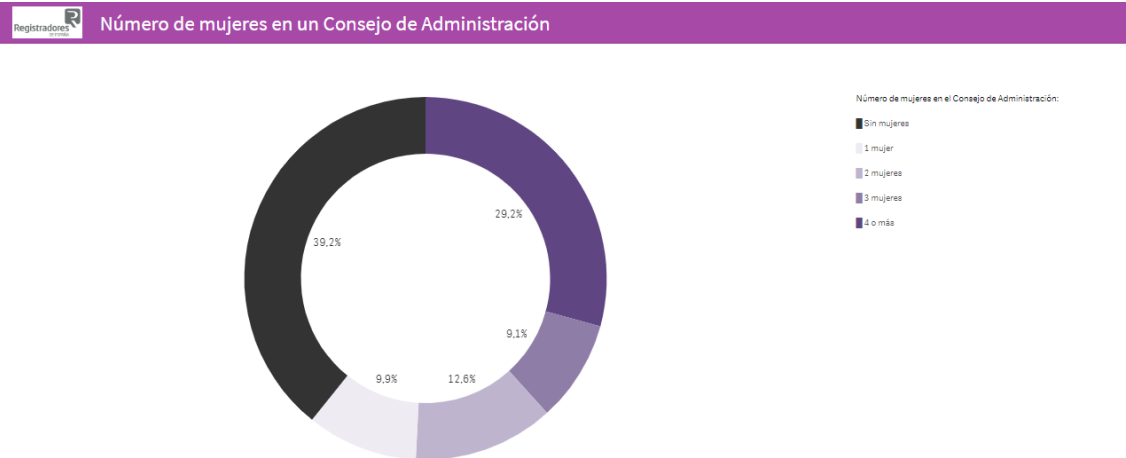


En cuanto a la composición de los consejos de administración observamos, en primer lugar, que la mayoría de los consejos de administración son **mixtos**: en el entorno del 60% de los consejos analizados se encuentran en esta situación. Más exactamente, son mixtos un 59,8% de los consejos de administración. No se trata, por tanto, de una mayoría holgada y, de hecho, la cifra supone un descenso frente al número de consejos mixtos del año anterior que representaban el 60,7% del total de consejos de administración.

Por otra parte, existe casi un 40% de los consejos de administración en los que no hay ninguna mujer, concretamente, un 39,2% de consejos compuestos solo por hombres.

Sin embargo, en el caso de las mujeres, sólo aproximadamente el 1% de los consejos se componen exclusivamente de mujeres, cifra que ha permanecido invariable del año pasado a este.

## Número de mujeres en un Consejo de Administración



En cuanto al **número de mujeres en los consejos de administración**, dejando por lo tanto a un lado el 39,2% de consejos “totalmente masculinos”, en el resto de consejos de administración encontramos la siguiente proporción de mujeres:

- 9,9% cuando sólo con una mujer (prácticamente en la misma situación que en 2021, en el que era el 9,6%);
- 12,6% con 2 mujeres;
- 9,1% con 3 mujeres; y
- el 29,2% con 4 o más mujeres.

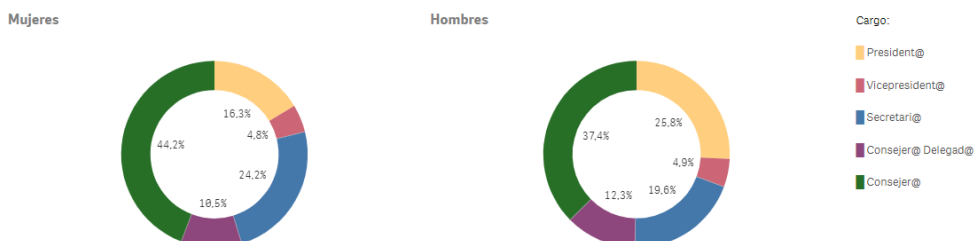
A la vista de lo anterior, en los consejos encontramos alrededor del 10% con una sola mujer. Más de un 38% de los consejos cuenta con tres o más mujeres; y el 50,9% contaría con dos o más mujeres.

#### 4.- ¿Qué cargos suelen desempeñar las mujeres y los hombres dentro del consejo de administración?



##### Roles por género

Cargos desempeñados dentro de un Consejo de Administración por género:



Una vez dentro del consejo de administración, es importante desglosar por razón del cargo que se ocupa en el mismo.

Pues bien, en el caso de las **mujeres** pertenecientes a consejos de administración, observamos que:

- La mayoría son consejeras, concretamente en torno al 44,2% de los casos, coincidente con el dato de 2021.
- La siguiente posición es la de secretaria, ocupada en el 24,2% de los casos.
- La vicepresidencia la ostentan algo menos del 5% de las mujeres que acceden a un consejo de administración (4,8%).
- Mientras que la presidencia sólo la ocupan en el 16,3% de los casos.
- Finalmente, un 10,5% son consejeras delegadas.

Se trata de datos prácticamente idénticos a los de hace un año.

En el caso de los **hombres**:

- También la mayoría son simples consejeros, aunque en porcentaje menor que en el caso de las mujeres: el 37,4% de ellos

- La vicepresidencia prácticamente coincide con las mujeres con un 4.9% de los casos
- Sin embargo, la diferencia aparece en el caso de los presidentes y secretarios:
  - Así, observamos que el segundo puesto más ocupado por hombres es el de la presidencia, a diferencia de las mujeres que ostentan en segundo lugar el cargo de secretaria. Los hombres, una vez acceden al consejo de administración de una sociedad, ostenta la presidencia un 25,8% de ellos
  - En cuanto al cargo de secretario, dentro del género masculino, son algo menos de una quinta parte, un 19,6% para ser exactos, los que ejercen de secretarios.
- Finalmente, el cargo de consejero delegado en el caso de los hombres es casi dos puntos porcentuales superior al de mujeres, con un 12,3%.

Por lo tanto, en cuanto a los puestos ocupados en los consejos de administración, se aprecia que, en el caso de las mujeres, el cargo de **presidenta** lo ostentan solamente una de cada seis, siendo el cargo más frecuentemente desempeñado el **de consejeras**, con el 44,2% de los casos.

En cuanto a los hombres que son miembros de consejo, el cargo de presidente lo ostentan más de uno de cada cuatro. Se aprecia nuevamente en este aspecto un cierto sesgo de género desfavorable hacia las mujeres cuando se trata de ocupar los puestos de máxima responsabilidad, es decir, la presidencia, dentro del consejo. También se observa esa disparidad en el caso del cargo de consejero delegado, si bien en este caso la diferencia es menos significativa.

## 5.- Cargos desempeñados por mujeres y hombres según el tamaño de la empresa.



Resulta de interés el estudio de la presencia de hombres y mujeres segmentando por razón del capital pues se observa que los datos varían según el tamaño de la empresa. En particular, segmentando las sociedades por razón del capital social, las cifras que arrojan las de menos de 150.000 euros son algo peores, en lo que a paridad de género se refiere que las de ese capital y más. Los gráficos resultan muy ilustrativos pues en un primer acercamiento se aprecia claramente que la representación femenina es mayor en todos los ámbitos en las sociedades más grandes.

- En cuanto a la proporción de consejeros hombres o mujeres:
  - o En las sociedades con **capital por debajo de 150.000 euros** encontramos que el 24,5% son mujeres frente a un 75,5% de hombres, es decir, los hombres triplican en número a las mujeres, en realidad más aún, son más de 3,08 veces consejeros hombres que mujeres. Se trata de una situación bastante similar a la del año pasado, con menos de una cuarta parte femenina frente a más de tres cuartas partes masculinas.
  - o Sin embargo, en las **sociedades más grandes**, la cifra es algo mejor, aunque la diferencia por género sigue siendo muy considerable con un 26,8% de mujeres y un 73,2% de hombres. Nuevamente, las cifras son prácticamente idénticas a las del año pasado.

En lo que a cargos de secretario, vicepresidente y presidente se refiere, observamos lo siguiente:

- Secretarios:

- Sociedades pequeñas: el 24,5% son mujeres frente al 75,5% de hombres, es decir, más o menos, una cuarta parte femenina frente a tres cuartas partes masculinas. Son cifras coincidentes con las del total de consejeros.
- Sociedades grandes: la cosa está más repartida, aunque seguimos lejos de la paridad con un 30% de mujeres y un 70% de hombres
- Vicepresidente:
  - Sociedades pequeñas: 20,3% son mujeres frente a casi el 80% de hombres (79,7%)
  - En el caso de sociedades grandes la proporción es del 25,1% y 74,9% respectivamente. Se repite el patrón de una cuarta parte femenina y tres cuartas partes masculinas.
- En cuanto a la más alta representación de la sociedad, la presidencia:
  - En el caso de las sociedades más pequeñas sólo el 14,4% de los presidentes son mujeres, siendo el 85,6% hombres.
  - En las sociedades más grandes, la proporción es del 17,3% de mujeres frente al 82,7% de hombres.

Por último, en relación con el cargo de consejero delegado, en el caso de las sociedades con capital por debajo de 150.000 euros, las mujeres ostentan dicho cargo en el 18,3% de los casos, frente al 81,7% de hombres. En las sociedades de capital social igual o superior a los 150.000 euros, las mujeres representan el 23,5%, frente al 76,5% de hombres consejeros delegados.

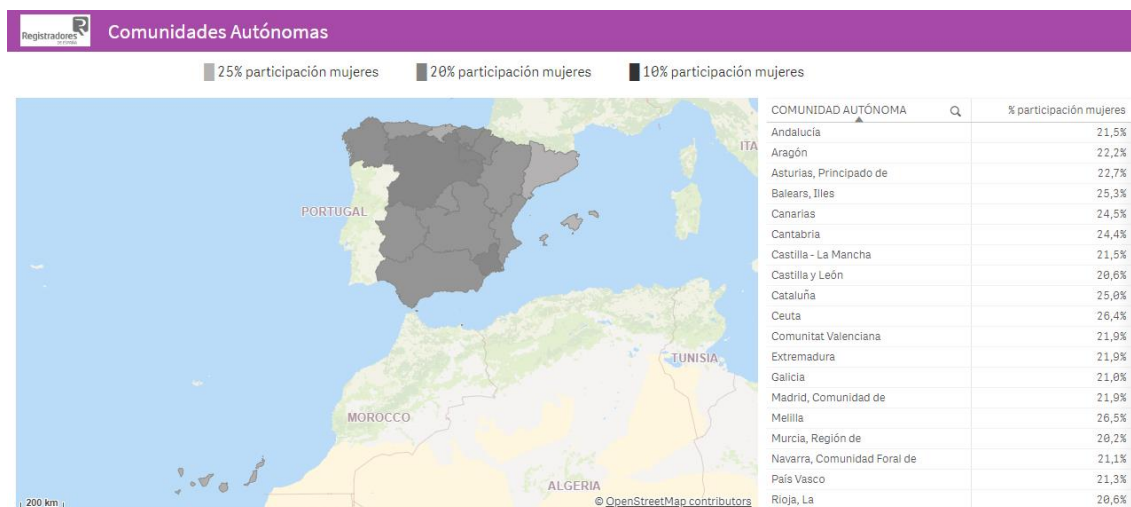
Así las cosas, en lo que se refiere al cargo de consejero delegado, en las sociedades pequeñas menos de 1 de cada 5 mujeres acceden a dicha responsabilidad, frente a más de 4 de cada 5 hombres. En las sociedades grandes, son menos de 1 de cada 4 las mujeres que acceden a este cargo de gran relevancia en la vida societaria, mientras que más de 3 de cada 4 hombres devienen consejeros delegados.

Se observa por lo tanto que las cifras mejoran, en lo que a representación femenina en los consejos se refiere, en las sociedades más grandes en todos los cargos analizados. En las empresas más grandes, con capital social igual o superior a los 150.000 euros, las mujeres tienen una proporción mayor en el desempeño de los dos puestos más relevantes, presidenta y vicepresidenta, que conjuntamente suman el 17,3 y 25,1% de presencia femenina, respectivamente, mientras que, en las empresas de menos de 150.000 euros de

capital, la proporción llega solamente al 14,4 y 20,3%. En el puesto de consejera delegada, la cifra también mejora en el caso de las sociedades más grandes, con un 5% más de consejeras delegadas que en las sociedades con capital menor. **Se deduce por tanto una mayor aproximación a la paridad de género en puestos de responsabilidad en aquellas empresas con mayor aportación de capital social.**



## 6.- ¿Hay diferencias territoriales?



Como veíamos en el informe del año pasado, **no existen diferencias considerables a nivel territorial**. Todas las comunidades y ciudades autónomas se encuentran **entre el 20 y el 27%, aproximadamente**. Se trata de una situación muy similar a la de 2021 aunque el techo ha mejorado, alcanzando el 26,5% la mayor presencia femenina en consejos de administración de sociedades con sede social en Melilla, mientras que el año pasado encabezaban el ranking Ceuta y Baleares empatando con un 25,3%.

Partimos, por lo tanto, de un mínimo de una de cinco mujeres en Murcia, con un 20,2% de participación femenina, La Rioja y Castilla y León que empatan con un 20,6%.

En el intervalo de 21 a 22% se hallan, por orden creciente, Galicia, Navarra, País Vasco, Castilla-La Mancha, Andalucía, Extremadura, Madrid y Comunidad Valenciana. Si bien, estas tres últimas comunidades autónomas rozan el margen superior con un 21,9% de mujeres en los consejos de administración extremeños, madrileños y valencianos.

Aragón tiene en este momento un 22,2% (muy similar al 22,3% del año anterior), mientras que Asturias ha mejorado un 0,5% alcanzando el 22,7% femenino.

Saltan directamente al 24,4 y 24,5%, respectivamente, Cantabria y Canarias, nuevamente muy similar situación a la del año 2021 en la que ambas comunidades autónomas se hallaban en el 24,4%, este año Canarias ha adelantado a Cantabria por un 0,1%.

Las sociedades de capital con sede social en Cataluña tienen un reparto de una cuarta parte femenina frente a tres cuartas partes masculinas, o lo que es lo mismo, un 25-75%. Ligeramente por encima se encuentran las Islas Baleares que repiten la cifra de 25,3% del año pasado.

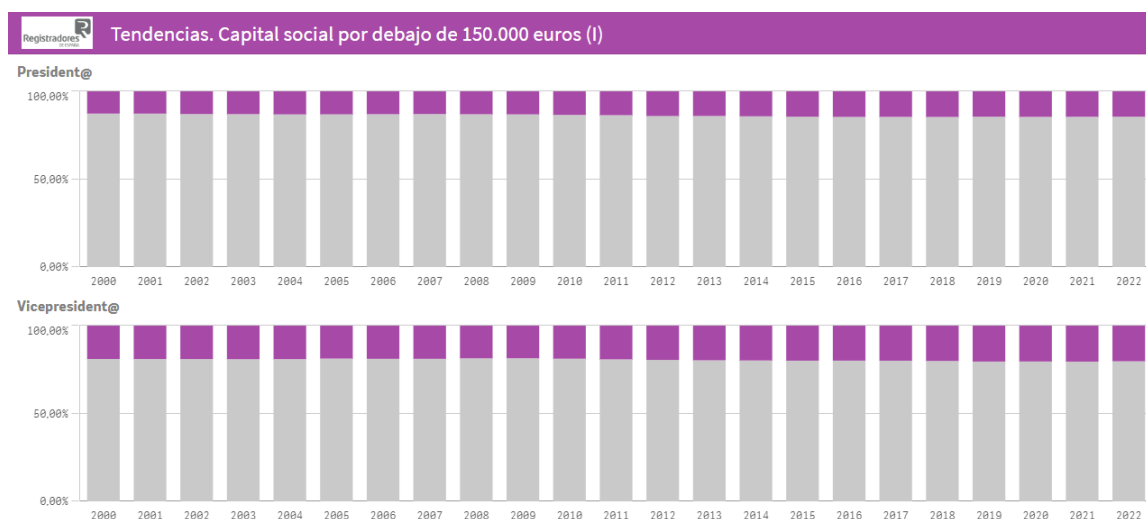
Finalmente, las mayores participaciones femeninas radican en las ciudades autónomas: Ceuta y Melilla con 26,4 y 26,5%, respectivamente.

## 7.- Tendencias en las series históricas.

### 7.1.- Sociedades con capital social por debajo de 150.000 euros.

En las sociedades de menos de 150.000 euros de capital social la situación desde el año 2000 hasta la actualidad no ha variado significativamente.

- **Tendencias: presidentes y vicepresidentes.**



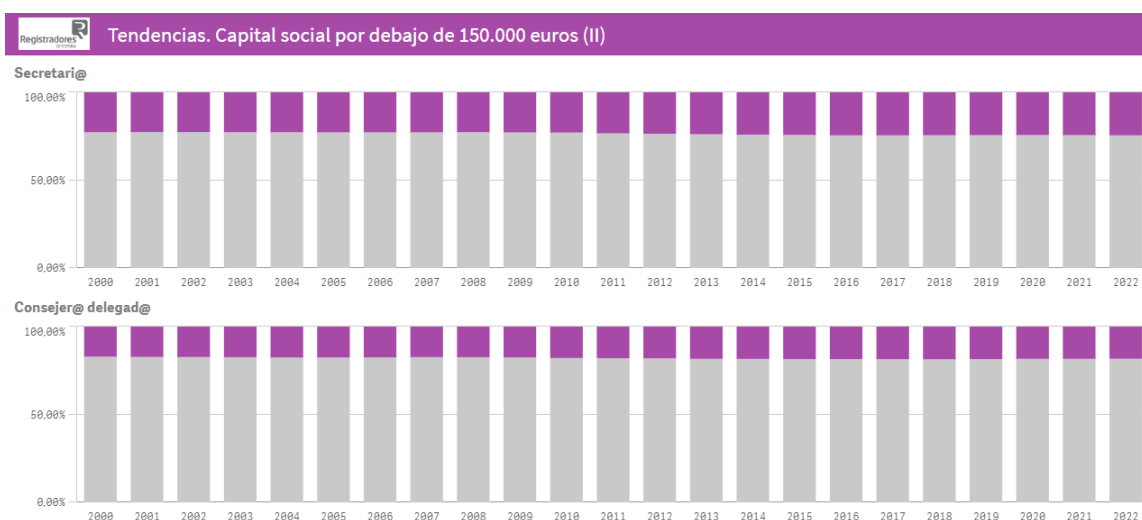
En el cargo de **presidenta**, la serie histórica es muy estable. Terminamos el año 2022 con un 1,76% más de presidentas mujeres que en el año 2000. A lo largo de estos más de veinte años analizados no se alcanza en ningún momento el 15%. En el 2000, las presidentas representaban un 12,68%. Desde entonces la cifra ha ido aumentando tímidamente, con alguna excepción en los que encontramos ligeras disminuciones interanuales. En todo caso, siempre se ha movido entre 12,68% inicial del año 2000, que es el suelo de la serie histórica y el 14,59%, máximo que se alcanzó en el 2018. Vemos, por tanto, que la representación femenina no ha avanzado mucho en este ámbito.

Si comparamos la cifra actual, a 31 de diciembre de 2022, con la cifra de 2012, se aprecia un aumento de tan solo el 0,37% en estos diez últimos años. Interanualmente no existen prácticamente cambios, pues se ha descendido un 0,05%, siendo que este año la presidencia femenina se sitúa en el 14,44%.

En el caso de la **vicepresidencia**, sucede algo parecido, aunque con una mayor proporción de mujeres. En los veintidós años analizados, el porcentaje no ha sufrido grandes variaciones, oscilando siempre entre el 18,5 y el 20,5 por ciento. Comienza la serie histórica con un 2000 en el que las mujeres eran vicepresidentas en un 18,99%, frente al

20,30% con el que termina el 2022. La tendencia ha sido, por lo general, positiva, especialmente a partir del 2011. Así, con el cambio de década la proporción femenina no ha bajado nunca del 19,20% del año 2011. Con el comienzo de la siguiente década, a partir del 2020, la cifra se ha mantenido bastante estable oscilando entre el 20,30% del 2022 y el máximo de la serie histórica, que tuvo lugar en 2021 con el 20,48%. No obstante, analizando la serie completa, lo cierto es que la representación femenina ha aumentado únicamente un 1,31% en veintidós años. Nuevamente la cifra es muy similar a la del año pasado, incluso algo inferior.

- **Tendencias: secretarios y consejeros delegados.**

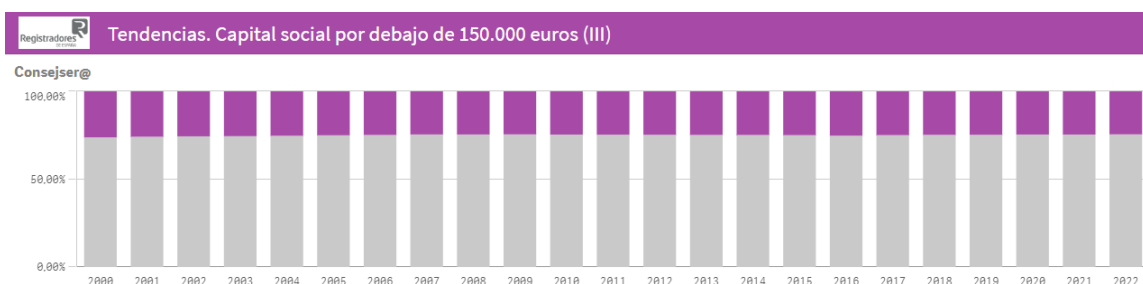


En lo que se refiere al cargo de **secretaria**, si bien los porcentajes son mejores que en los puestos de presidenta y vicepresidenta, la proporción de mujeres se ha movido también de forma muy estable en veintidós años en la horquilla del 22 al 25%, aproximadamente, sin tocar nunca esos extremos. No hay, por lo tanto, tampoco aquí, grandes avances en equilibrio de sexos. Así, los peores años fueron los años 2001 y 2002, con un 22,66% de mujeres secretarias, muy similar al 22,72% del año 2000 en el que comienza la serie histórica. Hasta 2010, la cifra fue subiendo, pero sin alcanzar nunca la cifra del 23%. Fue con el cambio de década cuando el aumento resultó ser algo más acelerado. En efecto, comparando el 2010 con el 2000, el aumento es solo del 0,19%. Sin embargo, comparando el 2011 con el 2000, la diferencia positiva es ya del 0,63%, pues de un año a otro, del 2010 al 2011 existió un aumento de 0,44%. Del 2011 al 2021, la cifra ha aumentado un 1,02%. Y del 2012 al 2022, en estos diez últimos años la cifra aumenta un 0,91%. Se observa, en definitiva, una tendencia alcista que se va acelerando en la segunda década de los dos mil frente a una primera década prácticamente invariable. A partir del 2020 la participación femenina es muy similar. Nuevamente, aunque la tendencia es positiva, la variación es muy poco significativa en toda la serie histórica.

El cargo de **consejero delegado** es de gran relevancia y terminamos el 2022 con únicamente el 18,28 % de mujeres, frente al 81,72% de hombres en las sociedades de menos de 150.000 euros de capital social. El peor año, en lo que a equilibrio entre hombres y mujeres se refiere, fue el año 2000, en el que las mujeres representaban únicamente el 17,13%. La mejora ha sido, por lo tanto, del 1,16% si comparamos el año 2022 con el año 2000. Observando la serie completa, se aprecia muy poca variación, con algunas disminuciones puntuales, aunque normalmente la tendencia ha sido alcista. De 2000 a 2011 la cifra se movió entre el 17 y el 18%. En 2012 se superó la barrera del 18%, y desde entonces nunca ha bajado de ese porcentaje, pero no se ha logrado llegar siquiera al 19% de mujeres, pues el máximo, como hemos visto, ha sido el 18,60% del año 2018. Comparando la cifra actual con la de 2012 se desprende que en los últimos diez años se ha aumentado un 0,24% la presencia femenina en este puesto de delegación de facultades del consejo. En términos interanuales, la cifra es prácticamente la misma que el año pasado, aunque con un pequeño retroceso del 0,05%.

En resumen, en los cargos de presidenta, vicepresidenta, consejera delegada y secretaria, ha habido un ligerísimo aumento, prácticamente imperceptible, de mujeres desempeñando dichos cargos. El aumento es algo mayor en el caso de las presidentas y las secretarías, siguiendo por las que han accedido a la vicepresidencia, y finalmente las consejeras delegadas. En todos estos, habría entre un 1,16% y un 1,76% más mujeres en 2022 respecto del año 2000.

- **Tendencias: consejeros.**



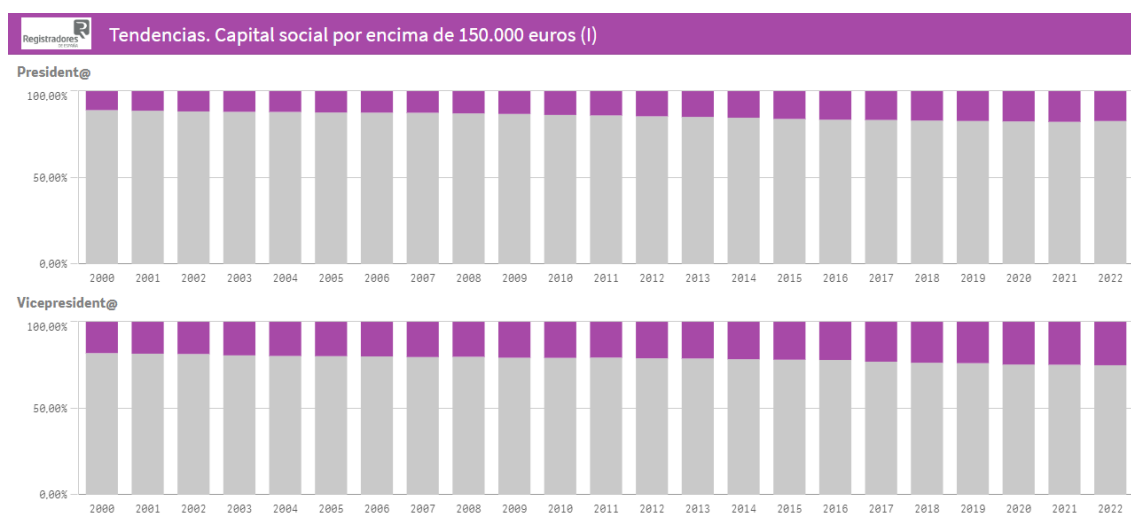
Al igual que ocurría con los gráficos anteriores, en el caso del total de **consejeras** la cifra sufre un notable estancamiento. No hay apenas variación a lo largo de los últimos veintidós años e incluso se observa que la cifra de presencia femenina en el total de

consejeros es algo inferior en 2022 que en 2000. En efecto, la cifra con que termina el año 2022 es en torno al 1,70% inferior al del comienzo de la serie histórica. En 2009 la proporción de mujeres fue la más baja de los últimos veintidós años, con un 24,50%, y la más alta fue la del año 2000 con un 26,20%. Se observa, por lo tanto, muy escasa diferencia entre el suelo y el techo en veintiún años. Cerramos el año 2022 con un 24,49% de consejeras mujeres frente a un 75,51% de hombres. Es una proporción muy similar a la del año anterior, incluso ligeramente inferior, exactamente un 0,10% menor a la participación femenina del año 2021.

## 7.2.- Sociedades con capital social igual o superior a 150.000 euros.

Como venimos advirtiendo, las sociedades más grandes presentan mejores porcentajes de representación femenina en todos los cargos y también una tendencia más claramente alcista que en las sociedades pequeñas. No obstante, las mejoras, comparando las cifras del año 2022 con las del año 2000, no son tampoco de gran importancia. Las presidentas y vicepresidentas han aumentado un 6,30 y un 7,01%, respectivamente. Las mujeres son un 9,87% más veces secretarias y un 8,58% más consejeras. En el caso de las consejeras delegadas, son mujeres un 8,52% más en 2022 que en el comienzo del milenio.

- **Tendencias: presidentes y vicepresidentes.**



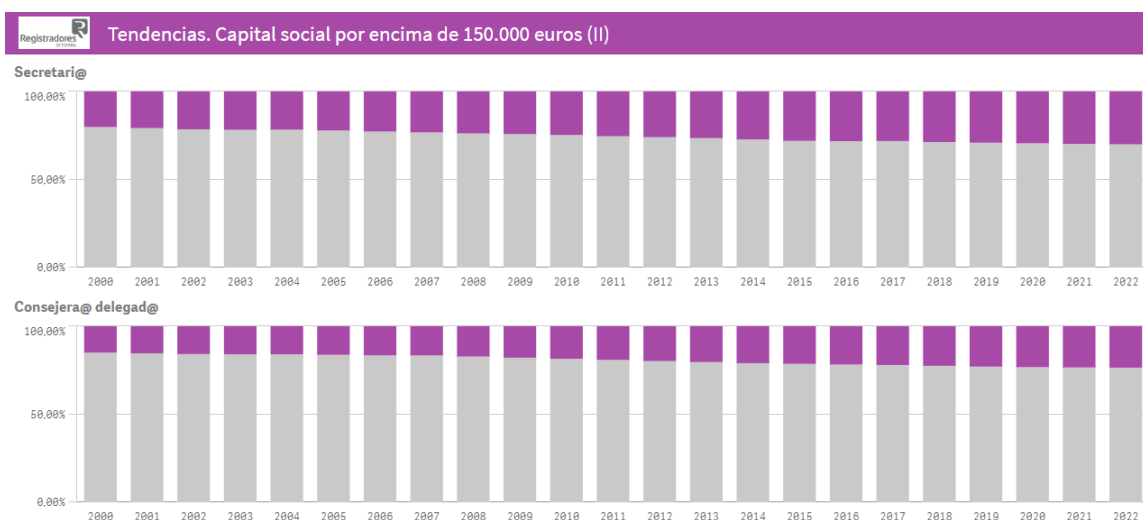
Cerramos el 2022 con un 17,31% de mujeres **presidentas** en las sociedades de capital igual o superior a 150.000 euros. Se observa, por ende, una participación en el cargo de mayor relevancia muy similar a la del año anterior que cerraba con un 17,77%. Como hemos visto, es un dato 6,30% superior al del año 2000, en el que únicamente el 11,01% de presidentes en los consejos de administración eran mujeres. El aumento no es muy considerable, pero tiene una lectura positiva, y es que desde el 2000 hasta el 2021 la cifra ha ido siempre en ascenso, con la única excepción de este año, que anota un ligero descenso respecto del año precedente. Comparando la cifra de 2022 con la del 2010, se observa que la presencia femenina ha aumentado un 3,52%. En los últimos diez años, desde 2012, el aumento es del 2,74%.

La evolución de la **vicepresidencia** es muy similar a la presidencia, aunque moviéndose en una horquilla siete puntos superiores a la anterior. Partimos de un 18,10% en el año



2000. Desde entonces ha ido oscilando ligeramente, normalmente de forma positiva, excepto por algún año excepcional. El mínimo fue ese año 2000 y el máximo se ha alcanzado en el año 2022 con un 25,11%, con lo que se bate el récord del año pasado, el 2021, en el que las mujeres representaban un 24,80% y los hombres un 75,20%.

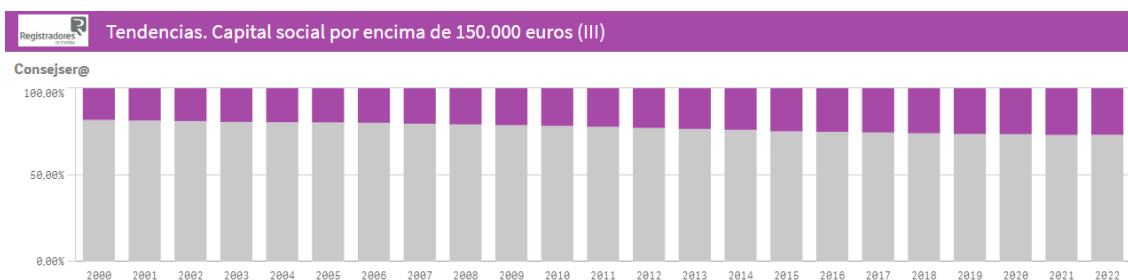
- **Tendencias: secretarios y consejeros delegados.**



De todas las series históricas analizadas, las **secretarias** de las sociedades de capital igual o superior a 150.000 euros es la que ha conocido una evolución positiva más significativa alcanzando una mejora de casi el 10% en 2022 en relación con el año 2000. Como ocurría con la presidencia, las cifras en el caso de las secretarias han ido siempre en aumento, y en este caso sin excepción alguna. Por lo tanto, el mínimo fue el del año 2000, con un 20,17% y el máximo se ha alcanzado el año 2022, que termina con un 30,04%, cifra con la que se bate el récord del año pasado que cerró con un 29,80% de mujeres.

El año 2022 termina con un 23,54% de **consejeras delegadas** en este segmento de sociedades. Es una cifra un 8,52% superior a la del comienzo de siglo. En el año 2000, en efecto, las mujeres representaban un 15,01%, mínimo al que nunca se ha vuelto. La proporción del año 2022 es la máxima de los veintidós años analizados, como en el caso anterior, la serie histórica ha ido variando siempre en sentido positivo hasta alcanzar la cifra actual.

- **Tendencias: consejeros.**



Por último, en cuanto al total de **consejeras**, la evolución es positiva, existiendo avances en todos los años analizados con la excepción de este último año en el que se registra un tímido retroceso respecto del año anterior, concretamente del 0,10%. Con un 18,27% de mujeres, el año 2000 representa suelo de esta serie histórica que ha ido aumentando en todos los años, hasta alcanzar el 26,94% con el que terminó el año 2021. El 2022 termina con una proporción algo menor en lo que se refiere a la presencia femenina con un 26,85% de mujeres y un 73,15% de hombres.

En resumen, en el caso de las sociedades más grandes, es más clara la tendencia hacia una mayor representación femenina, aunque el aumento tampoco es excesivamente acentuado en estas sociedades.

En todos los campos se observan mejoras en lo que a representación femenina se refiere: tanto en el número de consejeras como en el número de secretarías, consejeras delegadas, vicepresidentas y presidentas analizando los datos de 2000 hasta la actualidad, aunque, como hemos visto, siguen existiendo muchas diferencias y desequilibrios entre hombres y mujeres en los consejos también en el caso de las sociedades grandes.

El cargo de secretaria es el que ha conocido una subida más acentuada, en estas sociedades con capital igual o superior a los 150.000 euros, con un aumento próximo al 10%. A continuación, es el total de consejeras donde hay una mayor presencia femenina al cierre del año 2022 en relación con el comienzo de la serie histórica, con una variación muy similar a la de las consejeras delegadas, pues si las mujeres tienen una presencia entre los consejeros de más del 8,58% en 2022 que, en el año 2000, también ostentan el

cargo de consejeras delegadas en una proporción un 8,52% superior en 2022 al del año 2000.

Finalmente, las presidentas y vicepresidentas también son más en 2022 que en 2000, con un aumento más considerable que en las sociedades pequeñas. Así, en 2022 habría algo más de un 6,30% de mujeres presidentas. En el caso de la vicepresidencia, hay en torno a un 7% más de presencia femenina que en el año 2000.