

La presencia de las **mujeres** en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los **órganos de responsabilidad y decisión**

diciembre de 2018



La presencia de las **mujeres**
en determinados sectores de la Comunidad de
Madrid y su participación en los **órganos de
responsabilidad y decisión**

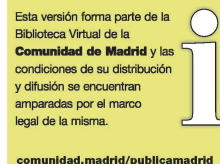
diciembre de 2018



**Comunidad
de Madrid**

Dirección General de la Mujer
CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES
Y FAMILIA

Créditos



Informe elaborado por
el Instituto Universitario de Análisis Económico y Social
y la Cátedra de RSC de la Universidad de Alcalá
para la Dirección General de la Mujer,
Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad
de Madrid

INVESTIGADORES:

Dña. Elena Mañas Alcón (Directora). Doctora en Economía.
Prof. Titular de la Universidad de Alcalá. Subdirectora del
Instituto Universitario de Análisis Económico y Social (IAES).

Dña. Adoración Pérez Troya. Doctora en Derecho. Prof.
Titular de Derecho Mercantil de la Universidad de Alcalá.
Directora de la Unidad de Igualdad de la Universidad.

D. Fernando Crecente Romero. Doctor en Ciencias
Empresariales. Prof. Contratado Doctor de la Universidad
de Alcalá. Investigador del Instituto Universitario de
Análisis Económico y Social (IAES).

D^a. María Teresa Gallo Rivera. Doctora en Economía. Prof.
Ayudante Doctor De la Universidad de Alcalá. Investigadora
del Instituto Universitario de Análisis Económico y Social
(IAES).

AYUDANTES DE INVESTIGACIÓN:

D^a. M^a Andrea Silva Gutiérrez, Estudiante de Doctorado de
la UAH del Programa América Latina y la Unión Europea en
el Contexto Internacional.

D^a. Janaina Telles, Estudiante de Doctorado de la UAH del
Programa de Doctorado en Derecho.

Informe realizado en relación con el estudio “La presencia
de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad
de Madrid en general, y en especial su participación en sus
respectivos órganos de responsabilidad y decisión.”

Referencia: 08/471507.9/18

Índice

Índice	4
Capítulo 1	7
Antecedentes, objetivos, metodología y estructura	7
1.1 Introducción	7
1.1.1. Esfuerzos desde la Unión Europea.	9
1.1.2. La situación en España.	11
1.1.3. En la Comunidad de Madrid	12
1.2. Antecedentes en la literatura y los estudios previos.	12
1.2.1. Conciliación, cuidados y tipos de trabajo.	14
1.2.2. Segregación laboral	17
1.3. Objetivos, metodología y estructura del estudio.	22
Capítulo 2	25
Marco jurídico	25
2.1. El marco básico europeo	25
2.1.1. Tratados y la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea	25
2.1.2 Directivas europeas	26
2.1.3. Otros actos derivados: La Carta Europea de la Mujer, Compromisos y Planes de acción	28
2.1.4. Jurisprudencia europea	29
2.2. El marco jurídico nacional de los sectores relevantes objeto del estudio.	30
2.2.1. Consideración general sobre la legislación aplicable	30
2.2.2 El marco específico de los distintos sectores relevantes	32
2.3. Sistemas legislativos europeos en materia de igualdad y gobiernos corporativos de las empresas.	46
1.1.4. 2.3.1. Ordenamientos europeos	46
2.3.2. Derecho de la Unión Europea	53
2.3.3. Derecho español.	60
Capítulo 3	67
Análisis de contexto: presencia de las mujeres en el mercado laboral de la Comunidad de Madrid	67
3.2.1 Tasas de actividad por edad y sexo.	74
3.2.2 Tasa de actividad por nivel de formación alcanzado y sexo.	76

3.3.1 Brecha de género en las tasas de paro	80
3.3.2 Tasas de desempleo según sexo y grupos de edad	82
3.3.3 Tasas de desempleo según sexo y nivel de formación alcanzado.	84
3.4.1 Brecha de género en las tasas de empleo.	89
3.4.3 Ocupados por nivel de formación alcanzado y sexo.	94
3.4.4 Ocupados por ramas de actividad económica y sexo.	98
3.4.6 Ocupados por situación profesional y sexo	112
3.4.7 Ocupados por tipo de contrato (jornada) y sexo	115
3.4.8 Asalariados por tipo de contrato (duración) y sexo	118

Capítulo 4 **122**

Presencia de las mujeres en las empresas del IBEX-35, en las empresas del Mercado Continuo y en las empresas del Mercado Alternativo Bursátil (MAB). **122**

4.1. Presencia de las mujeres en las empresas del IBEX-35	122
4.1.1. Consideración general sobre la presencia de mujeres en las empresas del IBEX-35.	122
4.1.2. La presencia de mujeres en las empresas madrileñas que cotizan en el IBEX-35	129
4.2. Presencia de las mujeres en las (restantes) empresas que cotizan en el Mercado Continuo.	132
4.2.1. Consideración general sobre la presencia de mujeres en las empresas que cotizan en el Mercado Continuo.	132
4.2.2. La presencia de mujeres en las empresas madrileñas que cotizan en el Mercado Continuo.	134
4.3. Presencia de las mujeres en las empresas del Mercado Alternativo Bursátil (MAB).	138

Capítulo 5 **145**

La presencia de las mujeres en algunas ramas de actividad seleccionadas de la Comunidad de Madrid **145**

5.1 Introducción	145
5.2 Organizaciones agrarias	149
5.3 Ámbito educativo	151
5.4 Ámbito científico	153
5.5 Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	158
5.5.1 Federaciones Deportivas	161
5.5.2 Ámbito artístico y cultural	161
5.6 Información y comunicaciones	162
5.6.1 Sector TIC	165
5.6.2 Sociedad de la Información	165
5.7 Otros Servicios. Actividades Asociativas	166
5.7.1 Asociacionismo	167

5.7.2 Colegios profesionales	167
Capítulo 6	169
Análisis de las principales ratios económico-financieras de las empresas de la Comunidad de Madrid: un enfoque sectorial y de género	169
6.1. Introducción.	169
6.2. Fuente de datos	171
6.2.1. Identificación de las empresas gestionadas por mujeres en la CM.	172
6.2.2. Identificación de las muestras objeto de estudio y variables.	175
6.3. Resultados	179
6.3.1. Resultados empresariales en función del género.	179
6.3.2. Resultados empresariales en función del género y el sector de actividad.	182
6.3.3. Resultados empresariales en función del género y el tamaño empresarial.	187
Capítulo 7	190
Conclusiones	190
Bibliografía	202
Anexo	206

Capítulo 1

Antecedentes, objetivos, metodología y estructura

1.1 Introducción

Examinar la presencia de las mujeres en el tejido productivo madrileño y, en concreto, su participación en sus órganos de responsabilidad y decisión, conlleva la necesidad de analizar las desigualdades existentes entre las mujeres y los hombres en el conjunto de la economía madrileña y las particularidades que se observan dentro de los distintos sectores, sobre todo, en los que son de especial interés, en los que se enfoca el Estudio. Desigualdades que, aunque han disminuido a lo largo de las últimas décadas, resultan persistentes en determinados aspectos, siendo uno de los más significativos la escasa participación femenina en las decisiones más estratégicas de las organizaciones. Así, en general, la desigualdad de género que se observa en la mayoría de los países de nuestro entorno, se acentúa cuando se considera la participación de las mujeres, o la falta de ella, en sus órganos de decisión y control; y los casos de España y de la Comunidad de Madrid, no son excepciones.

En España, la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral fue tardía comparada con los países más avanzados de Europa, y ello supuso que, durante los años noventa y los primeros del presente siglo, los esfuerzos de los responsables públicos se centraran principalmente en promover el aumento de las tasas de actividad y de ocupación femeninas. Como resultado de ello, así como de los cambios en factores culturales que lo favorecían, se han logrado mejoras importantes, aunque no plenas, en dichos frentes. Sin embargo, en otros aspectos de gran relevancia como en las rentas y salarios percibidos, los tipos de relación contractual, la participación en la toma de decisiones y el liderazgo, la distribución y concentración sectorial y ocupacional, la segregación laboral y el rol de género, entre otros, ejemplifican otras caras de la desigualdad de género que aún siguen muy presentes en España y también en el mundo en general. Por ello, las políticas económicas y sociales alrededor del mundo -con mayor

fuerza en los últimos años-, han virado para concentrarse más en estos aspectos, pues, la brecha es todavía demasiado significativa para alcanzar los objetivos de igualdad.

Así, la igualdad de género, aun siendo un derecho fundamental¹, sigue siendo una asignatura pendiente. El Índice Global de Brecha de Género² advierte que uno de los desafíos mayores se encuentra en la esfera económica, pues al ritmo actual de cambio, la brecha económica no se cerrará hasta dentro de 217 años. Este año, la brecha económica de género volvió al punto en el que se situaba en 2008, después del pico en 2013³.

La Agenda 2030 (el Objetivo 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico) pone de relieve la importancia que tiene para conseguir un desarrollo económico sostenible que las sociedades creen las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad⁴, y es que, hoy en día, la creación de empleos sigue siendo uno de los mayores desafíos para todas las economías. Es por esto que, a partir del análisis de la calidad del empleo, se puede determinar quién goza de inclusión, reconocimiento y respeto en el ámbito laboral y económico, y los resultados siguen siendo desfavorables para las mujeres. Si a esto se añade que una de las metas del Objetivo 5 de la Agenda 2030 es asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública, queda sobradamente justificada la oportunidad y necesidad de llevar a cabo un estudio como este, enfocado a conocer cómo es y cómo ha evolucionado la realidad de la presencia de las mujeres en la

¹ La “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” (ONU 1979), ratificada por España en 1984, es un instrumento jurídico internacional que compromete a los Estados con una serie de obligaciones para con las mujeres. El Índice de Desarrollo de Género (IDG), del PNUD, mide las diferencias entre hombres y mujeres en tres dimensiones básicas de desarrollo humano: educación, salud, y empoderamiento

² Global Gender Gap Index del Foro Económico Mundial, se desarrolló en 2006 parcialmente para abordar la necesidad de una medida coherente e integral para la igualdad de género que pueda seguir el progreso de un país a lo largo del tiempo. El Índice no busca establecer prioridades para los países, sino más bien proporcionar un conjunto completo de datos y un método claro para rastrear las brechas en los indicadores críticos para que los países puedan establecer prioridades dentro de sus propios contextos económicos, políticos y culturales.

³ World Economic Forum, The Global Gender Gap Index (2017). Puede consultarse en <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>, pág. 25.

⁴ Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ONU 2015). Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Puede consultarse <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

esfera productiva, para poner de relieve cuáles son las brechas de género más importantes que aún persisten en la Comunidad de Madrid.

La plena integración de las mujeres en la esfera laboral es un motor determinante para que países o regiones puedan avanzar a la vez, al menos, en tres frentes esenciales para una sociedad avanzada: mejorar los niveles de renta por persona, consolidar avances en la igualdad de oportunidades y reducir las desigualdades. En todos estos sentidos, arrojar luz sobre las cuestiones mencionadas contribuirá a la implementación de políticas públicas más eficientes y eficaces.

1.1.1. Esfuerzos desde la Unión Europea.

La igualdad entre hombres y mujeres es uno de los principales valores en los que se fundamenta la Unión Europea. Un objetivo presente en todas sus acciones es eliminar la desigualdad entre el hombre y la mujer y promover su igualdad⁵. Pero a pesar de que los esfuerzos de la Unión por fomentar esta igualdad han sido encomiables⁶, la realidad nos demuestra que aún persisten desigualdades considerables en toda la Unión.

Según el Plan de Acción de la UE 2017-2019 “Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres”⁷, las mujeres de la UE ganan de media 16% menos que los hombres, brecha que ha permanecido estable en los últimos 5 años, y en casi todos los sectores, los hombres ascienden más frecuentemente a funciones de supervisión o dirección, menos del 5% de los directores generales son mujeres, persistiendo en general la discriminación salarial. Según el Plan de Acción referido, una de las causas principales de la brecha salarial son los estereotipos sobre el papel de los hombres y las mujeres en la sociedad, sobre si deben estar en el mercado laboral o en el ámbito doméstico.

⁵ Consagrado así en los Art.2 y 3.3 del TUE y Art.8 del TFUE.

⁶ Este objetivo se ha traducido en un sinnúmero de actos legislativos (Directivas), jurisprudencia, planes de acción y orientaciones dictados por la Unión Europea dirigidas a los Estados Miembros para su cumplimiento.

⁷ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo. Plan de Acción de la UE 2017-2019 Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres. Bruselas, 20.11.2017 COM (2017) 678 final.

Puesto que acotar la brecha salarial es una prioridad política para la Comisión, el Plan de Acción de la UE 2017-2019 ha plasmado este compromiso en acciones fundamentales concretas⁸, que, según el propio Plan, basan su eficacia en el establecimiento de sinergias entre las acciones adoptadas y las partes interesadas (a escala europea, nacional y empresarial); de manera que cada acción requiera la participación de cada una de las partes para su eficaz consecución. Así tenemos, por ejemplo, que para la Acción 3 del Plan de Acción “Romper el techo de cristal: combatir la segregación vertical”, la Comisión (a escala europea) trabajará para la adopción de una Directiva sobre la mejora del equilibrio entre mujeres y hombres en las direcciones de las sociedades cotizadas en bolsa. Esta propuesta establece objetivos cuantitativos para los Estados miembros (a escala nacional), y subraya la importancia de que los consejos de administración establezcan criterios de selección transparentes para los candidatos (a escala empresarial).⁹

En la misma línea, y con la finalidad de alcanzar los objetivos de la Estrategia Europa 2020¹⁰, se han establecido orientaciones específicas para promover la igualdad de oportunidades para todos, favorecer mercados inclusivos, velar por la igualdad entre hombres y mujeres, garantizar la igualdad de oportunidades y de progresión de la carrera, la igualdad de retribución por un trabajo igual o de igual valor, entre otros.¹¹ Y aunque estas orientaciones estén dirigidas a los Estados Miembros -las que deben tomar en cuenta para formular sus políticas de empleo y programas de reforma- la norma plantea que su

⁸ A saber: 1. Mejorar la aplicación del principio de igualdad de retribución 2. Combatir la segregación profesional y sectorial 3- Romper el techo de cristal: iniciativas para combatir la segregación vertical 4- Abordar la penalización por cuidados 5- Dar mayor importancia a las capacidades, esfuerzos y responsabilidades de las mujeres 6- Visibilizar: sacar a la luz las desigualdades y los estereotipos 7- Alertar e informar sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres 8- Mejorar las asociaciones para corregir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

⁹ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo. Plan de Acción de la UE 2017-2019 Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres. Bruselas, 20.11.2017 COM (2017) 678 final (pág 9-10).

¹⁰ Las Orientaciones para las políticas de empleo de los Estados Miembros junto con las Orientaciones generales de las políticas económicas de los Estados Miembros, forman parte de las orientaciones integradas “Europa 2020” Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, Comisión Europea (2010), y que incluye como objetivo aumentar hasta el 75% la tasa de empleo de mujeres y hombres de entre 20 y 64 años, procurando eliminar las barreras de participación de las mujeres en el mercado laboral. Esta Estrategia es apoyada también por el “Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).

¹¹ DECISIÓN (UE) 2018/1215 del Consejo de 16 de julio de 2018 relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros. Diario Oficial de la Unión Europea, L 224/4, 5.9.2018.

aplicación debe hacerse en conjunto con las autoridades nacionales, regionales y locales, así como con los interlocutores sociales y los representantes de la sociedad civil.

1.1.2. La situación en España.

Según los datos proporcionados por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE)¹² en el Índice de Igualdad de Género 2017¹³, España alcanzó una puntuación de 68.3 sobre 100 (usando una escala del 1 al 100, en la que 100 sería igualdad total), ligeramente por encima de la puntuación promedio de la Unión Europea (66.2). En el indicador de poder¹⁴ España ha mostrado un incremento considerable –aunque sigue siendo su índice más bajo (entre todos los indicadores medidos) –, de modo que la representación de las mujeres en los consejos directivos de las empresas cotizadas ha aumentado hasta llegar cerca del 18%. Por otro lado, la segregación de género en el mercado laboral es palpable; así, cerca del 23% de las mujeres trabajan en educación, salud y actividades de trabajo social, comparado con el 7% de los hombres, y el porcentaje de hombres que trabajan en ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas es más de cinco veces el de las mujeres (28% frente al 5%)¹⁵.

¹² El Instituto Europeo de la Igualdad de Género tiene como objetivo contribuir a fomentar y reforzar la igualdad entre hombres y mujeres, promueve su sensibilización, y entre otras actividades, recopila, analiza y difunde datos y herramientas metodológicas. Ver: <https://eige.europa.eu/>

¹³ El Índice de Igualdad de Género 2017, examina el progreso y los desafíos para lograr la igualdad de género en la Unión Europea de 2005 a 2015.

¹⁴ El indicador de poder mide la igualdad de género en los puestos de toma de decisiones en lo político, económico y social. El sub indicador de poder político examina la representación de mujeres y hombres en los parlamentos nacionales, el gobierno y asambleas regionales/locales. El sub indicador de equilibrio de género en la toma de decisiones económicas se mide por la proporción de mujeres y hombres en consejos directivos de sociedades cotizadas y en bancos centrales nacionales. El Índice de Equidad de Género por primera vez presenta datos del sub indicador de poder social, que incluye datos en la toma de decisiones en organizaciones de financiación de investigación, medios de comunicación y deportes (Gender Equality Index 2017).

¹⁵ Gender Equality Index 2017 (2018), disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/power/ES> y <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/work/ES>

1.1.3. En la Comunidad de Madrid

La aplicación de leyes, políticas y estrategias diseñadas con el objetivo de combatir la desigualdad entre mujeres y hombres en España, requieren su materialización por parte de las autoridades autonómicas y locales. En este sentido, la Dirección General de la Mujer de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid ha publicado la “Estrategia Madrileña para la Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2021”, dentro del marco de las recomendaciones del IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Comunidad de Madrid, cuyo objetivo es impulsar la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres.

La Comunidad de Madrid, Baleares, Canarias y Cataluña son las comunidades en las que la desigualdad de género es menor; las dos Castillas y Extremadura son las que están en los grados más altos de desigualdad (según un estudio que explora las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la participación en el mercado de trabajo, desempleo, precariedad, remuneración y tipo de puestos de trabajo, Da la Carl y Larrañaga, 2012, en base a una versión adaptada del Gender Equality Index¹⁶). Oxfam (2018), a partir de datos de empleo por CCAA, señala que “en absolutamente todos los territorios y en prácticamente todos los indicadores, las mujeres están peor que los hombres.”

1.2. Antecedentes en la literatura y los estudios previos.

Los estudios que en las últimas décadas se han dedicado a analizar las desigualdades de género y su repercusión social y económica son numerosos y diversos. Organismos internacionales han realizado considerables esfuerzos en analizar, visibilizar y promover la reducción de la brecha de género en todos los países del mundo (Organización Internacional del Trabajo (OIT), Organización de Naciones Unidas (ONU), Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Organización para la Cooperación y el

¹⁶ El Gender Equality Index o Índice de Igualdad de Género es un indicador diseñado en el año 2001 por el instituto sueco de estadística y se conoce habitualmente como Índice EqualX, incluye un total de 13 indicadores que abarcan seis dimensiones: mercado laboral (5 indicadores), educación (1 indicador), ingresos (2 indicadores), conciliación (2 indicadores), participación política (2 indicadores) y demografía (1 indicador).

Desarrollo Económicos (OCDE), Foro Económico Mundial, entre otros). La realidad indica que sigue siendo necesario mejorar los resultados del mercado laboral femenino a nivel mundial para garantizar un crecimiento económico sólido, sostenible y equilibrado en el futuro (OCDE, 2012: 17). Es indiscutible que la participación femenina en el empleo en general ha aumentado, y las brechas de género en la fuerza laboral se han reducido, pero la segregación laboral no ha mejorado, la brecha salarial persiste, y las mujeres siguen estando subrepresentadas en los niveles más altos de puestos de trabajo, especialmente entre los gerentes y los consejos de la empresa (OCDE, 2012: 8).

Ante esta realidad, en España también son abundantes los estudios que intentan analizar estas diferencias, siendo una de las más destacadas las que relacionan las segregaciones laborales con la función de cuidados tradicionalmente atribuida a la mujer, destacando la importancia de la conciliación, y de la implementación de políticas que contribuyan a alcanzarla (Durán 2003, 2018; Mañas y Garrido, 2007). Se ha analizado también la relación de la crisis económica y la reducción del gasto público como barrera para superar las desigualdades entre mujeres y hombres (Gil Ruiz, 2017). Se ha examinado a través del tiempo la segregación ocupacional, tanto la horizontal, que relega a las mujeres en determinados sectores de actividad (Martínez, 2007; Ibañez, 2017; Iglesias y Llorente, 2008; Cáceres Ruiz, 2004), como la vertical (Castaño, 2009; Conjon, 2017; Reguera-Alvarado *et al* ,2015; Carnicer, P, 2011), que las limita para ocupar puestos de toma de decisiones.

Partiendo de las distintas realidades de desigualdad antes señaladas, a continuación, se revisan, brevemente, los factores que pueden resultar más interesantes para explicar las diferencias de género que se presentan en las variables analizadas en este estudio, como la dificultad de conciliación de la esfera laboral y familiar/personal, los estereotipos de género, la teoría de los cuidados, los tipos de trabajo (tiempo parcial y temporal), y la segregación horizontal y vertical.

1.2.1. Conciliación, cuidados y tipos de trabajo.

A pesar de que en las últimas décadas los hombres han asumido cada vez más responsabilidades en las labores no remuneradas de cuidado, las mujeres siguen teniendo hasta dos veces más probabilidades que los hombres de asumir el trabajo de cuidado no remunerado (OIT, 2016: 75).

En España, la conciliación se ha producido tradicionalmente por la división del trabajo y separación de papeles entre mujeres y hombres. Los hombres han asumido el trabajo remunerado de puertas afuera y las mujeres el trabajo no remunerado de puertas adentro (Durán, 2018). Las mujeres españolas engrosan las listas de “población inactiva” ya que “no trabajan” por dedicarse a las labores del hogar, y se entiende que no producen bienes o servicios para la comunidad, frente al número de hombres activos y ocupados que duplican al de mujeres (Gil Ruiz, 2017)¹⁷.

Así, tenemos que muchas de las mujeres que sí tienen un empleo formal se ven en la necesidad de reducir jornadas, por voluntad propia o porque el empleador únicamente ofrece una jornada parcial, sobre todo en los periodos de maternidad¹⁸. Además, los empleos a tiempo parcial suelen ser de baja calidad y estar confinados en una cantidad limitada de sectores y ocupaciones¹⁹. Si bien es cierto que el trabajo a tiempo parcial puede ser una solución para muchas mujeres, si esto implica significa optar por un puesto de trabajo que infrutilice la experiencia laboral y las cualificaciones, esta opción podría

¹⁷ Gil Ruiz destaca, además, que la diferencia de trabajo realizado por las mujeres en España, pero que no es reconocido porque no es remunerado (“labores del hogar”), se calcula en 91 días al año, y sumado a ello la brecha salarial, éstas trabajan mucho más que sus compañeros hombres para conseguir cobrar lo mismo. Como resultado, cobran casi un 40% menos de pensión que los hombres.

¹⁸ La penalización por maternidad es el reflejo de una norma social que obliga a la mujer a sacrificar ingresos y la posibilidad de progresar en su carrera profesional para cuidar a un hijo. Es posible que las mujeres no se recuperen de las consecuencias de la penalización por maternidad en el curso de su vida laboral (OIT, 2016: Pág72)

¹⁹ Casi 4 de cada 5 personas trabajadoras a tiempo parcial en la UE son mujeres, y casi 1 de cada 3 personas trabajando a tiempo parcial preferiría hacerlo a tiempo completo, y en España, casi 3 de cada 4 personas con un trabajo parcial involuntario son mujeres (Oxfam 2017, pág5).

repercutir negativamente sobre sus perspectivas futuras de trabajo una vez concluido el periodo a tiempo parcial (Cebrián, 2000).

Conforme la OIT (2017), el trabajo a tiempo parcial involuntario está presente en Europa Septentrional, Meridional y Occidental, y refleja que la proporción de mujeres trabajando a tiempo parcial no solo es mayor a la de los hombres, sino también que una elevada proporción de empleo a tiempo parcial limita el acceso al trabajo a tiempo completo y que la función de prestadora de cuidados que se ha atribuido a la mujer incrementa esta diferencia.

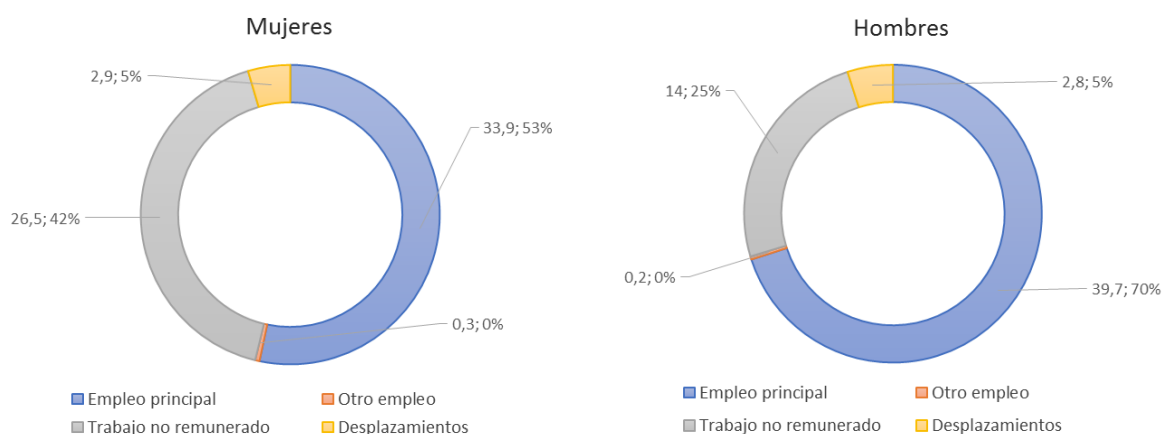
Tal es la dedicación a las labores de cuidado atribuida y ejercida por las mujeres, que recientemente se han propuesto una nueva clase social emergente: el *cuidatoriado*, definido por Durán (2018), como una nueva clase de teorías sociales, en la que el 90% son mujeres. Según Durán, este cuidado informal es una "fuente de recursos invisibles no incorporados al análisis económico micro ni macro".

Los datos proporcionados por la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015 del INE²⁰ reflejan que, según el tipo de hogar, en las parejas sin hijos, los hombres dedican al trabajo no remunerado 8,7 horas semanales, frente a las 16,4 horas que dedican las mujeres. Estas diferencias se acentúan una vez las parejas tienen hijos, cuando los hombres dedican 20,8 horas al trabajo no remunerado, frente a las 37,5 horas que dedican las mujeres (un 45% más que los hombres).

El tiempo total que trabaja el hombre (remunerado y no remunerado) es de 57,6 horas semanales, frente a las 63,6 horas que realiza la mujer. Esto evidencia que, pese a que el hombre realiza más horas de trabajo remunerado, la cantidad de horas no remuneradas que realiza las compensa con holgura. La distribución de esas horas se reflejaría en el Gráfico 1.1.

²⁰ Instituto Nacional de Estadísticas (2018), Mujeres y hombres en España: Conciliación trabajo y familia. (actualizado 26 marzo 2018).

Gráfico 1. 1 Distribución de las horas entre las actividades diarias de las mujeres y los hombres en España



Fuente: INE (2018) *Mujeres y hombres en España. Conciliación, trabajo y familia. En base a la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015.*

Resulta fácil apreciar la necesidad de incrementar esfuerzos desde las esferas pública y privada que faciliten la labor de cuidado y favorezca la conciliación entre familia y trabajo. Por ejemplo, una mejora de los servicios públicos de cuidado infantil no sólo contribuiría a aliviar la pobreza infantil al reducir los costes de este tipo de servicios para las familias que más lo necesitan, sino que además contribuirá a conseguir una mejor conciliación laboral y familiar, promoviendo la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y potenciando la educación de primera infancia (OECD 2017).

Así pues, la OIT (2017) ha puesto de manifiesto que para cerrar las brechas de género será necesario emplear esfuerzos concertados, la formulación de políticas debe estar dirigidas a resolver las situaciones que limitan a las mujeres a entrar en un determinado mercado de trabajo, y los obstáculos que afrontan en el lugar de trabajo. Es necesario que las políticas públicas se centren tanto en el fomento del empleo como en la igualdad, lo que beneficiaría no solo a las mujeres sino también a la sociedad en su conjunto a través del incremento de la productividad (Cebrián, 2008).

En un intento por compensar a las familias con el trabajo no remunerado, los países emplean políticas muy variadas en relación con las ayudas para este trabajo no remunerado. Algunas son muy visibles, como las ayudas en metálico, servicios gratuitos o precios subvencionados, y otras menos visibles como la desgravación de impuestos o crédito fiscal²¹ (Durán 2003). Por las mismas vías se subvenciona la paternidad; por ejemplo, España, con efectos a partir de enero de 2018, aprobó un incremento de 1.000 euros en la deducción en el IRPF por maternidad para gastos de custodia en guardería o centros de educación infantil por hijo menor de tres años, y se han incrementado también las deducciones por familia numerosa o personas con discapacidad a cargo.

Por su parte, las empresas que aplican medidas de conciliación lo hacen impulsadas por la responsabilidad social corporativa. Al respecto, Mañas y Garrido (2007), señalan la falta de actitud pro-activa de las empresas en relación con la conciliación, actitud relacionada con estilos de liderazgo muy centrados en el control y el mando, y no tanto en la formación de grupos y en el trabajo colectivo por objetivos. Esto, pese a que, según la experiencia de algunas empresas, estas políticas repercuten en el provecho de la empresa y de sus empleados, mediante la puesta en valor del capital reputación y la eliminación de las situaciones laborales que dificultan el equilibrio entre la vida familiar y el trabajo. Por lo contrario, son negativas las consecuencias de no poder compaginar vida familiar y trabajo, aun así, las medidas empresariales para solucionarlo son todavía escasas e incipientes (Mañas y Garrido, 2007).

1.2.2. Segregación laboral

Las desventajas de las mujeres frente a los hombres son parte de un sistema que incorpora una desigualdad estructural que las limita a determinados roles, sectores y formas de trabajo. Romper con estas estructuras requerirá un esfuerzo considerable y voluntad política, pero es esencial para hacer realidad los derechos de las mujeres y construir una economía global más fuerte y próspera (Oxfam, 2017: 5). Entre 2001 y 2011

²¹ Para Durán (2003), la política fiscal tiene que ver con la familia en cuanto los hogares son unidades económicas que realizan monetarias y no monetarias, son exportadores de fuerza de trabajo, titulares de renta de trabajo, de bienes inmuebles, consumidores de seguros y cotizadores a la seguridad social.

aumentó en España en más de medio millón el número de mujeres en el mercado laboral, pero los índices de segregación laboral no han variado de manera relevante (Ibañez *et al*, 2017).

La OIT (2008) define como segregación ocupacional (o laboral) a la que “tiene lugar cuando las mujeres y los hombres aparecen concentrados en diferentes tipos y en diferentes niveles de actividad y de empleo...Las mujeres suelen estar confinadas en una gama de ocupaciones distintas de las de los hombres (segregación horizontal) y en categorías inferiores (segregación vertical). Continúa afirmando que la segregación ocupacional suele originarse en prácticas basadas en estereotipos y prejuicios muy arraigados en la sociedad, e incluye la discriminación directa en el sistema educativo. Ello implica diferencias en materia de poder, oportunidades, calificaciones e ingresos.

Esta segregación, que afecta sobre todo a las mujeres, en un claro menoscabo de su condición económica y social, es un marcado modelo de discriminación laboral²², que a su vez condiciona la presencia de mujeres en determinados sectores de la economía.

1.2.2.1. Segregación horizontal

La necesidad de compatibilizar trabajo y familia han llevado a las mujeres, en muchos casos, a desarrollar su trabajo remunerado en determinados sectores económicos y ocupaciones, diferentes a los que ocupan los hombres, lo que es causa de desigualdades (Cebrián, 2008). La concentración de mujeres y hombres en diferentes ocupaciones constituye uno de los campos más significativos en los que se manifiesta la desigualdad de género en el mercado de trabajo (Cáceres Ruiz, 2004). A nivel mundial, la amplitud de la segregación de género en el ámbito sectorial ha aumentado un tercio durante los últimos dos decenios. Los sectores de la educación, la salud y el trabajo social registran las

²² Según el Convenio OIT “Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)”, de 1958, el término discriminación comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; y (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.

concentraciones más altas de mujeres, seguidos del comercio mayorista y el comercio minorista. En los países desarrollados la mayor concentración de mujeres se encuentra en servicios y ventas, actividades de apoyo administrativo (OIT, 2017: 2).

Esta segregación horizontal o sectorial puede verse como un ciclo, a medida que las mujeres y los hombres se ven progresivamente confinados en ciertas ocupaciones, se consolidan los estereotipos de unas y otros, lo que influye en la opinión que los empleadores se forman de las competencias laborales como en las aspiraciones individuales de cada uno (OIT, 2016 pág:41).

Los puestos de trabajo ocupados por mujeres se suelen concentrar en un número reducido de sectores y ocupaciones que están, en cambio, más diversificados entre los hombres. Para el año 2001, Cáceres Ruiz (2004) concluía que las ocupaciones y los sectores predominantemente femeninos de la economía española correspondían, fundamentalmente, con los servicios, mientras que los predominantemente masculinos se corresponden, sobre todo, con actividades desarrolladas en la industria. Y que estas ocupaciones predominantemente femeninas tenían una serie de características que son bastante consistentes con los estereotipos que existen en la sociedad sobre la mujer.

Estudios que han analizado periodos entre 2002 y 2007 (Iglesias y Llorente, 2008), reflejan también una creciente segregación laboral por género en España, período en el que no se consiguió mejorar la posición laboral de la mujer, concentrando su empleo en pocas actividades productivas. Este estudio apunta también que en parte es debido a que el empleo ha concentrado su crecimiento en las ocupaciones femeninas (entendiéndose estas como las ocupaciones mayoritaria y tradicionalmente asumidas por mujeres), en detrimento de las ramas integradas y las masculinas. Asimismo, el estudio concluye que son determinantes en la segregación horizontal tanto los estudios superiores -como circunstancia que en mayor medida gobierna la asignación de puestos de trabajo en sectores de carácter integrado-, y el empleo a tiempo parcial -como el factor que en mayor medida diferencia la asignación a sectores masculinos o femeninos-, siendo las actividades femeninas las más relacionadas con este factor.

Hoy en día, la segregación ocupacional horizontal aún se mantiene. Para Ibáñez *et al* (2017) se trata de un factor de desigualdad que no parece haber evolucionado, pues en algunos casos presenta indicadores similares desde que las mujeres comienzan su inclusión masiva en el trabajo mercantil y el empleo. Este estudio (Ibáñez *et al*, 2017) analiza la situación de distintas mujeres que han hecho carrera en trabajos tradicionalmente masculinos (maquinistas ferroviarias, informáticas, mecánicas, mujeres en la construcción y mujeres pilotos en la navegación comercial). Para estas mujeres, la dificultad de conciliación depende del tipo de organización de trabajo (horarios laborales largos e impredecibles y la dificultad para conciliar) y su nivel de remuneración (las dificultades de horario se superan con mayor facilidad cuando los salarios son altos, y en horarios laborales largos se valora el poder externalizar el cuidado y el poder de negociación en el hogar y con la pareja, que para las trabajadoras con menos ingresos es mucho menor), la seguridad en el empleo y las posibilidades de carrera ascendente.

1.2.2.2. Segregación vertical

La función de cuidados tradicionalmente asignada al género femenino tiene efectos considerables en cuanto al desarrollo profesional de la mujer. A modo de ilustración, encontramos que en una encuesta de opinión realizada a 2000 abogados en España²³, tres de cada cuatro abogadas encuestadas (77%) considera que no tener hijos ni familiares a quien cuidar es un aspecto importante para lograr el éxito profesional. Según la OIT (2016: 73), algunas mujeres pueden aceptar un descenso de categoría profesional si se requiere para reducir su tiempo de trabajo y así ocuparse de sus responsabilidades familiares.

Este éxito profesional usualmente es medido según el puesto que ocupe la mujer en una empresa, con independencia de su naturaleza o a qué sector pertenezca. La Ley 3/2017 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres recomienda a las empresas privadas incluir en su Consejo de Administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres (las personas de cada sexo no superen el

²³ Abogacía Española, Consejo General (2017). La igualdad de género en la Abogacía Española: la evaluación actual de las abogadas y los abogados Estudio realizado por Metroscopia.

60%, ni sean menor del 40%), esta recomendación tiene aún mucho camino por recorrer para alcanzar estos porcentajes.

Siendo una norma programática con eficacia recomendatoria más que obligacional, el cumplimiento de la presencia equilibrada depende de la voluntad de las empresas, de sus principios y su ética empresarial, usualmente aplicado como parte de su Responsabilidad Social Corporativa. En este sentido, Carnicer P (2011), señala a los stakeholders²⁴, como una vía de presión para incorporar la presencia equilibrada en las empresas como una estrategia corporativa, ligada a un enfoque ético empresarial más que al enfoque económico²⁵. El estudio realizado refleja que el grupo con mayor poder para incidir son los accionistas o propietarios, lo que demuestra que el interés económico sigue siendo prioritario. Sin embargo, el gobierno también se percibe como muy importante, por delante del personal de la empresa, los clientes y proveedores.

Conjon (2017), retoma el argumento de Milliken & Martins (1996) de que la diversidad de género en los consejos de administración está asociada a una mejor calidad de las decisiones comparado con sus homólogos masculinos. Hombres y mujeres directores difieren usualmente en cuanto a valores fundamentales, actitudes frente al riesgo, antecedentes y perspectivas, la diversidad de género está asociada a la diversidad cognitiva. D. A. Carter et al. (2010) citado por Conjon (2017) sugiere también que las directoras suelen tener más títulos académicos y títulos más avanzados en comparación con sus homólogos masculinos. Además, las mujeres directoras tienden a tener mayor experiencia en marketing y ventas, a valorar más las opiniones, a ser más prudentes en cuanto al riesgo, y ponen mayor atención a la responsabilidad social corporativa y la filantropía. Como resultado, un consejo directivo paritario podría beneficiarse de estas cualidades.

²⁴ Freeman (1984) citado por Carnicer, P (2011), definió los stakeholders como "cualquier grupo o individuo que puede afectar o ser afectado por el logro de los propósitos de una corporación. Stakeholders incluye a empleados, clientes, proveedores, accionistas, bancos, ambientalistas, gobierno u otros grupos que puedan ayudar o dañar a la corporación"

²⁵ Carnicer, P (2011) señala los dos principales enfoques en las investigaciones en torno a la diversidad de género en los Consejos de Administración: el enfoque financiero y el enfoque ético. El enfoque financiero persigue la eficiencia económica, mientras que desde el enfoque ético el objetivo es conseguir la equidad social.

Uno de los hallazgos del estudio realizado por Conjon (2017), que analiza el enlace entre el rendimiento y la diversidad de los consejos directivos, ha sido que, en general, la presencia de las mujeres en los consejos directivos tiene un efecto positivo en el desempeño de la organización. Otro hallazgo importante ha sido que las mujeres directoras tienen un impacto cuantitativo más fuerte en firmas de alto rendimiento condicional en comparación con las firmas de bajo rendimiento, lo que contradice las suposiciones usadas en estudios previos que predicen un efecto uniforme de las mujeres directoras en el rendimiento.

Asimismo, Reguera-Alvarado *et al* (2015), revela una relación positiva entre diversidad en los consejos directivos y resultados económicos positivos. Agrega, además, que, sobre la base de sus resultados, es claro que las intervenciones regulatorias de los gobiernos son importantes para aumentar el número de mujeres en los consejos.

1.3. Objetivos, metodología y estructura del estudio.

En el contexto presentado de persistencia de determinadas formas de desigualdad, entre ellas la que se refieren a la capacidad de participar en los órganos de toma de decisión, se justifica plenamente la realización de este estudio, que tiene un doble objetivo. En primer lugar, analizar en qué grado están presentes las mujeres en el tejido productivo de la Comunidad de Madrid y, en particular, en una serie de sectores que tienen especial relevancia en la región. En segundo lugar, estudiar en qué medida se ha logrado que las mujeres tengan presencia en los órganos de decisión y control de las empresas madrileñas y buscar evidencias sobre posibles efectos de su incorporación en los indicadores de desempeño más utilizados.

Con ello se da respuesta al interés que ha mostrado la Dirección General de la Mujer, de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid, que tuvo la iniciativa de promover la realización de un estudio de este tipo. Los sectores analizados también dan respuesta al interés demostrado por esta misma Dirección General por analizar el caso concreto de determinados sectores que califica como de particular interés. Se trata de los siguientes: organizaciones agrarias, ámbito educativo, ámbito científico, federaciones

deportivas, ámbito artístico y cultural, sector TIC, sociedad de la información, asociacionismo y colegios profesionales.

Desde el punto de vista metodológico, la aproximación a los objetivos se soporta sobre dos pilares. La revisión del acervo normativo en materia de igualdad, por un lado; y, por otro, el análisis estadístico descriptivo de diversas fuentes de datos sobre mercado laboral madrileño, sobre las composiciones de los consejos empresariales y de la alta dirección y sobre el desempeño empresarial.

Las principales fuentes de datos que se han empleado son:

- Encuesta de Población Activa, Resultados Trimestrales por comunidades autónomas (Instituto Nacional de Estadística).
- Informes Anuales de Gobierno Corporativo de las sociedades del IBEX-35 (Comisión Nacional del Mercado de Valores).
- Informes Anuales de Gobierno Corporativo de las sociedades anónimas cotizadas. (Comisión Nacional del Mercado de Valores).
- Información Financiera de las sociedades del Mercado Alternativo Bursátil (MAB) (Bolsas y Mercados Españoles).
- Microdatos de la Encuesta de Población Activa (Instituto Nacional de Estadística).
- Directorio Central de Empresas (DIRCE) (Instituto Nacional de Estadística).
- Sistema de Análisis de Balances Ibéricos (SABI).

El estudio se estructura en 7 capítulos. Tras el capítulo 1 que contiene esta introducción, el capítulo 2 se destina al marco legislativo. En primer lugar, se realiza una revisión somera del marco básico legislativo europeo, para descender después al marco jurídico nacional de los sectores relevantes para el estudio y, por último, centrar la atención en la legislación sobre igualdad y gobierno corporativo en Europa y en España. Se trata de poner de relieve las principales normas que, tanto a nivel nacional como de la Unión Europea, enmarcan las acciones conducentes a alcanzar la igualdad de género.

El capítulo 3 aborda un análisis detallado sobre la presencia de las mujeres en el mercado laboral de la Comunidad de Madrid, aportando evidencias comparadas con la situación en el conjunto de España. Dicho capítulo aporta un análisis del contexto, puesto que revisa la evolución y situación actual de las tres variables laborales básicas del mercado laboral (actividad, ocupación y desempleo) enfocado en la población femenina y en sus diferencias con la masculina, es decir, poniendo de relieve dónde se encuentran las principales brechas de género. También desciende al detalle de cómo cambia la situación en función de la edad, el nivel de formación, la rama de actividad económica, el tipo de ocupación, la situación profesional y el tipo de contrato.

El capítulo 4 aborda el estudio de la presencia de las mujeres en los órganos de decisión y alta dirección de las empresas del IBEX-35, del mercado continuo y del mercado alternativo bursátil (MAB), descendiendo al caso de aquellas que son madrileñas.

El capítulo 5 desciende al detalle que proporcionan los microdatos de la Encuesta de Población Activa, para poder aproximar las cifras del empleo de las mujeres en los sectores relevantes del estudio. Esta aproximación solo es posible si se trabaja con una desagregación a tres dígitos de las variables rama de actividad y ocupación, que son analizadas para dichos sectores.

El capítulo 6 analiza un conjunto de ratios económico-financieras de las empresas de la Comunidad de Madrid, para tratar de investigar las diferencias existentes en los principales indicadores de desempeño empresarial en función del género de sus gestores y propietarios.

Por último, el capítulo 7 aporta las principales conclusiones del Estudio.

Capítulo 2

Marco jurídico

Este capítulo revisa la normativa relevante en materia de igualdad de género para este estudio. En primer lugar, en el epígrafe 2.1 se realiza una revisión somera del marco básico legislativo europeo, para descender después al marco jurídico (epígrafe 2.2) nacional de los sectores relevantes para el estudio y, por último (epígrafe 3.3), centrar la atención en la legislación sobre igualdad y gobierno corporativo en Europa y en España. Se trata de poner de relieve las principales normas que, tanto a nivel nacional como de la Unión Europea, enmarcan las acciones conducentes a alcanzar la igualdad de género

2.1. El marco básico europeo

2.1.1. Tratados y la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea

La igualdad entre mujeres y hombres es uno de los valores fundamentales en los que se basa la Unión Europea. Se recoge en sus tres principales textos normativos:

- a) El Tratado de la Unión Europea (TUE), que contempla la igualdad de género en dos artículos de su Primer Título. Se trata del artículo 2, que se refiere expresamente a la igualdad entre mujeres y hombres al identificar los valores comunes de los Estados miembros y en los que se fundamenta la Unión Europea. Y el artículo 3, que establece como una de las finalidades de la Unión Europea el fomentar la igualdad entre mujeres y hombres (art. 3.3., segundo párrafo).
- b) El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) contiene importantes referencias a la igualdad de género en diversos artículos.

(i) El artículo 8 del TFUE establece como misión de la Unión Europea eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y promover su igualdad a través de todas sus acciones.

(ii) El artículo 19 del TFUE prevé que pueda adoptarse por la Unión Europea legislación para luchar contra todas las formas de discriminación, incluida la discriminación por motivos de sexo.

(iii) El artículo 153 del TFUE faculta a la Unión Europea a actuar en el ámbito de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación.

(iv) El artículo 157 del TFUE reconoce el principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. Este mismo artículo autoriza la acción positiva para empoderar a las mujeres, reconociendo que el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales (art. 157.4).

c) La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea complementa el marco general prohibiendo en su artículo 21 toda clase de discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo.

2.1.2 Directivas europeas

Sobre la base normativa anterior se han adoptado diversas Directivas que han dado amplitud al marco de la igualdad entre hombres y mujeres en la Unión Europea. Una mayoría de estas Directivas resultan relevantes en relación con el objeto del Estudio. Se trata de las siguientes:

Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.

Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o esté en período de lactancia.

Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por Business Europe, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.

Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.

Por otro lado, entre las Propuestas de Directivas que se encuentran en tramitación cabe destacar la 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 [COM (2012)0614].

2.1.3. Otros actos derivados: La Carta Europea de la Mujer, Compromisos y Planes de acción

En el desarrollo del marco normativo no carecen de relevancia otros instrumentos que promueven acciones o suponen compromisos que sirven para ir aprobando nueva legislación. Entre estos instrumentos cabe destacar, en particular:

La Carta Europea de la Mujer, adoptada el 5 de marzo de 2010 por la Comisión Europea para promover de forma más eficaz la igualdad entre mujeres y hombres en Europa y en el mundo.

El Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019, publicado por la Comisión en diciembre de 2015. Este Compromiso, que da continuidad a la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015, prioriza cinco ámbitos específicos a desarrollar, de los que tres guardan estrecha relación con el objeto del Estudio.

Los cinco ámbitos priorizados son los siguientes:

Aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral e igual independencia económica.

Reducción de la brecha y la desigualdad salariales y de las pensiones, y lucha contra la pobreza entre las mujeres.

Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones.

Lucha contra la violencia de género y protección y apoyo a las víctimas.

Promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

Los tres primeros ámbitos priorizados son los que guardan una más estrecha conexión con el objeto del Estudio, siendo de particular interés el (iii).

El Plan de Acción en materia de género 2016-2020, adoptado por el Consejo el 26 de octubre de 2015. Se trata de un Plan basado en el documento de trabajo conjunto de los

servicios de la Comisión y el Servicio Europeo de Acción Exterior (SEAE) titulado “Igualdad de género y empoderamiento de la mujer: transformar la vida de mujeres y niñas a través de las relaciones exteriores de la Unión (2016-2020)”. Este Plan de Acción persigue conseguir plenamente el disfrute íntegro y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales por parte de las mujeres y las niñas, así como la consecución del objetivo de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

2.1.4. Jurisprudencia europea

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) viene desempeñando una relevante función de interpretación de los textos legales en el ámbito de la igualdad de género. Una mayoría de sus decisiones se han planteado en el marco de la igualdad en el trabajo y la igualdad salarial, por lo que también guardan relación con el objeto del Estudio. Las decisiones más destacables son:

Sentencia Defrenne II de 8 de abril de 1976 (asunto C-43/75), que reconoció el efecto directo del principio de la igualdad de retribución para hombres y mujeres, entendiendo que es aplicable no sólo a la actuación de las autoridades públicas, sino también a todos los convenios de carácter colectivo para regular el trabajo por cuenta ajena.

Sentencia Bilka de 13 de mayo de 1986 (asunto C-170/84), que interpretó que una medida que excluyese a los trabajadores a tiempo parcial de un régimen de pensiones profesional constituía una “discriminación indirecta” y era, por tanto, contraria al antiguo artículo 119 del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea si afectaba a un número mucho más elevado de mujeres que de hombres, excepto que pudiese demostrarse que la exclusión se fundamentaba en factores objetivamente justificados y que eran ajenos a toda discriminación por razón de sexo.

Sentencia Barber de 17 de mayo de 1990 (asunto C-262/88), que entendió que todas las formas de pensiones profesionales constituyen una retribución a efectos del antiguo

artículo 119, por lo que les es aplicable el principio de la igualdad de trato, dictaminando, en consecuencia, que los trabajadores de sexo masculino deben disfrutar de sus derechos en materia de pensiones de jubilación o de supervivencia a la misma edad que sus colegas de sexo femenino.

Sentencia Marschall de 11 de noviembre de 1997 (asunto C-409/95), en la que se decidió que la legislación comunitaria no se oponía a una norma nacional que obligase a promover prioritariamente a las candidatas femeninas en los sectores de actividad en los que las mujeres fuesen menos numerosas que los hombres (discriminación positiva), siempre que la ventaja no fuese automática y que se garantizase a los candidatos masculinos un examen de su candidatura sin ser excluidos a priori.

Sentencia Test-Achats de 1 de marzo de 2011 (asunto C-236/09), en la que, en relación al ámbito de los seguros, se consideró inválido el artículo 5, apartado 2, de la Directiva del Consejo 2004/113/CE por entenderse que éste resultaba contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. En la Sentencia se dictaminó que debe aplicarse el mismo sistema de cálculo actuarial a hombres y mujeres en el momento de determinar las primas y las prestaciones a efectos de seguros.

2.2. El marco jurídico nacional de los sectores relevantes objeto del estudio.

2.2.1. Consideración general sobre la legislación aplicable

El marco normativo español en el que cabe encuadrar los distintos ámbitos objeto del Estudio viene definido por las siguientes fuentes básicas:

La Constitución Española (CE) de 1978. La igualdad de género se reconoce en ella como uno de los valores fundamentales del ordenamiento jurídico español y como un derecho fundamental. En concreto, conforme al artículo 14 de la Constitución se dispone que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por

razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social". Por otro lado, de acuerdo con su artículo 9, se encomienda a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, así como remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social (art. 9.2).

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI). La vocación de esta Ley, como se destaca su Exposición de Motivos, es erigirse en "la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres", por lo que comprende múltiples aspectos y sectores, así como medidas para la prevención de conductas discriminatorias y el desarrollo de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. La LOI establece criterios de actuación de todos los poderes públicos a fin de alcanzar una igualdad efectiva entre mujeres y hombres y concreta un marco básico relativo a las políticas de igualdad en los ámbitos educativo, sanitario, artístico, cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural, vivienda, deporte, ordenación del territorio y cooperación internacional para el desarrollo.

Además, reconociendo que el logro de la igualdad real y efectiva requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción en el ámbito de las relaciones entre particulares, regula el acceso a bienes y servicios en el mercado en condiciones de igualdad. A tales efectos, conjuga los principios de libertad y autonomía contractual con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, establece determinadas medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas, poniendo en valor el principio de igualdad en materia de contratación o de subvenciones públicas y promoviendo la integración equilibrada de los consejos de administración a fin de combatir el problema de la baja representación de mujeres en los órganos de poder y decisión de las empresas.

Cabe indicar que LOI incorporó al ordenamiento español dos Directivas: (i) la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de

igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y (ii) la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. Sobre la base de la LOI se ha desarrollado otra normativa a la que haremos referencia a lo largo de este Estudio.

Entre otras Leyes que también prevén medidas para la consecución de una igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que se relacionan con los distintos ámbitos objeto de este Estudio cabe mencionar las siguientes: (i) La Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el Desarrollo sostenible del medio rural; (ii) la Ley 35/2011 sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias; (iii) la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación; (iv) La Ley de Sociedades de Capital. A todas estas Leyes haremos referencia en los correspondientes apartados de este Estudio.

d) Junto a la normativa estatal cabe también tener en cuenta la existencia de legislación aprobada por las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias y, en su caso, la normativa de ámbito local.

2.2.2 El marco específico de los distintos sectores relevantes

2.2.2.1. Desarrollo rural y organizaciones agrarias

A) Medidas que se deben adoptar por las Administraciones Públicas

De acuerdo con la LOI (art. 30) las Administraciones públicas, en el marco de sus competencias, deben:

(i) En las actuaciones encaminadas al desarrollo del medio rural, incluir acciones dirigidas a mejorar el nivel educativo y de formación de las mujeres, y especialmente las que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo y a los órganos de dirección de empresas y asociaciones (art. 30.2).

(ii) Promover nuevas actividades laborales que favorezcan el trabajo de las mujeres en el mundo rural (art. 30.3).

(iii) Promover el desarrollo de una red de servicios sociales para atender a menores, mayores y dependientes como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres en el mundo rural (art. 30.4).

(iv) Además, prescribe que los poderes públicos fomenten la igualdad de oportunidades en el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación –aspecto relacionado con el punto x del Estudio (ver pág. X)- mediante el uso de políticas y actividades dirigidas a la mujer rural, y la aplicación de soluciones alternativas tecnológicas allá donde la extensión de estas tecnologías no sea posible (art. 30.5).

A nivel autonómico, cabe destacar lo previsto, por ejemplo, en la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de Cataluña, que dedica un artículo al “Empoderamiento de las mujeres del mundo rural (Art. 50). Entre otras previsiones, contempla que la administración de la Generalidad debe velar por la consecución de la plena participación social de las mujeres del mundo rural, así como por su plena participación en los órganos de dirección de empresas y asociaciones. También establece que debe incentivar la cotitularidad de mujeres y hombres en las explotaciones agrarias, así como promover la representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de decisión de las organizaciones agrarias [art. 50.2, d), e) y f)]. Entre otras Leyes autonómicas que también se ocupan de la mujer rural y tratan de propender a su empoderamiento, cabe destacar también la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha, que establece que la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha valorará, cuantificará y hará visible el trabajo de la mujer en las explotaciones agrarias y apoyará el cooperativismo femenino rural, con la finalidad de promover una representación equilibrada de mujeres y hombres (art. 24.5).

B) La figura de la "Titularidad Compartida"

La LOI dispuso a fin de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrario que el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desarrollasen la nueva figura jurídica de la "titularidad compartida", que debía servir para reconocer plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la Seguridad Social, así como el reconocimiento de su trabajo (art. 30.1).

El mandato de la LOI dio lugar a la aprobación de la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias. Esta Ley fue complementada por la Orden AAA/1408/2012, de 26 de junio, por la que se regula el Registro de explotaciones agrarias de titularidad compartida.

La figura de la "titularidad compartida" tiene por objetivo profesionalizar la actividad agraria de las mujeres, mejorar la participación femenina en las organizaciones agrarias, así como visibilizar el trabajo de las mujeres en las explotaciones agrarias. De conformidad con ello, la "titularidad compartida" supone: (i) que la administración, representación y responsabilidad sobre la explotación se comparte entre los dos miembros de la titularidad compartida; (ii) un reparto de los eventuales rendimientos al 50%; (iii) la consideración de ambos titulares como beneficiarios directos de las ayudas y subvenciones de las que sea objeto la explotación; y (iv) la cotización en la Seguridad Social por parte de ambos miembros.

A fin de fomentar el acogimiento de esta figura, se han reconocido una serie de ventajas al registro de explotaciones en régimen de titularidad compartida, como son: (i) ventajas a la hora de acceder a la condición de explotación prioritaria; (ii) trato preferente en las bases reguladoras de las subvenciones financiadas por la AGE; y (iii) acceso preferente de los cotitulares a actividades de formación y asesoramiento en materia de agricultura.

Según los datos consolidados a mayo de 2018, se han registrado 471 titularidades compartidas en toda España. Ninguna, sin embargo, en la Comunidad de Madrid.
https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/titularidad_compartida/

C) Otras previsiones contenidas en la Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el Desarrollo sostenible del medio rural

Además de la LOI y la Ley sobre Titularidad Compartida, también se refiere a la igualdad de género en el ámbito rural la Ley 45/2007, de 13 de noviembre, para el Desarrollo sostenible del medio rural. La finalidad de esta Ley es mejorar la situación de las poblaciones en las zonas rurales, a cuyos efectos se prevén en ella medidas multisectoriales y se presta una atención preferente a las mujeres y la juventud, todo ello pensando en el futuro del medio rural.

De modo particular, cabe indicar que el artículo 8 prescribe que todas las medidas establecidas para alcanzar un desarrollo rural sostenible deben respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el medio rural. Asimismo, prevé que podrán contemplarse medidas de acción positiva en favor de las mujeres en el medio rural, encaminadas a superar y evitar situaciones de discriminación de hecho por razón de sexo. En su disposición final cuarta se previó también que el Gobierno promovería y desarrollaría el régimen de cotitularidad de bienes, derechos y obligaciones en el sector agrario y la correspondiente protección de la Seguridad Social.

2.2.2.2. *Ámbito educativo*

Conforme a la LOI el principio de igualdad debe ser integrado en todas las políticas de educación (art. 24 LOI).

En concreto, las Administraciones educativas están obligadas a garantizar un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en

las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres (art. 24.1). Con tal finalidad, las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, deben desarrollar una amplia serie de actuaciones concretas conforme a la LOI, entre las que se encuentran (art. 24.2), la promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.

Además, en el ámbito de la educación superior las Administraciones deben fomentar la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres (art. 25.1). A este fin, deben promover, en particular, (art. 25.2): a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres. b) La creación de postgrados específicos. c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

En algunas Comunidades Autónomas se han aprobado, además, normas complementarias específicas. Es el caso, por ejemplo, de la Ley 17/2015, de 21 de julio de igualdad efectiva de mujeres y hombres de Cataluña, que, entre otras previsiones, establece que la Administración educativa debe garantizar y promover la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y de responsabilidad en este ámbito (art. 21.6).

2.2.2.3. *Ámbito científico*

En el ámbito científico destaca a nivel estatal la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, que establece un conjunto de medidas para la incorporación del principio de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito científico. A tales efectos, su Disposición adicional decimotercera prescribe la "Implantación de la perspectiva de género" y establece a tales efectos que:

a) La composición de los órganos, consejos y comités previstos en dicha Ley, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, deben ajustarse a los principios de composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres establecidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Por consiguiente, en su composición al menos un 40% deberán ser mujeres (con el límite máximo de un 60%).

b) La Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología. Ello supone, como clarifica la norma, que su relevancia debe ser considerada en todos los aspectos del proceso, incluidos la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica, los problemas de investigación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y los desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros. Además, deberán promover igualmente los estudios de género y de las mujeres, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.

c) El Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación debe recoger, tratar y difundir los datos desagregados por sexo e incluir indicadores de presencia y productividad.

c) Los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las Universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, y los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones por parte de los agentes de financiación de la investigación, deben establecer mecanismos para eliminar los sesgos de género e incluir, siempre que ello sea posible, la introducción de procesos de evaluación confidencial. Dichos procesos han de suponer que la persona evaluadora desconozca características personales de la persona evaluada, para eliminar cualquier discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

d) La Estrategia Española de Innovación y el Plan Estatal de Innovación debe promover la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en todos los aspectos de su desarrollo.

e) Los Organismos Públicos de Investigación deben adoptar Planes de Igualdad en un plazo máximo de dos años tras la publicación de la Ley y éstos deben objeto de seguimiento anual. Dichos planes deberán incluir medidas incentivadoras para aquellos centros que mejoren los indicadores de género en el correspondiente seguimiento anual.

2.2.2.4. *Ámbito deportivo. Federaciones deportivas*

En el ámbito deportivo cabe destacar la aprobación de la ORDEN PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se dio publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros en cuya virtud se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres. En ella se acordó crear, dentro del Consejo Superior de Deportes, una unidad con carácter permanente para desarrollar el programa Mujer y Deporte. También se dispuso que a través del Consejo Superior de Deportes se subvencionara a la Comisión Mujer y Deporte del Comité Olímpico Español. Asimismo, se acordó la firma de un convenio entre el Consejo Superior de Deportes y el Instituto de la Mujer para promover el deporte femenino; se encomendó al Consejo Superior de Deportes que en todas las campañas o exposiciones para el fomento del deporte se aplique el principio de paridad; y se acordó que el Consejo Superior de Deportes promoviera estudios de investigación, análisis y estadísticas dirigidos a fomentar la igualdad de género en el deporte.

Posteriormente, la LOI prescribió que todos los programas públicos de desarrollo del deporte deben incorporar la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución (art. 29.1). También estableció que el Gobierno debe promover el deporte femenino y favorecer la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión.

Por otro lado, cabe indicar que la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, pese haber sido objeto de distintas modificaciones, tan sólo se refiere a la igualdad de género en su artículo 84, relativo a la creación del Tribunal Administrativo del Deporte, que es un órgano de ámbito estatal, adscrito orgánicamente al Consejo Superior de Deportes. Conforme a lo previsto en este artículo, en su composición se garantizará el cumplimiento del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones objetivamente fundadas, debidamente motivadas (art. 84.2).

Asimismo, el Real Decreto 1835/1991, de 20 de diciembre, sobre Federaciones deportivas españolas, que también ha sido objeto de diversas modificaciones, no prevé normas específicas sobre igualdad de género. Lo que sí prevé, de acuerdo con su artículo 24, es que no podrá existir más que una Liga profesional por cada modalidad deportiva y sexo en el ámbito estatal.

A nivel autonómico, cabe destacar que la Ley 17/2015 de Cataluña especifica que las políticas deportivas deben incluir programas de concienciación y fomento de la presencia de mujeres en los órganos de decisión deportivos y de dirigentes deportivos [art. 30.1 b)]. También establece otras previsiones de género en relación al ámbito deportivo, incluyendo, como similarmente dispone la Ley vasca 4/2005 de igualdad de mujeres y hombres (art), que las políticas deportivas deberán fomentar el patrocinio y la difusión en los medios de comunicación de actividades deportivas en las que la participación de las mujeres sea minoritaria, y fijar las ayudas públicas destinadas a las modalidades deportivas practicadas mayoritariamente por mujeres [art. 30.1 f)].

2.2.2.5. Ámbito artístico y cultural

De acuerdo con la LOI las autoridades públicas, en el ámbito de sus competencias, deben velar por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma (art. 26.1). A tales efectos, los distintos organismos, agencias, entes y demás estructuras de las administraciones públicas que (de modo directo o indirecto)

configuren el sistema de gestión cultural, deben desarrollar las siguientes actuaciones (art. 26.2):

a) Adoptar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación estructural y/o difusa.

b) Políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, traducidas en incentivos de naturaleza económica, con el objeto de crear las condiciones para que se produzca una efectiva igualdad de oportunidades.

c) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública.

d) Que se respete y se garantice la representación equilibrada en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural.

e) Adoptar medidas de acción positiva a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, propiciando el intercambio cultural, intelectual y artístico, tanto nacional como internacional, y la suscripción de convenios con los organismos competentes.

f) En general y al amparo del artículo 11 de la LOI, todas las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual artística y cultural de las mujeres.

A nivel autonómico, diversas Comunidades Autónomas han completado el marco jurídico aplicable con normas específicas. Es el caso, por ejemplo, de Cataluña mediante la Ley 17/2015, de 21 de julio de igualdad efectiva de mujeres y hombres, que prevé, entre otras disposiciones que las administraciones públicas catalanas garantizarán que las producciones culturales públicas incorporen un punto de vista no sexista y no androcéntrico, y potenciarán que los centros de creación cultural favorezcan la creación y la difusión de las obras culturales de autoría femenina mediante las adecuadas medidas de

sensibilización, promoción y fomento [art. 24.f)]. Además, esta Ley prevé que las administraciones públicas catalanas respetarán y garantizarán la representación equilibrada en los diferentes órganos consultivos, científicos, jurados y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural [art.24.g)].

2.2.2.6. Sector TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación) y ámbito de la sociedad de la información

A nivel estatal la primera referencia sobre Sociedad de la Información y género aparece en el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (2003-2006). En él se preveía como objetivos el acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías y a las carreras técnicas, la necesidad de capacitar a las mujeres para el empleo en el sector TIC, así como de informar a las empresarias sobre la aplicación de las TIC a la gestión.

Por su parte, la LOI incluyó este ámbito en su articulado, disponiendo que todos los programas públicos de desarrollo de la Sociedad de la Información deben incorporar la efectiva consideración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución (art. 28.1 LOI). También establece que el Gobierno debe promover la plena incorporación de las mujeres en la Sociedad de la Información mediante el desarrollo de programas específicos, en especial, en materia de acceso y formación en tecnologías de la información y de las comunicaciones, contemplando las de colectivos de riesgo de exclusión y del ámbito rural (art. 28.2). Asimismo, dispone que el Gobierno debe promover los contenidos creados por mujeres en el ámbito de la Sociedad de la Información (art. 28.3). Completando estas previsiones, también contempla que, en los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación sufragados total o parcialmente con dinero público, debe garantizarse que su lenguaje y contenidos sean no sexistas (art. 28.4).

Junto a tales previsiones, cabe destacar que el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 se refería a su función como instrumento para alcanzar el objetivo de garantizar la incorporación, en condiciones de igualdad, de mujeres y hombres

a la Sociedad de la Información. Más específicamente, hay que indicar que el Plan de acción para la Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Sociedad de la Información 2014-2017, aprobado por acuerdo del Consejo de Ministros el día 12 de septiembre de 2014, contempla los siguientes objetivos: (i) Aumentar la participación de las mujeres en las TIC; (ii) Aumentar las mujeres profesionales y empresarias con capacidades TIC y su protagonismo en el sector; (iii) Aumentar los contenidos digitales de interés para las mujeres; (iv) Aumentar el uso de los servicios públicos digitales por las mujeres; y (v) Aumentar la confianza y seguridad de las mujeres en las TIC.

Por otro lado, cabe indicar que el ámbito de la sociedad de la información y el sector TIC es también objeto de particular atención por diversas Leyes de igualdad autonómica. Es el caso, por ejemplo, de la Ley 17/2015 catalana o de la Ley 9/2003, de 2 de abril para la igualdad entre mujeres y hombres valenciana, modificada en 2016, que dedica el Capítulo V de su Título II a la "Igualdad de oportunidades en el marco de la sociedad de la información". Entre otras normas, la Ley valenciana prevé que la Administración autonómica favorecerá una mayor representación de las mujeres en puestos técnicos y de diseño de tecnologías de la información, promoviendo programas que estimulen y eliminen obstáculos a su participación en este ámbito (art. 32, Fomento de la participación femenina).

2.2.2.7. *Asociacionismo (participación social de las mujeres)*

Las asociaciones y, en particular, las asociaciones de mujeres, se conciben por la LOI como un relevante instrumento de colaboración con las Administraciones públicas y como un instrumento en general útil para la consecución de una igualdad efectiva entre hombres y mujeres. A las asociaciones se refieren diversos artículos de la LOI, como:

a) El artículo 14, que establece como uno de los criterios generales de actuación de los poderes públicos el fomento de las asociaciones de mujeres (Art. 14.9).

b) El artículo 30, que dispone que en las actuaciones encaminadas al desarrollo del medio rural se incluirán acciones dirigidas a favorecer la incorporación de mujeres a los órganos de dirección de asociaciones (art. 30.2).

c) El artículo 38, que prescribe que la Agencia EFE promoverá la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional y que, asimismo, fomentará la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación (art. 38.2).

d) El artículo 73, que prevé que la realización de acciones de responsabilidad social corporativa de las empresas pueda ser concertada, entre otros agentes, con las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

e) El artículo 78, según el cual en el funcionamiento del Consejo de Participación de la Mujer se garantizará, en todo caso, la participación de las asociaciones y organizaciones de mujeres de ámbito estatal (art. 78.2).

f) La Disposición Adicional 5ª, que introdujo un nuevo artículo 11 bis a la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, reconociendo legitimación para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, entre otros legitimados, a las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, respecto de sus afiliados y asociados, respectivamente (art. 11 bis.1). Además, si los afectados fueran una pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos se atribuye exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres (art. 11 bis.2).

g) La Disposición Adicional 6ª, que modificó la Ley reguladora de la Jurisdicción contenciosa administrativa para, asimismo, atribuir en este ámbito legitimación para la

defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres también a las asociaciones constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

A nivel autonómico, las leyes de igualdad de algunas autonomías también han prestado especial atención a las asociaciones. Es el caso, por ejemplo, de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha, que de manera específica regula la participación de las asociaciones de mujeres en las políticas públicas de igualdad entre hombres y mujeres (art. 61). A tales efectos, establece que la Junta, a través del Instituto de la Mujer, promoverá la realización de encuentros locales, regionales, nacionales e internacionales de las asociaciones de mujeres con el fin de fomentar la participación de éstas en las políticas públicas para la igualdad, y que, asimismo, promocionará la creación de Consejos Locales de la Mujer, en los que participarán las asociaciones de mujeres para la planificación de las políticas públicas de igualdad, su ejecución y evaluación. Por otro lado, establece que las asociaciones de mujeres de ámbito regional estarán representadas en los órganos de toma de decisión de los consejos consultivos y asesores de naturaleza pública de Castilla-La Mancha en los que participe la sociedad civil (art. 62).

2.2.2.8. Colegios profesionales

Los Colegios profesionales están regulados por la Ley 2/1974, de 13 de febrero sobre Colegios Profesionales, que ha sido modificada en diversas ocasiones, la última vez en el año 2012. No obstante haberse modificado después de la LOI, no recoge ninguna mención específica a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, ni en cuanto al acceso como persona colegiada ni en cuanto a ser integrante de los órganos directivos del colegio.

Su artículo 15 se refiere a la igualdad de trato y no discriminación, estableciendo que el acceso y ejercicio a profesiones colegiadas se regirá por el principio de igualdad de trato y no discriminación, en particular por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, en los términos de la Sección III del Capítulo III del

Título II de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

A nivel autonómico la Ley 12/2010 de Castilla-La Mancha presta atención a la participación de los colegios y asociaciones profesionales en el desarrollo de la igualdad entre mujeres y hombres (art. 65), disponiendo que la Junta pueda establecer protocolos de colaboración para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo, con aquellos colegios y asociaciones profesionales que (i) en sus prácticas profesionales lleven a cabo acciones dirigidas a conseguir la igualdad de género y erradicar la discriminación por razón de sexo, y (ii) que en sus juntas directivas respeten los criterios de representación equilibrada de mujeres y hombres. La Ley vasca 4/2005 dispone que las administraciones públicas vascas han de promover que, en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres (art. 24). A tal fin, entre otras actuaciones, se prevé que puedan adecuar las subvenciones que les correspondan en función de la adopción de medidas que posibiliten un incremento de la presencia de mujeres en aquellos órganos de dirección en los que estén infrarrepresentadas (art. 24). En la Ley de igualdad catalana se prevé que la administración autonómica impulse cursos de formación destinados a las asociaciones profesionales, colegios profesionales y consejos de colegios profesionales que ejercen su actividad en el ámbito territorial autonómico, para mejorar sus conocimientos con relación a los derechos de las mujeres y la perspectiva de género (art. 29 de la Ley 17/2015, de 21 de julio de igualdad efectiva de mujeres y hombres).

2.3. Sistemas legislativos europeos en materia de igualdad y gobiernos corporativos de las empresas.

1.1.4. 2.3.1. Ordenamientos europeos

2.3.1.1. Consideración general

Actualmente, una mayoría de los veintiocho Estados de la Unión Europea –contando aun con el Reino Unido- han adoptado medidas para mejorar el equilibrio de género en los consejos. Puede afirmarse, por tanto, que existe un amplio esfuerzo por solventar el problema de la baja representación de mujeres consejeras en los órganos de administración de las sociedades europeas.

Continúa existiendo un grupo de Estados (8 de 28) que no contemplan medidas de ningún tipo sobre el tema. Este grupo es cada vez menos numeroso y se caracteriza por la baja representación de consejeras en las grandes empresas de estos países. Se trata, por este orden, de Malta (4,5%), Estonia (8,8%), República Checa (10,1%), Chipre (10,8%), Eslovaquia (11,3%), Lituania (14,3%), Bulgaria (15,3%), Croacia (19,9%).

Los restantes Estados miembros sí han establecido medidas de algún tipo. Los planteamientos legislativos difieren. Se contraponen dos grandes modelos: un modelo de enfoque voluntario, basado en la autorregulación y el principio de “cumplir o dar explicaciones”, y un modelo coercitivo, con previsión, en su caso, de objetivos vinculantes y sanciones en caso de incumplimiento (sistema de cuotas). El primero afecta menos en el derecho a decidir quién gestiona y supervisa la sociedad (libertad de empresa), pero también resulta, por lo general, menos efectivo y más lento para lograr avances.

Entre los ordenamientos adscritos a uno u otro modelo también existen diferencias entre sí. Los que siguen un modelo de enfoque voluntario divergen, por ejemplo, en el ámbito subjetivo de las recomendaciones previstas, que en unos ordenamientos se dirigen únicamente a las sociedades cotizadas, mientras que en otros comprenden las grandes

empresas, coticen o no. Lo mismo ocurre con los que siguen un sistema de cuotas. También presentan diferencias entre sí en punto los porcentajes de diversidad que se recomiendan o prescriben, que suelen oscilar entre el principio de composición equilibrada (al menos un 40% de mujeres, con un máximo del 60%) y umbrales más bajos (vgr. 30%, 25%). Asimismo, el horizonte temporal previsto para llegar al punto recomendado o previsto suele diferir (2017, 2018, 2020, etc). Además, en determinados países se establece una distinción entre sociedades de capital privado y sociedades de capital público, en cuyo caso algunos prevén objetivos vinculantes para las empresas públicas mientras que limitan las recomendaciones para las sociedades de capital privado.

2.3.1.2. Sistemas de enfoque voluntario

Un buen número de países siguen sistemas de enfoque voluntario, articulados sobre la base de recomendaciones contenidas en Leyes o Códigos de Soft Law. Aunque existen diferencias entre ellos, todos ellos responden unos principios comunes, definidos por la ausencia de un sistema de objetivos vinculantes (cuotas) y de sanciones en caso de incumplimiento.

Siguen este modelo, por ejemplo, los Países Bajos, dónde se recomendó alcanzar un 30% de consejeras para el año 2016. El objetivo aún no ha sido logrado, pero no parece lejano a la vista de que, según los datos del Informe CE 2017, el porcentaje de consejeras en las grandes empresas asciende actualmente al 27,5%. También siguen este sistema otros países, con logros modestos y que no llegan a la media europea, como, por ejemplo, Luxemburgo (12,9%), Portugal hasta hace poco (14,3%) o Polonia (18,8%).

Otros países que siguen este sistema han alcanzado, en cambio, porcentajes de representación femenina elevados. Es el caso de Dinamarca (29,5%), Finlandia (30,1%), y, señaladamente, Suecia (36,9%), que, actualmente, es el segundo país de la Unión con mayor porcentaje de consejeras. Los datos de este grupo de países nórdicos sugieren que, aunque a un ritmo más lento que instaurando cuotas de representación obligatorias, los sistemas voluntarios también pueden servir para avanzar de modo significativo en la

solución del problema, pero para ello se requiere una conjunción con ciertas “normas culturales” imbricadas en políticas legislativas de amplio alcance (educación, ética, etc) que propicien el cumplimiento voluntario de las recomendaciones por parte de las empresas.

Otro ejemplo destacado es el Reino Unido, que, por el momento, continúa siendo miembro de la Unión Europea y concentra gran número de grandes empresas con sistemas de gobierno corporativo influyentes a nivel internacional. En el año 2011 un Informe independiente encargado por el Gobierno -Lord Davies’ Review, Women on boards- concluyó que de forma “natural” se tardaría aún 70 años en conseguir un equilibrio de género en los consejos de las grandes empresas británicas. Recomendó intensificar los esfuerzos para acelerar la incorporación de consejeras y hacerlo mediante la autorregulación a la vista del rechazo que los sistemas de cuotas suscitaban en amplios sectores empresariales y hasta ver si el enfoque voluntario fructificaba. El Informe propuso como primer objetivo que las cien primeras sociedades cotizadas (FTSE 100) se comprometieran voluntariamente a llegar a un 25% de consejeras en el año 2015, lo que se consiguió en el plazo previsto, llegándose en la fecha señalada a un 26,1% de consejeras. Dado el éxito alcanzado por esta vía, en el año 2015 se renovó el enfoque voluntario ampliándolo a las 350 empresas cotizadas (FTSE 350) y con el objetivo más ambicioso de alcanzar un 33% de consejeras para 2020 (Women on Boards Lord Davies Review. Five Year Summary, October 2015). Actualmente, el porcentaje de consejeras en las grandes compañías del país se sitúa, según los datos Informe CE 2017, en un 27%.

2.3.1.3. Sistemas de enfoque obligatorio

Otros países han optado por sistemas prescriptivos, estableciendo medidas que las empresas deben cumplir y previendo sanciones en caso de incumplimiento. También se observan diferencias entre ellos, tanto por lo que se refiere a las concretas medidas previstas (cuotas u otras medias), su ámbito subjetivo (cotizadas o grandes sociedades), o los umbrales fijados como objetivos (paridad, composición equilibrada o diversidad).

El primer país del mundo que siguió un sistema de este tipo e implantó cuotas fue Noruega, convirtiéndose en un referente internacional. En pocos años –la legislación societaria noruega se reformó en 2003, aunque no se puso en vigor hasta 2006- se pasó de una representación de consejeras bastante baja (6,4 % en las sociedades cotizadas en la Bolsa de Oslo 2002) a consejos equilibrados, objetivo alcanzado en 2009. Conforme a la legislación societaria noruega (Allmennaksjeloven asal.), cada género debe estar representado en el órgano de administración de las sociedades anónimas (Allmennaksjeselskap, ASA) al menos en un 40% si éste órgano tiene más de nueve miembros o en porcentajes distintos si tiene menos miembros [i.e. ambos géneros cuando el órgano de administración tenga dos o tres miembros, dos miembros si el consejo tiene cuatro o cinco puestos, tres miembros si tiene entre seis y ocho puestos, cuatro miembros si tiene nueve puestos (Section 6-11 a)]. La legislación llega a prever como última sanción en caso de incumplimiento la disolución de la sociedad, por lo que suele destacarse que la presión regulatoria, unida a otros factores, parece que ha llevado a que muchas sociedades abandonen la forma de sociedad anónima (de 554 sociedades anónimas existentes en 2003 se pasó a 238 en 2015), si bien el número de sociedades cotizadas en la Bolsa de Oslo se ha mantenido relativamente constante (178 a finales de 2003, 203 en septiembre de 2010, y 186 en septiembre de 2017).

Dentro de la Unión Europea, los ejemplos más significativos que siguen modelos de enfoque obligatorio son Francia, Italia y Alemania, aunque también existen otros países.

a) En Francia se reformó en el año 2011 el Code de commerce para pasar a prever un sistema de cuotas. El sistema se aplica a todas las sociedades cotizadas y a las sociedades que, aunque no coticen tengan al menos 500 trabajadores y una cifra de negocios o balance anual de al menos 50 millones de euros. Se incluyen, así, a todas las grandes sociedades, recurran o no a la financiación en los mercados de valores. En todas ellas, conforme a lo previsto, “la proporción de administradores de cada sexo no puede ser inferior al 40%”, tanto en el consejo de administración como de vigilancia (arts. L.225-17 ss.). Las sanciones aplicables en caso de incumplimiento son la nulidad de los

nombramientos realizados indebidamente y la suspensión de las dietas de los miembros del consejo.

Para facilitar la consecución progresiva del porcentaje exigido, la legislación francesa estableció un plazo de seis años para que las empresas se fueran adaptando, de forma que el objetivo no ha fue plenamente exigible 2017. A las sociedades cotizadas se les impuso, de modo particular, un primer objetivo, obligándolas a alcanzar una representación mínima de consejeras de un 20% en un plazo de tres años, objetivo que devino exigible en el año 2014. Ese “primer escalón” se cumplió sin problemas incluso antes del plazo marcado -en enero de 2012 la representación de mujeres en los consejos de las sociedades cotizadas alcanzó un 22%- y lo mismo ha sucedido con el objetivo de llegar en 2017 a un 40% en los consejos de todas las grandes empresas francesas. Según el Informe de la Comisión de 2017, el porcentaje de consejeras ese año fue de un 41,2%. Ello coloca a Francia como el primer país de la Unión Europea que ha logrado unos consejos equilibrados en género y como el país que logrado un avance más rápido en la solución del problema.

b) En Italia también se modificó la legislación mercantil en el año 2011, estableciendo un sistema conocido como “quote rosa” que establece la obligación de alcanzar un porcentaje del género infra-representado, y, por tanto, el femenino, de al menos un tercio de todos los miembros del consejo. El sistema se circunscribe a los consejos de administración (y el collegio sindacale) de las sociedades cotizadas, y a los consejos de las sociedades de control público, aunque no coticen, a las que, en principio, se ha extendido el mismo régimen de la quote rose. En Italia se previó una vacatio de un año desde la entrada en vigor de la Ley - tuvo lugar el 12 de agosto de 2011-, resultando obligadas las empresas desde entonces a aplicar criterios para asegurar la designación de los nuevos miembros del consejo de acuerdo con el objetivo de género establecido. De este modo, aquellas sociedades con menos de un tercio de consejeras, debían nombrar mujeres para los puestos que quedaran vacantes, previéndose, a los efectos de facilitar una adecuación progresiva al nuevo sistema, que en la primera renovación del consejo los puestos destinados al género menos representado pudieran limitarse a un quinto de los puestos totales. La sujeción a

este régimen se ha impuesto, concretamente, durante tres mandatos consecutivos del consejo, por lo que se trata de una medida transitoria.

En caso de incumplimiento, lo previsto es que el supervisor de los mercados de valores italianos, que es la CONSOB, requiera a la sociedad incumplidora que regularice su situación en un plazo máximo de cuatro meses. Si la sociedad no se regulariza dentro de ese plazo, el mismo organismo puede imponer entonces una sanción económica de entre cien mil y un millón de euros a la sociedad, dándole, además, un nuevo plazo, de tres meses, para que proceda a dotarse de un consejo conforme al objetivo de género marcado. Si agotado este ulterior plazo la sociedad persistiera en su incumplimiento, entonces los nombramientos de los administradores elegidos indebidamente se reputan nulos.

El resultado del sistema italiano es bastante positivo, pues Italia se ha situado en poco tiempo como el tercer país europeo con mayor representación de mujeres en los consejos, alcanzando en la actualidad, de acuerdo con los datos del Informe de la Comisión de 2017, un porcentaje de un 32,3%.

c) En Alemania en una primera etapa se optó por un enfoque voluntario, tras cuyo escaso éxito acabó aprobándose un sistema de cuotas (Frauenquote). Durante la primera etapa se previeron recomendaciones -contenidas en el Deutscher Corporate Governance Kodex de 2010- con aplicación del principio *comply or explain*. La opción de imponer cuotas fue objeto de intenso debate también durante esa primera etapa, oponiéndose a la implantación de un sistema de esta naturaleza un sector doctrinal por su incidencia en la libertad de empresa. Otro sector defendía, en cambio, el carácter proporcional y constitucional de las cuotas, así como la necesidad de introducirlas a la vista del lento progreso que evidenciaba el enfoque voluntario. El porcentaje de mujeres en los consejos de las grandes empresas alemanas sólo había alcanzado un 14,8% en el año 2013 y aún 19 sociedades del 30 DAX no contaba ni siquiera con una mujer en el consejo.

En el año 2015 acabó aprobándose una reforma implantando un sistema de cuotas obligatorias para determinadas grandes empresas alemanas. La nueva legislación empezó a aplicarse a principios de 2016 y requiere, en concreto, alcanzar, al menos, un 30% de representación femenina en el consejo de vigilancia de las sociedades cotizadas y que, además, estén sujetas al sistema de cogestión (Mittbestimmung). De este modo, las sociedades cotizadas que no estén sujetas al sistema de cogestión (por ejemplo, las que tienen menos de 200 trabajadores) no tienen que cumplir con un objetivo vinculante determinado, pero deben aprobar, no obstante, sus propios objetivos de género. De no cumplirse con la Ley, se reputan nulos los nombramientos indebidamente realizados (sanción de la “silla vacía”).

Desde que se anunció la tramitación de la Ley, y, por tanto, aún antes de aprobarse y entrar en vigor, comenzó a producirse un incremento significativo de nombramientos de consejeras, alcanzándose en octubre de 2014 una proporción del 24,4%, que ascendió a un 27,2% según el Informe 2017 de la Comisión Europea. Pese al gran avance experimentado, la reforma viene siendo objeto de tres críticas principales. Una es que la cuota impuesta del 30% es inferior al 40%. La segunda es que no se aplica a los consejeros ejecutivos integrantes del Vorstand sino sólo a los miembros del Consejo de vigilancia, que ejercen funciones de control y no propiamente de administración. La tercera es que presenta un ámbito subjetivo excesivamente reducido, al dirigirse sólo a determinadas grandes empresas, que en la práctica se limitan a poco más de un centenar de empresas alemanas.

d) Otros países también han implantado cuotas. Es el caso de Bélgica, que en el año 2011 aprobó una Ley modificando, entre otras normas, el Code de sociétés, para fijar una cuota del 30% de consejeras aplicable a las sociedades cotizadas y las sociedades públicas.

También es el caso de Austria, que inicialmente contempló en el Código de gobierno corporativo de 2009 algunas previsiones para mejorar el equilibrio de género en la composición de los órganos de administración de las empresas austríacas, si bien distinguiendo entre empresas públicas y sociedades de capital privado. Para las primeras se establecieron objetivos vinculantes en relación a los consejos de vigilancia

(Aufsichtsräten), con unas fechas escalonadas de cumplimiento (25% para 2013, 35% para 2018). Para las empresas privadas no se establecieron umbrales obligatorios, sino recomendaciones, sin grandes avances a tenor de los resultados, pues, según los datos del mismo Informe de la Comisión Europea, el porcentaje de consejeras en las grandes empresas austriacas de capital privado fue en 2017 de un 18.1%, lo que está por debajo de la media europea (23,9%). Por ello se ha aprobado una nueva reforma, aplicable desde 2018, imponiendo una cuota del 30% de mujeres en los consejos de vigilancia o los consejos de administración de las sociedades cotizadas y las sociedades con más de 1.000 empleados (Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat, GFMA-G, Federal Law Gazette I No. 104/2017). La elección de consejeros que incumpla la cuota se considera nula.

Una reforma similar también ha sido llevada a cabo en Portugal a través de la Ley no 62/2017, de 1 de agosto de 2017, conforme a la cual a las sociedades cotizadas se les impone una cuota de consejeras del 20% a partir del 1 de enero de 2018 y del 33,3% a partir del 1 de enero de 2020.

2.3.2. Derecho de la Unión Europea

2.3.2.1. Actuaciones y normas relevantes aprobadas

Las instituciones de la Unión Europea vienen abogando desde hace años por incrementar la presencia de mujeres en los órganos de toma de decisiones económicas, incluyendo los consejos de administración de las grandes empresas europeas. El Libro verde de la Comisión sobre La normativa de gobierno corporativo de la UE [Bruselas, 5.4.2011, COM (2011) 164 final] destacaba que “promover la presencia de mujeres en los consejos tiene un efecto positivo incuestionable: contribuye a aumentar el talento común de que dispone una empresa para sus funciones superiores de dirección y supervisión”. Proponía conjugar medidas diversas para mejorar la diversidad de género en los consejos (1.1.3), indicando que la introducción de cuotas no es suficiente a menos que las empresas adopten políticas de diversidad que faciliten el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, fomenten el

apadrinamiento, la integración en redes y una formación adecuada para los puestos directivos. También advertía que “aunque deberían ser las empresas las que decidan acerca de la introducción de esta política de diversidad, sería conveniente exigir al menos a los consejos que consideren la cuestión y que revelen las decisiones que hayan tomado al respecto”.

En el mismo año 2011 la Comisaria de Justicia de la UE promovió una iniciativa para que las empresas cotizadas suscribiesen voluntariamente el llamado “Compromiso relativo a la presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas europeas”. Quienes lo suscribieran se comprometían a alcanzar un 30% de consejeras en 2015 y un 40% en 2020. No obstante, sólo unas pocas empresas (en concreto, 24) se adhirieron a este compromiso y su escaso éxito fue determinante para que la Comisión presentase en 2012 una Propuesta de Directiva sobre mejora de la composición de género en los consejos de las sociedades cotizadas que preveía la imposición de objetivos vinculantes.

Junto a dicha Propuesta, que analizaremos más adelante, cabe destacar la aprobación de algunas Directivas relevantes, como son:

a) La Directiva 2013/36/UE del Parlamento europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión. Esta Directiva establece que las entidades financieras (entidades de crédito y empresas de inversión) deben establecer, a través, principalmente, de sus respectivos comités de nombramientos, una política que favorezca la diversidad en los órganos de administración y dirección de las mismas (art. 91.10). La concreción del concepto de diversidad, entre otros elementos vinculados a la idoneidad de los miembros del consejo, se atribuye a la Autoridad Bancaria Europea (EBA, por sus siglas en inglés) [art. 91.12 c)], que, junto con la Autoridad Europea de los Mercados de Valores (ESMA), mandatada, por su parte, por la Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a los mercados de instrumentos financieros (art. 9.1), han elaborado unas Directrices conjuntas que definen

de forma precisa los requerimientos de diversidad. Dichas Directrices fueron publicadas en septiembre de 2017 y entraron en vigor el 30 de junio de 2018.

b) La Directiva 2104/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/24/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. La Directiva establece la obligación de que determinadas empresas, que denomina “de interés público” y que son fundamentalmente las sociedades cotizadas y las entidades financieras, incorporen en el Informe de gestión anual o en un Informe separado un llamado “estado no financiero” que, por un lado, ha de contener información no financiera relativa a cuestiones medioambientales y sociales, al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno; y que, por otro lado, ha de contener información sobre diversidad, incluyendo, en concreto, una descripción de la política de diversidad aplicada en la empresa en relación con sus órganos de administración, dirección y supervisión. Para ello deben considerarse cuestiones como, por ejemplo, la edad, el género, o la información y experiencias profesionales, los objetivos de la política de diversidad de la empresa, la forma en que se ha aplicado la misma y los resultados conseguidos en el período de presentación de los informes. Por otro lado, en caso de no aplicarse una política de diversidad, las empresas quedan obligadas a ofrecer una explicación en el Informe de gestión o en el Informe separado que elaboren sobre la falta de dicha política.

2.3.2.2. La Propuesta de Directiva para la mejora del equilibrio de género en los consejos de administración de sociedades cotizadas

A) Fundamento y ámbito de aplicación

La 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 contenía, en la versión presentada por la Comisión a finales de 2012, objetivos vinculantes respecto de los administradores no ejecutivos de las sociedades

cotizadas. La Propuesta no se aprobó por la oposición de algunos Estados en el Consejo, por lo que, para facilitar llegar a un acuerdo que permitiera su adopción, la presidencia italiana presentó a finales de 2014 un texto transaccional, seguido de otro ulterior presentado por la presidencia Maltesa, el 31 de mayo de 2017. En la medida que la aprobación de esta Directiva se plantea como uno de los objetivos del Compromiso estratégico 2016-2019 y en el Plan de igualdad de 2017, cabría una aprobación de la misma a corto o medio plazo, si bien el resultado final distará del de la Propuesta inicial.

La Propuesta se justifica en la idea de que es necesario aumentar la presencia de mujeres en los consejos de las grandes empresas europeas para impulsar la competitividad empresarial y el crecimiento económico en la Unión Europea, así como para lograr una igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el mercado laboral europeo. No pretende armonizar en detalle las legislaciones nacionales sobre los procedimientos de selección y los criterios de cualificación de los miembros del consejo, pero sí introducir determinados estándares mínimos (un enfoque común), habida cuenta de que: (i) las diferencias nacionales existentes representan obstáculos para el mercado interior; y (ii) la actual falta de transparencia en la mayoría de los Estados de la que adolecen los procedimientos de selección y los criterios de cualificación suponen barreras para una mayor diversidad de género e inciden negativamente en las decisiones de los inversores, así como en las carreras profesionales de los candidatos y en su libertad de circulación.

La Propuesta se fundamenta en el art. 157.3 del TFUE, que es la base jurídica de las medidas vinculantes destinadas a garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluida la acción positiva. El principio de acción positiva y su importancia para lograr una igualdad efectiva entre mujeres y hombres se reconoce en el art. 157.4 del Tratado, así como en el art. 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Conforme a ello y la jurisprudencia del TJUE las medidas previstas: i) se refieren a un sector en el que las mujeres están infrarrepresentadas; ii) dan prioridad únicamente a candidatas con la misma cualificación que los candidatos masculinos; y, iii) excluyen la prioridad automática e incondicional de los candidatos del género infra-representado que

tengan la misma cualificación que los del género sobre-representado, contemplando la posibilidad de aplicar excepciones en casos justificados, considerando todos los criterios relativos a la persona de los candidatos (“cláusula de salvaguardia”). La exigencia de un umbral de representación del género infra-representado no excluye a ningún candidato determinado para un puesto de administrador ni impone ningún administrador específico. Este tipo de medidas, así entendidas, no suponen, pues, ninguna injerencia en la elección concreta de los administradores entre un amplio conjunto de candidatos masculinos y femeninos en cada caso individual (Considerando 36), ni tampoco afectan a la posibilidad de nombrar como miembros del consejo a los más cualificados (Considerandos 22 y 38), de modo que si las empresas no fueran capaces de encontrar una mujer igualmente cualificada para su consejo ni tan siquiera estarían obligadas a lograr el objetivo fijado.

La Propuesta limita su ámbito de aplicación a las sociedades cotizadas, por su mayor importancia económica, visibilidad e impacto en el mercado. Además, se excluyen expresamente, aunque coticen, las pequeñas y medianas empresas (art. 3), definidas, de acuerdo con la Recomendación 2003/361/CE, como aquéllas que empleen a menos de 250 personas y tengan un volumen de negocios anual no superior a 50 millones de euros o un balance anual total no superior a 43 millones de euros. También se permite que los Estados puedan no aplicar la Directiva a las empresas cotizadas en las que los miembros del género menos representado constituyan menos del 10% de la plantilla (art. 4.6), considerando que la composición por géneros de la plantilla suele tener un impacto directo en la disponibilidad de candidatos del género menos representado para puestos de consejeros.

B) Objetivos de representación de género: administradores no ejecutivos

La Propuesta señala un objetivo únicamente en relación con los administradores no ejecutivos. Respecto los administradores ejecutivos prevé que sean las mismas sociedades cotizadas las que lo determinen (objetivo flexible). La distinción se justifica porque la Propuesta busca “lograr un equilibrio adecuado entre la necesidad de aumentar la

diversidad de género en los consejos de administración y la necesidad de minimizar las injerencias en la gestión diaria de una empresa”.

El objetivo señalado se cifra en alcanzar una representación de consejeras de al menos un 40% de los puestos no ejecutivos a más tardar el 31 de diciembre de 2022. Ahora bien, mientras que en la Propuesta inicial este porcentaje se configuraba como un objetivo vinculante, tras el texto transaccional de 2014 se formulada como un objetivo que debe procurarse alcanzar. De no alcanzarse el porcentaje en la fecha prevista, a lo que las sociedades quedan obligadas es a aplicar, hasta lograr dicho porcentaje, los “medios” relativos al proceso de selección de candidatos previstos en la Propuesta de Directiva. En concreto, los nombramientos para los puestos en el consejo deberán realizarse basándose en un análisis comparativo de las cualificaciones de cada candidato, mediante la aplicación de unos criterios preestablecidos, claros, formulados de forma neutra y carentes de ambigüedades (ahora art. 4 bis.1, antes art. 4.1). Y hasta no alcanzarse el umbral previsto, en la selección de candidatos deberá darse prioridad a la persona del género infra-representado, pero sólo si ésta tiene idéntica cualificación en términos de idoneidad, competencia y rendimiento profesional y salvo que una evaluación objetiva, que considere todos los criterios relativos a la persona de los candidatos, lleve a decidir en favor de un candidato del género opuesto (art. 4 bis.2).

Otra de las grandes diferencias entre la Propuesta inicial y el texto transaccional de 2014 es que conforme a éste último también cabe que los Estados suspendan la aplicación de los criterios de selección establecidos cuando en ellos se hayan tomado ya medidas igualmente eficaces o se hayan realizado progresos que acrediten una aproximación a dichos objetivos (“cláusula de flexibilidad”), reconociéndose, además, un amplio abanico de casos que legitimarían dicha “suspensión”.

Por otro lado, en la actual versión de la Propuesta la referencia a cualquier sanción ha desaparecido por completo del articulado, dejando claro, además, que no alcanzar los objetivos correspondientes en plazo no implica ninguna infracción. La nueva redacción del Considerando 30 indica que las empresas que cumplan con las obligaciones

correspondientes “no deben ser sancionadas por no haber logrado alcanzar los objetivos cuantitativos en materia de representación de hombres y mujeres entre los administradores”.

C) Administradores ejecutivos

En relación a los administradores ejecutivos, la Propuesta inicial establecía que los Estados debían velar por que las sociedades cotizadas “contraigan compromisos individuales”, que “deberán alcanzarse”, igualmente, en el mismo plazo. No se establecía ninguna precisión sobre el objetivo cuantitativo a contemplar en tales compromisos individuales, si bien el Considerando 33 indicaba que “deben aspirar a lograr un progreso tangible de la situación actual de cada empresa hacia un mejor equilibrio entre hombres y mujeres”.

La nueva versión de la Propuesta también ha modificado sustancialmente tales previsiones iniciales (art. 4 quater.1), pasando a establecer que cada empresa deberá fijar “sus propios objetivos” cuantitativos que habrá de tratar de alcanzarlos el 31 de diciembre de 2022 a más tardar. Por consiguiente, el objetivo voluntario ha dejado de configurarse como un “compromiso” y, conforme a ello, el parámetro de exigencia también ha quedado rebajado a meramente tratar de cumplir el objetivo auto-impuesto. De acuerdo con ello, el Considerando 33 ha quedado suprimido, refiriéndose a este punto el nuevo Considerando 29 ter, que, dejando claro el carácter no auto-vinculante de los propios objetivos, señala que dichos objetivos “deben ayudar” a las empresas a lograr progresos tangibles con respecto a su situación actual.

2.3.3. Derecho español.

2.3. 3.1. Primera etapa: Del Código Unificado de Buen Gobierno de 2006 a la Ley de Igualdad de 2007

A) El Código Unificado de Buen Gobierno de 2006.

En España el problema de la escasa diversidad de género en los consejos de administración de las sociedades fue objeto de atención primero por el “Código Unificado de Buen Gobierno”, un texto de naturaleza auto-regulatoria, aprobado en el año 2006, con recomendaciones dirigidas a las sociedades cotizadas, y que éstas, por consiguiente, podían adoptar (o no) voluntariamente. Su elaboración se debió al Grupo especial de trabajo sobre buen gobierno de las sociedades cotizadas, creado en el año 2005 por el Gobierno, con el objetivo de refundir y actualizar las normas de seguimiento voluntario ya existentes hasta esa fecha. Fruto de dicha labor, en el Código Unificado se recogieron, no obstante, algunas recomendaciones nuevas, como la Recomendación 15, relativa a la diversidad de género en los consejos, que contempló, dado el escasísimo número de consejeras existente entonces, que las empresas hicieran un esfuerzo para incrementar la presencia femenina en sus consejos de administración. Textualmente recomendaba lo siguiente: “Que cuando sea escaso o nulo el número de consejeras, el Consejo explique los motivos y las iniciativas adoptadas para corregir tal situación; y que, en particular, la Comisión de nombramientos vele para que al proveerse nuevas vacantes: a) Los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras; b) La compañía busque deliberadamente, e incluya entre los potenciales candidatos, mujeres que reúnan el perfil profesional buscado”.

Los objetivos de la Recomendación pueden calificarse de modestos, aunque supuso un paso bastante relevante, porque, por primera vez, se enmarcaba la diversidad de género en el sistema de gobierno corporativo. Además, la actualización de las normas de gobierno corporativo y otras exigencias legales unidas a este proceso trajo consigo la obligación legal [actualmente contenida en el art. 540.4 g) de la Ley de Sociedades de Capital] de que las empresas que no sigan las recomendaciones incluidas en el Código expliquen en su

Informe de gobierno corporativo anual los motivos de su incumplimiento (principio de comply or explain). De este modo, la política de gobierno corporativo de cada sociedad cotizada, incluyendo el aspecto relativo a la diversidad de género, ha venido sometida desde entonces a una transparencia que los inversores pueden valorar a la luz del Informe anual de Buen gobierno corporativo.

B) La LOI de 2007

Poco después de la aprobación del Código Unificado la cuestión también se abordó por la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad. Su aspiración era dar un paso más ambicioso y conseguir no ya una mínima diversidad de género en los consejos, sino una composición equilibrada, lo que, de acuerdo con el principio de presencia que para todos los conjuntos formula la propia Ley de Igualdad (Disposición adicional primera), significa que el objetivo era lograr al menos un 40% de consejeras (con un máximo de un 60%).

Se estableció, además, un doble régimen en función de que las empresas sean de capital público (art. 54) o de capital privado (art. 75), aplicándose a unas y otras las siguientes exigencias:

a) En las empresas de capital público, se obliga a los poderes y organismos públicos correspondientes a observar el principio de presencia equilibrada entre hombres y mujeres en los nombramientos de miembros de los consejos que les corresponda efectuar (art. 54: "Designación de representantes de la Administración General del Estado"). Ello significa que los nombramientos de miembros de los consejos de las empresas en cuyo capital participe la administración general del Estado o un organismo público vinculado o dependiente de ella, y cuya designación corresponda a los poderes u organismos públicos, deben recaer en mujeres si en dicha empresa todavía no se cumple el principio de presencia equilibrada, lo que ha dado lugar, desde la aplicación de la Ley, a una mejora del equilibrio de género en el consejo en las empresas con participación de capital pública, aun cuando la Ley no parece haberse cumplido en todos los casos.

b) En las empresas de capital privado la aspiración resultó algo más limitada, pues lo que se pretendió fue conseguir, no de inmediato, sino en un horizonte temporal determinado, establecido para 2015, que las empresas de cierta entidad, y, por tanto, no todas, alcanzasen una presencia equilibrada de hombres y mujeres en sus consejos de administración. A estos efectos, se dispuso que estas empresas procurasen ir incluyendo mujeres en sus consejos, hasta alcanzar una composición equilibrada de género (art. 75). De acuerdo con ello, cabe observar que:

i) La Ley de Igualdad, a diferencia del Código Unificado, no se limitó a las sociedades cotizadas, sino que extendió su ámbito de aplicación a un mayor espectro de sociedades mercantiles, aunque tampoco, sin embargo, quedaron incluidas todas. Se incluyeron “las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada”, lo que supone, en definitiva, excluir a todas las pequeñas y algunas medianas empresas, coincidiendo con las sociedades que pueden presentar cuenta de pérdidas y ganancias abreviada.

ii) El propósito de la Ley de Igualdad no era lograr una mínima diversidad de género, como se proponía el Código de Buen Gobierno, sino alcanzar una presencia “equilibrada” de hombres y mujeres en estos órganos, lo que significa cifrar la proporción de cada sexo en los consejos entre el sesenta por ciento (límite superior) y el cuarenta por ciento (límite inferior). Por consiguiente, al menos un 40% de los miembros del consejo deben ser mujeres conforme a este principio. La Ley no se refiere a las otras posibles modalidades de organización de la administración social (administrador único o dos administradores, solidarios o mancomunados), porque en relación a ellas, sencillamente, no cabe la aplicación de la regla formulada, lo que también evidencia que el alcance de Ley resulta, en realidad, bastante limitado, en la medida que la modalidad de administración es una cuestión que, con excepción de las sociedades cotizadas, pertenece a la autonomía organizativa de las sociedades mercantiles. Ello, en teoría, permitiría a muchas sociedades soslayar la Ley en función de sus preferencias, bastando que no se cree o suprima el consejo para que tampoco haya lugar a la aplicación del principio de composición equilibrada. Lo que, unido a la propia autolimitación de ámbito subjetivo del art. 75, ceñido

a las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada, refleja el ámbito relativo, para algunos en exceso limitado, de la Ley de Igualdad.

iii) A diferencia del Código Unificado, las previsiones de la Ley de Igualdad tienen fuerza de obligar, aunque se haya cuestionado el carácter de norma imperativa del art. 75, dado que se trataría de una norma de soft law. Lo avalaría la diferencia de tenor entre el art. 75 (“procurarán”) y el art. 54, paraf. segundo (“observarán”), así como el encaje del artículo 75 LOI en el Título VII de la Ley de Igualdad, dedicado a “La igualdad en la responsabilidad social de las empresas”, en la medida que las acciones ahí previstas, destinadas a promover condiciones de igualdad de género en el seno de la empresa o en su entorno social, se conciben, en principio, con carácter voluntario (art. 73). Sin embargo, un sector doctrinal ha defendido que a las sociedades mercantiles a las que se dirige la norma sí se les impone un mandato imperativo, si bien limitado a un deber de procurar la incorporación de mujeres en los Consejos, hasta alcanzar una presencia equilibrada de ambos sexos en los mismos. Desde este punto de vista, el art. 75 prescribe, por consiguiente, una obligación que es de medios, aunque no de resultados, pues obliga, no a incorporar mujeres en los Consejos, pero sí a procurar su incorporación en ellos. Esa interpretación parece la coherente con el plazo temporal de ocho años previsto para alcanzar una composición equilibrada.

2.3.3.2. Segunda etapa: Nuevo Código de Buen Gobierno y Reforma de la Ley de sociedades de Capital de 2014

En el mes de marzo del año 2015 finalizó el plazo establecido por el art. 75 de la Ley de igualdad para alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las grandes empresas de capital privado españolas. El objetivo quedó lejos de cumplirse, pues según datos de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, el peso relativo de las mujeres en los consejos de administración considerando todas las sociedades cotizadas llegó sólo al 13,5% (Informe anual de Gobierno Corporativo de las sociedades cotizadas, Ejercicio de 2014). En las sociedades del IBEX 35 el promedio fue de un 15,6 % en el año 2013 (CNMV, Informe anual de Gobierno Corporativo de las compañías

del IBEX 35. Ejercicio 2013), subiendo a un 16,7% en el año 2014 (Informe anual de Gobierno Corporativo de las sociedades cotizadas, Ejercicio de 2014).

Pese a ello no se procedió, sin embargo, a una reforma de la legislación para remediar la falta de paridad mediante la instauración de medidas más exigentes, imponiendo, por ejemplo, un sistema de cuotas obligatorias con sanciones para las empresas incumplidoras, sino que, por un lado, se aprobó en 2015 un nuevo Código de Buen Gobierno aplicable a las sociedades cotizadas, recomendando (Recomendación 14) que: (i) el consejo apruebe una política de selección de consejeros que, entre otros factores, favorezca la diversidad de género; (ii) la comisión de nombramientos verifique anualmente el cumplimiento de la política de selección de consejeros y se informe de ello en el informe anual de gobierno corporativo; y (iii) la política de selección de consejeros promueva el objetivo de que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del consejo de administración.

Por otro lado, en paralelo a la elaboración del nuevo Código, aunque quedó aprobada antes, se procedió a una reforma de la Ley de sociedades de Capital por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, que introdujo algunas nuevas obligaciones reseñables, ceñidas a las sociedades cotizadas, que en gran parte también conciernen, aunque no coticen, a las entidades de crédito y las empresas de servicios de inversión (art. 24.1 y 31.3 de la Ley 10/2014, de 26 de junio de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito; art. 186.2 del real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Mercado de Valores). Las obligaciones previstas en la Ley de sociedades de capital son, en concreto, las siguientes:

i) La obligación de que el consejo de administración vele por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, faciliten la selección de consejeras (art. 529 bis). Su contenido recuerda, en gran medida, a la Recomendación 15 del Código de Buen Gobierno de 2006, pero, a diferencia del carácter voluntario de aquella, que sólo estaba sujeta al principio de

“cumplir o explicar”, se trata ahora de una obligación legal, dirigida directamente a los integrantes del consejo, de la que, consiguientemente, dimanen concretos deberes legales para los consejeros. De incumplirlos (vgr. los procedimientos de selección propuestos contienen sesgos discriminatorios o no facilitan la selección de consejeras), ello podría generar una responsabilidad de los consejeros frente a su sociedad y, en su caso, también de la sociedad frente a sus accionistas y frente a terceros. Cuestión distinta es cómo todo ello pueda probarse y, en su caso, si el incumplimiento de esta obligación podría llegar a determinar la nulidad de los nombramientos de consejeros realizados sobre procesos de selección contrarios a la norma. En cualquier caso, cabe tener en cuenta que en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad (art. 13 LOI), lo que podría venir a facilitar la infracción del art. 529 bis de la Ley de sociedades de capital y que la prueba de esta infracción pudiera servir de base para impugnar los nombramientos indebidamente realizados.

ii) La obligación de que las sociedades cotizadas cuenten, por medio de su comisión de nombramientos y retribuciones, con un “objetivo” de representación para el sexo menos representado en el consejo, unida a la obligación de que esta comisión elabore orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo (art.529 quindicies.3, b). Se trata, pues, de una doble obligación, una principal, que constriñe a las sociedades cotizadas a autoimponerse, a través de su correspondiente comisión de nombramientos, un concreto umbral de representación del género infra-representado en el consejo, a la que se anuda otra obligación complementaria consistente en la elaboración por dicha comisión de unas orientaciones para alcanzar dicho objetivo. Así entendidas, constituyen, pues, obligaciones de las que dimanen concretos deberes para los integrantes de la comisión, así como para el resto de miembros del consejo, cuyo incumplimiento podría generar, en consecuencia, responsabilidad para los integrantes de la comisión de nombramientos y para el resto de consejeros, así, como, en su caso, también para la propia sociedad.

La obligación de que las sociedades cotizadas se fijan objetivos voluntarios cabe valorarla como un paso adelante dado por la legislación española, aunque la norma, aisladamente interpretada, deja completa libertad para que las sociedades puedan fijarse cualquier objetivo cuantitativo, sin plazo, además alguno, y sin que tampoco, por otro lado, se las obligue a cumplir el objetivo que contemplen. De ahí, que el valor real de la norma, que responde, en el fondo, a un enfoque voluntario, resulte más bien relativo y limitado.

iii) La obligación de que el Informe anual de gobierno corporativo, que debe elaborar el consejo y ser aprobado por la Junta, incluya, en relación con la estructura de la administración de la sociedad, información sobre las medidas adoptadas para aumentar la presencia de consejeras. La Ley de Sociedades de Capital añadió esta obligación, en virtud de la reforma de 2014, incluyéndola en nuevo precepto [art.540.4, c), 6º], que exige, en concreto, “información sobre las medidas que, en su caso, se hubiesen adoptado para procurar incluir en su consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres, así como las medidas que, en su caso, hubiere convenido en este sentido la comisión de nombramientos”. La obligación estaba, no obstante, en línea con el alcance que ya tenía el Informe de gobierno corporativo conforme a la Circular 5/2013 de 12 de junio, de la CNMV, que fue modificada por la Circular 7/2015, de 22 de diciembre, incorporando mínimas novedades para ajustarse a la nueva Recomendación de género del Código.

Esta disposición de la Ley de Sociedades de Capital ha sido modificada, para los ejercicios económicos iniciados a partir del 1 de enero de 2017, por el Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se incorpora al ordenamiento español la Directiva 2014/95/UE sobre información no financiera y diversidad, viniendo ahora a exigir “una descripción de la política de diversidad aplicada en relación con el consejo de administración, incluyendo sus objetivos, las medidas adoptadas, la forma en la que se han aplicado y los resultados en el período de presentación de informes, así como las medidas que, en su caso, hubiera acordado en este sentido la comisión de nombramientos”. Por consiguiente, en virtud de la transposición de esta Directiva, la información que ahora deben ofrecer las sociedades cotizadas se amplía, y, con ello, también el alcance del principio “cumplir o explicar”.

Capítulo 3

Análisis de contexto: presencia de las mujeres en el mercado laboral de la Comunidad de Madrid

3.1 Introducción.

El objetivo del capítulo es ofrecer una panorámica de la evolución de las principales variables del mercado de trabajo, con especial referencia a la situación de empleo de la mujer en comparación a la del hombre en la Comunidad de Madrid. Para ello, se tienen en consideración variables representativas de las características personales y profesionales de las mujeres ocupadas.

En primer lugar y para facilitar el análisis más detallado y desagregado de la evolución del empleo femenino, se analiza la evolución reciente de los niveles y de la tasa de actividad (epígrafe 3.2) y, en segundo lugar, la evolución de los niveles y la tasa de desempleo (epígrafe 3.3). El período de análisis, en general, abarca el período 2002-2018, salvo en los casos en los que los cruces de variables determinen la disponibilidad de información para otros períodos.

El epígrafe central del capítulo (epígrafe 3.4), comprende el análisis en detalle de la evolución y la situación actual del empleo femenino. Se realiza un análisis del mismo según las principales características personales y profesionales de las mujeres ocupadas, por ramas de actividad económica, por tipo de ocupación, por tipo de situación profesional, por duración de la jornada y por tipo de contrato.

Antes de entrar en el contenido de los citados epígrafes se realiza un breve análisis de la evolución y situación de las variables laborales básicas en España y en la Comunidad de Madrid para el conjunto de la población, sin diferenciar por género, como marco para los desarrollos posteriores.

Como se aprecia en el Gráfico 3.1, tanto a escala nacional como en la Comunidad de Madrid, se han presentado tres fases diferenciadas en la evolución reciente del empleo. La

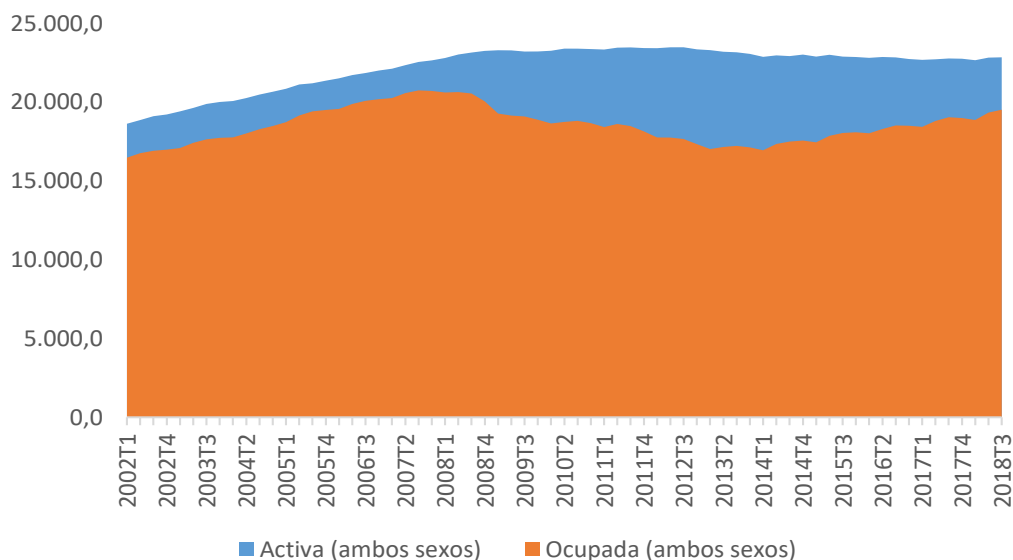
primera entre 2002 y 2007, que comprende el periodo anterior a la crisis, en la cual tanto el empleo como la población activa siguieron una tendencia creciente, el primero aumentando 26% y registrando un valor máximo de 20.753.400 miles de personas en el tercer trimestre de 2007; la segunda, entre 2008 y el primer trimestre de 2014, (trimestre en el que se registró el valor mínimo de 16.950,6 miles de personas ocupadas) en la cual el empleo retrocedió un 18% y la población activa se estanca, e incluso se reduce levemente; y la tercera, que va desde el segundo trimestre de 2014 hasta el tercer trimestre de 2018, en la cual el empleo se ha recuperado un 13% y el número de parados se reduce de forma sostenida. Nótese que el paro se observa en el gráfico a partir de la distancia vertical entre las curvas de activos y de ocupados.

En el caso de la Comunidad de Madrid, también se identifican dichas fases, aunque difieren en cuanto a la magnitud en la que avanzó o retrocedió el empleo; en la primera anterior a la crisis el empleo aumentó en 26%; en la segunda, el empleo retrocedió -16%; y, por último, en la tercera el empleo avanzó un 11%.

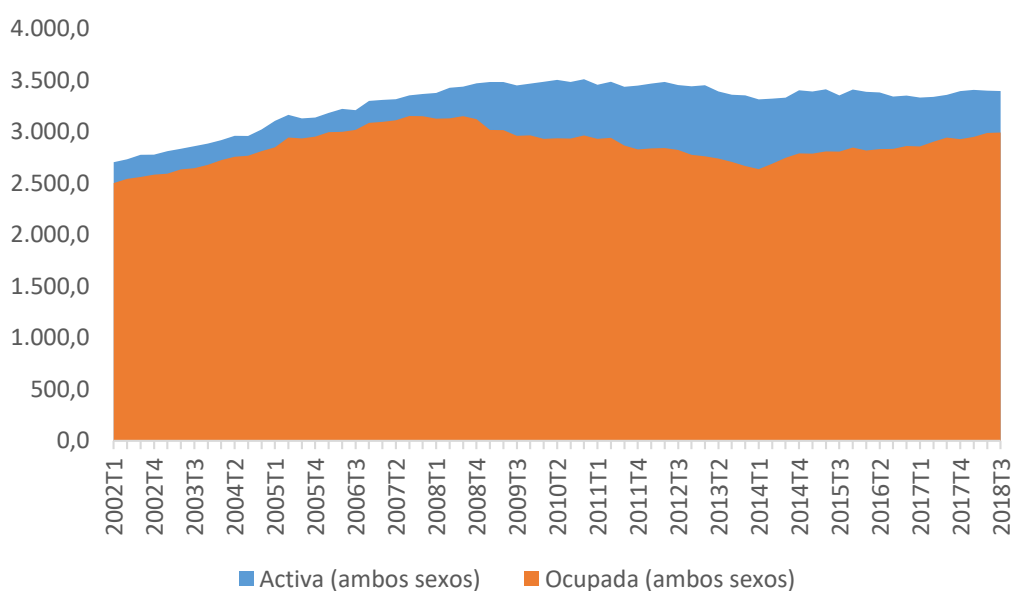
Para analizar la evolución reciente de la situación laboral de hombres y mujeres en la Comunidad de Madrid, es necesario analizar la evolución de la ocupación por sexos (Gráfico 3.2). La ocupación tanto de mujeres y hombres sigue comportamientos procíclicos, aunque en el caso de las mujeres la ocupación resulta siendo más favorable, siendo las protagonistas en las fases de expansión, mientras que los efectos de la contracción de la economía sobre el empleo se concentran sobre todo en los hombres.

Gráfico 3. 1 Evolución de la población activa, la población ocupada y la población parada.

Miles de personas, 2002T1-2018T3. España y Comunidad de Madrid.



España



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE.

Tabla 3. 1 Comunidad de Madrid. Población activa y desempleada. Ambos sexos. Valores absolutos y porcentajes. 2002 y 2018.

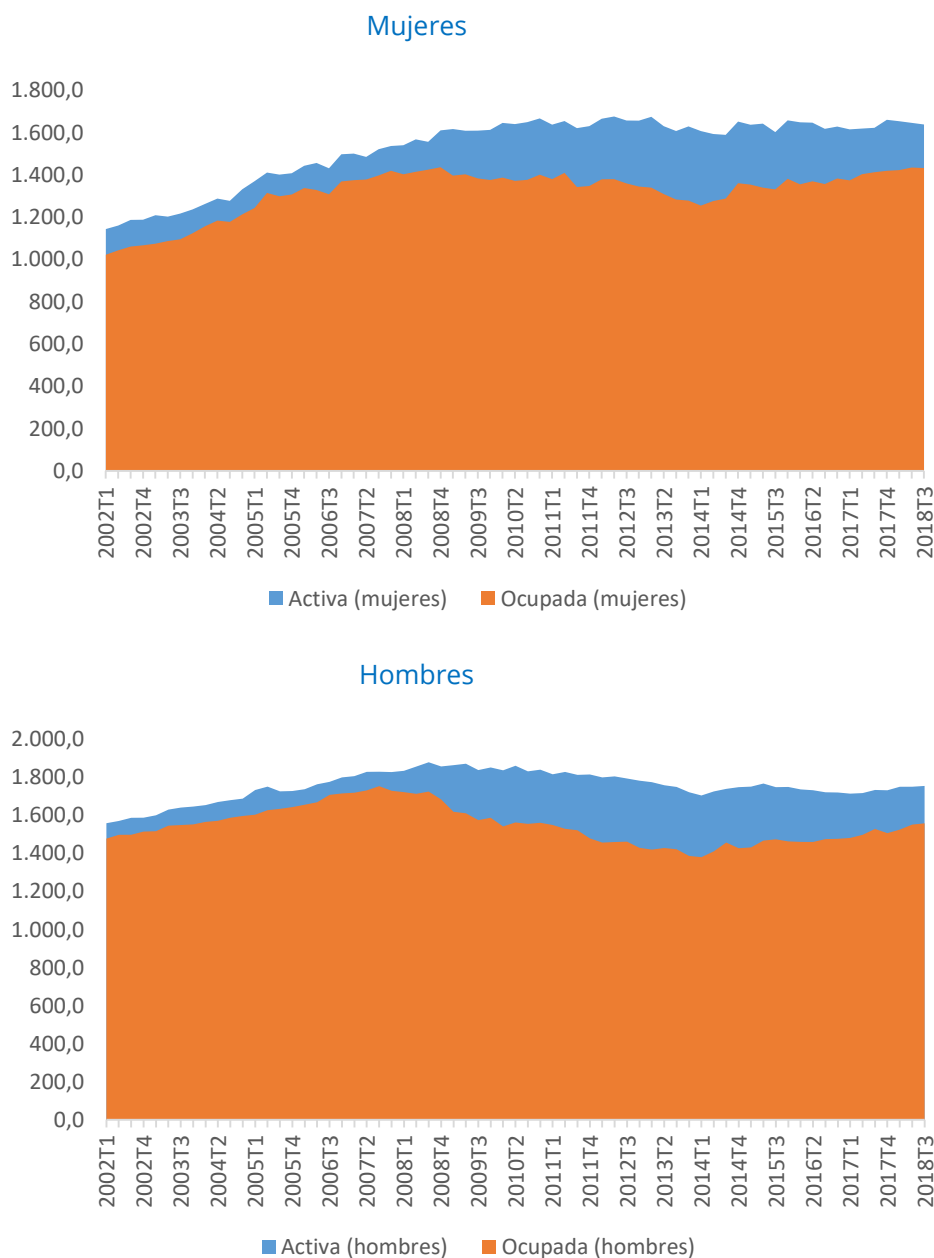
	Mujeres (miles)	Hombres (miles)	Ambos sexos (miles)	Mujeres (%)	Hombres (%)
Población activa					
2002	1.187,50	1.587,90	2.775,40	42,8	57,2
2018	1.638,90	1.755,30	3.394,20	48,3	51,7
Diferencia absoluta				5,5	-5,5
Diferencia relativa				12,9	-9,6
Población desempleada					
2002	125,9	89,1	215	58,6	41,4
2018	205,9	196,6	402,5	51,2	48,8
Diferencia absoluta				-7,4	7,4
Diferencia relativa				-12,6	17,9

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE. Los datos se refieren al tercer trimestre de cada año.

Esta idea se ilustra bien a través de las diferencias en la población activa y en situación de desempleo por sexo (Tabla 3.1). Así, la población activa femenina pasó de suponer el 42,8% de los activos totales a 48,3% (5,5 puntos porcentuales más entre 2002 y 2018), mientras que la población activa masculina redujo su peso relativo desde el 57,2% al 51,7%; por otra parte, la población masculina en situación de desempleo pasó de suponer el 41,4% del total de parados a 48,8% (7,4 puntos porcentuales más); mientras que en el caso de las mujeres en situación de desempleo pasaron de representar el 58,6% al 51,2% del total de desempleados en el mismo período.

De hecho, el protagonismo del aumento de la población activa en la Comunidad de Madrid lo tienen las mujeres (al igual que sucede en el conjunto de España). El número de activas ha pasado de 1.187 mil en 2002 a 1.639 mil en 2018, cerca de medio millón de mujeres más (unas 451 mil). Los hombres han aumentado poco sus efectivos, aunque partían de una cifra notablemente más alta: 1.588 mil a 1.755 mil, un incremento de unos 167 mil hombres. Pese a esto, las mujeres cuentan con menos efectivos en su población activa que los hombres.

Gráfico 3. 2 Comunidad de Madrid. Evolución de la población activa, la población ocupada y la población parada. Miles de personas, 2002T1-2018T3. Mujeres y hombres.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE.

3.2. Análisis de las tasas de actividad femenina: brecha de género en las tasas de actividad.

Del análisis anterior se concluye que para explicar las diferencias en la evolución reciente de la situación laboral de hombres y mujeres es necesario analizar la distinta evolución de su tasa de actividad (Gráfico 3.3).

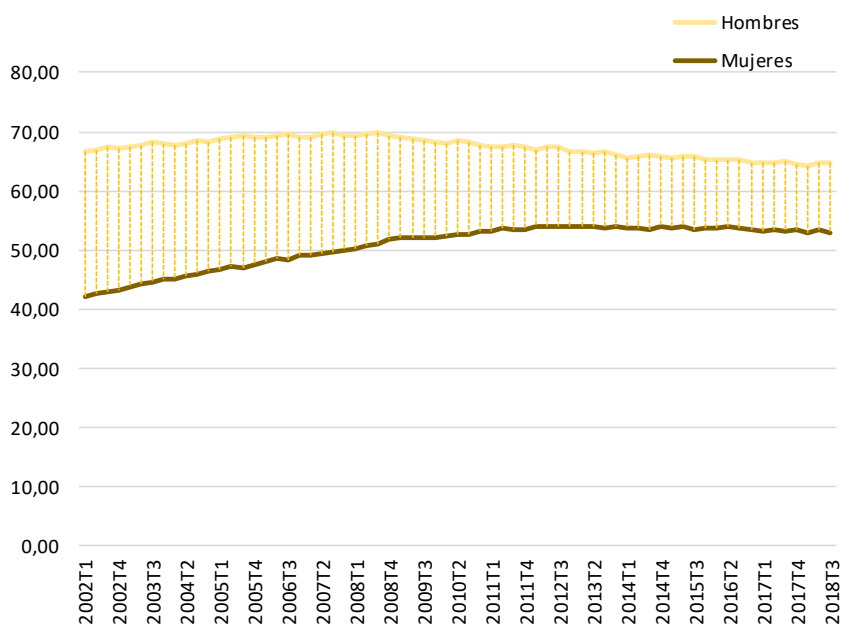
En primer lugar cabe destacar la distancia que separa la tasa de actividad de las mujeres respecto a la de los hombres: En el tercer trimestre de 2002, a escala nacional, dicha brecha fue de 24,61 puntos porcentuales, mientras que en el caso de la Comunidad de Madrid fue de 23,41 puntos porcentuales (la tasa de actividad de las mujeres fue de 47,24% frente a la de 70,65% en el caso de los hombres); en el tercer trimestre de 2018, la distancia se redujo a más de la mitad por el aumento de las tasas de actividad de las mujeres y por la disminución de la tasas de actividad de los hombres. Con una distancia equivalente a 11,93 puntos porcentuales a escala nacional y a 10,95 puntos porcentuales en la Comunidad de Madrid (la tasa de actividad de las mujeres fue de 57,34% frente a la de 68,29% en el caso de los hombres).

Cabe destacar que, en el período analizado, además, las tasas de actividad tanto de hombres como de mujeres en la Comunidad de Madrid son mayores que las registradas a escala nacional y que el gap es cerca de 1 punto porcentual más bajo.

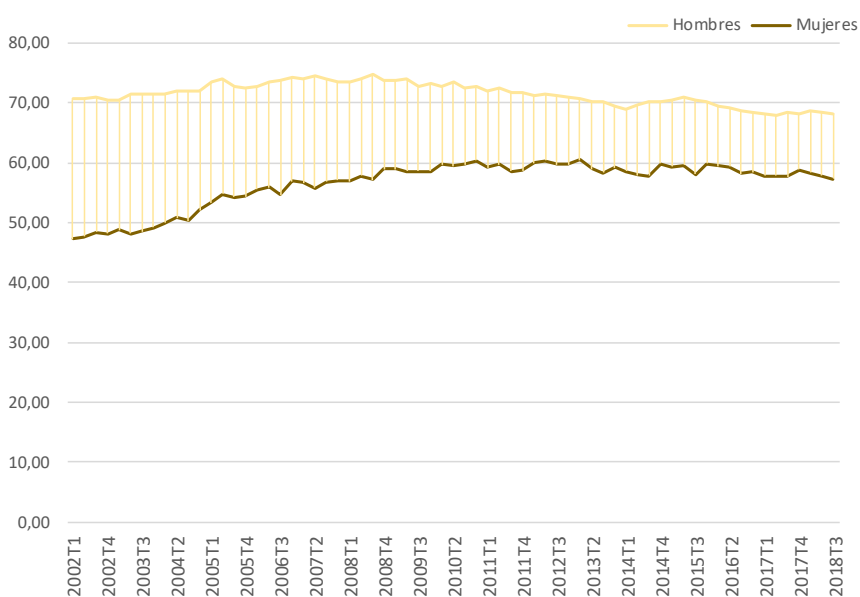
Gráfico 3.3 Tasas de actividad. Brecha de género. España y Comunidad de Madrid 2002T1-

2018T3

España



Comunidad de Madrid



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE.

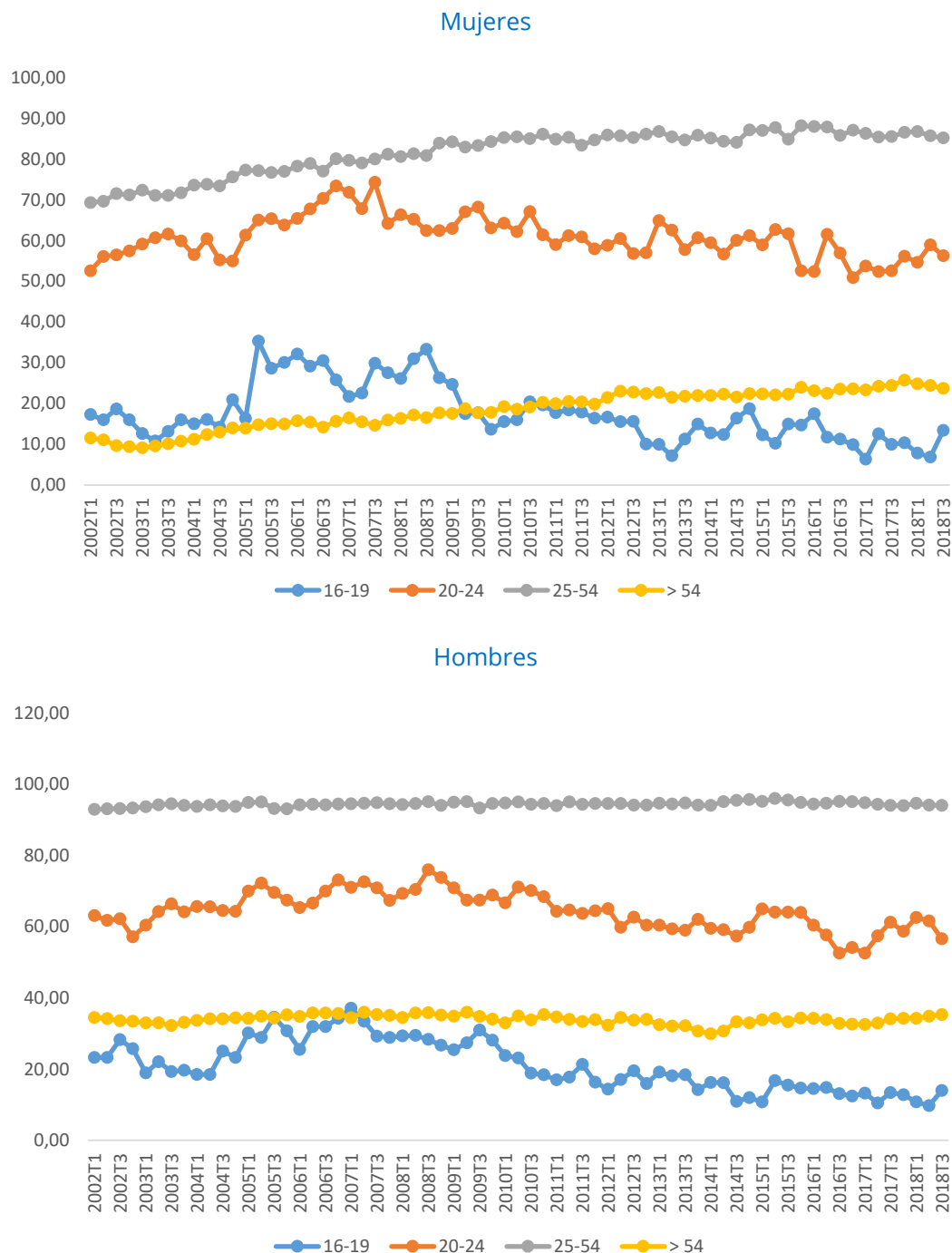
3.2.1 Tasas de actividad por edad y sexo.

Las diferencias en las tasas de actividad entre hombres y mujeres en la Comunidad de Madrid por grupos de edad a lo largo del período 2002-2018 se presentan en el Gráfico 3.4.

Entre los más jóvenes, comprendidos entre las edades de 16 a 19 años, mujeres y hombres se comportan de manera similar; tras aumentar su participación laboral, a partir de 2007, ésta se reduce probablemente por el alargamiento del período de estudios, pero además por los efectos prolongados de la reciente crisis económica que ha dificultado la salida profesional de los jóvenes en el mercado laboral.

Entre los jóvenes de 20 a 24 años, ambos sexos siguen comportamientos cíclicos, es decir un aumento de participación en los períodos de crecimiento económico y una reducción en los de crisis. Cabe destacar que, al inicio del período, en 2002, la distancia entre las tasas de actividad entre hombres y mujeres alcanzaba los 10,55 puntos porcentuales, mientras que en el tercer trimestre de 2018 ambas tasas prácticamente se han igualado, registrando una distancia entre ambas de apenas 0,31 puntos porcentuales (la tasa de actividad de los hombres pasó de 63,09% a 56,59% mientras que la de las mujeres pasó de 52,54% a 56,28%).

Gráfico 3. 4 Comunidad de Madrid. Tasas de actividad por grupos de edad 2002T1-2018T3



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE.

En el caso de las edades comprendidas entre 25 a 54 años, el comportamiento de la tasa de actividad difiere por sexo; entre los hombres se ha registrado una cierta estabilidad, y por el contrario, en el caso de las mujeres crece de manera intensa (pasó de 69,27% a 85,16% un incremento de algo más de 15 puntos porcentuales), aunque con un punto de partida mucho más bajo.

Para el caso de los mayores de 54 años se detecta una diferencia notable por sexo. Mientras que en el caso de los hombres ésta se mantiene relativamente estable, en el caso de las mujeres presenta una tendencia creciente llegando a duplicarse (pasó de 11,50% a 23,73%), aunque la diferencia inicial era muy elevada.

3.2.2 Tasa de actividad por nivel de formación alcanzado y sexo.

Desagregando por nivel de formación alcanzado para el período comprendido entre 2014 y 2018, también se encuentran elementos diferenciadores entre las tasas de actividad femenina y masculina (Tabla 3.2 y Gráfico 3.5).

Tabla 3. 2 Tasa de actividad por nivel de formación alcanzado. Ambos sexos. 2014 y 2018.

	2014	2018	Diferencia 2018-2014
Mujeres			
Total	57,8	57,3	-0,5
Bajos	14,1	14,5	0,4
Medios	58	51,7	-6,3
Superiores	76,6	78,3	1,7
Hombres			
Total	70,1	68,3	-1,8
Bajos	24,4	31,2	6,8
Medios	69,5	64,2	-5,2
Superiores	84,2	82,1	-2,1

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE. Los datos se refieren al tercer trimestre de cada año.

En general, tanto en las mujeres como hombres, las menores tasas de actividad se registran en los colectivos que presentan los niveles más bajos de formación, aunque las

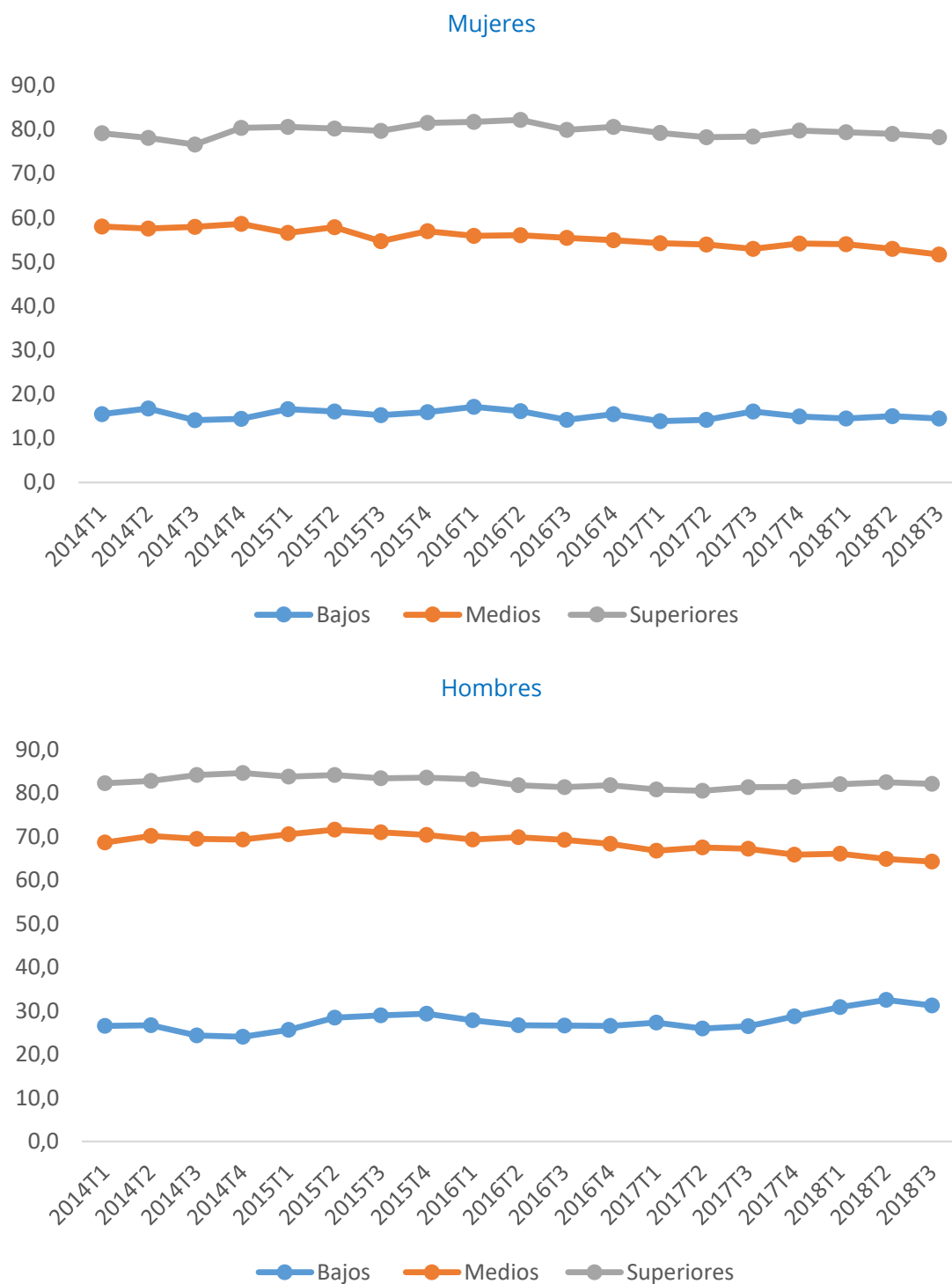
mujeres siempre por debajo. Sin embargo, las tendencias registradas en dichas tasas de actividad por sexo difieren.

Así, entre 2014 y 2018, se ha registrado una tendencia desigual en la participación en la actividad del colectivo de personas con los niveles de formación más bajos según sexo. Entre las mujeres este colectivo ha pasado de registrar una tasa de actividad del 14,1% a presentar una tasa de actividad del 14,5% al final del período, y por el contrario en los hombres dicha tasa de actividad ha aumentado pasando del 24,4% al 31,2% en similar período). Para los perfiles de bajos estudios, la mejora de la situación laboral ha animado más a los hombres que a las mujeres a incorporarse al mercado laboral.

Del mismo modo, en los últimos cinco años la tasa de actividad de las mujeres con formación en educación superior se incrementó ligeramente en torno a 1,7 puntos porcentuales (y la de los hombres con formación superior disminuyó en -2,1 puntos porcentuales); dicha tendencia resulta favorable a las mujeres ya que, aunque dicha tasa se mantiene aún por debajo de la tasa de actividad masculina (78,3% frente a 82,1%) la tendencia es a aminorar dicha brecha.

Gráfico 3.5 Comunidad de Madrid. Tasas de actividad por nivel de formación alcanzado.

2014 -2018.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE.

3.3 Análisis de las tasas de desempleo femenino.

Del epígrafe anterior se constatan diferencias en las pautas laborales de las mujeres de la Comunidad Madrid, encontrándose, entre 2002 y 2018, diferencias en las decisiones de participación laboral en las mujeres con edades comprendidas entre los 25 y 54 años, por un lado, y entre las mayores de 54 años, por otro, colectivos en los que se ha registrado una tendencia progresiva de crecimiento en las tasas de actividad al contrario que sus coetáneos masculinos cuyas tasas de actividad han permanecido estables en el tiempo.

Así, en el período anterior a la crisis, dicha situación podía explicarse por el comportamiento desfavorable en los niveles y tasas de paro femeninos (en 2002 había un 41% más de mujeres en situación de paro que de hombres, y la tasa de paro femenino fue de 10,61% frente al 5,1% de la masculina) (Gráficos 3.6 y 3.7).

Sin embargo, a partir de 2008 las diferencias entre los niveles y tasas de desempleo femenino frente al masculino en la Comunidad se han ido recortando, superando el masculino al femenino o incluso desaparecer prácticamente en ciertos períodos (entre 2008 hasta 2013), para nuevamente aparecer en el período más reciente (últimos cinco años) conforme la economía se recuperaba y creaba empleo.

Gráfico 3. 6 Comunidad de Madrid. Evolución de las personas en situación de desempleo por sexo. 2002-2018

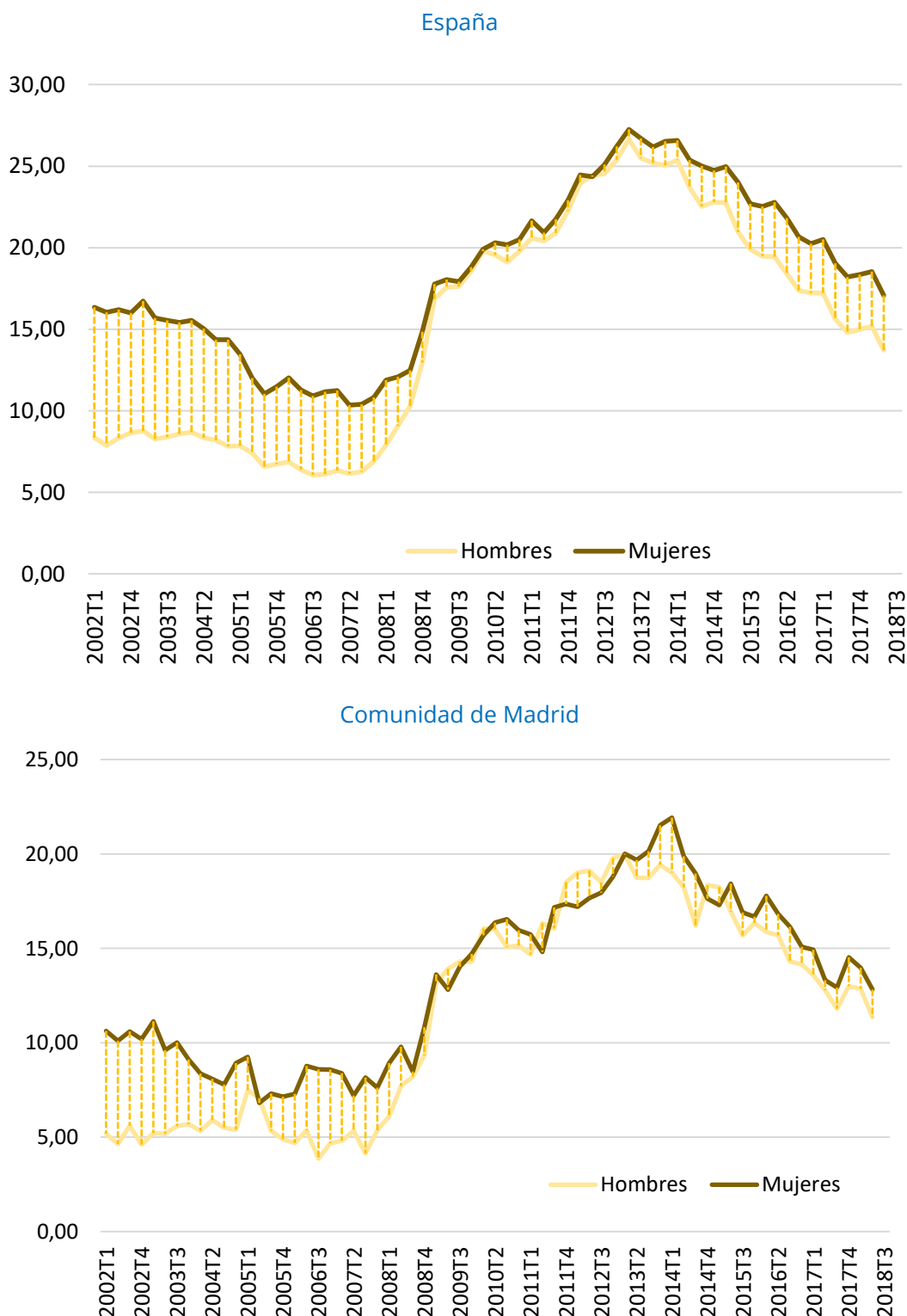


Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE.

3.3.1 Brecha de género en las tasas de paro

La brecha o distancia que separa las tasas de paro femenina y masculina se aprecia en el Gráfico 3.7. La situación registrada a escala nacional no difiere, en términos generales, de la encontrada en el contexto de la Comunidad de Madrid. Antes de 2008 las tasas de paro femenino superaban a las masculinas, aunque con una tendencia descendente; a partir de 2008 durante la fase contractiva de la economía, al mismo tiempo que aumentaban las tasas de paro femenina y masculina, las diferencias entre ambas se fueron recortando hasta desaparecer, en buena parte dicha situación se explica porque el paro terminó afectando con más intensidad al colectivo masculino frente al femenino (entre 2002 y 2013 la tasa de paro masculina pasó de 5,19% a 19,97% casi 15 puntos porcentuales más y la femenina pasó de 10,63% a 20,01% un incremento de 9,4 puntos porcentuales).

Gráfico 3. 7 Tasas de paro. Brecha de género. España y Comunidad de Madrid 2002-2018



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE.

A partir de 2013 la tendencia generalizada en la Comunidad de Madrid ha sido una disminución en las tasas de paro femeninas y masculinas, aunque la primera nuevamente se vuelve a situar por encima de la segunda, con un escaso margen de diferencia (de 1,47 puntos porcentuales); en 2018, la tasa de paro femenina ha sido de 12,8% frente a la masculina que ascendió a 11,3%.

Para completar la visión general de la evolución y situación del desempleo femenino se analizan a continuación, con mayor detalle, las características personales de las mujeres desempleadas en la Comunidad de Madrid. El cruce de variables se limitará, en este caso, a rangos de edad y a nivel de formación alcanzados.

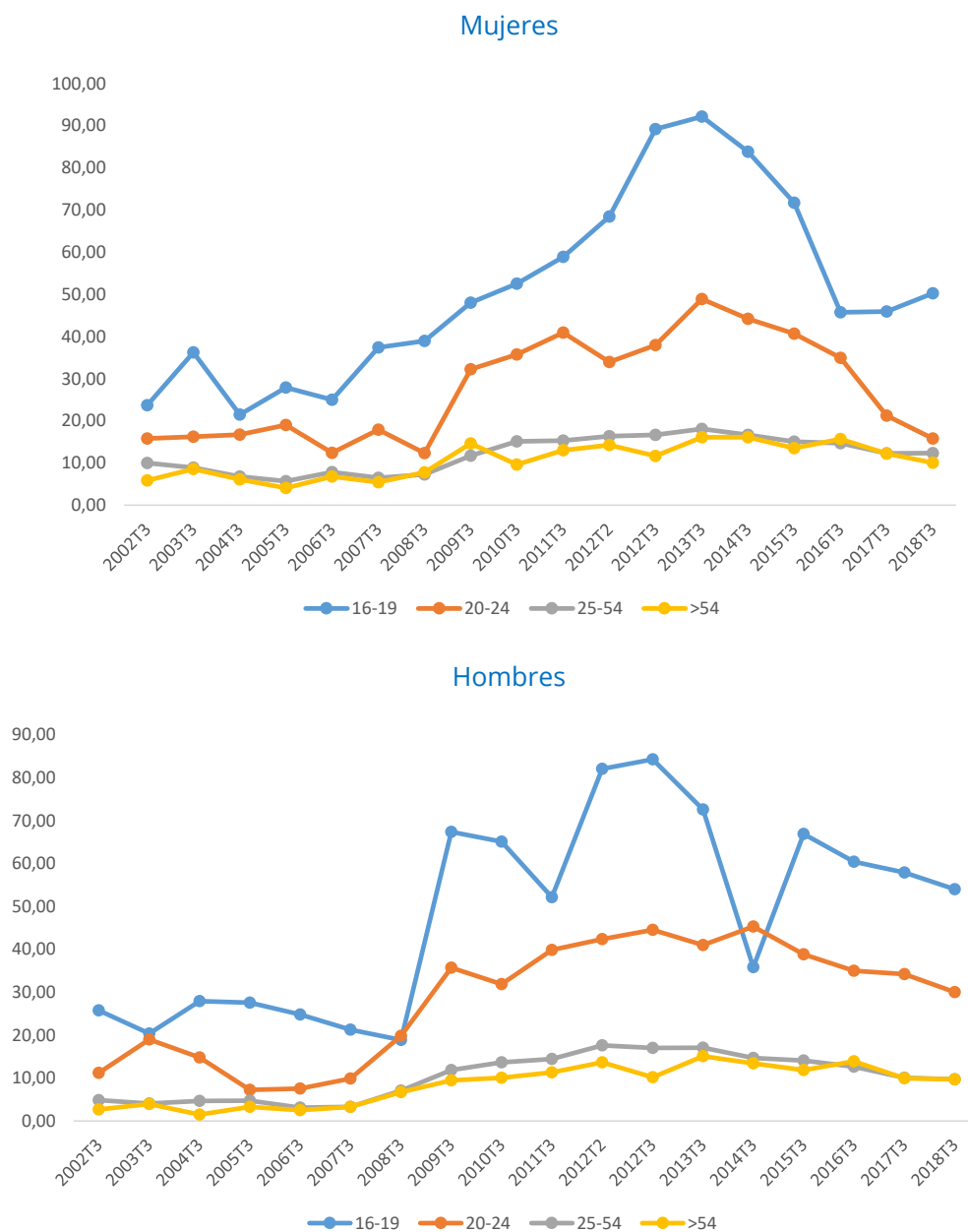
3.3.2 Tasas de desempleo según sexo y grupos de edad

En el Gráfico 3.7 se presenta la evolución de las tasas de paro tanto para las mujeres como para los hombres, distinguiendo por rangos de edad.

Al inicio del período, en 2002, las tasas de paro femeninas superaban a las de los hombres en todos los tramos considerados excepto en el colectivo de los más jóvenes entre 16 y 19 años (Tabla 3.3).

Es este colectivo y en el de 20 y 24 años donde se registran las mayores tasas de paro, tanto en el caso de las mujeres como en los hombres. Las tasas de paro en esos tramos de edad, se han duplicado prácticamente entre 2002 y 2018, pasando de 23,6% a 50,2% en el caso de las tasas de paro femeninas, y de 25,7% a 54,0%

Gráfico 3. 8 Comunidad de Madrid. Tasas de paro por grupos de edad 2002T3-2018T3



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE.

Entre los más jóvenes (menores de 25 años) las tasas de paro masculinas superan a las femeninas (30,0% frente a 15,7% en los jóvenes entre 20 y 24 años). Entre los mayores de 54 años, las diferencias entre las tasas de paro femenino y masculino, asociadas a los procesos de salida del mercado de trabajo, prácticamente han desaparecido.

Al comparar las tasas de paro de inicio y del final de período analizado, se observa que las tasas de paro, tanto femenina como masculina, en 2018 superan aún a las registradas en 2002 (1,96 y 5,59 puntos porcentuales respectivamente). Dichas diferencias resultan más acusadas en todos los tramos de edad dentro del colectivo masculino.

Tabla 3. 3 Comunidad de Madrid. Tasas de desempleo por grupos de edad. Ambos sexos.

2002 y 2018

	2002	2018	Diferencia 2018-2002
Mujeres			
Total	10,6	12,56	1,96
16-19	23,68	50,27	26,59
20-24	15,77	15,79	0,02
25-54	9,99	12,34	2,35
>54	5,82	10,07	4,25
Hombres			
Total	5,61	11,2	5,59
16-19	25,77	54	28,23
20-24	11,17	30,05	18,88
25-54	4,85	9,69	4,84
>54	2,68	9,7	7,02

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE. Los datos se refieren al tercer trimestre de cada año.

3.3.3 Tasas de desempleo según sexo y nivel de formación alcanzado.

La Tabla 3.4 y el Gráfico 3.9 permiten analizar la evolución y situación actual de los desempleados desde la perspectiva del nivel de formación alcanzado para el período comprendido entre 2014 y 2018.

Cabe destacar que las tasas de paro son siempre más elevadas en el caso de los desempleados con estudios bajos, tanto para hombres como mujeres. Aunque las diferencias entre éstas y las tasas de paro de los desempleados con estudios medios se han ido recortando progresivamente, con mayor intensidad en el caso de las mujeres (en 2018 la diferencia entre dichas tasas de paro femenino es de 3,4 puntos porcentuales, frente a 9,6 puntos porcentuales entre los hombres).

Por otra parte, en este período las tasas de paro de las desempleadas con estudios medios y superiores han sido superiores a las de los hombres desempleados con dichos niveles de formación (en 2018 la tasa de paro de las desempleadas con estudios medios fue de 17,4% frente a 14,7% de los desempleados hombres con estudios medios; y las de las desempleadas con estudios superiores fue de 9,1% frente a 7,3% en el caso de las tasas de paro de los hombres con similares niveles de estudios). Por lo que las mujeres con estudios medios y superiores tienen más dificultad, en términos relativos, para encontrar un empleo que los hombres con dichos niveles de estudios, y menos si poseen estudios bajos.

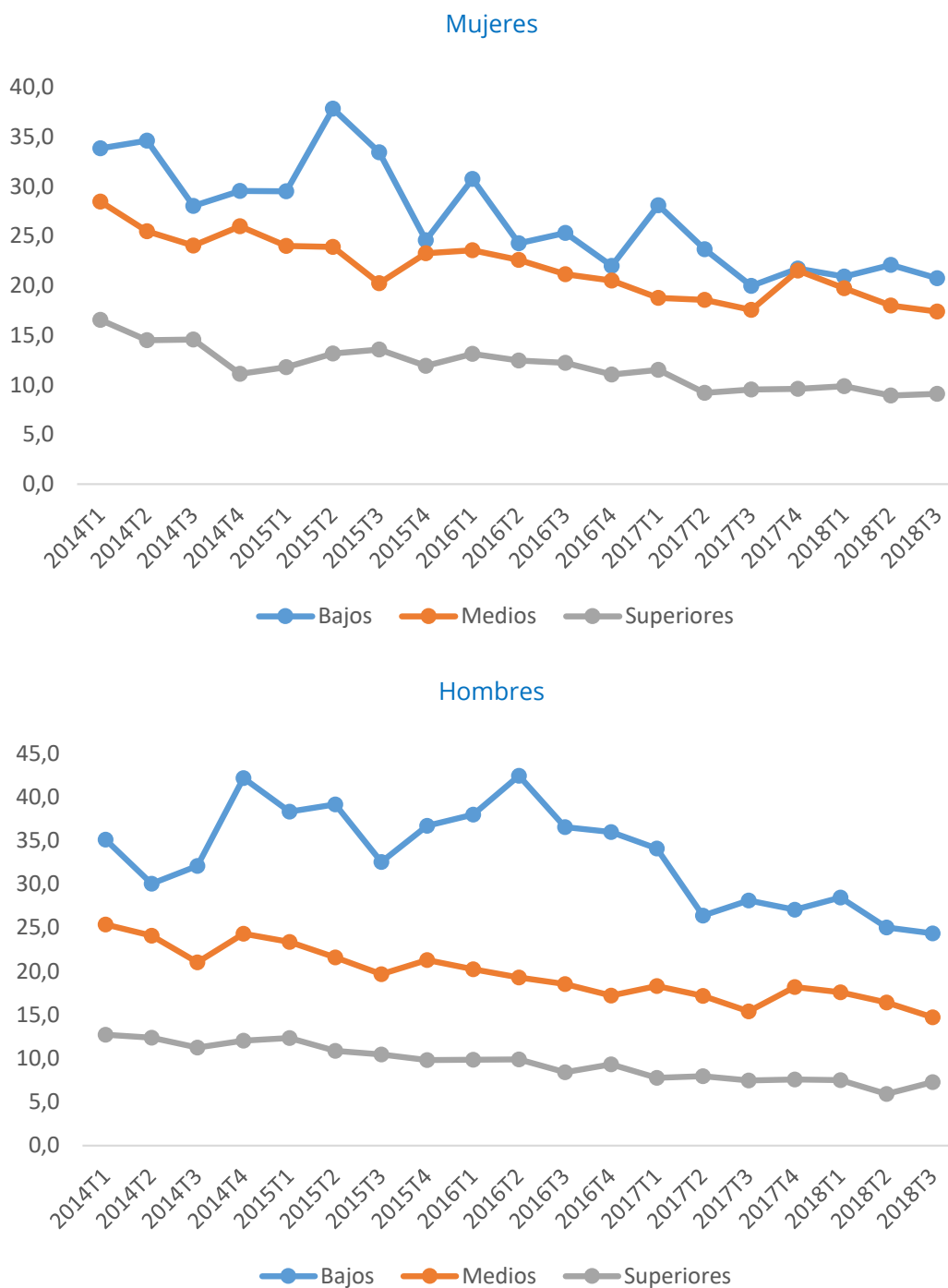
Tabla 3. 4 Tasa de desempleo por nivel de formación alcanzado. Ambos sexos. 2014 y 2018.

	2014	2018	Diferencia 2018-2014
Mujeres			
Total	19	12,6	-6,4
Bajos	28	20,8	-7,3
Medios	24	17,4	-6,7
Superiores	14,6	9,1	-5,5
Hombres			
Total	16,2	11,2	-5
Bajos	32,1	24,4	-7,7
Medios	21,1	14,7	-6,3
Superiores	11,2	7,3	-4

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE. Los datos se refieren al tercer trimestre de cada año.

Gráfico 3. 9 Comunidad de Madrid. Tasas de paro por nivel de formación alcanzado

2002T3-2018T3



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE.

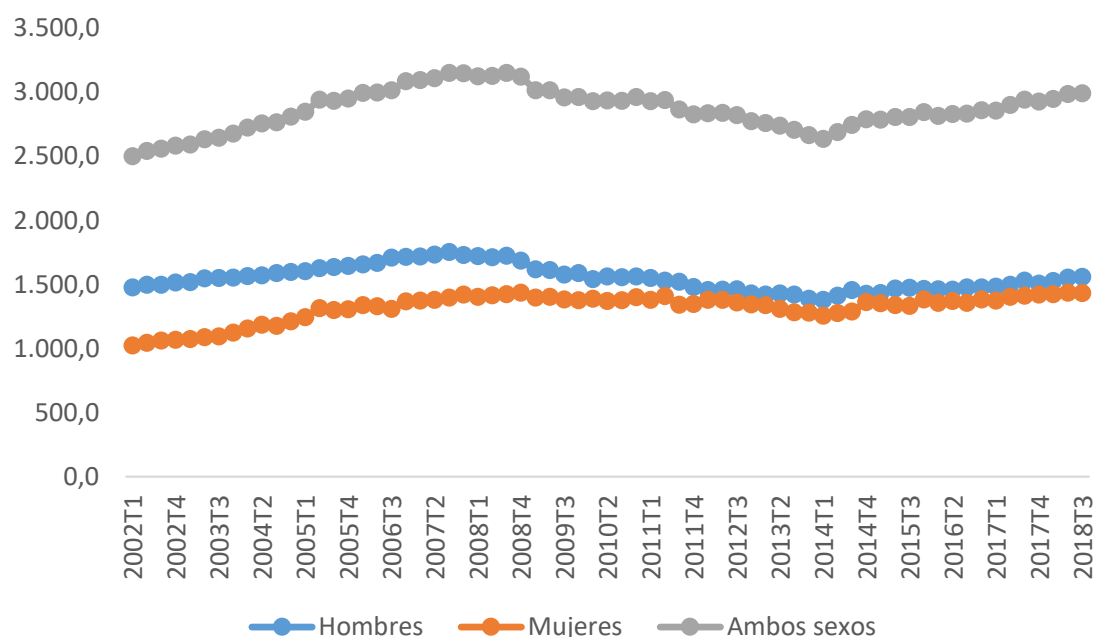
3.4 Evolución de la ocupación femenina.

En los epígrafes anteriores se ha analizado la evolución del mercado de trabajo en la Comunidad de Madrid desde el punto de vista de la oferta de trabajo. En este epígrafe se analiza la evolución de los ocupados, que en otros términos supone centrar la atención en la demanda de trabajo, es decir los puestos que efectivamente se crean, analizando las características personales y profesionales que está demandando el mercado. El análisis comprende el período 2002-2018, salvo en los casos en los que los cruces de variables determinen la disponibilidad de información para otros períodos.

Como se aprecia en el Gráfico 3.10 y la Tabla 3.5 el aumento de las mujeres en la población ocupada es un rasgo característico del período. De hecho, entre 2002 y 2018 el número de mujeres ocupadas se incrementó en 35% frente al 4% registrado en el caso de los hombres. De las 431 mil personas que aumentó la ocupación, 371 mil corresponde a las mujeres y 60 mil a los hombres.

Por lo tanto, en términos absolutos se ha recortado notablemente la diferencia entre la población ocupada masculina y femenina, pasando de 17,1 a 4,2 puntos porcentuales a favor de los hombres. Así, las mujeres pasas a suponer el 47,9% de la población ocupada, ganando 6,4 puntos porcentuales en su peso relativo (el peso relativo aumenta en un 15%).

Gráfico 3. 10 Comunidad de Madrid. Evolución de la población ocupada. Miles de personas. 2002-2018.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE.

Tabla 3. 5 Población ocupada. Ambos sexos. Valores absolutos y porcentajes. 2002 y 2018.

	Mujeres (miles)	Hombres (miles)	Ambos sexos (miles)	Mujeres (%)	Hombres (%)
2002	1.061,60	1.498,70	2.560,30	41,5	58,5
2018	1.433,00	1.558,70	2.991,70	47,9	52,1
Diferencia absoluta	371,4	60	431,4	6,4 pp	-6,40
Diferencia relativa	35,00	4	16,9	15,5%	-11,0%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE. Los datos se refieren al tercer trimestre de cada año.

Así, puede concluirse que se ha registrado una situación desfavorable para los hombres, pues, aunque en términos absolutos el número de ocupados hombres no se redujo, la

proporción que suponen respecto a la población ocupada total ha pasado del 58,5% al 52,1% en estos 17 años (6,4 puntos porcentuales, un 11% más bajo).

3.4.1 Brecha de género en las tasas de empleo.

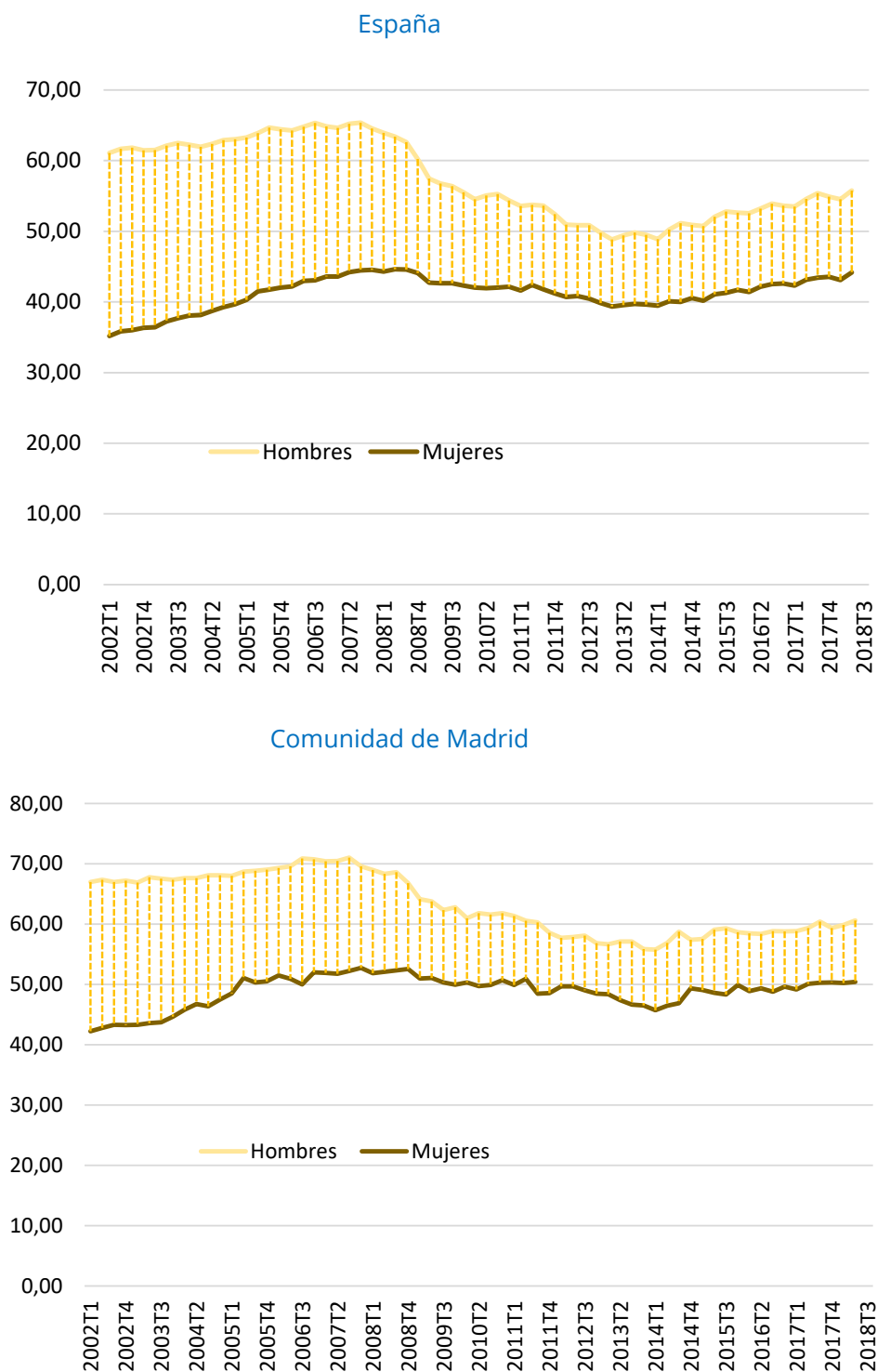
En el Gráfico 3.11 se presentan las tasas de empleo para ambos sexos, definida como el cociente entre ocupados y población en edad de trabajar, tanto a escala nacional como para la Comunidad de Madrid. A partir de las mismas se estima la distancia o brecha de género registrada en las tasas de empleo.

Como se aprecia las mujeres han aumentado su tasa de ocupación, pero aún hay margen de mejora para absorber su presencia creciente en la población activa.

La tendencia a la convergencia ha sido clara; en la Comunidad de Madrid la tasa de empleo femenina que en 2002 era de 42,22% casi 25 puntos porcentuales por debajo de la masculina, ha pasado a ser sólo 10,5 puntos inferior a la masculina en 2018, alcanzado el 50,14% (la masculina ha pasado del 67% a ser del 60,6% en el mismo período).

Dicha situación no difiere sustancialmente de la observada a escala nacional, aunque cabe destacar que las tasas de empleo nacionales tanto femeninas como masculinas son inferiores a las de la Comunidad de Madrid. Y, por otra parte, la brecha de género en las tasas de empleo nacional ha sido ligeramente mayor que en el caso de la Comunidad de Madrid (también se ha reducido pasando de 26 a 12 puntos porcentuales en el empleo nacional).

Gráfico 3. 11 Tasas de empleo. Brecha de género. España y Comunidad de Madrid 2002T1-2018T3



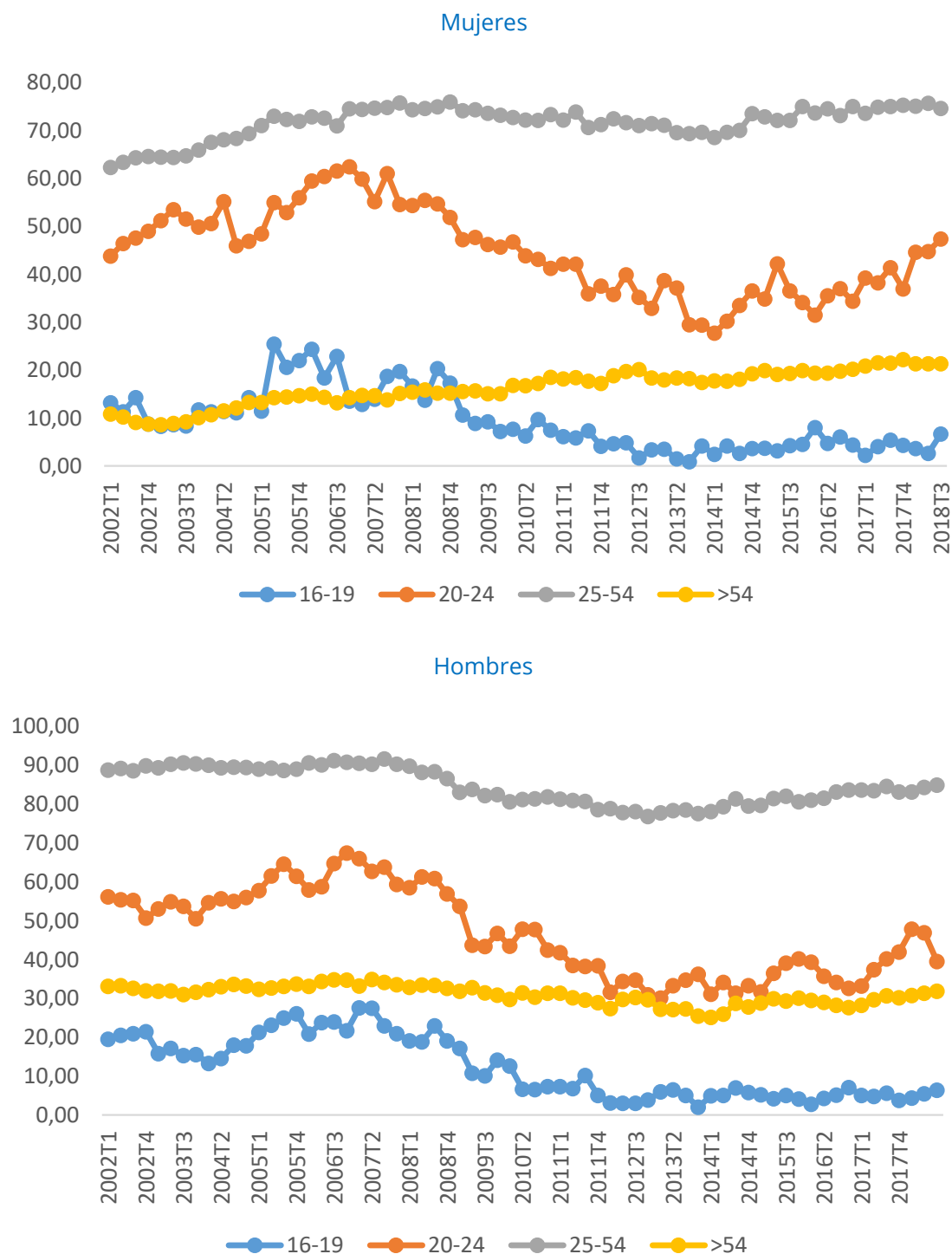
Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE.

3.4.2 Tasas de ocupación por grupos de edad y sexo.

Para analizar la evolución y situación actual de las mujeres que se encontraban empleadas en el periodo de análisis, la variable a considerar es la de tramos en sólo 4 grupos que pretende reflejar la situación profesional de un trabajador en tres momentos distintos: las edades asociadas a la incorporación al mercado de trabajo con estudios (20 a 24 años) o sin ellos (menores de 20 años), las edades con participación activa en el mercado de trabajo (25 a 54 años) y las edades en que se produce las decisiones de abandono del mercado de trabajo.

Como era de esperar, las tasas de ocupación más altas se observan en el rango de edad intermedio (25 y 54 años), tanto en hombres como en mujeres, perdiendo peso los colectivos de las mujeres más jóvenes (entre 16 y 24 años). Destaca especialmente que las mujeres maduras (mayores de 54) han ido cobrando mayor protagonismo dentro de su participación en el mercado laboral.

Gráfico 3. 12 Comunidad de Madrid. Tasas de ocupación por grupos de edad. Ambos sexos. 2002 - 2018



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE.

Las más jóvenes (16-19) reducen su tasa de ocupación registrando una caída en la tasa de empleo de 7,6 puntos porcentuales (Tabla 3.6). Mientras que las de edades comprendidas en el rango de edad intermedio y de las mayores de 54 años aumentan respectivamente sus tasas de empleo en 10 y 12 puntos porcentuales.

Tabla 3. 6 Comunidad de Madrid. Tasas de ocupación por grupos de edad. Ambos sexos. 2002 y 2018.

	2002	2018	Diferencia 2018-2002
Mujeres			
Total	43,3	50,1	6,9
16-19	14,3	6,7	-7,6
20-24	47,6	47,4	-0,2
25-54	64,4	74,7	10,3
>54	9,1	21,3	12,2
Hombres			
Total	67	60,6	-6,3
16-19	21	6,4	-14,5
20-24	55,3	39,6	-15,7
25-54	88,7	84,9	-3,7
>54	32,7	31,9	-0,8

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE. Los datos se refieren al tercer trimestre de cada año.

Para comparar la desigualdad se calculan diversos índices que pretenden distinguir qué mujeres sufren desde el punto de vista del empleo, una peor situación, u ocupan una posición más desigual respecto a sus pares masculinos.

En la Tabla 3.7 se presentan los porcentajes de participación del empleo femenino en el total por rangos de edad, y los resultados de dicho índice de desigualdad que se obtiene de la comparación de dichos porcentajes de participación con el que corresponde al total de mujeres con empleo, para el periodo comprendido entre 2002 y 2018.

Tabla 3. 7 Comunidad de Madrid. Porcentaje de mujeres ocupadas por grupos de edad e índice de desigualdad. 2002 y 2018.

	Porcentaje de mujeres		Índice de desigualdad	
	2002	2018	2002	2018
16-19	39,5	49,7	0,95	1,04
20-24	45,9	54,6	1,11	1,14
25-34	45,6	48,2	1,1	1,01
35-44	42,4	48,5	1,02	1,01
45-54	39,2	47,1	0,95	0,98
>54	26,6	45,9	0,64	0,96
Total	41,5	47,9	1	1

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE. Los datos se refieren al tercer trimestre de cada año.

Se aprecia, en primer lugar, que ha habido un cambio de participación en la ocupación de las mujeres por edades. En 2002 el 41,5% de la población ocupada eran mujeres, y en 2018 dicho porcentaje es de 47,9% por lo que prácticamente hay una equiparación entre hombres y mujeres.

En los rangos más jóvenes (16-19 y 20-24) el empleo femenino representa el 49,7% y 54,6% de la ocupación total en esas edades; como el peso de las mujeres en la ocupación total es de 47,9%, eso supone un valor de índice de desigualdad superior a 1, en concreto 1,04 y 1,14. Del mismo modo, el índice de desigualdad para los rangos de 25-34 y 35-44 es ligeramente superior a 1, por lo que la presencia de mujeres en esas edades es ligeramente superior al colectivo femenino como un todo. Los porcentajes menores a la media se concentran en los grupos de edad de 45-54 y de 54 a más.

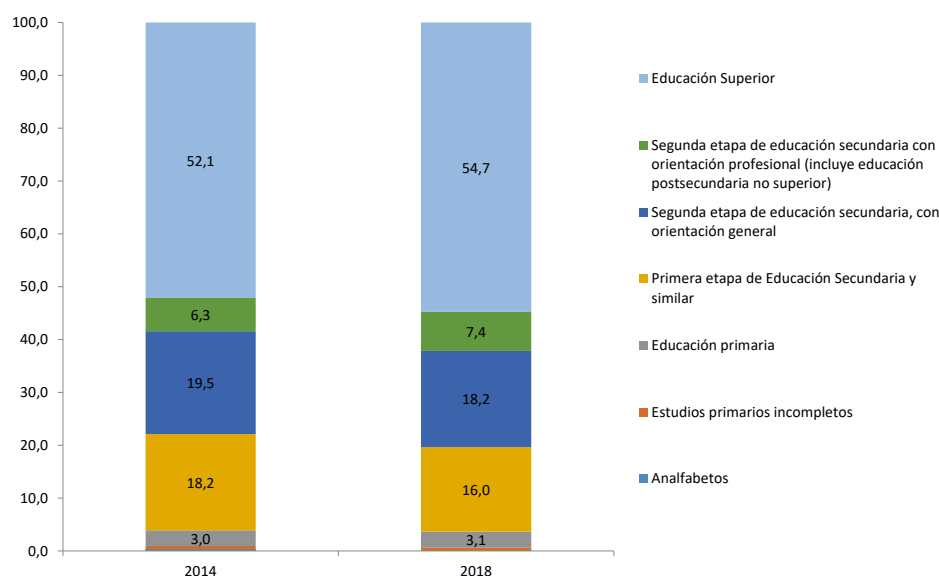
3.4.3 Ocupados por nivel de formación alcanzado y sexo.

Como se aprecia en el Gráfico 3.3 es destacable la inversión realizada en capital humano por las mujeres, cuyo esfuerzo ha estado orientado a conseguir un título universitario o de formación profesional. Este colectivo ha pasado de representar entre 2014 y 2018 el 58,4%

al 62,1%, del total de mujeres ocupadas (del 52,1% al 54,7% en el caso de los estudios universitarios, y del 6,3% al 7,4% en el de los estudios de formación profesional).

Gráfico 3. 13 Comunidad de Madrid. Mujeres ocupadas por nivel de formación alcanzado.

Porcentajes respecto al total de cada año. 2014 y 2018.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE. Los datos se refieren al tercer trimestre de cada año.

Los niveles que pierden presencia dentro del colectivo de mujeres son, por el contrario, los estudios más bajos (analfabetos, estudios primarios incompletos y primarios) y los estudios medios (Primera etapa de Educación Secundaria y similar y Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general). El primero de ellos pierde relevancia en términos relativos, pasando de representar el 3,9% a 3,7%, pero no en términos absolutos, pues la ocupación femenina con estudios más bajos ha pasado de 50,6 a 52,8 miles de personas.

En el caso de las ocupadas con estudios medios se registra un retroceso pasando de 37,7% a 34,2%, aunque en términos absolutos la ocupación femenina con dichos estudios ha aumentado 3e 485,2 a 489,8 miles de personas.

De la Tabla 3.8 se aprecia que en 2018 la equiparación en la ocupación de hombres y mujeres es casi total en los niveles más altos de formación alcanzada, con un 50,2% de

ocupadas mujeres sobre el total en los estudios universitarios, 48,4% en los estudios de formación profesional y 51,5% en los estudios de secundaria segunda etapa con orientación general.

En dichos niveles formativos las ocupadas mujeres tienen una posición ligeramente por encima de la media del total del empleo femenino. El índice de desigualdad para el caso de los estudios universitarios ha pasado del valor 0,99 a 1,05, mostrando una tendencia favorable en estos años a que los estudios universitarios favorezcan la equiparación de sexos.

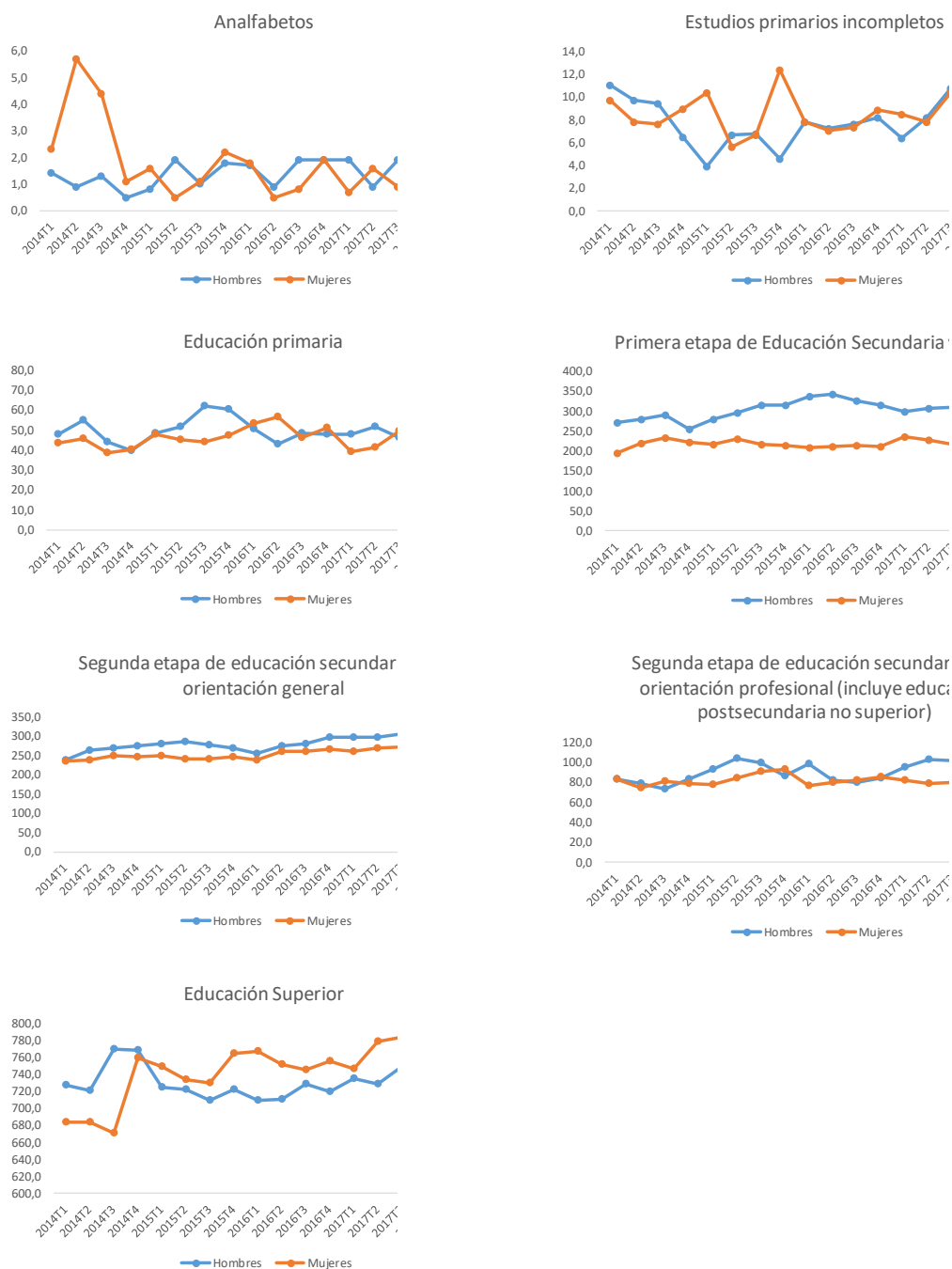
En el Gráfico 3.14 se aprecia la evolución de la población ocupada por sexo y por nivel de formación alcanzado. La mayor diferencia, favorable a los hombres, se observa en el caso de la 1ª etapa de educación secundaria.

Tabla 3. 8 Comunidad de Madrid. Porcentaje de mujeres ocupadas por nivel de estudios alcanzados e índice de desigualdad. 2014 y 2018.

	Porcentaje de mujeres		Índice de desigualdad	
	2014	2018	2014	2018
Analfabetos	77,2	n.d	1,65	n.d
Estudios primarios incompletos	44,4	42,8	0,95	0,89
Educación primaria	46,5	41,4	0,99	0,86
Primera etapa de Educación Secundaria y similar	44,7	39,8	0,95	0,83
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	48,3	51,5	1,03	1,08
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)	52,5	48,4	1,12	1,01
Educación Superior	46,6	50,2	0,99	1,05
Total	46,9	47,9	1	1

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE. Los datos se refieren al tercer trimestre de cada año.

Gráfico 3. 14 Comunidad de Madrid. Población ocupada por sexo y nivel de formación alcanzado. 2014-2018. (Miles de personas).



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE.

3.4.4 Ocupados por ramas de actividad económica y sexo.

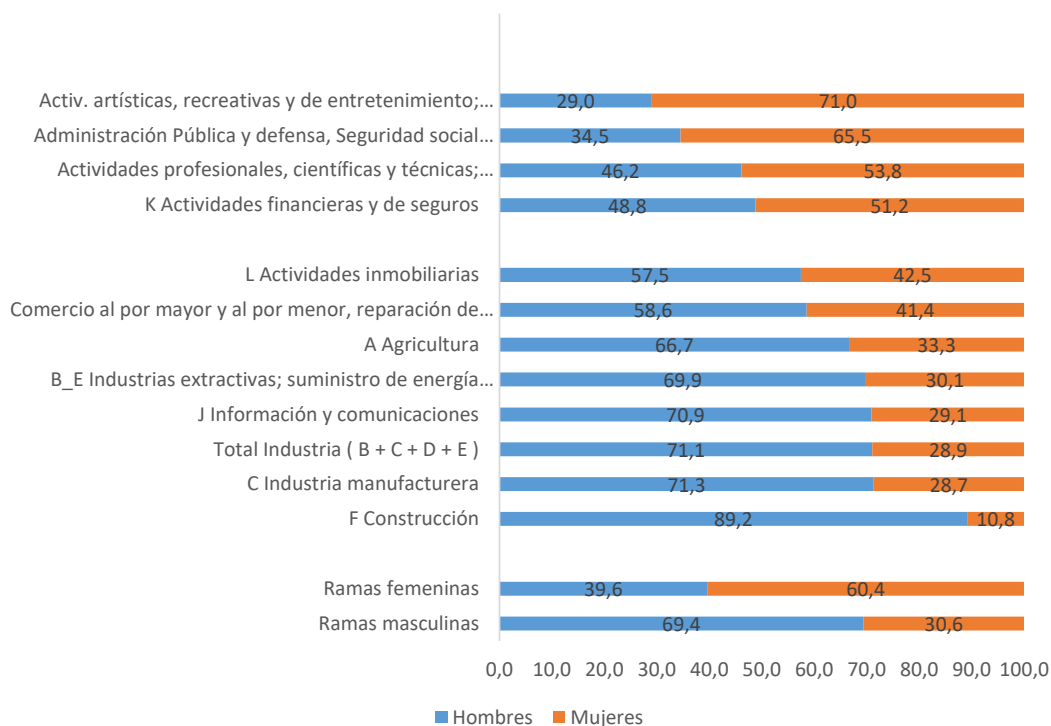
Como resulta bien conocido, las mujeres trabajan fundamentalmente en el sector servicios, único sector en el que su porcentaje de participación (52,6%) supera a la media de empleo femenino (47,9%). En el sector de la construcción la presencia femenina es escasa (10,8%), mientras que en la industria y el sector primario los porcentajes alcanzan el 29% y 33% respectivamente del empleo total de cada sector.

El Gráfico 3.15 y la Tabla 3.9 presentan una primera aproximación a los datos de ocupados distribuidos por ramas de actividad y sexo. En el Gráfico 3.15 los datos se han ordenado según el porcentaje de mujeres que participan en el empleo total de cada rama. En concreto se observa que las ramas femeninas son cuatro: Activ. artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; activ. de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios (71%); Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales (65,5%); Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares (53,8%); y Actividades financieras y de seguros (51,2%). Los porcentajes corresponden al año 2008.

Son estas cuatro ramas de actividad las que presentan los mayores valores del índice de desigualdad que oscilan entre 1,07 y 1,48. Así, por ejemplo, en la rama de Activ. artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; activ. de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios, el empleo femenino es 48% superior a la media del empleo femenino en su conjunto.

Gráfico 3. 15 Comunidad de Madrid. Ocupados por ramas de actividad económica.

Porcentajes. Ramas ordenadas según el porcentaje de mujeres 2018.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE. Los datos se refieren al tercer trimestre de cada año.

Tabla 3. 9 Comunidad de Madrid. Porcentaje de mujeres ocupadas por rama de actividad e índice de desigualdad. 2008 y 2018.

	Porcentaje de mujeres		Índice de desigualdad	
	2008	2018	2008	2018
A Agricultura	28,1	33,3	0,62	0,7
Total Industria (B + C + D + E)	27,3	28,9	0,6	0,6
B_E Industrias extractivas; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (B + D + E)	29	30,1	0,64	0,63
C Industria manufacturera	27,2	28,7	0,6	0,6
F Construcción	10,6	10,8	0,23	0,23
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería (G + H + I)	42,8	41,4	0,95	0,86
J Información y comunicaciones	34,8	29,1	0,77	0,61
K Actividades financieras y de seguros	48,3	51,2	1,07	1,07
L Actividades inmobiliarias	39,3	42,5	0,87	0,89
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares (M + N)	50,9	53,8	1,13	1,12
Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales (O + P + Q)	63,4	65,5	1,4	1,37
Activ. artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; activ. de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios (R + S + T + U)	72,3	71	1,6	1,48
Total	45,2	47,9	1	1

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE. Los datos se refieren al tercer trimestre.

La participación de cada sexo en el empleo de las diferentes ramas de actividad económica no permite conocer dónde están trabajando, realmente hombres y mujeres. Esta

información se ofrece a través de los índices de concentración, es decir, porcentajes del empleo de cada rama respecto al empleo total de cada sexo. Dicha información aparece en la Tabla 3.10.

Como se aprecia, de cada 100 mujeres ocupadas, 30 están en la rama de la Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales, por sólo la mitad de los hombres (14,8%).

En segundo lugar, casi 23 de cada 100 mujeres (22,8%) se encuentran ocupadas en la rama de Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería (frente al 30% de los hombres).

Por otra parte, aproximadamente 16 de cada 100 mujeres ocupadas lo están en la rama de Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares (frente a los 12 de cada 100 hombres). Y otras 14 de cada 100 lo están en la rama de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios (casi 3 veces más que los hombres, 5 de cada cien). Estas cuatro ramas de actividad concentran el 82,8% del empleo total femenino.

Tabla 3. 10 Comunidad de Madrid. Índice de segregación por ramas de actividad económica, 2018.

	Índice de concentración		Índice de Segregación
	Hombre	Mujer	Mujer/ Hombre
A Agricultura	0,3	0,2	-0,46
Total Industria (B + C + D + E)	12,2	5,4	-0,56
B_E Industrias extractivas; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (B + D + E)	2,1	1	-0,53
C Industria manufacturera	10,1	4,4	-0,56
F Construcción	10,3	1,4	-0,87
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería (G + H + I)	29,6	22,8	-0,23
J Información y comunicaciones	9,7	4,3	-0,55
K Actividades financieras y de seguros	4,3	4,9	0,14
L Actividades inmobiliarias	1,2	1	-0,19
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares (M + N)	12,3	15,6	0,27
Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales (O + P + Q)	14,8	30,4	1,06
Activ. artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; activ. de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios (R + S + T + U)	5,3	14,1	1,66
Total	100	100	

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE. Los datos se refieren al tercer trimestre.

Se presenta, asimismo, el índice de segregación, con el objetivo de aportar una aproximación distinta para medir el peso relativo de la mujer en las distintas ramas de actividad económica (Castaño et al. (1999): 107). Dicho índice se calcula como:

$$\frac{ICM_i}{ICH_i} - 1$$

Donde ICM_i es el índice de concentración de mujeres para la rama i ; y donde ICH_i es el índice de concentración de hombres para la rama i .

Este índice, por lo tanto, refleja la presencia de mujeres y hombres que existiría en cada rama, bajo la hipótesis de que hubiera el mismo número de mujeres y hombres ocupados. Es un indicador que neutraliza las diferencias, aunque cada vez más reducidas, que existen entre ambos sexos, con el propósito de analizar si cada rama individual manifiesta una preferencia por un determinado sexo respecto al otro (segregación por género).

De modo que, si en una determinada rama de actividad el porcentaje de mujeres ocupadas fuera de 15% y el de hombres del 30%, eso significa que en caso de que hubiera el mismo número de ocupadas que de ocupados, en esa rama concreta trabajaría el doble de hombres que de mujeres.

Para calcular el valor del índice, al cociente de índices de concentración además se le resta la unidad. De esta manera, el valor positivo o negativo tiene un significado claro. Si el valor del índice resulta positivo, la segregación favorece a la mujer; si es negativo, dicha rama emplea más hombres que mujeres y lo seguiría haciendo en caso existiera equiparación total por sexos en la ocupación total.

Los resultados de dicho índice deben interpretarse del siguiente modo. En la agricultura, de alcanzarse la equiparación en la ocupación por sexo, todavía habría 46% menos de mujeres que de hombres, o lo que es lo mismo, por cada 100 hombres habría sólo 54 mujeres. En la industria y en la construcción la situación sería peor, por cada 100 hombres habría sólo 44 y 13 mujeres, respectivamente.

Sólo en cuatro ramas de actividad, el valor del índice resulta positivo favoreciendo a las mujeres. Dichas ramas son: 1) Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento;

hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios; 2) Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales; 3) Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares y 4) Actividades financieras y de seguros. En aquellas, por cada 100 hombres habría 266, 206, 127 y 114 mujeres bajo la situación siempre referida de equiparación total de sexos en la ocupación.

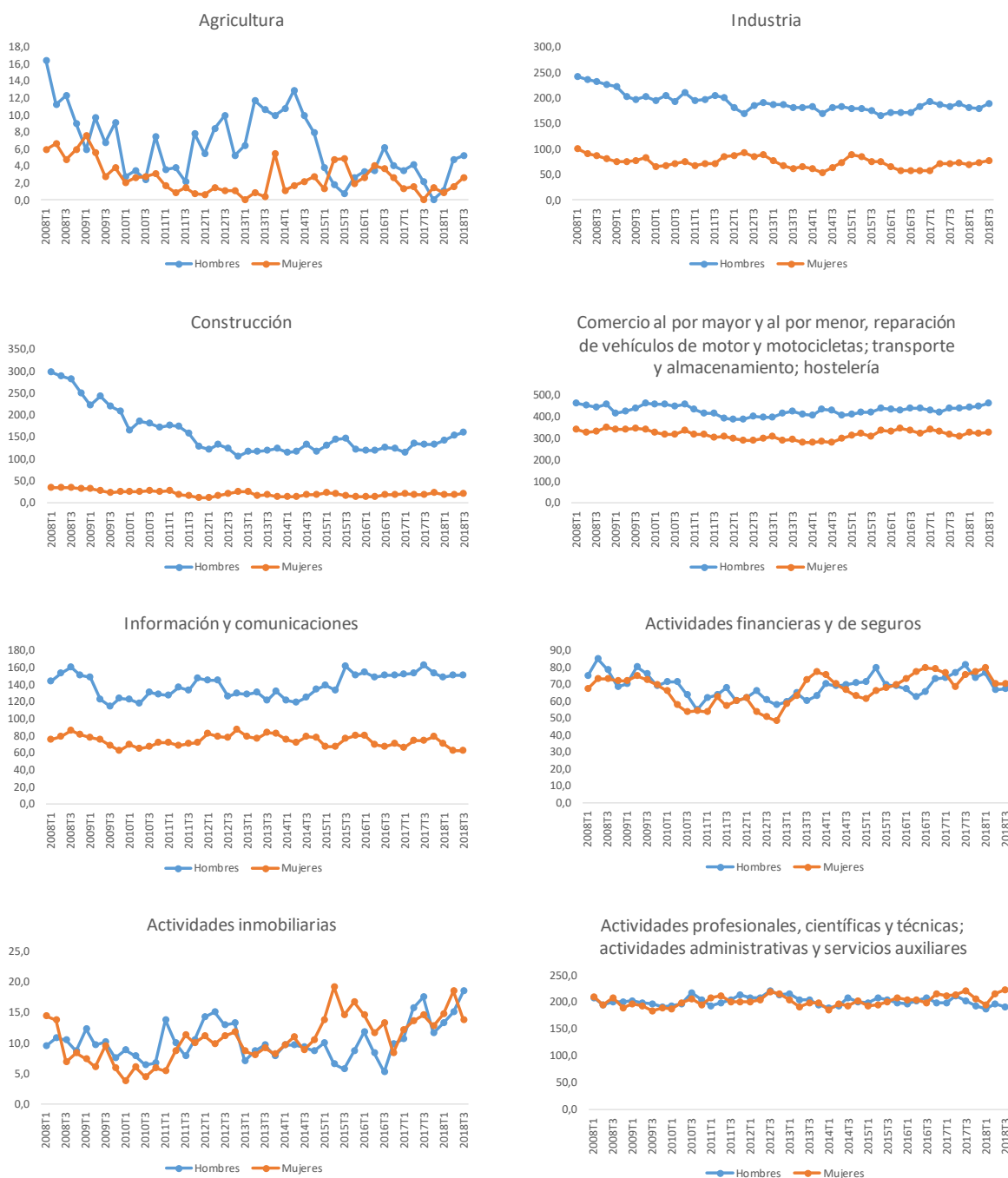
Por otra parte, aunque el número de ramas de segregación masculina supera al número de las de segregación femenina, los valores del índice que favorece a las mujeres resultan superiores que los valores de las ramas favorables a los hombres (en ninguna se alcanza valores menores que uno). En otras palabras, la posición de la mujer resulta más sólida en comparación a los hombres en aquellas ramas en las que el índice de segregación les favorece.

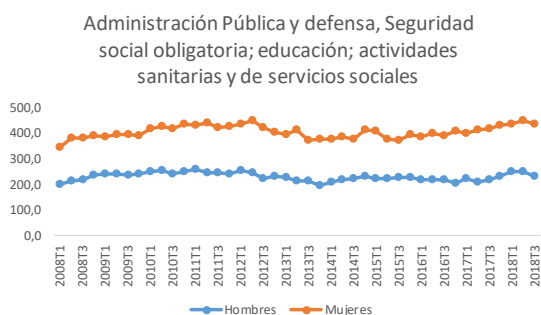
En el Gráfico 3.16 se aprecia la evolución de la población ocupada por sexo y por rama de actividad entre 2008-2018. Se observa que prácticamente se ha alcanzado la equiparación por sexos en la ocupación en tres ramas de actividad: las actividades financieras y de seguros; las actividades inmobiliarias; y las actividades profesionales, científicas y técnicas, actividades administrativas y servicios auxiliares.

En dos ramas de actividad, la presencia de la mujer resulta superior que la de los hombres: en la Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales; y en las Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; activ. de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios.

Gráfico 4. 16 Comunidad de Madrid. Población ocupada por sexo y rama de actividad.

2008-2018. (Miles de personas).



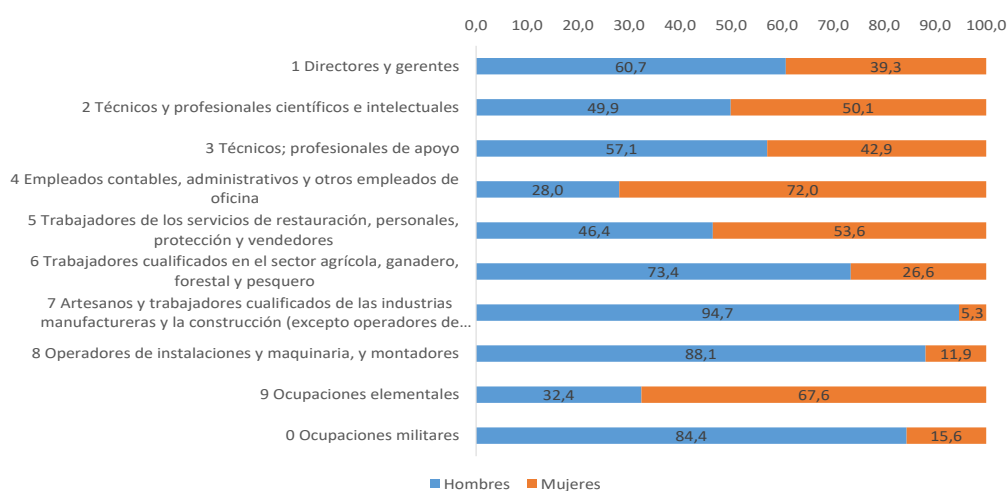


Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE.

3.4.5 Ocupados por tipo de ocupación y sexo.

Con relación a las características profesionales, en el Gráfico 3.17 y la Tabla 3.11 se observa la desigual participación de la ocupación femenina según tipo de ocupación.

Gráfico 3. 17 Comunidad de Madrid. Ocupados por tipo de ocupación y sexo. Porcentajes respecto al total de cada ocupación. 2018.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE. Los datos se refieren al tercer trimestre.

Así, en los niveles más altos de la escala ocupacional (Directivos y gerentes; Técnicos y Profesionales científicos e intelectuales; y Técnicos de Apoyo) la situación es relativamente paritaria, aunque con diferencias. De las tres categorías, la presencia femenina en ocupaciones de dirección alcanza el 39% del total de ocupados en dichas tareas, mientras que los Técnicos de Apoyo dicha participación es de 42%. En la categoría intermedia, técnicos y profesionales científicos e intelectuales, se ha alcanzado la equiparación por sexos (50,1%).

Las ocupaciones con mayor participación femenina corresponden a las desarrolladas por empleadas contables, administrativas y otras empleadas de oficina (72%) y las relacionadas con ocupaciones elementales (67,6%). Cabe destacar la proporción de mujeres en las ocupaciones de servicios de restauración, personales, protección y vendedores (53,6%). La participación femenina es muy baja entre los artesanos y trabajadores cualificados de la industria manufacturera y la construcción (5,3%), así como entre los operadores de instalaciones y maquinaria y montadores (11,9%, con un índice de desigualdad de 0,25) y en las ocupaciones militares (15,6% y un índice de desigualdad de 0,33).

Tabla 3. 11 Comunidad de Madrid. Porcentaje de mujeres ocupadas por tipo de ocupación e índice de desigualdad. 2008 y 2018.

	Porcentaje de mujeres		Índice de desigualdad	
	2011	2018	2011	2018
1 Directores y gerentes	39,1	39,3	0,83	0,82
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	51,6	50,1	1,1	1,05
3 Técnicos; profesionales de apoyo	42,6	42,9	0,91	0,9
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	62,9	72	1,34	1,5
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	54,3	53,6	1,16	1,12
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	27,2	26,6	0,58	0,55
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	4,7	5,3	0,1	0,11
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	8,1	11,9	0,17	0,25
9 Ocupaciones elementales	71	67,6	1,52	1,41
0 Ocupaciones militares	14,8	15,6	0,32	0,33
Total	46,9	47,9	1	1

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE. Los datos se refieren al tercer trimestre.

A partir de los índices de concentración (Tabla 3.12), se observa que en 2018 la mayoría de las mujeres (8 de cada 10) se emplean en cuatro ocupaciones principales: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (25,5%), Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (24,3%), Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina (16,4%); y, Ocupaciones elementales (14,6%). En dichas ocupaciones el índice de segregación es positivo, aunque no siempre dicho valor favorece a las mujeres. Así, en el caso de las ocupaciones en los niveles más elevados de la categoría ocupacional, como es la ocupación como empleadas contables, administrativas y otros empleos de oficina se ocupan a 179 mujeres por cada 100 hombres; y en los empleos

como técnicas y profesionales científicas e intelectuales, se emplean a 109 mujeres por cada 100 hombres. Por otra parte, en los niveles ocupacionales más bajos, como son los trabajos elementales se ocupan a 127 mujeres por cada 100 hombres y en los niveles intermedios, como es el trabajo en los servicios de restauración, personales, protección y vendedores se emplean a 179 mujeres por cada 100 hombres. En todos los casos, bajo la consideración de que existe equiparación por sexos en la ocupación.

Tabla 3. 12 Comunidad de Madrid. Ocupados por tipo de ocupación y sexo. Índices de concentración y segregación. 2018.

	Índice de concentración		Índice de segregación
	Mujeres	Hombres	
1 Directores y gerentes	4,1	5,8	-0,3
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	25,5	23,3	0,09
3 Técnicos; profesionales de apoyo	12,8	15,7	-0,18
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	16,4	5,9	1,79
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	24,3	19,3	0,26
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	0,2	0,6	-0,61
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	0,9	14,9	-0,94
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1	7	-0,85
9 Ocupaciones elementales	14,6	6,4	1,27
0 Ocupaciones militares	0,2	1	-0,8
Total	100	100	

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE. Los datos se refieren al tercer trimestre.

El valor negativo del índice de segregación en el nivel más alto de la categoría ocupacional, directores y gerentes, indica que la presencia de la mujer en los procesos de toma de decisiones empresariales si bien ha aumentado, todavía hay margen de mejora, por cada

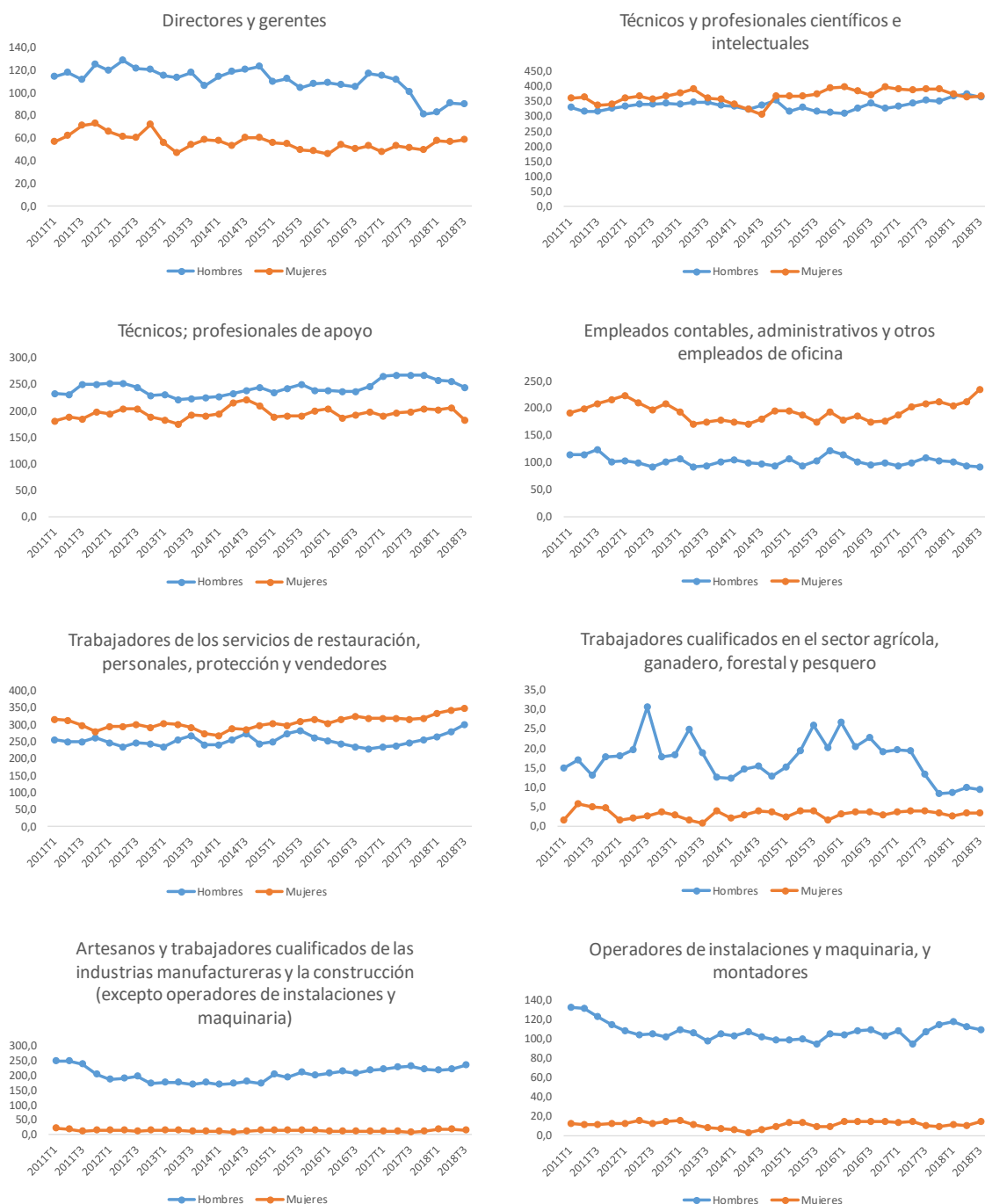
100 hombres hay 70 mujeres ocupando dichos puestos de dirección y gerencia, y dicha situación se mantendría siempre que existiera igual participación de hombres y mujeres en la ocupación.

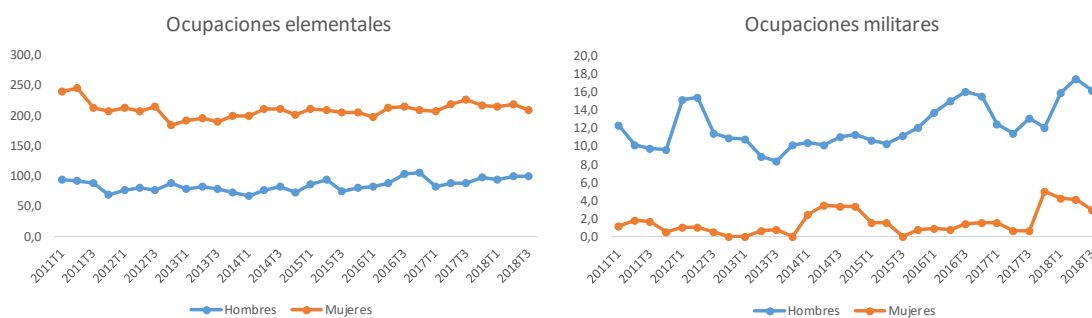
La segregación masculina favorece a los trabajadores cualificados de la industria y construcción; a los operadores de instalaciones y maquinaria; y a los montadores y a los trabajadores cualificados del sector primario en una situación de máxima igualdad entre hombres y mujeres en la ocupación (por cada 100 hombres se emplean a 6, 15 y 39 mujeres, respectivamente en cada una de dichas ocupaciones).

En el Gráfico 3.18 se aprecia la evolución de la población ocupada por sexo y por tipo de ocupación entre 2011-2018. Se observa que prácticamente se ha alcanzado la equiparación por sexos en la ocupación en la ocupación de Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y que la brecha de participación entre mujeres y hombres es reducida entre los Técnicos y profesionales de apoyo; y entre los trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores.

En dos tipos de ocupación, la presencia de la mujer resulta superior que la de los hombres: en la categoría de Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina; y en Ocupaciones elementales.

Gráfico 4. 18 Comunidad de Madrid. Población ocupada por sexo y tipo de ocupación. 2011-2018. (Miles de personas).





Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE.

3.4.6 Ocupados por situación profesional y sexo

Otra característica a analizar es la situación profesional de las ocupadas. A partir de la Tabla 3.13 y Gráfico 3.19 se observa que en el período 2002-2018 las mujeres se concentran de manera creciente en el empleo asalariado y muy especialmente en el sector público, donde alcanzan el 55% del total.

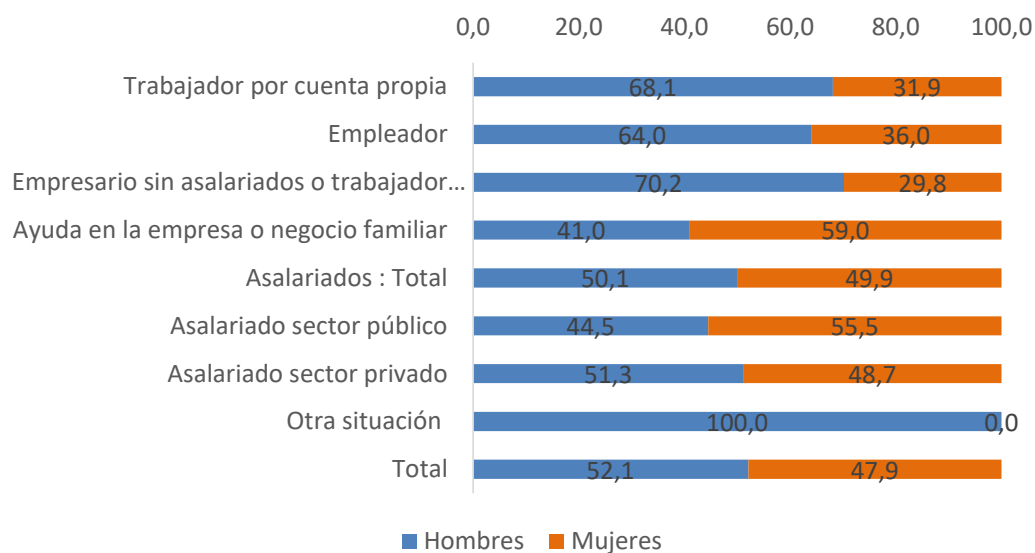
De este modo, las mujeres siguen encontrando ventajas respecto al sector privado, en buena parte por la mayor objetividad de los procesos de selección y mejores posibilidades de compatibilizar la carrera profesional y la vida familiar (Castaño et al., 1999: 93).

No obstante, aunque el destino principal de la ocupación de la mujer es el empleo público, también ha mejorado su participación como asalariada en el sector privado (pasando de 42,4% a 48,7%).

La situación más desfavorable se encuentra en la participación de las mujeres como trabajadora por cuenta propia, que, pese a las mejoras (ha pasado de 27,7% a 31,9%), su presencia sigue siendo testimonial frente a la de los hombres. De hecho, el índice de desigualdad prácticamente no ha mejorado.

Gráfico 3. 19 Comunidad de Madrid. Ocupados por situación profesional y sexo.

Porcentajes respecto al total de cada ocupación. 2018.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE. Los datos se refieren al tercer trimestre.

Tabla 3. 13 Comunidad de Madrid. Porcentaje de mujeres ocupadas por situación profesional e índice de desigualdad. 2002 y 2018.

	Porcentaje de mujeres		Índice de desigualdad	
	2002	2018	2002	2018
Trabajador por cuenta propia	27,7	31,9	0,67	0,67
Empleador	19,5	36	0,47	0,75
Empresario sin asalariados o trabajador independiente	26,4	29,8	0,64	0,62
Miembro de una cooperativa	57,4		1,39	0
Ayuda en la empresa o negocio familiar	82,1	59	1,98	1,23
Asalariados : Total	43,3	49,9	1,04	1,04
Asalariado sector público	46,8	55,5	1,13	1,16
Asalariado sector privado	42,4	48,7	1,02	1,02
Otra situación	9	0	0,22	0
Total	41,5	47,9	1	1

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE. Los datos se refieren al tercer trimestre.

Analizando los índices de concentración (Tabla 3.14), cabe destacar que en 2018 la mayoría de las mujeres son asalariadas (92,7%, 7 puntos por encima frente a los hombres), especialmente en el sector privado (75,0%) frente al 17,7% que se emplean como asalariadas en el sector público.

Sólo el 7,3% se emplea como trabajadora por cuenta propia, la mitad frente a la proporción de hombres.

De este modo, el valor del índice de segregación en la categoría de asalariados es positivo, favoreciendo ligeramente más a las mujeres (se ocupan como asalariadas 108 mujeres por cada 100 hombres), con mayor ventaja especialmente en el empleo público (se ocupan como asalariadas en el sector público 135 mujeres por cada 100 hombres), y dicha situación se mantendría en caso de lograrse la equiparación por sexos en la ocupación.

El valor negativo del índice de segregación en la ocupación por cuenta propia, indica que la presencia de la mujer en los procesos de toma de decisiones empresariales es aún escasa, por cada 100 hombres hay 51 mujeres en dicha situación profesional, siempre en la situación considerada de igual participación de hombres y mujeres en la ocupación.

Tabla 3. 14 Comunidad de Madrid. Ocupados por tipo de ocupación y sexo. Índices de concentración y segregación. 2018.

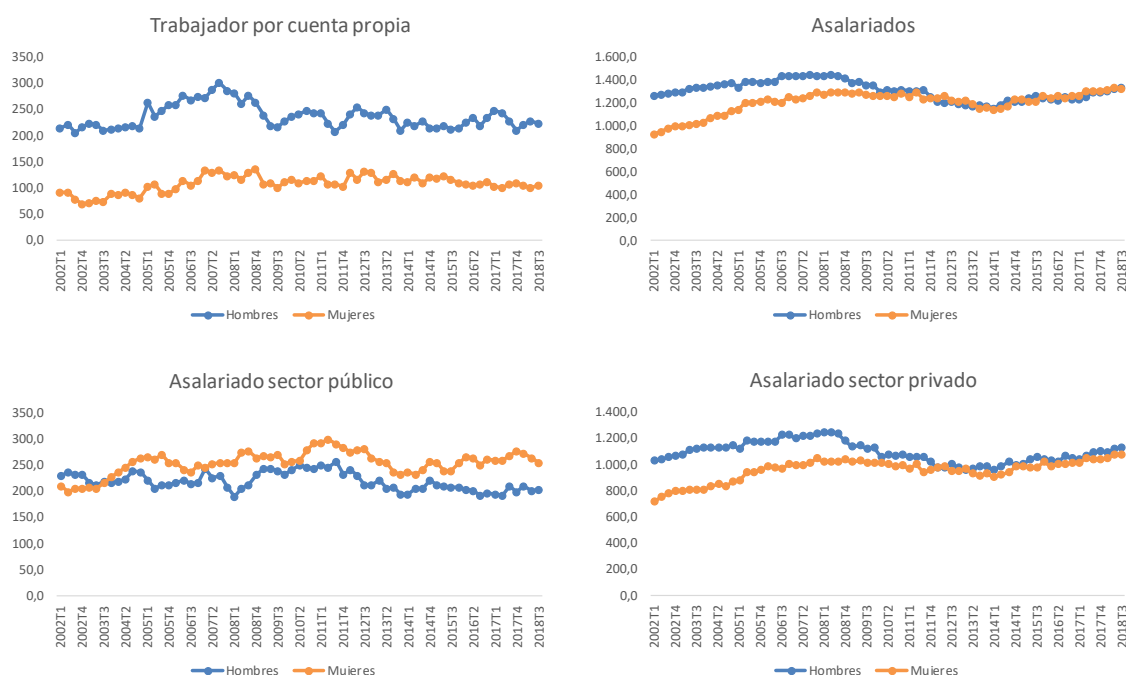
	Índice de concentración		Índice de segregación
	Mujeres	Hombres	
Trabajador por cuenta propia	7,3	14,3	-0,49
Empleador	2,3	3,8	-0,39
Empresario sin asalariados o trabajador independiente	4,8	10,4	-0,54
Ayuda en la empresa o negocio familiar	0,2	0,1	0,56
Asalariados : Total	92,7	85,6	0,08
Asalariado sector público	17,7	13,1	0,35
Asalariado sector privado	75	72,5	0,03
Otra situación	0	0,1	-1
Total	100	100	

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE. Los datos se refieren al tercer trimestre.

La evolución de la población ocupada por sexo y por situación profesional entre 2002-2018 se observa en el Gráfico 3.20. Se observa que prácticamente se ha alcanzado la equiparación por sexos en los asalariados, desde 2010 en adelante.

Por otra parte, la presencia de la mujer en los empleos asalariados es superior a la de los hombres; por el contrario, su participación como trabajadora por cuenta propia es inferior a la de los hombres, y dicha distancia no se ha recortado de manera significativa.

Gráfico 3. 20 Comunidad de Madrid. Población ocupada por sexo y situación profesional. 2002-2018. (Miles de personas).



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE.

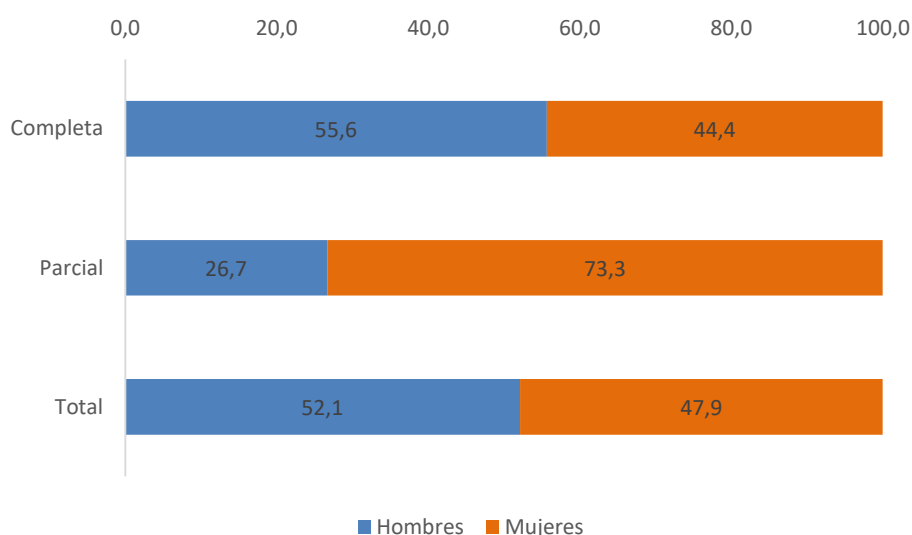
3.4.7 Ocupados por tipo de contrato (jornada) y sexo

Debido a que la mayoría de mujeres son asalariadas, es relevante conocer las características del contrato de trabajo. En primer lugar, si la duración de su jornada corresponde a una de tiempo completo o parcial.

Un primer rasgo a destacar es que entre 2002-2018, en términos absolutos, ambos tipos de contrato han aumentado (235,2 mil los contratos con jornada completa y 136,2 los de jornada parcial). Sin embargo, la participación de la mujer sigue siendo mayoritaria en los contratos de jornada a tiempo parcial (con un índice de desigualdad de 1,53), aunque con un claro retroceso (pasando de 83,4% al 73,3%). Por otra parte, en los de jornada completa, aunque la presencia masculina es mayoritaria, la participación femenina ha crecido pasando de 38,7% a 44,4%) (Gráfico 3.21 y Tabla 3.15).

Gráfico 3. 21 Comunidad de Madrid. Ocupados por tipo de contrato (jornada) y sexo.

Porcentajes respecto al total de cada tipo de contrato. 2018.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE. Los datos se refieren al tercer trimestre.

Tabla 3. 15 Comunidad de Madrid. Porcentaje de mujeres ocupadas por tipo de contrato (duración jornada) e índice de desigualdad. 2002 y 2018.

	Porcentaje de mujeres		Índice de desigualdad	
	2002	2018	2002	2018
Completa	38,7	44,4	0,93	0,93
Parcial	83,4	73,3	2,01	1,53
Total	41,5	47,9	1	1

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE. Los datos se refieren al tercer trimestre de cada año.

En segundo lugar, considerando los índices de concentración (Tabla 3.16), cabe destacar que en 2018 la mayoría de las mujeres trabajan la jornada completa (8 de cada 10 aproximadamente). Sólo el 18,7% tiene una ocupación de jornada inferior. No obstante, pese a que son minoritarias, las jornadas a tiempo parcial son características de las mujeres frente a los hombres (en el caso de las mujeres esta ocupación representa 3 veces más que en los hombres).

Pese a que la misma puede resultar una forma de acceder al mercado de trabajo para hacer compatible la vida laboral con las responsabilidades familiares, que recaen aun mayoritariamente sobre las mujeres, en general, se corresponden con trabajos de peor calidad y previos a la consecución de un trabajo de jornada completa, y que los empleadores no suelen ofrecerlos a los hombres por asociarlos directamente a empleo femenino.

De este modo, aunque el valor del índice de segregación es positivo, dicha situación resulta desfavorable a las mujeres (se ocupan a 299 mujeres por cada 100 hombres) y dicha situación se mantendría en caso de lograrse la equiparación por sexos en la ocupación.

El valor negativo del índice de segregación en los trabajos de jornada completa, indica que por cada 100 hombres hay 87 mujeres con dicho tipo de jornada, siempre en la situación considerada de igual participación de hombres y mujeres en la ocupación.

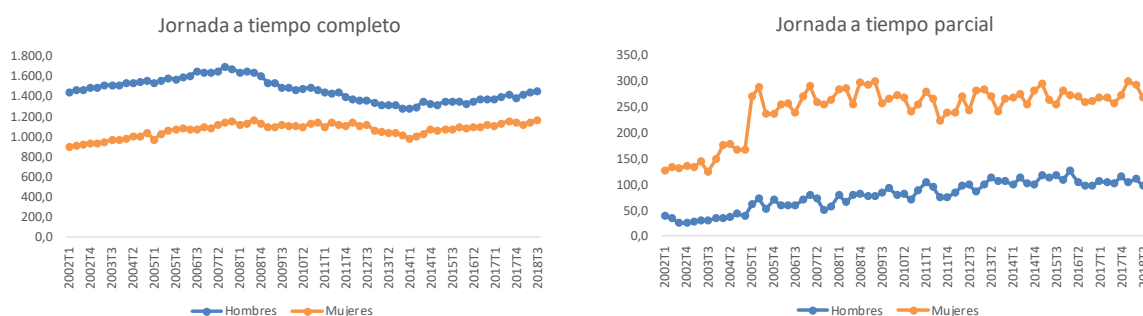
Tabla 3. 16 Comunidad de Madrid. Ocupados por tipo de contrato (duración jornada) y sexo. Índices de concentración y segregación. 2018.

	Índice de concentración		Índice de segregación
	Mujeres	Hombres	
Completa	81,3	93,7	-0,13
Parcial	18,7	6,3	1,99
Total	100	100	

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE. Los datos se refieren al tercer trimestre.

La evolución de la población ocupada por sexo y por duración de la jornada entre 2002-2018 se aprecia en el Gráfico 3.22. Se observa que la brecha entre hombres y mujeres en ocupaciones con jornada completa se mantiene a favor de los hombres, aunque con una tendencia a reducirse en el tiempo. Por el contrario, las jornadas a tiempo parcial, aunque minoritarias, todavía muestran una clara preferencia por el colectivo femenino frente al masculino.

Gráfico 3. 22 Comunidad de Madrid. Población ocupada por sexo y tipo de contrato (duración jornada). 2002-2018. (Miles de personas).



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE.

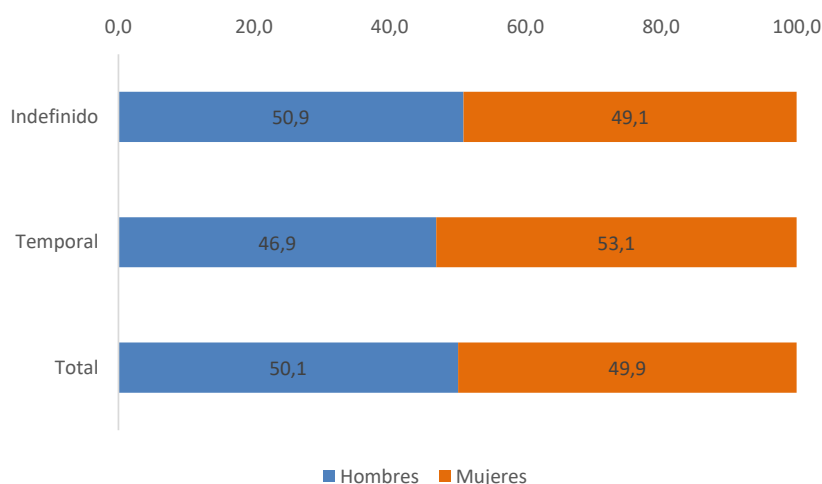
3.4.8 Asalariados por tipo de contrato (duración) y sexo

En relación con el carácter indefinido o temporal de los contratos de trabajo de las mujeres cabe destacar que en 2018 se podría considerar que se ha alcanzado la equiparación entre

hombres y mujeres en ambos tipos de contrato (Gráfico 3.23 y Tabla 3.17), aunque con una mayor participación de las mujeres en los de carácter temporal.

En concreto, entre 2002 y 2018 la participación femenina en ambos tipos de contrato ha aumentado, no obstante, los contratos indefinidos han aumentado el doble que los temporales, 7,5 y 3,7 puntos porcentuales aproximadamente, repercutiendo todo ello en una disminución en el índice de desigualdad en los contratos temporales de 1,14 a 1,06.

Gráfico 3. 23 Comunidad de Madrid. Asalariados por tipo de contrato (duración) y sexo. Porcentajes respecto al total de cada tipo de contrato. 2018.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE. Los datos se refieren al tercer trimestre.

Tabla 3. 17 Comunidad de Madrid. Porcentaje de mujeres asalariadas por tipo de contrato (duración) e índice de desigualdad. 2002 y 2018.

	Porcentaje de mujeres		Índice de desigualdad	
	2002	2018	2002	2018
Indefinido	41,6	49,1	0,96	0,98
Temporal	49,4	53,1	1,14	1,06
Total	43,3	49,9	1	1

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE. Los datos se refieren al tercer trimestre de cada año.

Considerando los índices de concentración (Tabla 3.18), en 2018 la mayoría de las mujeres tienen un contrato indefinido (78,8%). Sólo 2 de cada 10 aproximadamente (21,2%) tienen un contrato temporal. No obstante, pese a que es minoritaria, la temporalidad femenina supera a la temporalidad masculina solo en 2,6 puntos porcentuales. Por lo que la temporalidad, no afecta exclusivamente a las mujeres.

De este modo, aunque el valor del índice de segregación en los contratos temporales es positivo, dicha situación resulta aún desfavorable a las mujeres (se emplean con este tipo de contrato a 140 mujeres por cada 100 hombres) y dicha situación se mantendría en caso de lograrse la equiparación por sexos en la ocupación.

El valor negativo del índice de segregación en contratos indefinidos, indica que los contratos indefinidos favorecen a los hombres por poco margen, por cada 100 hombres hay 97 mujeres con dicho tipo de contrato, siempre en la situación considerada de igual participación de hombres y mujeres en la ocupación.

Tabla 3. 18 Comunidad de Madrid. Asalariados por tipo de contrato (jornada) y sexo.

Índices de concentración y segregación. 2018.

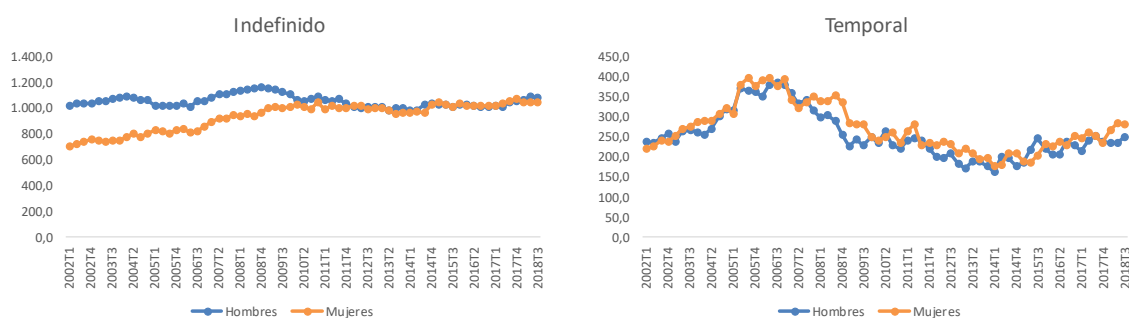
	Índice de concentración		Índice de segregación
	Mujeres	Hombres	
Indefinido	78,8	81,4	-0,03
Temporal	21,2	18,6	0,14
Total	100	100	

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE. Los datos se refieren al tercer trimestre.

La evolución de la población ocupada por sexo y por tipo de contrato entre 2002-2018 se aprecia en el Gráfico 3.24. Se observa que la brecha entre hombres y mujeres tanto en los contratos indefinidos como temporales prácticamente ha desaparecido. En el caso de los contratos indefinidos, se aprecia una tendencia creciente en la proporción de mujeres con dicho tipo de contratos, que como se comentó antes en la Tabla 3.17 ha pasado de 41,6% a 49,1 logrando la equiparación entre sexos en dicho tipo de contratos. En el caso de los

contratos temporales de mujeres y hombres, prácticamente se han movido de manera análoga. Así, en términos absolutos, tras incrementarse en general en el período previo a la crisis, a partir de 2007 disminuyeron (son los que más se ajustaron con la recesión), con una tendencia a recuperarse a partir de 2014, sin alcanzar aún los niveles más altos de 2005, en el caso de las mujeres (398,5 miles de contratos) y de 2006, en el caso de los hombres (386,8 miles de contratos).

Gráfico 3. 24 Comunidad de Madrid. Población ocupada por sexo y tipo de contrato. 2002-2018. (Miles de personas).



Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE.

Capítulo 4

Presencia de las mujeres en las empresas del IBEX-35, en las empresas del Mercado Continuo y en las empresas del Mercado Alternativo Bursátil (MAB).

4.1. Presencia de las mujeres en las empresas del IBEX-35

4.1.1. Consideración general sobre la presencia de mujeres en las empresas del IBEX-35.

A) La situación de la presencia de mujeres en los consejos y la alta dirección en las empresas del IBEX-35.

Consejeras

Conforme a los datos publicados por la Comisión Nacional del Mercado de Valores el 18 de octubre de 2018, las empresas del IBEX 35 -Índice que integra a las principales 35 empresas cotizadas en el mercado de valores español- presentan de promedio un 22,8% de consejeras en 2017.

Por consiguiente, se está aún lejos del principio de composición equilibrada que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. De acuerdo con la misma las mujeres -el sexo infrarrepresentado- deberían ostentar al menos el 40% de los puestos del consejo de administración (Disposición Adicional Primera). En las empresas de capital público este principio es vinculante para las administraciones públicas a la hora de hacer nombramientos para los consejos de administración de las empresas públicas (art. 54), mientras que en las empresas de capital privado constituye una norma programática conforme a la cual las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada deben procurar tener unos consejos de administración equilibrados (art. 75).

Pese a ello, cabe destacar como dato positivo que actualmente todas las empresas del IBEX-35 tienen representación femenina en sus Consejos. Además, 9 de ellas tiene un 30%

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 4

Presencia de las mujeres en las empresas del IBEX-35, en las empresas del mercado continuo y en las empresas del mercado alternativo bursátil (MAB)

123 / 210

o más de consejeras, por lo que un significativo número de empresas ha alcanzado ya el umbral de la Recomendación del Código de Buen Gobierno español de febrero 2015 que recomienda disponer al menos de un 30% de consejeras para el año 2020.

Otro dato destacable es que las empresas del IBEX-35 presentan en la actualidad, de media, un porcentaje de consejeras superior al de la medida de todas sociedades cotizadas, que ha alcanzado un 18,9% en 2017. Concretamente, las empresas del IBEX-35 están 3,9 puntos por encima de las sociedades cotizadas.

En la siguiente tabla (Tabla 4.1), elaborado a partir de los datos publicados por la CNMV el 18 de octubre de 2018, se detalla el número de miembros del consejo de administración de cada una de las empresas integradas en el IBEX-35 en el año 2017, se especifica el número de consejeras mujeres en cada una de ellas y el porcentaje que representan sobre el total de miembros del consejo de administración.

Tabla 4.1 Presencia de mujeres en el Consejo de administración en las empresas del IBEX-35. 2017



La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 4

Presencia de las mujeres en las empresas del IBEX-35, en las empresas del mercado continuo y en las empresas del mercado alternativo bursátil (MAB)

124 / 210

	Nº miembros del	Nº de mujeres	% mujeres sobre el total de
ABERTIS	15	6	40%
ACCIONA	11	3	27,27%
ACERINOX	15	4	26,67%
ACS	18	3	16,67%
AENA	15	4	26,67%
AMADEUS	11	2	18,18%
BBVA	13	3	23,08%
BANCO SABADELL	15	2	13,33%
BANCO SANTANDER	14	5	35,71%
BANKIA	10	1	10,00%
BANKINTER	10	3	30,00%
CAIXABANK	18	5	27,78%
CELLNEX	10	1	10,00%
DIA	10	3	30,00%
ENAGAS	13	3	23,08%
ENDESA	11	2	18,18%
FERROVIAL	12	2	16,67%
GRIFOLS	13	4	30,77%
IBERDROLA	14	5	35,71%
INDRA	13	3	20,08%
INDITEX	9	2	22,22%
INMOBILIARIA COLONIAL	10	1	10,00%
ICAG	11	2	18,18%
MAPFRE	15	4	26,67%
MEDIASET	13	3	23,08%
MELIA	11	2	18,18%
MERLIN PROPERTIES	12	4	33,33%
NATURGY ENERGY	17	3	17,65%
RED ELECTRICA	12	4	33,33%
REPSOL	16	2	12,50%
SACYR	14	1	7,14%
SIEMENS GAMESA	12	6	50,00%
TÉNICAS REUNIDAS	13	1	7,69%
TELFÓNICA	16	3	18,75%
VISCOFAN	10	1	10,00%

Fuente: Elaborado según datos de la CNMV de 18 de octubre de 2018

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 4

Presencia de las mujeres en las empresas del IBEX-35, en las empresas del mercado continuo y en las empresas del mercado alternativo bursátil (MAB)

125 / 210

Tabla 4. 19 Evolución Sociedades IBEX-35. % de consejeras.

	2013	2014	2015	2016
ABERTIS	17%	24%	29%	40%
ACCIONA	31%	23%	27%	27%
ACERINOX	7%	7%	7%	15%
ACS	6%	12%	17%	13%
AENA	N.A.	N.A.	27%	20%
AMADEUS	9%	10%	10%	10%
ARCELORMITTAL	-	-	-	-
BANCO SABADELL	14%	14%	13%	14%
BANCO SANTANDER	19%	29%	33%	40%
BANKIA	10%	9%	9%	9%
BANKINTER	10.00%	20.00%	30.00%	30.00%
BBVA	14%	21%	20.00%	20%
CAIXABANK	22%	21%	24%	25%
CELLNEX	N.A	N.A	0%	0%
DIA	20%	20%	22%	30%
ENAGAS	20%	20%	23%	23%
ENDESA	0%	11%	9%	9%
FERROVIAL	8%	8%	8%	9%
GAS NATURAL	0%	0%	12%	18%
GRIFOLS	17%	23%	33%	31%
IAG	14%	23%	25.00%	25%
IBERDROLA	29%	36%	36%	36%
INDITEX	22%	22%	22%	22%
INDRA	21%	23%	15%	15%
INMOBILIARIA COLONIAL	0%	18%	9%	9%
MAPFRE	15%	11%	17%	24%
MEDIASET	7%	8%	8%	8%
MELIA HOTELS	18%	18%	10%	18%
MERLIN PROPERTIES	N.A.	22%	30%	33%
RED ELÉCTRICA CORP.	36%	50%	41%	36%
REPSOL	13%	7%	6%	6%
SIEMENS GAMESA	10%	10%	25%	17%
TÉNICAS REUNIDAS	0%	0%	0%	8%
TELEFÓNICA	6%	6%	6%	11%
VISCOFAN	22%	22%	20%	10%

Fuente: Elaboración propia según datos de los Informes anuales de Gobierno Corporativos de las sociedades.

Otro dato relevante que puede destacarse es la evolución que se ha producido en los últimos años a nivel de consejeras. En 2005 la representación de consejeras era de un 3,3% y solamente 8 de las 35 empresas contaban con consejeras mujeres (Banco Santander,

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 4

Presencia de las mujeres en las empresas del IBEX-35, en las empresas del mercado continuo y en las empresas del mercado alternativo bursátil (MAB)

126 / 210

Bankinter, BBVA, INDITEX, Indra, REC, Repsol, Viscofan). Los avances en los últimos ejercicios (2013, 2014, 2015, 2016) muestran que mientras que algunas empresas se están esforzando mucho en aumentar la presencia de consejeras (vgr. Banco Santander, Bankinter) otras parecen estancadas o avanzan con gran lentitud (vgr. Telefónica). Incluso alguna disminuye (vgr. Viscofam) En la siguiente tabla (Tabla 4.2) se detallan los avances de las distintas empresas en los cuatro ejercicios precedentes al actual.

Altas Directivas

En un segundo nivel, resultan de interés los datos relativos a la presencia de mujeres que ocupan puestos de alta dirección en las compañías del IBEX-35. Se consideran puestos de alta dirección a estos efectos -siguiendo lo que entiende la Comisión del Mercado de Valores-, los que dependen directamente del consejo o del primer ejecutivo de la sociedad y, en todo caso, el auditor interno.

De acuerdo con los datos publicados por la Comisión del Mercado de Valores el 18 de octubre de 2018, las mujeres que ocupan puestos directivos en las empresas del IBEX-35 llegaron de media en 2017 a un 14,3 %. En total el número de altas directivas en las empresas del IBEX-35 ascendió a 62 mujeres.

Los datos relativos a las directivas resultan, en consecuencia, muy por debajo de lo deseable y están por debajo de los de consejeras. Ello puede deberse a que este “segundo nivel” no está sometido por el momento a la misma presión regulatoria.

Cabe observar, por otro lado, que la media de altas directivas es algo inferior en las empresas del IBEX-35 (14,3%) frente a la media de todas las sociedades cotizadas (14,8%).

En la tabla siguiente (Tabla 4.3) puede observarse en detalle los números de puestos directivos en cada sociedad del IBEX-35 en 2017, el número de altas directivas en cada una de ellas y el porcentaje que representan en total las mujeres directivas.

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 4

Presencia de las mujeres en las empresas del IBEX-35, en las empresas del mercado continuo y en las empresas del mercado alternativo bursátil (MAB)

127 / 210

Tabla 4.20 Presencia de mujeres directivas en las empresas del IBEX-35. 2017

	Nº de puestos directivos	Nº de mujeres altas	% altas directivas sobre el
ABERTIS	13	2	15,38%
ACCIONA	35	4	11,43%
ACERINOX	4	0	0,00%
ACS	49	3	6,12%
AENA	8	2	25,00%
AMADEUS	14	3	21,43%
BBVA	15	1	6,67%
BANCO SABADELL	9	2	22,22%
BANCO SANTANDER	20	3	15,00%
BANKIA	5	1	20,00%
BANKINTER	8	3	37,50%
CAIXABANK	11	2	18,18%
CELLNEX	9	1	11,11%
DIA	8	1	12,50%
ENAGAS	10	2	20,00%
ENDESA	17	1	5,88%
FERROVIAL	12	2	16,67%
GRIFOLS	14	1	7,14%
IBERDROLA	5	1	20,00%
INDRA	15	2	13,33%
INDITEX	21	4	19,05%
INMOBILIARIA COLONIAL	4	2	50,00%
ICAG	10	2	20,00%
MAPFRE	5	1	20,00%
MEDIASET	22	3	13,64%
MELIA	5	1	20,00%
MERLIN PROPERTIES	6	0	0,00%
NATURGY ENERGY	11	1	9,09%
RED ELECTRICA	2	1	50,00%
REPSOL	11	3	27,27%
SACYR	11	1	9,09%
SIEMENS GAMESA	7	0	0,00%
TÉCNICAS REUNIDAS	12	2	16,67%
TELEFÓNICA	5	1	20,00%
VISCOFAN	21	1	14,29%

Fuente: Elaborado según datos de la CNMV de 18 de octubre de 2018.

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 4

Presencia de las mujeres en las empresas del IBEX-35, en las empresas del mercado continuo y en las empresas del mercado alternativo bursátil (MAB)

128 / 210

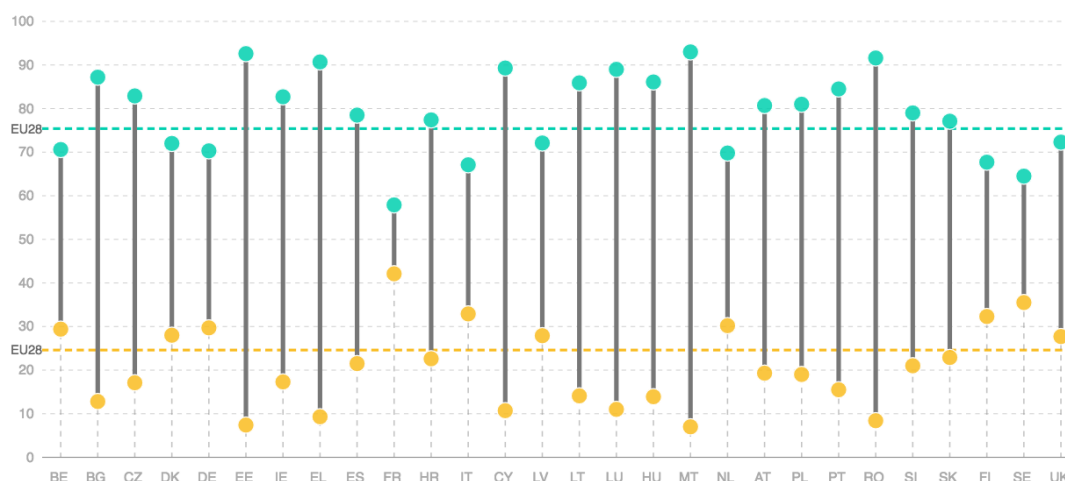
B) La situación comparativa con otros países de la Unión Europea.

El porcentaje de consejeras en las sociedades que pertenecen al IBEX-35 está algo por debajo de la media europea comparando con las empresas incluidas en otros grandes índices bursátiles. La media europea en 2017, según los datos proporcionados en el Informe de la Comisión Europea sobre igualdad de 2017, fue de un 23,9%, frente al 20,3% según el mismo Informe alcanzaban las empresas españolas.

Por otro lado, cabe destacar que el porcentaje de mujeres consejeras en las empresas del IBEX-35 está muy alejado del porcentaje que se ha logrado en otros países vecinos. En este sentido, el ejemplo más destacado es el de Francia, donde se ha logrado una composición equilibrada en los consejos y la representación de mujeres en los consejos de administración alcanza ya –y supera- el 40%.

En el gráfico siguiente (Gráfico 4.1) puede observarse el porcentaje de mujeres y hombres que ocupan puestos en los consejos de las principales compañías cotizadas de los distintos países de la Unión Europea. Las diferencias entre los países son remarcables.

Gráfico 4. 1 Representación de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades cotizadas (principales índices) en los países de la UE. 2017.



Nota: Mujeres: color amarillo □ Hombres: color azul □

Fuente: Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE)

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

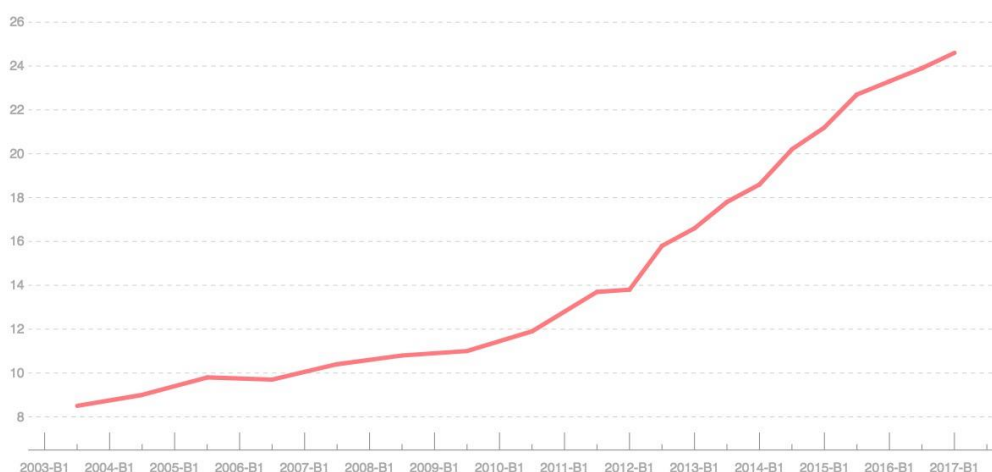
Capítulo 4

Presencia de las mujeres en las empresas del IBEX-35, en las empresas del mercado continuo y en las empresas del mercado alternativo bursátil (MAB)

129 / 210

Cabe también destacar que el porcentaje de consejeras en la mayoría de países europeos era muy bajo hace unos años y que, especialmente, desde el año 2011 se ha producido un avance significativo muy rápido. Ello se debe, principalmente, a que distintos países han ido reformando desde entonces sus legislaciones para introducir sistemas de cuotas que obligan a las empresas a incorporar mujeres hasta alcanzar un determinado porcentaje (vgr. Francia e Italia en 2011, Alemania en 2015 y otros países posteriormente). En el siguiente gráfico (Gráfico 4.2) puede observarse la curva ascendente considerando la media europea de consejeras desde 2003 a 2017.

Gráfico 4. 2 Evolución de 2003 a 2017: Miembros de consejos de administración de sociedades cotizadas de los principales índices bursátiles.



Fuente: Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE)

4.1.2. La presencia de mujeres en las empresas madrileñas que cotizan en el IBEX-

35

A) Consideración general

Cabe destacar que 21 de las 35 empresas del IBEX tienen su domicilio dentro de la Comunidad de Madrid, lo que representa un 60% de las empresas que integran este índice.

Se trata de las siguientes empresas: ACCIONA, ACERINOZ, ACS, AENA, AMADEUS, CELNEX TELECOM, DIA, ENAGAS, ENDESA, FERROVIAL, INTERNATIONAL CONSOLIDATED AIRLINES

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

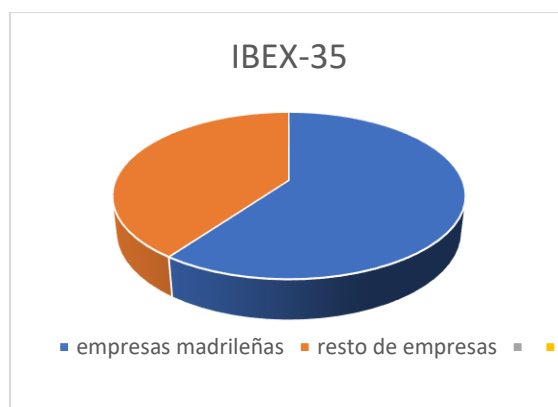
Capítulo 4

Presencia de las mujeres en las empresas del IBEX-35, en las empresas del mercado continuo y en las empresas del mercado alternativo bursátil (MAB)

130 / 210

GROUP, INDRA SISTEMAS, MAPFRE, MEDIASET, MERLIN PROPERTIES, NATURGY, RED ELECTRICA, REPSOL, TECNICAS REUNIDAS, TELEFÓNICA.

Gráfico 4.3 Empresas de Madrid en el IBEX-35



Fuente:

El dato del domicilio social de las empresas resulta relevante en la medida que la Ley de Sociedades de Capital establece que las sociedades de capital fijarán su domicilio dentro del territorio español en el lugar en que se halle el centro de su efectiva administración y dirección, o en el que radique su principal establecimiento o explotación (art. 9.1 LSC).

En lo que se refiere al dato de la representación de mujeres en los consejos de las 21 empresas con domicilio social en la Comunidad de Madrid se observa que en 2017 la media en ellas fue de un 21,79% frente a la media de 20,83% de las empresas con domicilio fuera de esta Comunidad. Por lo tanto, el porcentaje de consejeras es ligeramente superior en las empresas madrileñas.

No obstante, cabe observar también que solamente en cuatro de ellas en el mismo período se alcanzado un 30% de consejeras. Se trata de BANKINTER, DIA, MERLÍN PROPERTIES y RED ELECTRICA.

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 4

Presencia de las mujeres en las empresas del IBEX-35, en las empresas del mercado continuo y en las empresas del mercado alternativo bursátil (MAB)

131 / 210

B) Detalle de las consejeras de cada empresa del IBEX-35 con domicilio en Madrid, por número y tipo. Evolución desde el año 2005 a 2017.

Resulta de interés observar la evolución que han tenido las empresas del IBEX-35 con domicilio en Madrid (desde el año 2005 hasta el año 2017), en relación con el porcentaje de mujeres en sus consejos de administración. En 2005, solamente 4 empresas contaban con mujeres consejeras (BANKINTER, INDRA, RED ELÉCTRICA y REPSOL). En la actualidad, no existe ninguna empresa que no cuente con al menos una mujer en su consejo, y solamente en una de las sociedades el porcentaje de presencia femenina es inferior al 10% (TÉCNICAS REUNIDAS).

Asimismo, resulta de interés conocer qué tipo de consejeras tiene nombrada cada sociedad. Se distingue entre consejera ejecutiva, dominical, independiente y otras externas. A estos efectos, destaca que en 2017 solo dos empresas tenían nombradas consejeras ejecutivas (BANKINTER, INDRA). Todas, excepto AENA, tienen nombradas consejeras independientes; y 6 empresas cuentan con consejeras dominicales (ACS, AENA, ENDESA, FERROVIAL, MERLÍN PROPERTIES, RED ELÉCTRICA). Por último, tres empresas cuentan con otras consejeras externas (CELNEX, DIA, TELEFÓNICA). Ver detalle por empresa en el Anexo de este documento.

C) Las mujeres directivas en las empresas madrileñas que cotizan en el IBEX-35

Ateniéndonos a los últimos datos publicados por la CNMV el número total de altas directivas en las empresas madrileñas del IBEX-35 suma en total 38 mujeres.

Dos de las 21 compañías madrileñas que cotizan en el IBEX (ACERINOX y MERLÍN PROPERTIES) carece de altas directivas. Siete de ellas cuenta con una sola mujer alta directiva (ver Tabla 4.4). Porcentualmente, RED ELÉCTRICA es la cuenta con un más alto porcentaje de mujeres directivas (50%), si bien se trata de una compañía que tiene sólo 2 puestos directivos. En sentido opuesto, la compañía que tiene más número de altas directivas es ACCIONA (cuenta con 4 altas directivas), si bien sólo representan un 11,43% del total.

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 4

Presencia de las mujeres en las empresas del IBEX-35, en las empresas del mercado continuo y en las empresas del mercado alternativo bursátil (MAB)

132 / 210

Tabla 4. 21 Presencia de mujeres Directivas en las empresas madrileñas del IBEX-35. 2017

	Nº de puestos directivos	Nº de mujeres altas	% altas directivas sobre el total de
ACCIONA	35	4	11%
ACERINOX	4	0	0%
ACS	49	3	6%
AENA	8	2	25%
AMADEUS	14	3	21%
BANKINTER	8	3	38%
CELLNEX	9	1	11%
DIA	8	1	13%
ENAGAS	10	2	20%
ENDESA	17	1	6%
FERROVIAL	12	2	17%
INDRA	15	2	13%
ICAG	10	2	20%
MAPFRE	5	1	20%
MEDIASET	22	3	14%
MERLIN	6	0	0%
NATURGY ENERGY	11	1	9%
RED ELECTRICA	2	1	50%
REPSOL	11	3	27%
TÉCNICAS	12	2	17%
TELEFÓNICA	5	1	20%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados por la CNMV de 18 de octubre de 2018.

4.2. Presencia de las mujeres en las (restantes) empresas que cotizan en el Mercado Continuo.

4.2.1. Consideración general sobre la presencia de mujeres en las empresas que cotizan en el Mercado Continuo.

En octubre 2018, la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) publica por primera vez, en un informe independiente, datos sobre la presencia de las mujeres en los consejos de administración y alta dirección de cada una de las sociedades cotizadas. Según este informe, la presencia de las mujeres en los consejos de administración aumentó de 16,6% en 2016 a 18,9% en 2017. Del total de puestos de alta dirección, el 14,8% fue ocupado por mujeres.

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 4

Presencia de las mujeres en las empresas del IBEX-35, en las empresas del mercado continuo y en las empresas del mercado alternativo bursátil (MAB)

133 / 210

El Informe de gobierno corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales, publicado por CNMV para el ejercicio 2017, refleja que el porcentaje de mujeres en los consejos se ha incrementado desde 2014 en 5,4 puntos porcentuales. En cuanto a las categorías, se ha incrementado en 3,4 puntos porcentuales las consejeras independientes (representan en 2017 un 28,2% del total de consejeros). Así también, ha aumentado el porcentaje de consejeras dominicales (15,7% en 2017), y el de externas (12,1% en 2017). En cambio, el porcentaje de consejeras ejecutivas se reduce (de 4,7% en 2016 a 4,5% en 2017).

Los datos anteriores pertenecen a las sociedades del Ibex 35, y a las demás empresas con capitalización superior e inferior a 500 millones de euros. Como ya se ha mencionado anteriormente, el Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas recomienda que ese porcentaje sea al menos del 30% para el año 2020.

A su vez, las sociedades anónimas cotizadas, conforme el artículo 540 de la Ley de Sociedades de Capital, tienen la obligación de hacer público un informe anual de gobierno corporativo (IAGC). Este informe debe contener, entre otros requerimientos, información relativa a la composición del consejo de administración, una descripción de la política de diversidad, y en cuanto al género, se referirá a las medidas que se hubiesen adoptado para procurar incluir en el consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

De manera particular, conforme a los datos publicados por la CNMV, cabe destacar en cuanto se refiere a las sociedades que cotizan en el mercado continuo que no forman parte del IBEX-35 lo siguiente:

El porcentaje de consejeras en las sociedades con capitalización superior a 500 millones de euros fue en 2017 de un 18,4%, sumando un número total de 81 mujeres consejeras.

El porcentaje de consejeras en las sociedades con capitalización inferior a a 500 millones de euros fue en 2017 de un 15,6%, sumando un número total de 74 mujeres consejeras.

Las mujeres en la alta dirección representaron un porcentaje del 16,9% en las empresas de capitalización superior a 500 millones, con un número total de 60 mujeres. En las empresas

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 4

Presencia de las mujeres en las empresas del IBEX-35, en las empresas del mercado continuo y en las empresas del mercado alternativo bursátil (MAB)

134 / 210

de capitalización inferior a esa cifra el porcentaje de directivas fue del 12,9%, sumando en total 34 altas directivas.

4.2.2. La presencia de mujeres en las empresas madrileñas que cotizan en el Mercado Continuo.

En este epígrafe identificamos las sociedades que pertenecen al Mercado Continuo (excluyendo las del Ibex 35), y de ellas, las que tienen domicilio en Madrid (aproximadamente el 43% del total de sociedades del Mercado Continuo).

Se han extraído y analizado los datos de la composición de los consejos de administración de esas sociedades, con los siguientes resultados:

El tamaño medio de los consejos de administración es de 9,1, miembros, siendo acorde con el tamaño recomendado por el Código de Buen Gobierno (mínimo de 5 y máximo de 15). Únicamente dos sociedades²⁶ (con 4 miembros) están por debajo de esta recomendación.

El número total de miembros del consejo de administración de las sociedades del Mercado Continuo con domicilio en Madrid es de 390, de los cuales únicamente 58 (15%) son mujeres. Lo que significa que por cada 5,72 hombres hay 1 mujer en los consejos.

²⁶ Quabit y Corporación Empresarial de Materiales de Construcción.

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

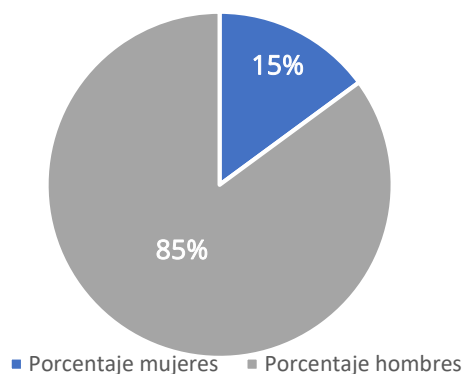
Capítulo 4

Presencia de las mujeres en las empresas del IBEX-35, en las empresas del mercado continuo y en las empresas del mercado alternativo bursátil (MAB)

135 / 210

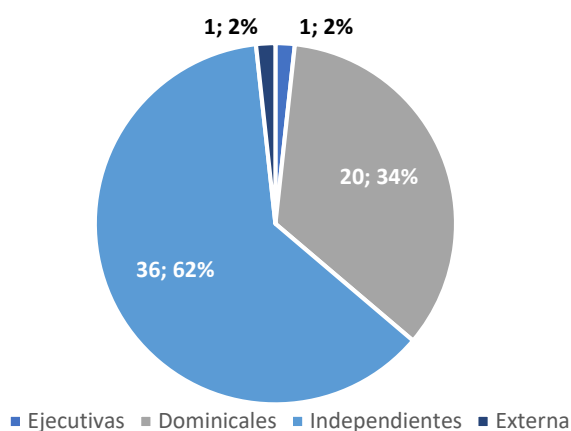
Gráfico 4.4 Porcentaje de hombres y mujeres en las sociedades de Mercado

Continuo en Madrid



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IAGC de 2017 publicado por la CNMV.

Gráfico 4.5 Porcentajes según tipo de consejera



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IAGC de 2017 publicado por la CNMV.

Según la categoría de consejera, la mayoría ocupa el cargo de consejera independiente (36 de 58), seguido por consejeras dominicales (20 de 58), 1 consejera ejecutiva y 1 externa.

Casi la cuarta parte de estas sociedades²⁷ no tienen ninguna representación femenina en los consejos de administración, el 30% tiene de ellas tienes entre el 11 y el 20% de mujeres

²⁷ Las sociedades que tienen 0% de representación de mujeres en consejo de administración en el 2017 son: Amper, Codere, Corporación Empresarial de Materiales De Construcción, General De

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 4

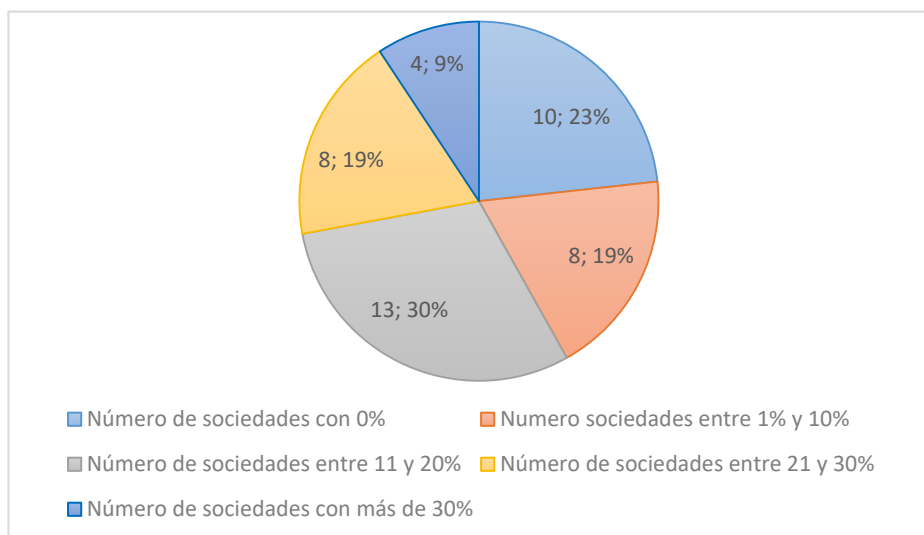
Presencia de las mujeres en las empresas del IBEX-35, en las empresas del mercado continuo y en las empresas del mercado alternativo bursátil (MAB)

136 / 210

en sus consejos. Sólo el 9% de ellas tiene más del 30% de mujeres en los consejos de administración, con dos sociedades que destacan por tener 42% (Ebro Foods S.A.) y 57% (Realia Business S.A.).

En el siguiente gráfico se representa el número de empresas en dependencia del rango de representación de mujeres en los consejos de administración de las sociedades. La mayoría de las sociedades (30%) tienen entre 11 y 20% de representación femenina.

Gráfico 4. 6 Número de sociedades según rango de porcentajes de representación de mujeres en consejos de administración.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IAGC de 2017 publicado por la CNMV.

El referido artículo 540 de la Ley de Sociedades de Capital, también ordena a las sociedades anónimas cotizadas a ofrecer una explicación en caso de no aplicarse las políticas de diversidad en relación con el consejo de administración. Al respecto, se ha revisado las justificaciones de las sociedades con 0% de mujeres en sus consejos, en cuanto a las medidas adoptadas para alcanzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el consejo.

Alquiler De Maquinaria, Laboratorios Rovi, Nueva Expresión Textil, Parques Rsc, Solaria, Telepizza y Urbas.

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 4

Presencia de las mujeres en las empresas del IBEX-35, en las empresas del mercado continuo y en las empresas del mercado alternativo bursátil (MAB)

137 / 210

Las justificaciones ofrecidas por la mayoría de ellas son más generales que específicas y podrían agruparse en dos argumentos comunes:

Algunas de ellas explican que no ha habido vacantes en el año 2017, sin embargo, estas mismas sociedades no han tenido mujeres en sus consejos en años anteriores;

Otras sociedades aseguran seguir procedimientos de selección objetivos e imparciales que reúnan el perfil adecuado para la empresa, pero a pesar de ello, no han encontrado a la candidata adecuada.

Es necesario notar también que, el número de miembros del consejo de administración de estas sociedades es reducido, con una media de 6,1 miembros.

Tabla 4. 22 Porcentaje de mujeres en los consejos de administración de las sociedades del Mercado Continuo en Madrid.

Nombre	Total consejeros	Mujeres en consejo	Porcentaje mujeres	Consejera ejecutiva	Consejera dominical	Consejera independiente	Consejera externa
REALIA BUSINESS	7	4	57%		2	2	
EBRO FOODS	12	5	42%		3	2	
PROSEGUR CASH	9	3	33%		1	2	
ATRESMEDIA	13	4	31%			4	
INYPSA	7	2	29%		1	1	
OBRASCON HUARTE LEIN	12	3	25%		1	2	
PROSEGUR COMPAÑÍA DE SEGURIDAD	8	2	25%		2		
QUABIT	4	1	25%			1	
LIBERBANK	13	3	23%		1	2	
ORYZON	9	2	22%	1		1	
PHARMA MAR	9	2	22%		1	1	
CORP. FINANCIERA ALBA	14	3	21%		3		
VERTICE 360	5	1	20%			1	
ZARDOYA OTIS	11	2	18%		2		
PRIM	6	1	17%			1	
Bolsas y Mercados Españoles	12	2	17%			2	
SNIACE	7	1	14%			1	
BAVIERA CLÍNICA	7	1	14%		1		
NYESA	7	1	14%			1	
RENTA 4	14	2	14%			2	

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 4

Presencia de las mujeres en las empresas del IBEX-35, en las empresas del mercado continuo y en las empresas del mercado alternativo bursátil (MAB)

138 / 210

HISPANIA	7	1	14%				1
LABOR ESPAÑA	7	1	14%			1	
ADVEO GROUP INTERNATIONAL	9	1	11%			1	
ALANTRA PARTNERS	9	1	11%			1	
AEDAS HOME	9	1	11%			1	
NH HOTEL	10	1	10%			1	
COMP. DE DISTRIBUCIÓN INTEGRAL	10	1	10%				1
VOCENTO	12	1	8%	1			
ENCE Energía y Celulosa	13	1	8%			1	
TALGO	13	1	8%			1	
ELECNOR	14	1	7%			1	
PROMOTORA DE INFORMACIONES	14	1	7%				1
GR.CATALANA OCCIDENTE	16	1	6%	1			
TELEPIZZA	8	0	0%				
LABORATORIOS ROVI	7	0	0%				
NUEVA EXPRESIÓN TEXTIL	5	0	0%				
General de Alquiler de Maquinaria	7	0	0%				
CORP EMP MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN	4	0	0%				
SOLARIA	5	0	0%				
PARQUES RSC	6	0	0%				
CODERE	9	0	0%				
URBAS	5	0	0%				
AMPER	5	0	0%				
	390	58	15%	1	20	36	1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del IAGC de 2017 publicado por la CNMV.

4.3. Presencia de las mujeres en las empresas del Mercado Alternativo Bursátil (MAB).

El Mercado Alternativo Bursátil (MAB), es un mercado de valores orientado a las sociedades de reducida capitalización (pequeñas y medianas empresas) en fase de

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 4

Presencia de las mujeres en las empresas del IBEX-35, en las empresas del mercado continuo y en las empresas del mercado alternativo bursátil (MAB)

139 / 210

expansión. Es un mercado dirigido y gestionado por Bolsas y Mercados Españoles (BME) y supervisado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

Al igual que las sociedades cotizadas, a las sociedades del MAB también le son aplicable las normas del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas, así como el cumplimiento de lo establecido en la Ley de Igualdad, de procurar la representación paritaria en los consejos de administración de dichas sociedades.

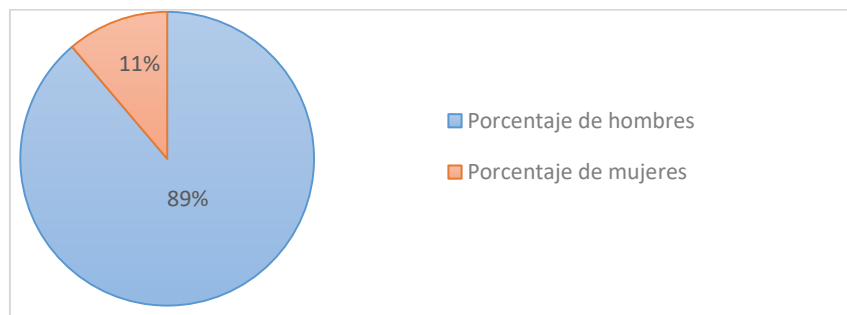
En este estudio, se ha analizado la composición de los consejos de administración de las sociedades del MAB (diciembre 2017²⁸), y los resultados son poco alentadores. Estas sociedades, dedicadas en su mayoría al sector de tecnologías, seguido por farmacia y biotecnología e ingeniería, no reflejan en sus resultados esfuerzos suficientes para alcanzar los objetivos de igualdad. La presencia de las mujeres en estos mercados sigue siendo escasa.

Los hallazgos son los siguientes:

Del total de las sociedades del Mercado Alternativo Bursátil en España, se reportan 223 miembros de consejo de administración. De ese total, 25 puestos son ocupados por mujeres, lo que representa el 11% de ese total.

²⁸ Los datos han sido obtenidos del informe financiero anual del año 2017 que las sociedades reportan a Bolsas y Mercados Españoles, disponibles en <https://www.bolsasymercados.es/mab/esp/EE/Listado.aspx> revisión efectuada entre el 26-30 de noviembre de 2018. Se presentan datos de 37 sociedades de las 41 que aparecen en la lista de sociedades cotizadas del Mercado Alternativo Bursátil (dos sociedades fueron suspendidas en julio 2017, y dos se incorporaron al MAB en el año 2018).

Gráfico 4. 7 Consejos de administración de sociedades MAB España.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de los informes financieros del año 2017 de las sociedades MAB.

De las 37 sociedades analizadas, el 54% no tiene ni una sola mujer en sus consejos de administración.

Por otro lado, sólo 4 sociedades (11%) cumplen con el mínimo de 30% de representación en los consejos de administración, dos de ellas con domicilio en Madrid. Esta cifra, está aún alejada de la Recomendación 14 del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas que promueve que para el año 2020, el número de consejeras sea al menos el 30% del total de miembros del consejo de administración. Y más alejada aún del 40% que prevé la Ley de Igualdad.

En el siguiente gráfico se representa el número de sociedades en dependencia del rango de representación de mujeres en los consejos de administración de las sociedades del MAB en España. En el cual, la mayoría (20 sociedades) tienen un 0% de representación femenina.

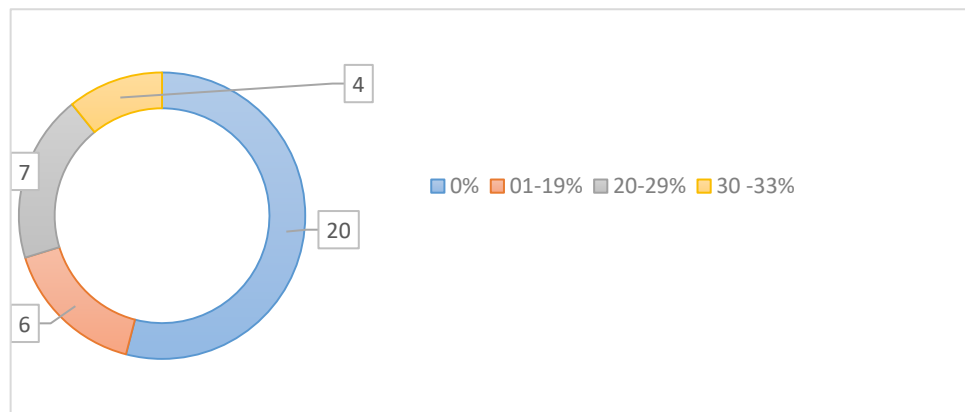
La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 4

Presencia de las mujeres en las empresas del IBEX-35, en las empresas del mercado continuo y en las empresas del mercado alternativo bursátil (MAB)

141 / 210

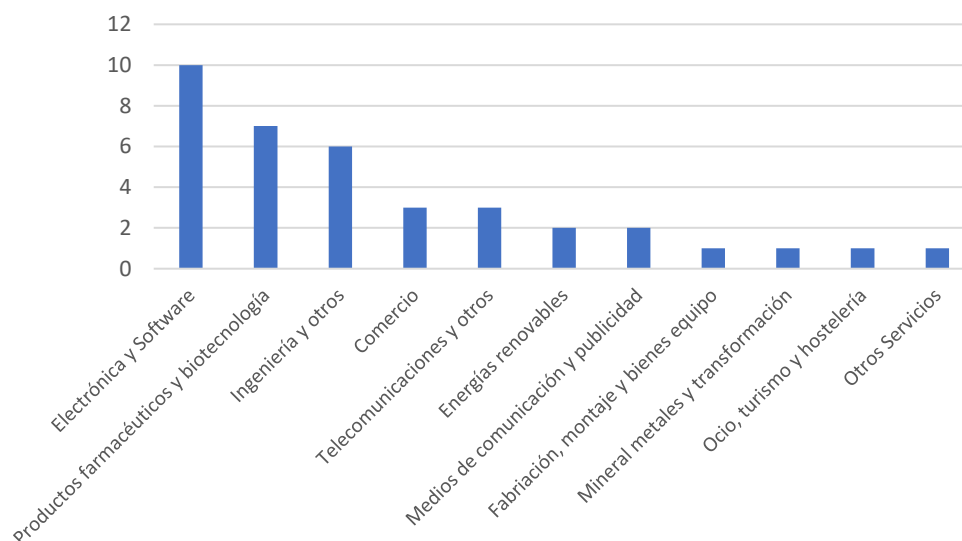
Gráfico 4. 8 Número de sociedades por rango de porcentaje de representación de mujeres.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de los informes financieros del año 2017 de las sociedades MAB.

Las sociedades que tienen 0% de mujeres en los consejos de administración, se dividen en los siguientes sectores de actividad económica:

Gráfico 4.9 Número de sociedades por sector de actividad de las sociedades MAB con 0% de representación.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de los informes financieros del año 2017 de las sociedades MAB.

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 4

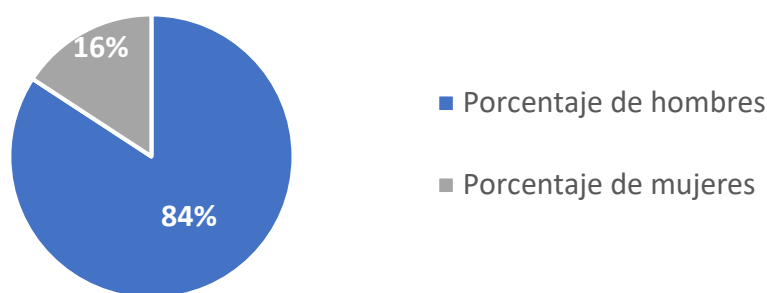
Presencia de las mujeres en las empresas del IBEX-35, en las empresas del mercado continuo y en las empresas del mercado alternativo bursátil (MAB)

142 / 210

Al realizar una segregación por domicilio social, las sociedades con domicilio en Madrid presentan ligeramente mayor porcentaje de cargos ocupados por mujeres en los consejos de administración, con el 16% (15 puestos del total de 95).

El porcentaje de sociedades del MAB con domicilio en Madrid, sin ninguna representación femenina es del 36% (5 sociedades de 14).

Gráfico 4.10 Consejos de administración de sociedades MAB Madrid



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de los informes financieros del año 2017 de las sociedades MAB.

Tabla 4.23 Total de consejeros y porcentajes de mujeres en sociedades del MAB en España.

Empresa	Total de Consejeros	Número de mujeres	% de mujeres	Sector Económico	Domicilio
MONDO TV IBEROAMERICA	6	2	33%	Medios de comunicación y publicidad	Madrid
NBI BEARINGS EUROPE	3	1	33%	Ingeniería y otros	País Vasco
ALTIA	10	3	30%	Electrónica y Software	Galicia
GIGAS HOSTING	10	3	30%	Electrónica y Software	Madrid
ECG	11	3	27%	Ingeniería y otros	Madrid
ATRY'S HEALTH	8	2	25%	Productos farmacéuticos y biotecnología	Madrid
GRÍÑÓ ECOLOGIC	4	1	25%	Ingeniería y otros	Cataluña
IMAGINARIUM	4	1	25%	Comercio	Zaragoza
CERBIUM HOLDING	5	1	20%	Ocio, turismo y hostelería	Barcelona
GREENERGY RENEVABLES	5	1	20%	Energías renovables	Madrid
VOLZTELECOM	5	1	20%	Telecomunicaciones y otros	Cataluña
INCLAM	6	1	17%	Ingeniería y otros	Madrid
NPG TECHNOLOGY	6	1	17%	Electrónica y Software	Madrid

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 4

Presencia de las mujeres en las empresas del IBEX-35, en las empresas del mercado continuo y en las empresas del mercado alternativo bursátil (MAB)

143 / 210

CLEVER GLOBAL	7	1	14%	Electrónica y Software	Sevilla
1NKEMIA	8	1	13%	Productos farmacéuticos y biotecnología	Madrid
AGILE CONTENT	8	1	13%	Electrónica y Software	Madrid
LLEIDA.NET	8	1	13%	Telecomunicaciones y otros	Cataluña
AB-BIOTICS	6	0	0%	Productos farmacéuticos y biotecnología	Barcelona
ADL BIONATUR SOLUTIONS	3	0	0%	Productos farmacéuticos y biotecnología	León
CATENON	6	0	0%	Electrónica y Software	Madrid
CLERHP ESTRUCTURAS	9	0	0%	Ingeniería y otros	Murcia
COMMCENTER	7	0	0%	Comercio	Galicia
EBIOSS ENERGY	3	0	0%	Ingeniería y otros	Sofía
ELZINC	8	0	0%	Mineral metales y transformación	Asturias
EUROESPES	10	0	0%	Productos farmacéuticos y biotecnología	Galicia
EURONA TELECOM	7	0	0%	Telecomunicaciones y otros	Madrid
FACEPHI	5	0	0%	Electrónica y Software	Alicante
GREENALIA	4	0	0%	Energías renovables	Galicia
HOME MEAL	4	0	0%	Comercio	Cataluña
MEDCOM TECH	6	0	0%	Productos farmacéuticos y biotecnología	Madrid
NETEX	5	0	0%	Electrónica y Software	Galicia
PANGEA ONCOLOGY	7	0	0%	Productos farmacéuticos y biotecnología	Zaragoza
ROBOT	5	0	0%	Electrónica y Software	Islas Baleares
SECUOYA	3	0	0%	Medios de comunicación y publicidad	Granada
TECNOQUARK GROUP	3	0	0%	Fabricación, montaje bienes y equipo	Cataluña
THINKSMART	4	0	0%	Electrónica y Software	Madrid
ZINKIA	4	0	0%	Otros Servicios	Madrid
TOTAL	223	25	11%		

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de los informes financieros del año 2017 de las sociedades MAB.

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 4

Presencia de las mujeres en las empresas del IBEX-35, en las empresas del mercado continuo y en las empresas del mercado alternativo bursátil (MAB)

144 / 210

Tabla 4. 24 Total de consejeros y porcentajes de mujeres en sociedades del MAB en Madrid

Empresa	Total de Consejeros	Número de mujeres	% de mujeres	Sector Económico
MONDO TV IBEROAMERICA	6	2	33%	Medios de comunicación y publicidad
GIGAS HOSTING	10	3	30%	Electrónica y Software
ECG	11	3	27%	Ingeniería y otros
ATRYA HEALTH	8	2	25%	Productos farmacéuticos y biotecnología
GREENERGY RENOVABLES	5	1	20%	Energías renovables
INCLAM	6	1	17%	Ingeniería y otros
NPG TECHNOLOGY	6	1	17%	Electrónica y Software
1NKEMIA	8	1	13%	Productos farmacéuticos y biotecnología
AGILE CONTENT	8	1	13%	Electrónica y Software
CATENON	6	0	0%	Electrónica y Software
EURONA TELECOM	7	0	0%	Telecomunicaciones y otros
MEDCOM TECH	6	0	0%	Productos farmacéuticos y biotecnología
THINKSMART	4	0	0%	Electrónica y Software
ZINKIA	4	0	0%	Otros Servicios
TOTAL	95	15	16%	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de los informes financieros del año 2017 de las sociedades MAB.

Capítulo 5

La presencia de las mujeres en algunas ramas de actividad seleccionadas de la Comunidad de Madrid

5.1 Introducción

El objetivo del capítulo es analizar la presencia de la mujer en el empleo en comparación con el hombre en determinadas ramas de actividad económica seleccionadas de la Comunidad de Madrid.

Para ello, a partir del análisis de la información procedente del fichero de Microdatos de la EPA del tercer trimestre de 2018, se describe la distribución de la población ocupada por sexo concretamente en las siguientes 9 ramas de actividad económica:

Organizaciones agrarias.

Ámbito educativo.

Ámbito científico.

Federaciones deportivas.

Ámbito artístico y cultural.

Sector TIC.

Sociedad de la información.

Asociacionismo.

Colegios profesionales.

La disponibilidad del fichero de Microdatos permite analizar en detalle la ocupación por sexo en las diversas ramas de actividad económica según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) a escala de 3 dígitos, de modo que se ofrece una panorámica lo más cercana posible a la realidad de la ocupación en las ramas de actividad antes referidas.

Cabe destacar que el detalle de la rama de actividad económica como de la ocupación principal, con una escala de desagregación (3 dígitos), ofrece la posibilidad para determinadas ramas, de complementar el análisis. Por ejemplo, en el caso de la Educación, a partir de la clasificación de actividades se puede analizar las siguientes 6 categorías: 1) Educación preprimaria; 2) Educación primaria; 3) Educación secundaria; 4) Educación postsecundaria; 5) Otra educación; y, 6) Actividades auxiliares a la educación. Y a partir del análisis en detalle de la clasificación de las ocupaciones, dicha rama se puede abordar bajo las siguientes 7 categorías: 1) Profesores de universidades y otra enseñanza superior (excepto formación profesional); 2) Profesores de formación profesional (materias específicas); 3) Profesores de enseñanza secundaria (excepto materias específicas de formación profesional); 4) Profesores de enseñanza primaria; 5) Maestros y educadores de enseñanza infantil; 6) Profesores y técnicos de educación especial; y, 7) Otros profesores y profesionales de la enseñanza.

El capítulo se organiza en 7 epígrafes incluida esta introducción. Cada uno de ellos se dedica al análisis detallado de cada una de las ramas de actividad económica seleccionadas para este estudio. En el epígrafe 5.2, se analiza la presencia de la mujer en el ámbito de las organizaciones agrarias. Los epígrafes 5.3 y 5.4 abordan la presencia femenina en el ámbito educativo y científico, respectivamente.

El epígrafe 5.5 incluye el análisis de la rama de actividades recreativas, culturales y de entretenimiento. En dicha rama se analiza, tanto la presencia de la mujer en las Federaciones u organizaciones deportivas, como su presencia en las actividades artísticas y culturales.

El análisis de la participación femenina en la rama de información y comunicaciones se realiza en el epígrafe 5.6. En dicha rama se incluyen de manera conjunta los denominados sector TIC y sociedad de la información, incluidas como objeto de análisis en este Estudio.

Por último, la presencia femenina en otro tipo de servicios, como son las actividades asociativas, se analiza en el epígrafe 5.7. Esta rama aborda, del mismo modo y de manera conjunta, el asociacionismo y la actividad de los colegios profesionales, ámbitos de análisis de este Estudio.

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 5

La presencia de las mujeres en algunas ramas de actividad seleccionadas de la Comunidad de Madrid

147 / 210

Previamente, y dado que uno de los objetivos del Estudio es analizar la presencia de la mujer en los órganos de responsabilidad y decisión en las organizaciones en la Comunidad de Madrid, se presentan algunos de los resultados más destacados derivados del análisis del fichero de microdatos según la CNO-2011 a escala de 3 dígitos.

Tal como se comentó en el capítulo 4, aproximadamente 4 de cada 10 ocupados en los mayores niveles de la categoría ocupacional, como directivos y gerentes, son mujeres. Sin embargo, existen diferencias según el detalle por tipo de ocupación o posición dentro de esta categoría ocupacional (Tabla 5.1).

En tres posiciones la participación de la mujer resulta significativa en comparación con la de los hombres: Directoras y gerentes de empresas de alojamiento (73,5% del total de ocupados en esta posición); Directoras y gerentes de empresas de restauración (53,1%) y Directoras y gerentes de otras empresas de servicios no clasificados bajo otros epígrafes (50,2%).

Por el contrario, la participación de la mujer es apenas testimonial en las posiciones de Directoras de producción de explotaciones agropecuarias, forestales y pesqueras, y de industrias manufactureras, de minería, construcción y distribución (15,7%).

Por otra parte, la participación femenina en las esferas de los poderes públicos formando parte como miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos; directivas de la Administración Pública y organizaciones de interés social asciende a 41,1%, como Directoras generales y presidentes ejecutivos es de 43,2%, y como Directoras de departamentos administrativos resulta de 41,5%, en dichas categorías aunque la participación es algo superior a la participación femenina en el conjunto de la categoría ocupacional (39,3%), no existe todavía equiparación por sexos.

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 5

La presencia de las mujeres en algunas ramas de actividad seleccionadas de la Comunidad de Madrid

148 / 210

Tabla 5. 1 Comunidad de Madrid. Directivos y Gerentes por tipo de ocupación y sexo.

Porcentajes respecto al total de cada ocupación e índices de concentración. 2018.

	Índice de concentración				
	Mujer (%)	Hombre (%)	Total (%)	Mujer	Hombre
Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos; directivos de la Administración Pública y organizaciones de interés social	41,1	58,9	100	3,5	3,2
Directores generales y presidentes ejecutivos	43,2	56,8	100	6,4	5,5
Directores de departamentos administrativos	41,5	58,5	100	17,5	16,0
Directores comerciales, de publicidad, relaciones públicas y de investigación y desarrollo	39,7	60,3	100	22,1	21,7
Directores de producción de explotaciones agropecuarias, forestales y pesqueras, y de industrias manufactureras, de minería, construcción y distribución	15,7	84,3	100	3,6	12,5
Directores de servicios de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) y de empresas de servicios profesionales	37,9	62,1	100	15,1	16,0
Directores y gerentes de empresas de alojamiento	73,5	26,5	100	4,4	1,0
Directores y gerentes de empresas de restauración	53,1	46,9	100	6,0	3,4
Directores y gerentes de empresas de comercio al por mayor y al por menor	30,4	69,6	100	8,2	12,1
Directores y gerentes de otras empresas de servicios no clasificados bajo otros epígrafes	50,2	49,8	100	13,2	8,5
Total	39,3	60,7	100	100	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base del fichero de Microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE del Tercer Trimestre de 2018.

Por otra parte, a partir del índice de concentración, se observa que la mayoría de mujeres que figuran como Directivas y Gerentes son: 1) Directoras comerciales, de publicidad, relaciones públicas y de investigación y desarrollo; 2) Directoras de departamentos administrativos; y 3) Directoras de servicios de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) y de empresas de servicios profesionales; que en conjunto concentran al 54,7% del total de mujeres ocupadas como Directoras y Gerentes. Dicha

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 5

La presencia de las mujeres en algunas ramas de actividad seleccionadas de la Comunidad de Madrid

149 / 210

situación resulta similar en comparación con la de los hombres donde en las mismas posiciones se aglutina el 53,7% de los ocupados como Directivos y Gerentes.

Por el contrario, la menor concentración de la ocupación femenina se encuentra en el ámbito de los poderes públicos (3,5% algo superior al de los hombres) y como Directoras de producción de explotaciones agropecuarias, forestales y pesqueras, y de industrias manufactureras, de minería, construcción y distribución (3,6% casi 9 puntos porcentuales menos en comparación con el índice de concentración de hombres en dicha posición).

5.2 Organizaciones agrarias

La Tabla 5.2 ofrece una primera aproximación de los datos de ocupación en la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca por sexo. Como ya se señaló anteriormente en el capítulo 4, la participación de la mujer en esta rama de actividad es minoritaria, de hecho, se considera una rama de actividad fundamentalmente masculina (con una participación del 67% del total de ocupados en esta rama).

El índice de concentración refleja la desigual concentración de la ocupación por tipo de actividades según sexo. Así, en el caso de las mujeres empleadas en esta rama de actividad, la mayoría se dedica a tareas de cultivos no perennes y perennes (61,8% y 38,2%, respectivamente) y, por el contrario, los hombres se dedican en mayor medida a la propagación de plantas (37,5%), los cultivos no perennes (24,1%), a la silvicultura y servicios de apoyo relacionados (14,5% y 14,2%, respectivamente).

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 5

La presencia de las mujeres en algunas ramas de actividad seleccionadas de la Comunidad de Madrid

150 / 210

Tabla 5. 2 Comunidad de Madrid. Ocupados en la Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca (CNAE-2009 a 3 dígitos) por tipo de actividad y sexo. Porcentajes respecto al total de cada actividad e índices de concentración. 2018.

	Mujer	Hombre	Total	Índice de concentración	
				Mujer	Hombre
Cultivos no perennes	55,9	44,1	100	61,8	24,1
Cultivos perennes	100		100	38,2	0,0
Propagación de plantas		100	100	0,0	37,5
Producción ganadera		100	100	0,0	9,7
Silvicultura y otras actividades forestales		100	100	0,0	14,5
Servicios de apoyo a la silvicultura		100	100	0,0	14,2
Total Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca	33,0	67,0	100	100	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE del Tercer Trimestre de 2018.

Una segunda aproximación a la presencia de la mujer en esta rama se obtiene analizando la ocupación del colectivo de trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero por sexo (Tabla 5.3). La participación femenina resulta también minoritaria (26,5%) frente a la participación de los hombres (73,5%). Según el índice de concentración, la mayoría de mujeres (5 de cada 10), se emplean como trabajadoras cualificadas en actividades agrícolas exceptuando los trabajos en huertas, invernaderos, viveros y jardines, y por el contrario, en el caso de los hombres, 7 de cada 10 lo hace como trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines.

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 5

La presencia de las mujeres en algunas ramas de actividad seleccionadas de la Comunidad de Madrid

151 / 210

Tabla 5. 3 Comunidad de Madrid. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (CNO-2011 a 3 dígitos) por tipo de ocupación y sexo. Porcentajes respecto al total de cada ocupación e índices de concentración. 2018.

	Mujer	Hombre	Total	Índice de concentración	
				Mujer	Hombre
Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	100		100	52,8	
Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines	17,8	82,2	100	47,2	78,6
Trabajadores cualificados en actividades agropecuarias mixtas		100	100		13,4
Trabajadores cualificados en actividades forestales y del medio natural		100	100		8,0
Total Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	26,5	73,5	100	100	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base del fichero de Microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE del Tercer Trimestre de 2018.

5.3 Ámbito educativo

La presencia femenina en el ámbito educativo se ofrece a partir de los datos de ocupación en la rama de educación por sexo (Tabla 5.4). En primer lugar, una característica a destacar es que claramente se trata de una rama femenina (el porcentaje de participación femenina respecto al total de ocupados en esta rama es de 63,1% superior en 15,2 puntos porcentuales a la participación femenina en la ocupación). Sólo en la educación postsecundaria, la participación masculina es mayoritaria (9 de cada 10).

Por otra parte, la actividad donde se concentra el mayor porcentaje de mujeres trabajando en el ámbito de la educación es en la educación primaria (34,1%) y secundaria (27,6%) y en otra educación donde se encuentran la educación deportiva y recreativa, educación cultural, actividades de las escuelas de conducción y pilotaje (20,8%). En el caso de los hombres, la actividad donde se concentra el mayor porcentaje es la educación postsecundaria (5 de cada 10) y otra educación (2 de cada 10).

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 5

La presencia de las mujeres en algunas ramas de actividad seleccionadas de la Comunidad de Madrid

152 / 210

Tabla 5. 4 Comunidad de Madrid. Población ocupada en educación (CNAE-2009 a 3 dígitos) por tipo de actividad y sexo. Porcentajes respecto al total de cada actividad e índices de concentración. 2018.

	Mujer	Hombre	Total	Índice de concentración	
				Mujer	Hombre
Educación preprimaria	92,7	7,3	100	12,6	1,7
Educación primaria	84,6	15,4	100	34,1	10,7
Educación secundaria	81,6	18,4	100	27,6	10,7
Educación postsecundaria	5,9	94,1	100	1,9	51,1
Otra educación	61,2	38,8	100	20,8	22,6
Actividades auxiliares a la educación	60,4	39,6	100	3,0	3,3
Total ámbito educativo	63,1	36,9	100	100	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base del fichero de Microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE del Tercer Trimestre de 2018.

Otra aproximación al empleo femenino en la educación se ofrece a partir de los datos de tipo de ocupación en la categoría de Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la enseñanza por sexo (Tabla 5.5).

Se confirma la mayoritaria presencia femenina donde de cada 10 trabajadores 7 son mujeres y 3 son hombres. Sólo en la categoría de Profesores de universidades y otra enseñanza superior (excepto formación profesional) la proporción de hombres es superior a la de mujeres trabajando en dicha posición (57,1% frente a 42,9%).

Por otra parte, según el índice de concentración, las mujeres trabajan en su mayoría como profesoras de enseñanza secundaria y primaria (25,9% y 25,5% respectivamente) y como maestras y educadoras de enseñanza infantil (16,6%). Por el contrario, las categorías donde se concentra la ocupación en el caso de los hombres son otros profesores y profesionales de la enseñanza (33,7%), profesores de universidades y otra enseñanza superior (25,7%) y profesores de enseñanza primaria (21,3%).

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 5

La presencia de las mujeres en algunas ramas de actividad seleccionadas de la Comunidad de Madrid

153 / 210

Tabla 5. 5 Comunidad de Madrid. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la enseñanza (CNO-2011 a 3 dígitos) por tipo de ocupación y sexo. Porcentajes respecto al total de cada ocupación e índices de concentración. 2018.

	Mujer	Hombre	Total	Índice de concentración	
				Mujer	Hombre
Profesores de universidades y otra enseñanza superior (excepto formación profesional)	42,9	57,1	100	6,9	25,7
Profesores de formación profesional (materias específicas)	84,6	15,4	100	3,0	1,5
Profesores de enseñanza secundaria (excepto materias específicas de formación profesional)	83,3	16,7	100	25,9	14,4
Profesores de enseñanza primaria	76,9	23,1	100	25,5	21,3
Maestros y educadores de enseñanza infantil	100	0,0	100	16,6	0,0
Profesores y técnicos de educación especial	77,1	22,9	100	4,1	3,4
Otros profesores y profesionales de la enseñanza	59,7	40,3	100	18,0	33,7
Total técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la enseñanza	73,5	26,5	100	100	100

ión propia sobre la base del fichero de Microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE del Tercer Trimestre de 2018.

5.4 Ámbito científico

Las actividades en el ámbito científico cuentan con una presencia femenina importante. Así se desprende de la Tabla 5.6 en la que se presenta la población ocupada en Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas detallada según clase de actividad y por sexo. La participación de la mujer es de 48,8%, superior a la participación femenina en el conjunto de la ocupación (47,9%), por lo que se trata de una rama con importante presencia femenina.

Se encuentra que, en la mitad, en 7 de un total de 15 clases de actividades, la participación femenina es mayoritaria. Se trata de las actividades de traducción e interpretación (8 de cada 10), las actividades veterinarias (8 de cada 10), ensayos y análisis técnicos (7 de cada

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 5

La presencia de las mujeres en algunas ramas de actividad seleccionadas de la Comunidad de Madrid

154 / 210

10), otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p. (7 de cada 10), investigación, desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas (6 de cada 10) y publicidad (6 de cada 10) y actividades de contabilidad, teneduría de libros, auditoría y asesoría fiscal (6 de cada 10).

De acuerdo con el índice de concentración, la mayoría de mujeres trabajando en esta rama se concentran en Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico (18,4% inferior en 8,8 puntos porcentuales que en los hombres), publicidad (17,9% superior en 7 puntos porcentuales que en los hombres), actividades jurídicas (15,7% 5,2 puntos porcentuales menos que los hombres) y actividades de contabilidad, teneduría de libros, auditoría y asesoría fiscal (10,9% 4 puntos porcentuales por encima que en los hombres).

Otra aproximación a la presencia femenina en el ámbito científico se obtiene del análisis del tipo de ocupación, dentro de la categoría Técnicos y Profesionales Científicos e Intelectuales (que como se vio en el capítulo 4 cuenta con una participación femenina de 50,1%). Dicha categoría ocupacional comprende a su vez dos subcategorías, la de técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza (analizada en el apartado anterior para el ámbito de la educación) y la de Otros Técnicos y Profesionales Científicos e Intelectuales. El análisis de esta segunda es la que se ofrece a continuación (Tabla 5.7).

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 5

La presencia de las mujeres en algunas ramas de actividad seleccionadas de la Comunidad de Madrid

155 / 210

Tabla 5. 6 Comunidad de Madrid. Población ocupada en Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas (CNAE-2009 a 3 dígitos) por tipo de actividad y sexo. Porcentajes respecto al total de cada actividad e índices de concentración. 2018.

	Mujer	Hombre	Total	Índice de concentración	
				Mujer	Hombre
Actividades jurídicas	41,7	58,3	100	15,7	20,9
Actividades de contabilidad, teneduría de libros, auditoría y asesoría fiscal	60,0	40,0	100	10,9	6,9
Actividades de las sedes centrales	0,0	100,0	100	0,0	2,0
Actividades de consultoría de gestión empresarial	39,6	60,4	100	10,7	15,6
Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico	39,2	60,8	100	18,4	27,1
Ensayos y análisis técnicos	78,4	21,6	100	2,6	0,7
Investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas	68,9	31,1	100	6,7	2,9
Investigación y desarrollo experimental en ciencias sociales y humanidades	0,0	100,0	100	0,0	0,7
Publicidad	61,1	38,9	100	17,9	10,9
Estudio de mercado y realización de encuestas de opinión pública	40,8	59,2	100	3,5	4,8
Actividades de diseño especializado	54,5	45,5	100	2,7	2,1
Actividades de fotografía	0,0	100,0	100	0,0	2,2
Actividades de traducción e interpretación	82,9	17,1	100	3,5	0,7
Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p.	71,5	28,5	100	4,8	1,8
Actividades veterinarias	80,5	19,5	100	2,7	0,6
Total Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas	48,8	51,2	100	100	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base del fichero de Microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE del Tercer Trimestre de 2018.

En primer lugar, la participación femenina es mayoritaria en las siguientes clases de ocupación: Sociólogos, historiadores, psicólogos y otros profesionales en ciencias sociales (85,3%), Profesionales de ventas técnicas y médicas (excepto las TIC) (67,4%), Escritores,

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 5

La presencia de las mujeres en algunas ramas de actividad seleccionadas de la Comunidad de Madrid

156 / 210

periodistas y lingüistas (52,9%), Especialistas en finanzas (52,9%), Arquitectos técnicos, topógrafos y diseñadores (52,3%) y Especialistas en organización y administración (51,7%).

Por el contrario, su participación es testimonial en las ocupaciones de Ingenieros eléctricos, electrónicos y de telecomunicaciones (5,5%), Ingenieros técnicos en electricidad, electrónica y telecomunicaciones (10,3%), e Ingenieros técnicos (excepto agrícolas, forestales, eléctricos, electrónicos y TIC) (17,5%).

Por otra parte, según el índice de concentración, la mayor concentración de mujeres trabajando como Otros Técnicos y Profesionales Científicos e Intelectuales se encuentra en las siguientes 5 clases de ocupación: Especialistas en organización y administración (16,8%, 6,5 p.p por encima que los hombres), Especialistas en finanzas (11,6%, 4,8 p.p superior que en los hombres), Otros profesionales de las ventas, la comercialización, la publicidad y las relaciones públicas (9,2%, 4,8 p.p más que en los hombres), Sociólogos, historiadores, psicólogos y otros profesionales en ciencias sociales (7,0% , 8,1 p.p por encima que los hombres) y Escritores, periodistas y lingüistas (7,0% , 2,9 p.p superior que en los hombres). En conjunto concentran al 53,7% del total de mujeres trabajando en dicha categoría ocupacional. A continuación, las posiciones de Jueces, magistrados, abogados y fiscales, aunque con minoritaria participación femenina, concentra el 6,7% del total de mujeres trabajando como Otros Técnicos y Profesionales Científicos e Intelectuales.

Los informes anuales de CSIC sobre las mujeres investigadoras dan cuenta del progreso realizado en dicha institución para la igualdad de género (véase Informe “Mujeres Investigadoras 2018”). En el trabajo de García Nieto y Viñarás Abad (2014), se aborda la realidad de las mujeres científicas en España. Y en el Informe de Fecyt (2005) se analiza la situación de las mujeres investigadoras en el sistema español de ciencia y tecnología. Para ver el impacto de la abogacía en la economía consulte Mañas et al. (2011) y para conocer la situación y estimación del impacto de la auditoría en España véase en García Pérez et al. (2017).

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 5

La presencia de las mujeres en algunas ramas de actividad seleccionadas de la Comunidad de Madrid

157 / 210

Tabla 5. 7 Comunidad de Madrid. Otros Técnicos y Profesionales Científicos e Intelectuales (CNO-2011 a 3 dígitos) por tipo de ocupación y sexo. Porcentajes respecto al total de cada actividad e índices de concentración. 2018.

	Mujer	Hombre	Total	Índice de concentración	
				Mujer	Hombre
Físicos, químicos, matemáticos y afines	48,4	51,6	100	4,0	2,8
Profesionales en ciencias naturales	47,5	52,5	100	1,7	1,3
Ingenieros (excepto ingenieros agrónomos, de montes, eléctricos, electrónicos y TIC)	22,9	77,1	100	4,2	9,2
Ingenieros eléctricos, electrónicos y de telecomunicaciones	5,5	94,5	100	0,6	7,1
Arquitectos, urbanistas e ingenieros geógrafos	40,0	60,0	100	3,4	3,3
Ingenieros técnicos (excepto agrícolas, forestales, eléctricos, electrónicos y TIC)	17,5	82,5	100	1,1	3,5
Ingenieros técnicos en electricidad, electrónica y telecomunicaciones	10,3	89,7	100	0,3	1,9
Arquitectos técnicos, topógrafos y diseñadores	52,3	47,7	100	5,3	3,1
Jueces, magistrados, abogados y fiscales	31,8	68,2	100	6,7	9,4
Otros profesionales del derecho	36,6	63,4	100	1,9	2,1
Especialistas en finanzas	52,9	47,1	100	11,6	6,7
Especialistas en organización y administración	51,7	48,3	100	16,8	10,3
Técnicos de empresas y actividades turísticas	0,0	100,0	100	0,0	0,6
Profesionales de ventas técnicas y médicas (excepto las TIC)	67,4	32,6	100	1,7	0,5
Otros profesionales de las ventas, la comercialización, la publicidad y las relaciones públicas	57,8	42,2	100	9,2	4,4
Analistas y diseñadores de software y multimedia	20,2	79,8	100	6,4	16,5
Especialistas en bases de datos y en redes informáticas	19,4	80,6	100	2,0	5,5
Economistas	45,2	54,8	100	3,6	2,9
Sociólogos, historiadores, psicólogos y otros profesionales en ciencias sociales	85,3	14,7	100	9,2	1,0
Sacerdotes de las distintas religiones	0,0	100,0	100	0,0	0,7
Archivistas, bibliotecarios, conservadores y afines	43,5	56,5	100	0,5	0,4
Escritores, periodistas y lingüistas	52,9	47,1	100	7,0	4,1
Artistas creativos e interpretativos	40,1	59,9	100	2,6	2,6
Total Otros Técnicos y Profesionales Científicos e Intelectuales	39,6	60,4	100	100	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base del fichero de Microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE del Tercer Trimestre de 2018.

5.5 Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento

La presencia de la mujer en las actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento no es significativa, como así se deduce de la Tabla 5.8 en la que se ofrece la ocupación en la rama de las actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento por clase de actividad y por sexo. Aproximadamente 3 de cada 10 empleos en dicha rama, corresponde a empleo femenino. Es importante, sin embargo, destacar la participación femenina mayoritariamente en las Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales (9 de cada 10). Por el contrario, la participación femenina es casi nula en las actividades deportivas donde hay un predominio claro del empleo masculino.

A partir del índice de concentración, se determina que la mayoría de mujeres trabajando en la rama de actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento se concentra en las Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales (46,2% frente al 1,6% en los hombres) Actividades recreativas y de entretenimiento (29,1%, 9,5 p.p superior al de los hombres) y Actividades de creación, artísticas y espectáculos (24,7% similar en los hombres). En el caso de los hombres, 5 de cada 10 se ocupa en actividades deportivas y en actividades de creación, artísticas y espectáculos (2 de cada 10).

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 5

La presencia de las mujeres en algunas ramas de actividad seleccionadas de la Comunidad de Madrid

159 / 210

Tabla 5. 8 Comunidad de Madrid. Población ocupada en las actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento (CNAE-2009 a 3 dígitos) por tipo de actividad y sexo.

Porcentajes respecto al total de cada actividad e índices de concentración. 2018.

	Mujer	Hombre	Total	Índice de concentración	
				Mujer	Hombre
Actividades de creación, artísticas y espectáculos	29,1	70,9	100	24,7	25,0
Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	92,2	7,8	100	46,2	1,6
Actividades deportivas	0,04	99,96	100	0,1	53,8
Actividades recreativas y de entretenimiento	38,2	61,8	100	29,1	19,6
Total actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	29,4	70,6	100	100	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base del fichero de Microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE del Tercer Trimestre de 2018.

En la Tabla 5.9 se ofrece otra aproximación a la participación femenina en el ámbito de actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento, a partir de los datos por tipo de ocupación en concreto dentro de la categoría de Técnicos; profesionales de apoyo (donde como se vio en el capítulo 4 la participación femenina alcanzaba el 42,9% respecto al total de ocupados en dicha categoría). Dentro de ella, se encuentra la subcategoría ocupacional de Profesionales de apoyo de servicios jurídicos, sociales, culturales, deportivos y afines que es la que se analiza a continuación.

Al contrario que en el caso del análisis por ramas de actividad, el análisis por tipo de ocupación concluye que la presencia femenina en las actividades relacionadas con los servicios jurídicos, sociales, culturales, deportivos y afines es destacada (con el 52,9% del total de empleos en dicha subcategoría ocupacional), explicado en buena parte por la presencia mayoritaria de la mujer como Profesionales de apoyo de servicios jurídicos y sociales (7 de cada 10). Su participación en cambio como Técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales, artísticas y culinarias, y como Deportistas, entrenadores,

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 5

La presencia de las mujeres en algunas ramas de actividad seleccionadas de la Comunidad de Madrid

160 / 210

instructores de actividades deportivas; monitores de actividades recreativas y como, resulta claramente inferior (46,9% y 45,1% respectivamente).

Tabla 5. 9 Comunidad de Madrid. Profesionales de apoyo de servicios jurídicos, sociales, culturales, deportivos y afines (CNO-2011 a 3 dígitos) por tipo de ocupación y sexo. Porcentajes respecto al total de cada actividad e índices de concentración. 2018.

	Mujer	Hombre	Total	Índice de concentración	
				Mujer	Hombre
Profesionales de apoyo de servicios jurídicos y sociales	73,5	26,5	100	35,2	14,3
Deportistas, entrenadores, instructores de actividades deportivas; monitores de actividades recreativas	45,1	54,9	100	33,1	45,3
Técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales, artísticas y culinarias	46,9	53,1	100	31,7	40,4
Total Profesionales de apoyo de servicios jurídicos, sociales, culturales, deportivos y afines	52,9	47,1	100	100	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base del fichero de Microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE del Tercer Trimestre de 2018.

Por otra parte, según el índice de concentración, las mujeres se distribuyen aproximadamente en la misma proporción en las tres clases de ocupación, desempeñándose la mayoría como Profesionales de apoyo de servicios jurídicos y sociales en 35,2% (21 p.p superior que en los hombres), como Deportistas, entrenadores, instructores de actividades deportivas; monitores de actividades recreativas en 33,1% (12,2 p.p por debajo que en los hombres), y como Técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales, artísticas y culinarias en 31,7% (8,7 p.p por debajo que en los hombres).

5.5.1 Federaciones Deportivas

Como se deduce de las Tablas 5.8 y 5.9, mientras que la participación de la mujer en las actividades deportivas resulta casi inexistente cuando se analiza la ocupación según rama de actividad (0,04%) dicha participación es claramente superior al analizar las categorías ocupacionales, donde la mujer se desempeña como Deportistas, entrenadoras, instructoras de actividades deportivas; monitoras de actividades recreativas en 45,7% inferior en 9,8 p.p a la participación masculina dentro del total de ocupación en dicha clase de ocupación (aunque por debajo de la participación femenina dentro de la ocupación 47,9%).

Cabe destacar, que según la Asociación para Mujeres en el Deporte Profesional (AMDP) (Uribarri, 2017) la presencia femenina en los puestos de dirección y poder es minoritaria, 266 de un total de 900 cargos directivos lo ocupan las mujeres.

En el estudio del Comité Olímpico Español (2006) se analiza la presencia de las mujeres en los Órganos de Gobierno de las Organizaciones Deportivas Españolas.

5.5.2 Ámbito artístico y cultural

Del mismo modo, la información recogida en las Tablas 5.8 y 5.9 ofrece información sobre la presencia de la mujer en el ámbito artístico y cultural.

Por un lado, la participación femenina es diferenciada, siendo minoritaria en el caso de las actividades de creación, artísticas y espectáculos (29,1%) y, por el contrario, muy significativa en las Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales (92,2%).

Mientras que la información por tipo de ocupación, se obtiene que las mujeres se desempeñan en una importante proporción (46,9%) como Técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales, artísticas y culinarias.

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 5

La presencia de las mujeres en algunas ramas de actividad seleccionadas de la Comunidad de Madrid

162 / 210

Por otra parte, las dos clases de actividades (creación, artísticas y espectáculos, por un lado y bibliotecas, archivos, museos, por otro) aglutinan al 70,8% de las mujeres trabajando en la rama de actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento. Por el contrario, de la información de las categorías ocupacionales se obtiene que 3 de cada 10 mujeres se ocupan como Técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales, artísticas y culinarias dentro de la categoría de Profesionales de apoyo de servicios jurídicos, sociales, culturales, deportivos y afines

Asimismo, de la información presentada en la Tabla 5.7, dentro de la categoría otros Técnicos y Profesionales Científicos e Intelectuales, la participación femenina es importante dentro de las ocupaciones como Archivistas, bibliotecarias, conservadoras y afines (43,5%), como Escritoras, periodistas y lingüistas (52,9%), y como Artistas creativas e interpretativas (40,1%). Dichas ocupaciones aglutinan al 10,6% de las mujeres trabajando en la categoría de otros Técnicos y Profesionales Científicos e Intelectuales.

5.6 Información y comunicaciones

Como se analizó en el capítulo 3, la participación femenina dentro de las actividades relacionadas con la información y las comunicaciones es minoritaria (29,1%). El detalle de dicha participación por clases de actividades y por sexo se presenta en la Tabla 5.10.

La participación femenina es destacada en tres clases de actividades: Otros servicios de información (70,4%), en Proceso de datos, hosting y actividades relacionadas; portales web (56,9%), en Actividades de programación y emisión de televisión (48%), superiores a la participación femenina en el total de la ocupación (47,9%).

Por el contrario, resulta minoritaria en el ámbito de la Telecomunicaciones: en las Telecomunicaciones por satélite (con una diferencia de 74 p.p con la de los hombres), Telecomunicaciones por cable (con una diferencia de 69,1 p.p con la de los hombres), Telecomunicaciones inalámbricas (con una diferencia de 50 p.p con la de los hombres). También, en Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática,

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 5

La presencia de las mujeres en algunas ramas de actividad seleccionadas de la Comunidad de Madrid

163 / 210

y Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión (con diferencia de 46 y 45 p.p respectivamente, frente a los hombres).

Por otra parte, a partir del índice de concentración, la mayoría de mujeres (7 de cada 10) se concentran en las 3 actividades siguientes: Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática (49,2%, por debajo en 5,7 p.p que en los hombres), Actividades de programación y emisión de televisión (14,6%, 8,1 p.p por encima que en los hombres) y Edición de libros, periódicos y otras actividades editoriales (7,7%, 2,5 p.p por encima que en los hombres).

Tabla 5. 10 Comunidad de Madrid. Población ocupada en información y comunicaciones (CNAE-2009 a 3 dígitos) por tipo de actividad y sexo. Porcentajes respecto al total de cada actividad e índices de concentración. 2018.

	Mujer	Hombre	Total	Índice de concentración	
				Mujer	Hombre
Edición de libros, periódicos y otras actividades editoriales	37,9	62,1	100	7,7	5,2
Edición de programas informáticos	0,0	100	100	0,0	1,1
Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión	27,1	72,9	100	6,6	7,3
Actividades de grabación de sonido y edición musical	100	0,0	100	2,2	0,0
Actividades de programación y emisión de televisión	48,0	52,0	100	14,6	6,5
Telecomunicaciones por cable	15,4	84,6	100	4,5	10,2
Telecomunicaciones inalámbricas	24,7	75,3	100	3,8	4,8
Telecomunicaciones por satélite	13,0	87,0	100	2,1	5,7
Otras actividades de telecomunicaciones	34,7	65,3	100	3,9	3,0
Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	26,9	73,1	100	49,2	54,9
Proceso de datos, hosting y actividades relacionadas; portales web	56,9	43,1	100	2,8	0,9
Otros servicios de información	70,4	29,6	100	2,5	0,4
Total Información y Comunicaciones	29,1	70,9	100	100	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base del fichero de Microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE del Tercer Trimestre de 2018.

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 5

La presencia de las mujeres en algunas ramas de actividad seleccionadas de la Comunidad de Madrid

164 / 210

Otra aproximación a la participación de la mujer en el ámbito de la información y las comunicaciones se obtiene del análisis por tipo de ocupación, en concreto dentro de la categoría Técnicos y Profesionales de Apoyo, en la que se encuentra la subcategoría de Técnicos de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) por detalle de ocupación y por sexo (Tabla 5.11).

Dicha información, ofrece todavía resultados más desfavorables para las mujeres, que registran una participación aún más reducida que la registrada con la información por detalle de rama de actividad (18,1% frente a 29,1%). Sólo resulta su participación algo superior, por encima de la participación media en el conjunto de la ocupación de Técnicos de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), en el caso de ocupaciones como Técnicas en grabación audiovisual, radiodifusión y telecomunicaciones (22,6%).

Según el índice de concentración, aproximadamente 4 de cada 10 mujeres se emplean como Técnicas en operaciones de tecnologías de la información y asistencia al usuario, otra 3 de cada 10 como Programadoras informáticas y, por último, otras 3 como Técnicas en grabación audiovisual, radiodifusión y telecomunicaciones.

Tabla 5. 11 Comunidad de Madrid. Técnicos de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) (CNO-2011 a 3 dígitos) por tipo de ocupación y sexo. Porcentajes respecto al total de cada actividad e índices de concentración. 2018.

	Mujer	Hombre	Total	Índice de concentración	
				Mujer	Hombre
Técnicos en operaciones de tecnologías de la información y asistencia al usuario	17,0	83,0	100	42,1	45,5
Programadores informáticos	16,6	83,4	100	30,8	34,0
Técnicos en grabación audiovisual, radiodifusión y telecomunicaciones	22,6	77,4	100	27,1	20,5
Total Técnicos de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)	18,1	81,9	100	100	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base del fichero de Microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE del Tercer Trimestre de 2018.

5.6.1 Sector TIC

Como se deduce de las Tablas 5.10 y 5.11, la presencia de la mujer en lo que se denomina sector TIC es minoritaria, con participaciones de 29,1% y 18,1% según rama de actividad y tipo de ocupación.

Asimismo, de la información presentada en la Tabla 5.7, dentro de la categoría ocupacional Otros Técnicos y Profesionales Científicos e Intelectuales, la participación femenina resulta siendo marginal en las ocupaciones como Ingenieros eléctricos, electrónicos y de telecomunicaciones (5,5%), Ingenieros técnicos en electricidad, electrónica y telecomunicaciones (10,3%), Especialistas en bases de datos y en redes informáticas (19,4%) y Analistas y diseñadores de software y multimedia (20,2%). No obstante, las dos últimas, concentran el 8,4% del empleo femenino dentro de la categoría de Otros Técnicos y Profesionales Científicos e Intelectuales.

5.6.2 Sociedad de la Información

Dentro de la rama de Información y Comunicaciones, se encuadran las actividades clasificadas dentro de Servicios de la Información, se encuentran Proceso de datos, hosting y actividades relacionadas; portales web y Otros servicios de información que incluye a las actividades de las agencias de noticias y otros servicios de información. Como se aprecia en la Tabla 6.10, en ambas actividades la presencia de la mujer es destacada con el 56,9% y 70,4%, respectivamente.

Dichas actividades concentran el 5,3% del empleo femenino dentro de la rama de Información y Comunicaciones, de modo que la situación favorable registrada por la participación de las mujeres en los denominados Servicios de Información, no termina repercutiendo en el conjunto de la rama.

5.7 Otros Servicios. Actividades Asociativas

La Tabla 5.12 presenta la información de la población ocupada en otros servicios relacionados principalmente con las actividades asociativas, detallándose el tipo de actividad por sexo. Como se aprecia, la participación femenina en dichas actividades es mayoritaria, de cada 10 empleos 6 son de mujeres. Resulta más significativa su participación en las actividades de organizaciones empresariales, profesionales y patronales, donde 8 de cada diez son empleos femeninos.

Aun con todo, y a partir del índice de concentración, la mayoría de mujeres empleadas en estos servicios, lo hacen en las denominadas otras actividades asociativas (74,3%) donde se encuentran las actividades de organizaciones religiosas, políticas y otras actividades asociativas.

Tabla 5. 12 Comunidad de Madrid. Población ocupada en Otros servicios. Actividades asociativas (CNAE-2009 a 3 dígitos) por tipo de actividad y sexo. Porcentajes respecto al total de cada actividad e índices de concentración. 2018.

	Mujer	Hombre	Total	Índice de concentración	
				Mujer	Hombre
Actividades de organizaciones empresariales, profesionales y patronales	81,9	18,1	100	25,7	8,7
Otras actividades asociativas	55,5	44,5	100	74,3	91,3
Total otros servicios. Actividades asociativas.	60,5	39,5	100	100	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base del fichero de Microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE del Tercer Trimestre de 2018.

5.7.1 Asociacionismo

Como se ha comentado anteriormente el asociacionismo representa una actividad con importante presencia femenina (60,5% frente al 39,5% de representación de los hombres) (Tabla 5.12). Con una mayor participación femenina en el caso de las actividades de organizaciones empresariales, profesionales y patronales (81,9%) que, en las actividades de organizaciones religiosas, políticas y otras actividades asociativas (55,5%).

No obstante, es este último tipo de actividad la que concentra a la mayor proporción de mujeres trabajando en servicios relacionados con las actividades asociativas (74,3% inferior al 91,3% que aglutina la mayor proporción de hombres trabajando en dichas actividades asociativas).

5.7.2 Colegios profesionales

La actividad realizada en el ámbito de los Colegios Profesionales se enmarcaría dentro de las Actividades de organizaciones empresariales, profesionales y patronales, consideradas en la rama de otros servicios vinculados a actividades asociativas. Como se aprecia en la Tabla 5.12 la participación femenina es muy destacada (81,9% frente al 18,1% de los hombres).

Sin embargo, dicha actividad aglutina a una proporción minoritaria (25,7%) respecto del total de mujeres trabajando en actividades asociativas, aunque dicha proporción resulta casi 3 veces más que la proporción de hombres trabajando en dicha clase de actividad (8,7%).

La mayor presencia femenina en las actividades de profesiones colegiadas, también se analiza en el reciente estudio de Unión Interprofesional. Comunidad de Madrid. Asociación de Colegios Profesionales (2018) sobre la actividad de los colegios profesionales en la Comunidad de Madrid.

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 5

La presencia de las mujeres en algunas ramas de actividad seleccionadas de la Comunidad de Madrid

168 / 210

Por otra parte, en Mañas et al (2006) se aborda el impacto en la economía española de las profesiones colegiadas desde el análisis sobre la producción y el empleo.



Capítulo 6

Análisis de las principales ratios económico-financieras de las empresas de la Comunidad de Madrid: un enfoque sectorial y de género

6.1. Introducción.

La presencia de la mujer en los órganos de gestión y dirección de las empresas, así como en el campo de la economía emprendedora, ha venido incrementado su protagonismo en las últimas décadas. En concreto, la investigación académica ha centrado el objeto de análisis en diferentes aspectos, tales como: las características y las motivaciones de las mujeres para ser empresarias (Brush y Hisrich, 1991; Pablo-Martí et al., 2014); las estrategias y los estilos de dirección que adoptan las mujeres en su gestión empresarial (Verheul et al., 2008; Gartzia et al., 2012); las barreras de entradas (personales, acceso al crédito, conciliación, etc.) a la hora de crear un negocio o acceder a niveles directivos de responsabilidad dentro de las organizaciones (Brush y Gatewood, 2008); y los resultados alcanzados en sus empresas (Coleman y Robb, 2009; Díaz y Jiménez, 2010).

Dentro de este último objeto de estudio son numerosas las investigaciones académicas y empíricas que comparan los resultados de las empresas gestionadas por hombres con los de las dirigidas por mujeres (Loscocco et al., 1991; Verheul, 2005; Klapper y Parker, 2010). En la mayor parte de estas investigaciones se concluye que las empresas gestionadas por mujeres presentan peores desempeños que las de los hombres, siendo algunos de los factores explicativos: la menor dimensión empresarial, tanto en volumen de activos como por número de trabajadores, de las empresas de las mujeres; el tipo de negocio o sector de actividad; la menor capitalización empresarial; una mayor aversión al riesgo de las mujeres; la obtención de menores beneficios así como las peores condiciones (tanto en coste como en exigencia de garantías) para acceder al crédito, etc. Otra corriente pone el foco en la mayor dedicación a la conciliación laboral y familiar de las mujeres, lo que

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 6

Análisis de las principales ratios económico-financieras de las empresas de la Comunidad de Madrid: un enfoque sectorial y de género

170 / 210

conduce a gestionar empresas de menores tamaños relativos y en sectores empresariales de menor competitividad.

Para analizar el comportamiento económico de las empresas de la Comunidad de Madrid se propone un estudio comparativo de una muestra significativa de empresas diferenciadas por el género de sus gestores o propietarios. El período de estudio es relevante, al considerar varias fases del ciclo económico reciente. En concreto, se analiza la evolución de una serie de ratios económico-financieras desde el año 2007, coincidiendo con el inicio de la crisis económica y la profundización de la crisis, hasta finales del año 2017, recogiendo ya los primeros síntomas de la recuperación. De esta manera pueden extraerse conclusiones válidas de todo un ciclo económico. En concreto se analizan 4.000 empresas madrileñas (la mitad gestionadas por hombres y la otra mitad con participación activa de las mujeres en sus equipos de dirección). El estudio permite obtener resultados diferenciados en base a tres criterios: tamaños empresariales (medido por número de empleados), sectores (once grandes ramas de actividad) y por género (mujeres y hombres). Apenas el 2% del total de empresas son grandes, por lo que básicamente la estructura la configuran micros y pequeñas empresas.

El objetivo principal de este capítulo es analizar las diferencias existentes en los principales indicadores económicos de las empresas en función del género de sus gestores y propietarios. Para alcanzar este objetivo se desarrollan una serie de preguntas, tales como: ¿en qué sectores de actividad se encuentran más especializadas las mujeres dentro de la Comunidad de Madrid? ¿Cuál es la tasa de supervivencia de las empresas gestionadas por mujeres? ¿Existen diferencias significativas en los indicadores de desempeño de las empresas gestionadas por mujeres versus a las gestionadas por hombres? ¿Explica el sector de actividad o el tamaño empresarial tales diferencias? ¿Qué motivos o razones pueden estar detrás? ¿Han variado los patrones de comportamiento de las empresas a lo largo del ciclo económico? Para dar respuestas a estas preguntas, tras esta introducción, se plantean las fuentes de información (epígrafe 6.2), la metodología seguida, los principales resultados (epígrafe 6.3) según los diferentes criterios de clasificación de las empresas.

6.2. Fuente de datos

Para obtener los principales datos de las empresas de la Comunidad de Madrid se ha recurrido a dos fuentes de información secundarias: por un lado, los registros del Directorio Central de Empresas (DIRCE) para conocer la composición sectorial de las empresas de la Comunidad y, por otro lado, la base de datos "Sistemas de Análisis de Balances Ibéricos" (SABI) para identificar los principales registros contables de las mismas.

Para clasificar a las empresas se han usado como criterios básicos el tamaño empresarial y el sector de actividad. En relación al tamaño empresarial se ha seguido la definición de Pyme que se recoge en el anexo I del Reglamento 651/2014 de la Comisión Europea, según el criterio del número de efectivos. En concreto, se consideran microempresas aquellas empresas que cuenten con menos de 10 efectivos de trabajo durante el último ejercicio contable cerrado; pequeñas empresas las que cuenten entre 10 y 250 empleados y grandes empresas aquellas que dispongan de más de 250 trabajadores.

Respecto a la clasificación sectorial se han seleccionado los diferentes códigos de la Clasificación Nacional de Actividades económicas (CNAE-2009):

- a) (01-03) Sector Agrario: Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca.
- b) (05-39) Sector Industrial: Actividades extractivas, industria de alimentación, textil y calzado, resto industria tradicional, avanzada e intermedia, así como actividades de reciclaje.
- c) (41-43) Sector construcción: construcción de edificios e ingeniería civil.
- d) (45-47) Sector comercio: comercio al por mayor y al por menor.
- e) (58-63) Servicios de información y comunicación: actividades edición, actividades cinematográficas, telecomunicaciones, consultoría y servicios de información.

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 6

Análisis de las principales ratios económico-financieras de las empresas de la Comunidad de Madrid: un enfoque sectorial y de género

172 / 210

g) (70-74) Servicios científicos: Actividades de consultoría, servicios y análisis técnicos, investigación y desarrollo, estudios de mercado y otras actividades profesionales y científicas. h) (85) Servicios educativos: educación.

i) (90-91) Servicios artísticos: actividades de creación, artísticas y de espectáculo, bibliotecas y museos.

j) (92-93) Servicios deportivos: Juegos de azar y actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento.

k) (94) Servicios relacionados con actividades asociativas.

l) Resto de servicios: servicios de transporte, hostelería y restauración, servicios financieros, actividades sanitarias, servicios personales, etc.

6.2.1. Identificación de las empresas gestionadas por mujeres en la CM.

La base de datos SABI recoge información económico-financiera de la mayor parte de las empresas con forma mercantil de España y Portugal. Se excluyen a los empresarios autónomos ya que no tienen la obligación de presentar sus cuentas contables en los registros mercantiles, fuente de la que se nutre esta base. En la edición actual (octubre de 2018) existen un total de 1.599.192 empresas, de las cuales 844.147 empresas se encuentran activas al cierre del ejercicio 2017 (último dato publicado en esta base).

Para el propósito de esta investigación se han seleccionado aquellas empresas que se encuentran gestionadas en la actualidad (final del año 2017) por mujeres. Para eso, se ha procedido a buscar en dicha base de datos aquellas empresas que cuentan con mujeres en la dirección actual, ya sea en los puestos de dirección o administrador (en caso de consejo de administración), director general o consejero delegado. Se han encontrado un total de 299.385 empresas a nivel nacional que cumple esta característica, de las cuales 254.638 se

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 6

Análisis de las principales ratios económico-financieras de las empresas de la Comunidad de Madrid: un enfoque sectorial y de género

173 / 210

encuentran activas y el resto están sin actividad comercial, ya sea por su extinción, liquidación o disolución.

Si se limita la ubicación a la Comunidad de Madrid, el total de empresas con presencia de mujeres ocupando algunos de estos puestos se eleva a 60.936 empresas, de las cuales 52.104 se encuentran activas (tabla 6.1). Cabe destacar que, en la Comunidad de Madrid, en concreto la capital, por el efecto centralidad, se encuentra el domicilio fiscal de la mayoría de las grandes empresas españolas. En algunas de estas empresas se da la circunstancia de que los directivos o personal de alta dirección además forman parte del accionariado de la compañía. En concreto, en el 92,74% de estas empresas se produce esta circunstancia. Respecto al total de empresas que existen en la Comunidad de Madrid, el 31,95% de las empresas que se encuentran activas a finales del año 2017 tienen presencia femenina dentro de sus órganos de dirección y gestión. Este porcentaje es ligeramente superior al promedio nacional. Pese a estas cifras aún existe un largo camino por recorrer para lograr una mayor presencia de las mujeres en los órganos de gestión y dirección de las empresas.

Tabla 6.1. Mujeres en la gestión empresarial a nivel nacional y CM.

	Total	Mujeres	% mujeres
Empresas nivel nacional	1.599.192	299.385	18,72%
Empresas activas nacional	844.147	254.638	30,16%
Empresas Comunidad Madrid	287.506	60.936	21,19%
Empresas activas Com. Madrid	163.079	52.104	31,95%

Fuente: Elaboración propia a través de registros de la base SABI.

La distribución sectorial de las empresas activas de la Comunidad Madrid y su porcentaje de especialización respecto al total nacional se muestra en la tabla 6.2. Del total de empresas activas en la actualidad, con mujeres en sus órganos de decisión, una de cada cinco (20,46%) está localizadas en la Comunidad de Madrid. No obstante, a través del índice de especialización sectorial puede verse la mayor presencia de las mujeres en un sector de una determinada región respecto a la presencia media nacional. Su formulación es la siguiente, siendo $N_{S,CAM}$ el número de empresas activas con participación de mujeres

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 6

Análisis de las principales ratios económico-financieras de las empresas de la Comunidad de Madrid: un enfoque sectorial y de género

174 / 210

en sus órganos de gestión del sector "S" de la CM y N_{CAM} el número de empresas activas en el total de la CM.

$$\text{Índice de Especialización}_{S,CAM} = \frac{N_{S,CAM} / N_{CAM}}{N_{S,ESPAÑA} / N_{ESPAÑA}}$$

La Comunidad de Madrid cuenta con una mayor densidad de empresas dedicadas al sector servicios respecto al total nacional, en especial los servicios no comerciales. Destacan sobremanera los servicios relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación, los servicios científicos y los artísticos. La ubicación estratégica de Madrid ha favorecido especialmente el establecimiento de empresas que ofrecen servicios empresariales a otras empresas (consultoría, administración, servicios profesionales, etc.), además de ser la sede de dirección de la mayor parte de las grandes empresas de servicios, tales como las telecomunicaciones, la banca y entidades financieras, el transporte y los servicios de investigación y desarrollo. Esta mayor especialización sectorial ha producido que se encuentren muy por debajo de la media nacional en el resto de sectores productivos, en especial, en el sector agrario, industrial, la construcción y los servicios comerciales.

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 6

Análisis de las principales ratios económico-financieras de las empresas de la Comunidad de Madrid: un enfoque sectorial y de género

175 / 210

Tabla 6.2. Porcentaje de especialización sectorial de las empresas de mujeres en la CM.

	Nacional	Madrid	% CM / Nacional	Indice especialización
Agrario	7.803	906	11,61	0,567
Industria	26.469	3.636	13,74	0,671
Construcción	25.442	4.124	16,21	0,792
Comercio	57.161	9.009	15,76	0,770
Información	5.513	2.123	38,51	1,882
Asociativas	311	95	30,55	1,493
Educación	5.929	1.483	25,01	1,222
Serv. Científicos	16.646	5.637	33,86	1,655
Serv. Artísticos	1.027	286	27,85	1,361
Serv. Deportivos	3.373	657	19,48	0,952
Resto de servicios	104.964	24.148	23,01	1,124
Total	254.638	52.104	20,46	-

Fuente: Elaboración propia a través de registros de la base SABI.

El total de la población lo componen empresas con personalidad jurídica, ya que los autónomos no tienen la obligación de presentar sus cuentas en los registros mercantiles. Para este estudio y dado el elevado número de empresas que componen la población se ha extraído una muestra aleatoria, representativa por tamaños empresariales y sector de actividad, compuesta por 2.000 empresas. La elección de la muestra se ha realizado por muestreo aleatorio estratificado, con un nivel de significación del 95% y un error muestral del 2.5%.

6.2.2. Identificación de las muestras objeto de estudio y variables.

Para poder realizar una comparación entre los resultados que obtienen las empresas en función del género de sus gestores o administradores es necesario identificar una muestra de empresas, dentro de la CM, que estén exclusivamente gestionados por hombres. Para obtener la composición exacta de las empresas de la CM en función al tamaño empresarial y los once sectores de actividades preestablecidos para la investigación, se ha recurrido a los registros de la base de datos "Directorio Central de Empresas" (DIRCE), elaborado por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Este directorio recoge la distribución del tejido empresarial español y hace referencia a la dinámica empresarial, tanto por número de

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 6

Análisis de las principales ratios económico-financieras de las empresas de la Comunidad de Madrid: un enfoque sectorial y de género

176 / 210

empresas creadas y extinguidas, así como su ubicación física dentro del territorio nacional (incluido el número de locales).

En la primera parte de la tabla 3 se presenta la segmentación a finales del año 2017 de las empresas de la CM. Así, el total de empresas se eleva a 539.917 empresas, de las cuales el 59,6% son empresas sin asalariados, el 35,42% son microempresas, el 3,87% son pequeñas empresas y apenas un 1,1% son medianas y grandes empresas. Con el paso de los años se consolida la pérdida del sector industrial y la construcción (15,30%) en favor del sector servicios (66,93%), en todas sus extensiones, y las empresas dedicadas a la actividad comercial (17,77%). Por otra parte, en la segunda parte de la tabla 3 se presenta el porcentaje relativo de cada uno de los estratos de la CM respecto al total nacional. El 16,15% de todas las empresas existentes en España se ubican en la CM, aunque destaca la mayor presencia de medianas y grandes empresas, elevándose el porcentaje hasta el 20,65% y el 31,02% respectivamente. Otro dato relevante es que, dentro de las grandes empresas, más de la mitad de las empresas del sector de las tecnologías de la información-comunicación (56,91%) y los servicios científicos, tecnológicos y profesionales (54,21%) se ubican en la CM.

Una vez que tenemos la estructura de la CM es necesario obtener los datos de las empresas que sean gestionadas exclusivamente por hombres. Igualmente, que ocurre con la población de mujeres, el elevado tamaño de la población hace necesario trabajar con muestras. No obstante, dado que muchas de las empresas sin asalariados se corresponden con autónomos, los cuales no tienen la obligación de depositar sus cuentas anuales en los registros mercantiles, para determinar el tamaño de la muestra objeto de estudio sólo tendrán en cuenta aquellas empresas con personalidad jurídica y que cuenten al menos con un asalariado en su plantilla. De esta forma si es posible tener su historial de datos contables. En concreto, el tamaño de la población de empresas de la Comunidad de Madrid se sitúa en 217.732 empresas. No obstante, para analizar sus desempeños empresariales se va a proceder a obtener una muestra que sea representativa por dos criterios: tamaño empresarial y sector de actividad. La elección de la muestra será por muestreo aleatorio estratificado, con un nivel de significación del 95% y un error muestral

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 6

Análisis de las principales ratios económico-financieras de las empresas de la Comunidad de Madrid: un enfoque sectorial y de género

177 / 210

del 2.5%. Con estos criterios el tamaño de la muestra la integran 2.000 empresas. El tamaño muestral de cada estrato será como mínimo de 50 empresas. Para realizar la selección de las empresas se ha impuesto la condición que no sean empresas seleccionadas en la muestra de mujeres.

Tabla 6.3. Distribución por tamaños y sectores de las empresas en la CM.

	2018. Total empresas en Comunidad de Madrid					
Madrid	Sin asalariados	Micro	Pequeña	Medianas	Grandes	Total
Industria	11599	8822	2456	433	209	23519
Construcción	37290	18868	2422	268	78	58926
Comercio	49048	42419	3426	639	219	95751
Información	12777	6283	1259	341	173	20833
Asociativas	4374	3193	405	85	33	8090
Educación	14155	6038	1096	448	94	21831
Serv. Científicos	41204	16471	1687	358	161	59881
Serv. Artísticos	7659	1758	220	29	16	9682
Serv. Deportivos	3528	3374	595	88	36	7621
Resto de servicios	139551	83666	7302	1472	792	232783
Total	321185	190892	20868	4161	1811	538917
	2018 - Porcentaje relativo de CM respecto Nacional					
Relativo	Sin asalariados	Micro	Pequeña	Medianas	Grandes	Total
Industria	14,97	9,06	9,46	9,45	16,19	11,38
Construcción	14,85	13,02	16,17	21,02	44,83	14,28
Comercio	13,42	11,91	15,39	20,55	27,24	12,80
Información	31,96	28,10	33,13	42,20	56,91	30,98
Asociativas	21,17	14,39	14,91	17,75	28,70	17,53
Educación	22,01	17,30	19,11	22,72	31,44	20,36
Serv. Científicos	23,76	24,88	29,75	42,52	54,21	24,30
Serv. Artísticos	24,68	22,13	17,67	15,10	22,86	23,91
Serv. Deportivos	16,15	13,20	15,61	17,74	27,69	14,70
Resto de servicios	17,44	14,89	18,18	23,03	33,64	16,50
Total	17,40	14,25	16,52	20,65	31,02	16,15

Fuente: Elaboración propia a través de registros del DIRCE.

Con las dos muestras de empresas (gestionadas exclusivamente por hombres y las empresas con participación de las mujeres en los órganos de gestión), se va a proceder a

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 6

Análisis de las principales ratios económico-financieras de las empresas de la Comunidad de Madrid: un enfoque sectorial y de género

178 / 210

obtener sus principales ratios. A través de la base de datos SABI se obtienen algunos de los principales indicadores de desempeño, a efectos de determinar si existen comportamientos diferenciados en las empresas según el género del equipo gestor. En concreto, se obtendrá para el periodo 2007-2017 los siguientes indicadores:

a) Rentabilidad económica: este indicador relaciona los resultados de explotación respecto al total de los activos de la empresa. Supone una referencia al grado de eficiencia en la gestión empresarial, con independencia de la forma en que se financien las inversiones de la empresa.

b) Rentabilidad financiera: este indicador relaciona los resultados netos de la empresa, una vez deducidos el pago de intereses e impuestos, respecto a la financiación propia de la entidad. Esta rentabilidad retribuye al socio o propietario por el riesgo asumido en su inversión.

c) Ratio de liquidez: es una métrica sobre la capacidad de hacer frente a los pagos a corto plazo de la empresa. Es una aproximación al fondo de maniobra disponible, al relacionar el conjunto de bienes y derechos a cobrar en el corto plazo (activo corriente) con las deudas y obligaciones de pago del corto plazo (pasivo corriente).

d) Número de empleados: este indicador, aunque no es una información obligatoria a presentar en los estados contables por parte de las empresas, ayuda a conocer la dinámica laboral de las organizaciones.

e) Ratio de endeudamiento: Esta ratio relaciona el total de las fuentes de financiación ajenas de la empresa, tanto a largo como a corto plazo, respecto al total de las fuentes de financiación. No obstante, se excluyen los pasivos de carácter comercial, tales como los proveedores o acreedores por la actividad habitual de la entidad. Cuanto más grande es este indicador mayor es la propensión de la empresa a financiarse con recursos de terceros.

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 6

Análisis de las principales ratios económico-financieras de las empresas de la Comunidad de Madrid: un enfoque sectorial y de género

179 / 210

f) Beneficio por empleado: esta ratio indica el beneficio bruto generado por cada unidad laboral dentro de la unidad. Puede usarse como una aproximación al concepto de productividad laboral.

Para la elaboración de las gráficas y tablas con resultados se va utilizar como estadístico descriptivo la mediana. La razón que justifica su uso radica en que el valor de la mediana, al situarse en el centro de la distribución, da una información más correcta y libre de valores extremos que pueden aparecer en los datos contables de las empresas.

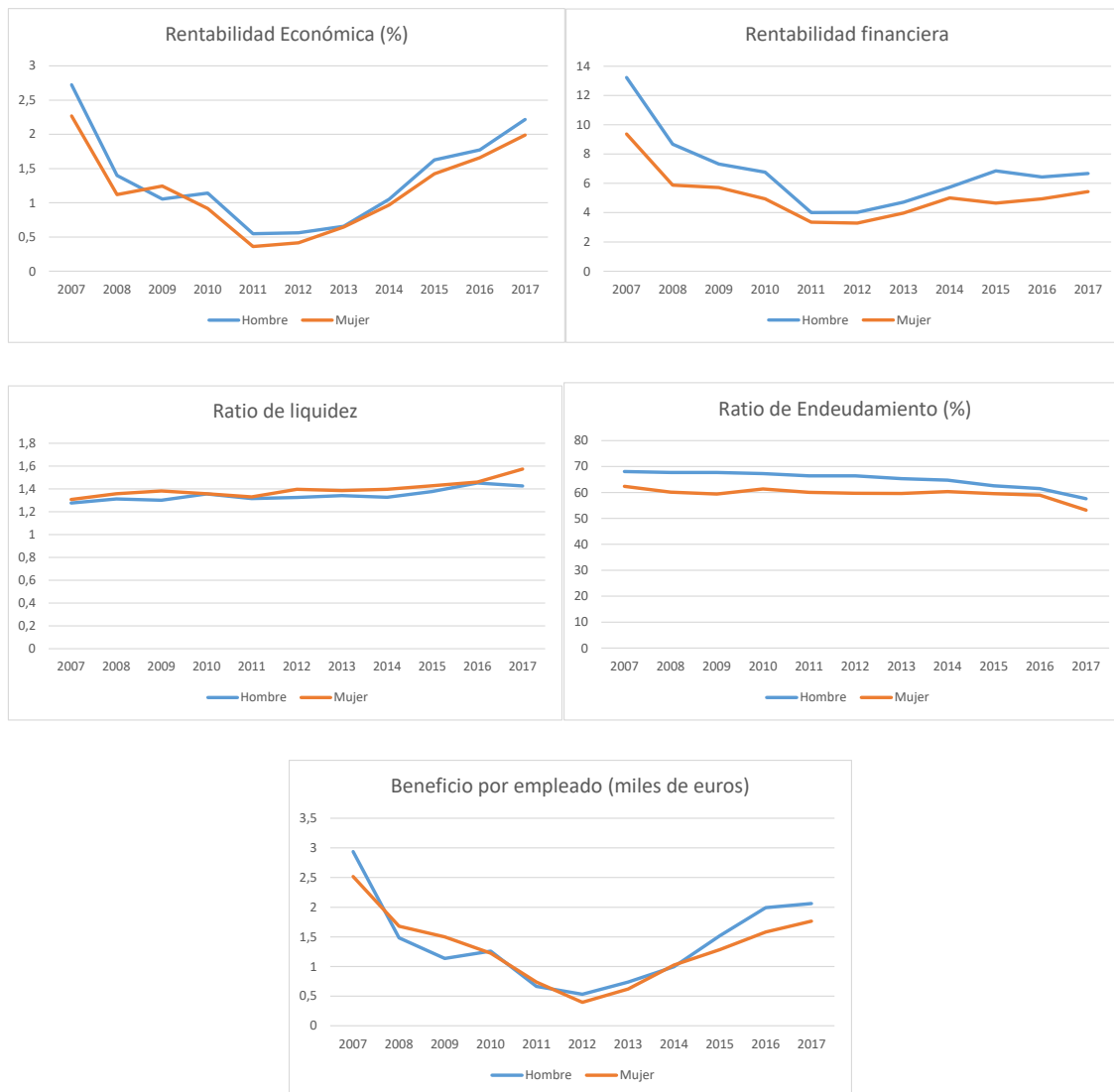
6.3. Resultados

Los resultados obtenidos se presentan en función de los diferentes criterios de clasificación de las empresas. Así, en primer lugar, se presenta la evolución de las principales magnitudes contables en función del género de los gestores empresariales, en segundo lugar, se proporcionan los valores en función al género y el sector de actividad y, finalmente, se presentan los resultados de las empresas de la CM en función del género y el tamaño empresarial.

6.3.1. Resultados empresariales en función del género.

Si se analizan los principales indicadores de desempeño y de gestión operativa de las empresas de la Comunidad de Madrid según la presencia de género femenino en los órganos de decisión, se aprecia que durante todo el periodo considerado las empresas gestionados por hombres se encuentran ligeramente por encima de los valores de las empresas con presencia de mujeres (gráfico 6.1). Las mayores diferencias se producen en la rentabilidad financiera, así como en el grado de endeudamiento. No obstante, la tendencia de todos los indicadores a lo largo del tiempo es similar. En las ratios asociados a los desempeños empresariales, hasta el año 2012 la tendencia de los gráficos presenta una pendiente negativa que se hace inversa e inicia lentamente una tendencia positiva y de recuperación hasta finales del año 2017.

Gráfico 6.1 Indicadores Económico-Financieros por género en empresas de la CM.



Fuente: Elaboración propia a través de registros de la base SABI.

En cuanto a la rentabilidad económica de las empresas activas de la Comunidad de Madrid se ha producido una recuperación de los niveles de eficiencia, alcanzando en la actualidad los niveles existentes previos a la crisis económica, cercanos a unas ganancias brutas de 2,5 euros por cada cien euros invertidos. En este caso, las diferencias de género en la gestión empresarial no resultan significativas ya que los valores de la rentabilidad son muy similares hasta el año 2014. A partir de ese momento, los rendimientos de las empresas

gestionadas exclusivamente por hombres son ligeramente superiores (diferencia de 0.20 puntos porcentuales) al colectivo de empresas con mujeres en los equipos de dirección. Respecto a la rentabilidad financiera, las diferencias por género son más acusadas pese a mantener el mismo patrón de comportamiento temporal. La reducción de los beneficios para los socios de las empresas paso de un 14% al inicio de la crisis a algo más de un 4% en la fase más baja del ciclo. No obstante, los niveles han ido creciendo a un ritmo más lento en la fase de recuperación económica, lo que puede suponer un comportamiento más conservador de los empresarios, que prefieren incrementar sus reservas disponibles para hacer frente a nuevos desajustes económicos futuros. Si se tienen en cuenta los aspectos del género, las empresas gestionadas por hombres han ofrecido mayores rentabilidades a sus socios, con diferencias superiores a los dos puntos porcentuales en la fase más aguda de la crisis, momento en el que se produce una convergencia. Desde el año 2012 hasta 2014 apenas existen diferencias entre ambos grupos, pero a partir de 2015 el colectivo de empresas gestionadas por hombres experimenta un incremento más rápido, lo que provoca nuevamente un gap entre ambos grupos, esta vez de algo menos de un punto porcentual. Tras este comportamiento es posible encontrar varios factores, tales como la antigüedad de las empresas, el tamaño de las mismas (estando más concretadas las mujeres en empresas de menor dimensión empresarial) y el sector de actividad (menor presencia de mujeres gestionando en sectores altamente tecnológicos).

Este mismo comportamiento se aprecia al analizar la ratio de beneficio por empleado. La única excepción se produce en los extremos temporales. Esto es, en el inicio de la crisis, el beneficio por empleado en las empresas gestionadas por mujeres, aunque disminuye con el paso del tiempo, es superior al de las gestionadas por exclusivamente por hombres. A partir del año 2012, la tendencia se invierte, siendo las empresas gestionadas por hombres las que salen antes de la etapa de crisis, logrando unos mayores niveles de beneficio por cada empleado contratado. Detrás de este comportamiento debería analizarse las políticas de contratación seguidas, así como los procesos de ajuste empresariales.

Por su parte, las ratios asociadas a la liquidez de la empresa y la capacidad de endeudamiento permiten una aproximación a la realidad financiera de las empresas. En

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 6

Análisis de las principales ratios económico-financieras de las empresas de la Comunidad de Madrid: un enfoque sectorial y de género

182 / 210

cuanto al ratio de liquidez ha mantenido un comportamiento bastante estable a lo largo del tiempo, positivo y cercano al 1,3. Esto indica que las empresas cuentan con un pequeño margen de seguridad para hacer frente a posibles imprevistos de corto plazo. A partir del año 2014 es cuando la solvencia de las empresas se incrementa hasta el 1,6, ya sea por un incremento de los volúmenes de producción o por el incremento en el aplazamiento del periodo de cobro a los clientes. Este indicador es el único en que las empresas gestionadas por mujeres se encuentran ligeramente por encima a las administradas por hombres.

Finalmente, el grado de endeudamiento de las empresas muestra el progresivo proceso de desapalancamiento de las empresas durante los últimos diez años. En la fase expansiva, justo ante de la crisis, las empresas podían acceder fácilmente a un crédito bancario en unas condiciones ventajosas en cantidad y coste, con la consecuente reducción de la autonomía financiera. No obstante, la drástica reducción de los ingresos con la llegada de la crisis supuso un parón a la inversión y unos niveles de deuda excesivos que lastraban los resultados empresariales, lo que conllevaron a un proceso de ajuste de los balances financieros. No obstante, por diferencias de género, este indicador es en el que más diferencias se constatan, ya que a lo largo de todo el periodo el nivel de endeudamiento de las empresas gestionadas por hombres es superior al de mujeres, con una diferencia media de unos 7 puntos porcentuales. Esto podría poner de manifiesto las mayores dificultades de las empresas gestionadas por mujeres para acceder al crédito bancario en el periodo previo y el más profundo de la crisis, ya que a partir del año 2014 se ha producido una convergencia en sus comportamientos respecto su estructura de financiación.

6.3.2. Resultados empresariales en función del género y el sector de actividad.

Aunque a nivel global apenas existen diferencias entre las empresas en función del género de sus gestores, se propone a continuación un análisis detallado en función del sector de actividad. Dado que el periodo de análisis recoge dos tendencias opuestas, se presenta en la tabla 6.4 los valores medios para el periodo de mayor impacto de la crisis (2007 hasta 2012) y el periodo de progresiva recuperación (2013 hasta 2017). Al analizar las ratios de desempeños,

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 6

Análisis de las principales ratios económico-financieras de las empresas de la Comunidad de Madrid: un enfoque sectorial y de género

183 / 210

tanto para la rentabilidad económica como la rentabilidad financiera se aprecian comportamientos diferenciados por el género en algunos sectores de actividad. En concreto, las empresas gestionadas por mujeres del sector educación y las actividades asociativas presentan mejores desempeños que las gestionadas por hombres, a diferencia de las empresas del sector industrial, servicios comerciales y servicios artísticos y culturales donde la eficiencia económica es claramente mayor en las empresas gestionadas por hombres.

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 6

Análisis de las principales ratios económico-financieras de las empresas de la Comunidad de Madrid: un enfoque sectorial y de género

184 / 210

Tabla 6.4 Indicadores Económico-Financieros por género y sector de actividad empresas CM

	Varones		Mujeres			Varones		Mujeres	
Rentabilidad Económica (%)	2007-12	2013-17	2007-12	2013-17	Rentabilidad financiera (%)	2007-12	2013-17	2007-12	2013-17
Agrario	-1,167	0,287	0,049	0,173	Agrario	2,551	1,926	0,874	1,830
Industria	1,381	1,992	0,676	1,245	Industria	10,195	8,102	7,503	4,962
Construcción	0,801	1,001	0,426	1,078	Construcción	6,974	4,171	3,625	4,765
Comercio	1,751	1,565	0,871	1,079	Comercio	10,456	7,978	6,443	6,014
Información	2,223	2,759	4,156	2,771	Información	11,604	6,655	17,413	9,583
Serv. Científicos	2,349	2,720	2,737	2,123	Serv. Científicos	14,030	8,316	11,005	6,921
Educación	2,915	0,973	3,569	3,052	Educación	11,874	9,415	16,504	10,033
Serv. Artísticos	6,814	3,696	3,000	0,374	Serv. Artísticos	28,427	23,355	8,341	4,596
Serv. Deportivos	2,820	2,220	3,134	2,020	Serv. Deportivos	8,915	10,464	7,937	5,425
Asociativas	0,363	1,052	0,520	5,689	Asociativas	5,468	1,858	18,520	11,982
Resto de servicios	0,924	1,396	1,101	1,418	Resto de servicios	5,160	4,955	3,572	4,116
	Varones		Mujeres			Varones		Mujeres	
Ratio de Liquidez	2007-12	2013-17	2007-12	2013-17	Ratio de Endeudamiento (%)	2007-12	2013-17	2007-12	2013-17
Agrario	1,437	1,552	1,048	1,302	Agrario	43,408	25,679	45,027	31,181
Industria	1,378	1,331	1,292	1,367	Industria	78,013	72,436	73,590	71,435
Construcción	1,298	1,271	1,447	1,544	Construcción	81,565	75,554	68,594	63,817
Comercio	1,237	1,284	1,160	1,213	Comercio	73,712	75,103	76,956	75,441
Información	1,307	1,472	1,388	1,462	Información	64,828	58,150	64,186	58,485
Serv. Científicos	1,436	1,646	1,499	1,767	Serv. Científicos	63,593	53,050	57,864	50,688
Educación	1,037	1,234	0,974	1,149	Educación	66,375	58,658	79,158	73,851
Serv. Artísticos	1,276	1,739	1,271	1,689	Serv. Artísticos	70,410	55,214	59,013	50,566
Serv. Deportivos	1,240	1,196	1,767	1,256	Serv. Deportivos	60,649	50,170	41,378	50,565
Asociativas	1,137	1,649	0,671	0,650	Asociativas	74,424	39,380	56,937	54,886
Resto de servicios	1,516	1,480	1,653	1,622	Resto de servicios	56,019	53,635	47,324	44,308
	Varones		Mujeres			Varones		Mujeres	
Beneficio por empleado	2007-12	2013-17	2007-12	2013-17		Varones		Mujeres	
Agrario	-3,865	1,045	-0,668	-2,982		Varones		Mujeres	
Industria	1,646	2,055	1,092	1,055		Varones		Mujeres	
Construcción	0,658	1,412	1,724	1,447		Varones		Mujeres	
Comercio	1,678	1,654	0,839	1,230		Varones		Mujeres	
Información	2,221	3,027	2,383	2,321		Varones		Mujeres	
Serv. Científicos	3,152	2,264	3,039	3,263		Varones		Mujeres	
Educación	0,968	0,289	0,791	0,566		Varones		Mujeres	
Serv. Artísticos	17,388	4,782	5,522	0,164		Varones		Mujeres	
Serv. Deportivos	1,444	1,470	1,987	0,951		Varones		Mujeres	
Asociativas	1,101	1,201	-4,785	4,284		Varones		Mujeres	
Resto de servicios	1,353	1,130	1,489	1,378		Varones		Mujeres	

Fuente: Elaboración propia a través de registros de la base SABI.

Si se considera cómo han evolucionado en el tiempo, las empresas con presencia de mujeres del sector agrario, industria y construcción presentan mejores tasas de variación relativas en cuanto a su rentabilidad económica. Esto es, aunque las empresas de mujeres presentan unos valores en términos absolutos inferiores al del colectivo de hombres, a lo largo del tiempo han crecido más rápidamente, aunque aún sigan presentando valores inferiores. Este mejor comportamiento indica un mayor dinamismo y una mayor resiliencia del colectivo de empresas de mujeres para adaptarse a la nueva situación económica. En el caso de la rentabilidad financiera este comportamiento además de producirse en los sectores citados anteriormente también se produce en los servicios científicos y en el resto de servicios.

Respecto a la solvencia de las empresas, aunque existe un comportamiento muy parejo entre todos sectores, tanto antes como después de la crisis, los sectores en que las mujeres ofrecen una mayor capacidad para hacer frente a los pagos a corto plazo son el sector de la construcción, los servicios científicos, los servicios deportivos, así como en el resto de servicios (telecomunicaciones, hostelería, sanidad, etc.). Estos resultados evidencian la relación entre disposición de recursos y eficiencia empresarial, ya que cuanto más conservador en la capacidad de liquidez menor es su rentabilidad.

En cuanto al ratio de endeudamiento, las empresarias agrarias con independencia del género de sus gestores son las menos endeudadas tanto antes como después de la crisis, frente a las empresas del sector construcción y el sector comercial que mantienen un elevado grado de dependencia frente a recursos de terceros. En la mayor parte de los sectores las empresas gestionadas por hombres tienen un mayor acceso a fondos ajenos, salvo en el sector agrario y en los servicios educativos donde las empresas con mujeres en su gestión están más endeudadas, con diferencias de más de diez porcentuales en estas últimas. En términos de tasas de variación (gráfico 6.2), todas las empresas con presencia de mujeres en sus equipos de gestión han incrementado más que proporcionalmente su ratio de liquidez que las empresas gestionadas por hombres en todos los sectores diferentes de servicios. Por el contrario, respecto al ratio de endeudamiento, las tasas de variación han sido mucho menor en

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

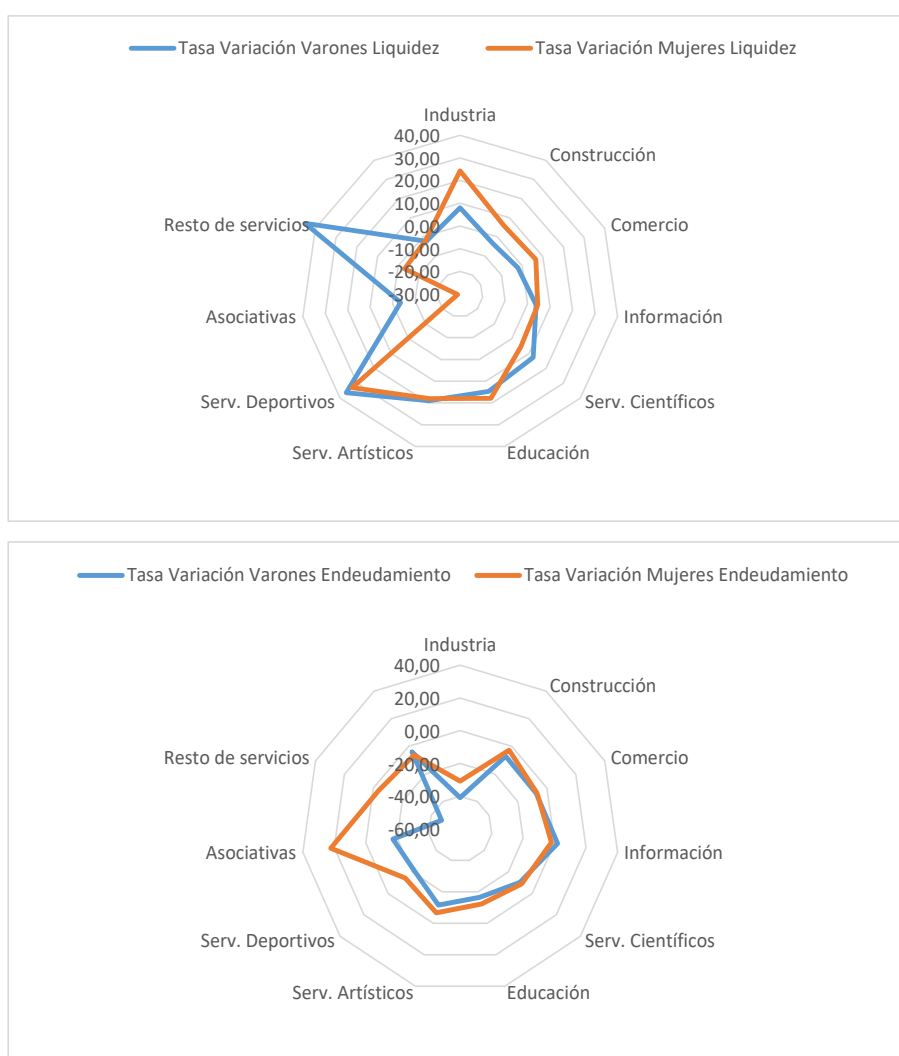
Capítulo 6

Análisis de las principales ratios económico-financieras de las empresas de la Comunidad de Madrid: un enfoque sectorial y de género

186 / 210

el colectivo de mujeres en todos los sectores (salvo el comercio). Esto es, como ya partían de niveles de endeudamiento más reducidos en la etapa de recesión, el efecto del desapalancamiento ha sido mucho más moderado en estas empresas que las gestionadas por hombres.

Gráfico 6.2 Tasa de variación periodo 2007-2012 respecto 2013-2017 por género.



Fuente: Elaboración propia a través de registros de la base SABI.

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 6

Análisis de las principales ratios económico-financieras de las empresas de la Comunidad de Madrid: un enfoque sectorial y de género

187 / 210

6.3.3. Resultados empresariales en función del género y el tamaño empresarial.

En el gráfico 6.3 se presenta el promedio de los diferentes indicadores para el periodo 2007-2017 en función del género y de tamaño empresarial. En prácticamente todos los indicadores analizados, el colectivo de empresas gestionadas por hombres es ligeramente superior al de mujeres en las micro, pequeñas y medianas empresas. La excepción se produce en las grandes empresas donde los resultados se invierten a favor de las empresas con participación de las mujeres en sus órganos de gestión. Esta tendencia puede resultar lógica, ya que cuanto mayor es la dimensión de la empresa mayor es la presencia de la mujer en sus órganos de gestión, ya sea por cumplimiento de las obligaciones legales, por su carácter de multinacional o por estar cotizada en el mercado de valores. Otra tendencia general que se produce en los gráficos es el incremento del valor de los indicadores conforme se incrementa el tamaño empresarial.

Si analizamos la ratio de la rentabilidad económica, esta presenta un valor medio para el periodo 2007-2017 para las microempresas cercano al 1%, a un 2,3% para el caso de las pequeñas empresas y un 3% para las medianas empresas. Las diferencias por género en estos tamaños apenas alcanzan los 0,20 puntos porcentuales. No obstante, a lo largo del periodo considerado, ambos grupos de empresas presentan tendencias similares en la fase de crisis como en la etapa de recuperación, aunque en esta última las empresas gestionadas exclusivamente por hombres han alcanzado los niveles previos a la crisis antes que las que cuentan con mujeres en los equipos de gestión. En el caso de las grandes empresas, las empresas con participación de mujeres han mantenido una situación más equilibrada y sostenible durante el periodo de crisis, con una tendencia de decrecimiento menos intensa que el otro colectivo de empresas. No obstante, detrás de estos valores pueden encontrarse factores tales como el número de empleados o el valor de las inversiones efectuadas para modernizar las empresas. Al analizar la rentabilidad financiera y el beneficio por empleado se aprecian los mismos comportamientos que los descritos para la rentabilidad económica en todos los tamaños, salvo en las grandes empresas. Este hecho podría indicar varios aspectos: la dimensión de las empresas (medio a través del valor de su activo total) gestionadas por mujeres sea menor y que la dimensión de las plantillas sea también más reducida. No

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

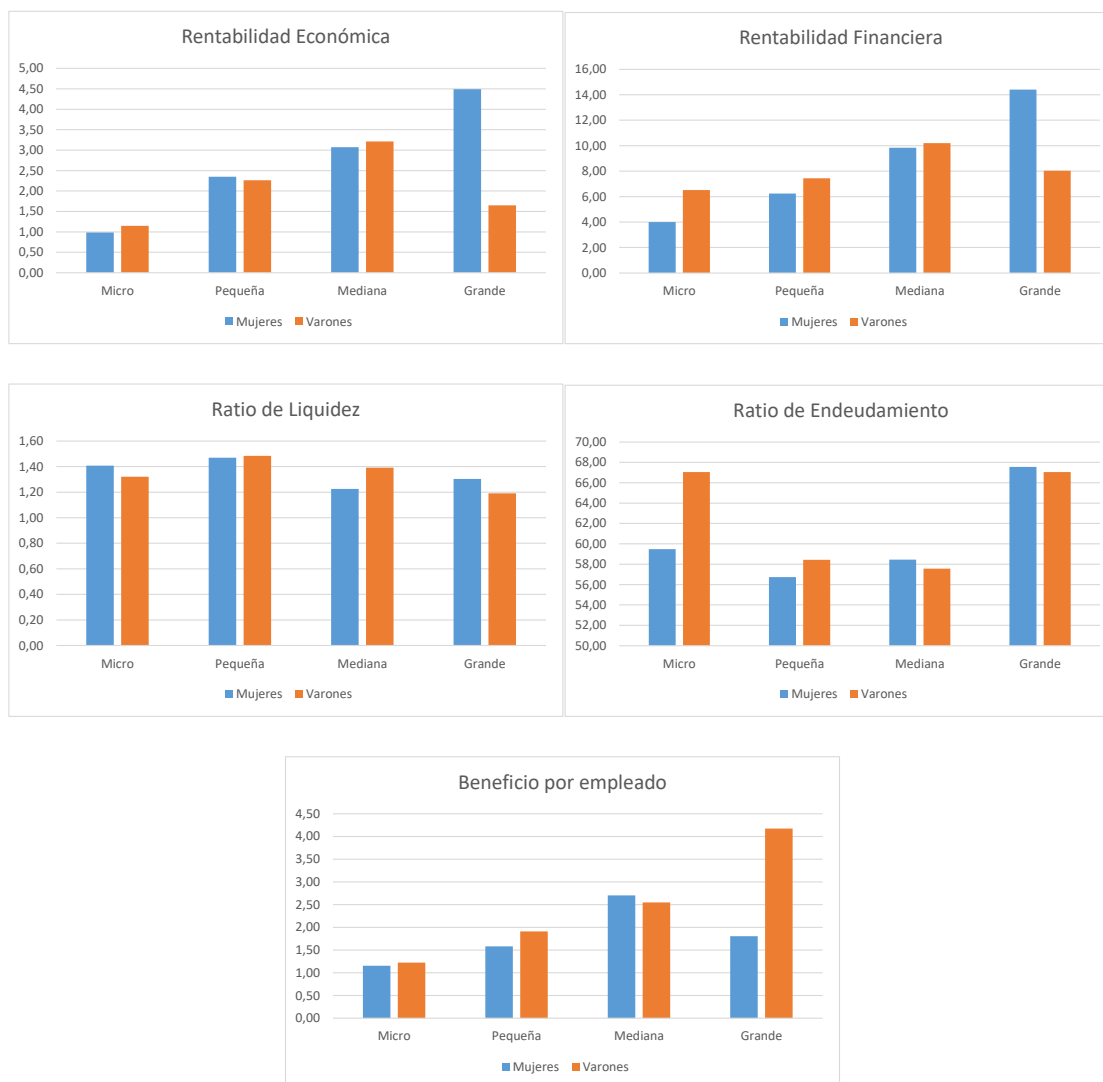
Capítulo 6

Análisis de las principales ratios económico-financieras de las empresas de la Comunidad de Madrid: un enfoque sectorial y de género

188 / 210

obstante, como se explicó en el apartado anterior, los resultados por tamaño empresarial aparecen muy condicionadas por el sector de actividad.

Gráfico 6.3 Indicadores Económico-Financieros por género y tamaño en empresas de la CM.



Fuente: Elaboración propia a través de registros de la base SABI.

En cuanto al ratio de liquidez apenas hay grandes diferencias significativas, tanto en tamaños como por diferencias de género. Se aprecia que a mayor tamaño empresarial menor es la necesidad de contar con un colchón financiero elevado. A diferencia de las ratios asociadas al desempeño empresarial, en todos los tamaños empresariales, salvo las medianas empresas,

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Capítulo 6

Análisis de las principales ratios económico-financieras de las empresas de la Comunidad de Madrid: un enfoque sectorial y de género

189 / 210

las empresas de mujeres presentan ratios de solvencia ligeramente superiores. Esta mayor capacidad para hacer frente a obligaciones de pago tiene un efecto negativo en la rentabilidad, ya que hay fondos que no se están invirtiendo para generar mayores resultados empresariales. Finalmente, en cuanto al nivel de endeudamiento de las empresas, las diferencias son mayores. Así, dentro de las microempresas es donde se aprecian las máximas diferencias, con más de diez puntos porcentuales de diferencia en función del género. Las empresas gestionadas por mujeres están endeudadas en algo menos de un 60%. Sin embargo, a medida que se avanza en tamaño empresarial las diferencias se reducen, lo que pone de manifiesto la existencia de un problema de asimetría de información derivado de la combinación del tamaño y el género. No obstante, el sector de actividad de mujeres, más orientado en los servicios, condiciona las necesidades de capitales ajenos. No obstante, a lo largo del periodo considerado las empresas que más se han desapalancado han sido las medianas empresas, que han pasado de estar endeudadas un 74% (mujeres) y 67% (hombres) a finales del año 2007 a tener unos niveles de deuda cercanos al 48% (mujeres) y 50% (hombres) una década después. Por el contrario, las grandes empresas, con independencia del género, gracias a su dimensión y a su mayor capacidad de transparencia informativa ante las entidades bancarias, mantienen de forma constante unos elevados niveles de endeudamiento.

Capítulo 7 Conclusiones

Como se ha comentado en el capítulo 1 del presente Estudio se aborda el análisis de la situación de las mujeres en el ámbito productivo de la Comunidad de Madrid, concretado en dos objetivos básicos:

- En primer lugar, analizar la presencia de las mujeres en el tejido productivo de la Comunidad de Madrid, prestando una especial atención a una serie de sectores que tienen especial relevancia en la región (organizaciones agrarias, ámbito educativo, ámbito científico, federaciones deportivas, ámbito artístico y cultural, sector TIC, sociedad de la información, asociacionismo y colegios profesionales).
- En segundo lugar, conocer en qué medida se está consiguiendo que las mujeres tengan presencia en los órganos de decisión y control de las empresas madrileñas, y analizar si existen evidencias de que su incorporación esté afectando en algún sentido, al desempeño de las organizaciones.

La persistencia de determinadas formas de desigualdad, constatada a nivel europeo y nacional, entre ellas en los tipos de relación contractual, la distribución y concentración sectorial y ocupacional, la segregación laboral y la participación en la toma de decisiones y el liderazgo de las organizaciones, justifica plenamente la realización de este estudio para analizar estas cuestiones en el Comunidad de Madrid.

El trabajo realizado ha supuesto la revisión de un conjunto muy amplio de normas existentes en materia de igualdad, que hiciera posible abarcar los tres principales ámbitos relevantes para el caso de la Comunidad de Madrid (europeo, nacional y regional). También ha implicado la búsqueda, tratamiento y organización de un amplio conjunto de estadísticas de naturaleza muy diversa, con el objeto poder abarcar la información requerida sobre: a) la situación de las mujeres madrileñas en el mercado laboral de la CM, con carácter general y por ramas y ocupaciones detalladas para poder aproximarnos a los sectores de interés antes mencionados; b) las composiciones de los consejos

empresariales y de la alta dirección en las empresas madrileñas del IBEX-35, del Mercado Continuo y del Mercado Alternativo Bursátil; c) el desempeño empresarial a partir de los indicadores habitualmente manejados.

A continuación, se presentan los hallazgos más destacados de cada uno de los capítulos en los que se ha estructurado el Estudio.

El análisis del marco normativo sobre la temática de la igualdad de género, que se ha abordado en **capítulo 2**, ha servido tanto para proporcionar algunas claves que ayudan a comprender la situación actual de las mujeres en el ámbito productivo español y madrileño, como para reflexionar sobre la eficacia de las distintas disposiciones legales para alcanzar los retos de igualdad en el corto y medio plazo. Como principales conclusiones cabe destacar las siguientes:

1. En relación con el marco jurídico relativo a los sectores objeto del Estudio, cabe señalar, muy especialmente, la regulación establecida por la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**. La vocación de esta Ley por erigirse en “la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres” en España justifica su amplitud y que comprenda, consiguientemente, múltiples aspectos y sectores, así como que prevea un variado conjunto de medidas para el desarrollo de políticas activas que deben determinar, en consonancia asimismo, con los principios constitucionales y las Directivas europeas sobre la materia, que el principio de igualdad en materia de género se haga efectivo en todos los ámbitos económicos y sociales.
2. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece criterios de actuación que vinculan a los distintos poderes públicos, concretando un marco básico de políticas de igualdad en los ámbitos educativo, sanitario, artístico, cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural, vivienda, deporte, ordenación del territorio y cooperación internacional para el desarrollo. Junto a ello, reconoce, además, que el logro de la igualdad real y efectiva también requiere de su promoción en el ámbito de las relaciones entre particulares, por lo que a tales efectos establece, asimismo, disposiciones dirigidas a las empresas privadas, promoviendo, entre otros particulares, que éstas se doten de unos consejos de administración equilibrados en cuanto su composición. Con ello se persigue erradicar el

problema de la baja representación de mujeres en los órganos de poder y decisión de las empresas, que lastra la consecución de una igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito económico.

3. **Otras Leyes complementan el marco que establece la Ley Orgánica 3/2007 en relación a los sectores objeto del Estudio.** Entre otras Leyes estatales, que en algunos casos también quedan complementadas por la legislación autonómica, cabe destacar la Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el Desarrollo sostenible del medio rural, la Ley 35/2011 sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias, la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, así como el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. Además, la Ley 3/2014, de 3 de diciembre, por la que se modificó la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, junto con la aprobación en el año 2015 de un nuevo Código de buen gobierno corporativo que recomienda a las sociedades cotizadas contar al menos con un 30% de mujeres para el año 2020 completan el marco jurídico vigente aplicable a las empresas.

A lo largo del **capítulo 3** se ha analizado la evolución y situación actual de las mujeres en el mercado laboral en la Comunidad de Madrid, destacando las principales características personales y profesionales de las estas según su situación en la ocupación. Entre las principales conclusiones a tener en cuenta se enumeran las siguientes:

1. En la Comunidad de Madrid, **las mujeres suponen ya el 48,3% de la población activa y el 47,9% de la población ocupada**, como consecuencia de que la presencia de la mujer en el mercado laboral madrileño ha ido mejorando de manera progresiva en los últimos 16 años. No hay que obviar, sin embargo, que las mujeres suponen más de la mitad, el 51,2%, de la población parada.
2. Como consecuencia de lo anterior, la brecha de género en las tasas de actividad, (siempre desfavorable para las mujeres) se ha ido reduciendo progresivamente, pasando de los 23,41 puntos porcentuales en 2002 a 10,95 puntos porcentuales en 2018. Aunque se ha reducido a menos de la mitad la brecha es aun patente, aunque inferior en un punto porcentual a la que presenta el conjunto de España.

3. En relación con la tasa de desempleo femenina, se aprecia que antes de 2008 superaba a la masculina, aunque con una tendencia a disminuir; a partir de 2008 durante la fase contractiva, al tiempo que aumentaban ambas tasas de paro, las diferencias entre ambas se fueron recortando hasta desaparecer, en buena parte debido a que el paro terminó afectando con más intensidad al colectivo masculino (entre 2002 y 2013 la tasa de paro masculina pasó de 5,19% a 19,97% aumentando casi 15 puntos porcentuales y la femenina pasó de 10,63% a 20,01% con un incremento de 9,4 puntos porcentuales). A partir de 2013 la tendencia generalizada ha sido de disminución en las tasas de paro de mujeres y de hombres, aunque la primera nuevamente se vuelve a situar por encima de la segunda, con un escaso margen de diferencia de 1,47 puntos porcentuales; en 2018, la tasa de paro femenina ha sido de 12,8% frente a la masculina que ascendió a 11,3%. Así, la brecha de género en tasas de desempleo es en torno a la mitad de la observada para el conjunto de España.

4. El aumento de la presencia femenina en la población activa ha ido acompañado de aumentos significativos de su participación en la población ocupada, incrementándose entre 2002 y 2018, en 35% frente al 4% en el caso de los hombres. Dicha tendencia se refleja en que, en la actualidad, **en la Comunidad de Madrid, prácticamente hay una equiparación en la participación en la ocupación de hombres y mujeres.** En 2002 el 41,5% de la población ocupada madrileña eran mujeres, y en 2018 dicho porcentaje es de 47,9%.

5. En términos de **tasas de empleo, la tendencia, a la convergencia ha sido clara.** Así, la tasa de empleo femenina, que en 2002 era de 42,2% (casi 25 puntos porcentuales por debajo de la masculina), ha pasado a ser el 50,14% en 2018 (sólo 10,5 puntos inferior a la masculina). Esto contrasta con la evolución de la tasa de empleo masculina, que ha pasado del 67% al 60,6% en el mismo período).

6. Detallando las cifras de empleo en función de las características personales, se observan diferencias de interés. Así, en 2018 las mayores tasas de empleo femenino se alcanzan en el grupo de edad intermedio (25 y 54 años) (más de 75%) y en el grupo de edades de 20 a 24 años (47%). Entre 2002 y 2018, la tasa de empleo del colectivo de las mujeres más jóvenes (entre 16 y 24 años) ha disminuido y, por el contrario, las mujeres en

el rango intermedio y las mujeres de mayor edad (por encima de 54) han cobrado mayor protagonismo en el mercado laboral, con aumentos en las tasas de empleo de 10 y 12 puntos porcentuales, respectivamente.

7. En relación con el nivel de formación alcanzado por la población ocupada, la equiparación entre hombres y mujeres es casi total en los niveles educativos más altos, con un 50,2% de participación femenina en los estudios universitarios, 48,4% en los estudios de formación profesional y 51,5% en los estudios de secundaria segunda etapa con orientación general.

8. En relación con las características profesionales, el índice de concentración por ramas de actividad (porcentajes del empleo de cada rama respecto al empleo total de cada sexo) permite concluir que **en 4 ramas de actividad se emplea el 82,8% del empleo total femenino**. Así, de cada 100 mujeres ocupadas, 30 están en la rama de la Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales (por sólo la mitad de los hombres, 14,8%); 20 de cada 100 mujeres (22,8%) se ocupan en la rama de Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería (frente al 30% de los hombres); 16 de cada 100 mujeres ocupadas lo están en la rama de Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares (frente a los 12 de cada 100 hombres); y otras 14 de cada 100 lo están en la rama de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios (casi 3 veces más que los hombres, 5 de cada cien). Así, **el empleo femenino está muy concentrado en pocas ramas mientras que el empleo masculino está más diversificado**.

9. Analizando el índice de segregación por rama de actividad, se concluye que sólo en cuatro ramas de actividad, el valor del índice resulta positivo favoreciendo a las mujeres. Dichas ramas son: 1) Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios; 2)

Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales; 3) Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares y 4) Actividades financieras y de seguros. En aquellas, por cada 100 hombres habría 266, 206, 127 y 114 mujeres, bajo la situación de equiparación total de sexos en la ocupación.

10. Por tipo de ocupación, y analizando los índices de concentración en 2018, la mayoría de las mujeres (8 de cada 10) se emplean en cuatro ocupaciones principales: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (25,5%), Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (24,3%), Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina (16,4%); y, Ocupaciones elementales (14,6%). **El valor negativo del índice de segregación en el nivel más alto de la categoría ocupacional, directores y gerentes, indica que la presencia de la mujer en los procesos de toma de decisiones empresariales si bien ha aumentado, presenta mucho margen de mejora.** Así, por cada 100 hombres hay 70 mujeres ocupando dichos puestos de dirección y gerencia, y dicha situación se mantendría siempre que exista igual participación de hombres y mujeres en la ocupación.

11. **Las mujeres están más afectadas que los hombres por la parcialidad en sus contratos**, pues el 18,7% de las ocupadas tienen firmados contratos a tiempo parcial frente a tan solo el 6,3% de los hombres. Desde otra perspectiva, **casi 3 de cada 4 ocupados a tiempo parcial son mujeres.**

12. Las mujeres se concentran más que los hombres en la categoría profesional de asalariadas, un 92,7% las primeras frente al 85,6% de los segundos, y estas se orientan más que ellos al empleo público (un 17,7% frente al 13,1%). También llama la atención que entre los asalariados las mujeres son prácticamente la mitad en tanto que, entre los trabajadores por cuenta propia, se reduce su peso al 31,9%.

En el **capítulo 4** se han presentado los resultados derivados de la información de los Informes Anuales de Gobierno Corporativo de las empresas del IBEX-35 y de las sociedades anónimas cotizadas sobre la presencia de mujeres en sus órganos de decisión y alta dirección, así como de las sociedades del Mercado Alternativo Bursátil, a partir de la

información de Bolsas y Mercados Españoles. Las conclusiones más relevantes obtenidas, para el conjunto de estas empresas y en particular para las domiciliadas en Madrid, son las siguientes:

1. Las empresas del IBEX 35 -Índice que integra a las principales 35 empresas cotizadas en el mercado de valores español- han alcanzado según los últimos datos de la CNMV un 22,8% de consejeras. Aunque se está lejos aún de cumplir con el principio de composición equilibrada -conforme al que las consejeras deberían representar al menos un 40% de todos los puestos del consejo de administración-, cabe destacar como dato positivo que actualmente todas las empresas del IBEX-35 cuentan con mujeres consejeras, la diversidad de género es ya apreciable y nueve empresas han alcanzado ya un 30% o más de consejeras, ajustándose anticipadamente al umbral de la Recomendación del Código de Buen Gobierno español de febrero 2015 -que recomienda disponer al menos de un 30% de consejeras para el año 2020-. Como dato negativo cabe indicar que, según datos de la Comisión Europea, el promedio español del 20,3% se haya por debajo de la media europea, 23,9%, y muy alejado de lo conseguido en otros países de nuestro entorno como, particularmente, Francia, donde las consejeras superan el 40% actualmente.
2. Resulta importante destacar que 21 de las 35 empresas del IBEX tienen su domicilio dentro de la Comunidad de Madrid, lo que representa un 60% de las empresas que integran este índice. El dato resulta relevante porque las sociedades de capital deben fijar su domicilio dentro del territorio español en el lugar en que se halle el centro de su efectiva administración y dirección, o en el que radique su principal establecimiento o explotación (art. 9.1 Ley Sociedades de Capital). Considerando el **grupo de empresas madrileñas del IBEX-35 cabe observar que la media de consejeras resulta muy similar a la del conjunto de España, pues asciende a un 21,79%**. No obstante, cabe también cabe indicar que solamente cuatro de ellas han alcanzado un 30% de consejeras por el momento.
3. Del análisis realizado empresa por empresa sobre cuál ha sido la evolución de la participación femenina en sus órganos decisorios desde el año 2005 hasta el año 2017 de las **empresas madrileñas del IBEX-35**, se observa, como tónica general, una evolución positiva. En este sentido cabe destacar que en 2005 solamente 4 empresas contaban con

mujeres consejeras, mientras que **en la actualidad ninguna carece de ellas y sólo una sociedad no llega al 10%**. Durante el mismo período se ha analizado empresa por empresa cómo ha evolucionado el tipo de consejeras nombradas. A este respecto, cabe destacar que en la actualidad sólo dos empresas tienen nombradas consejeras ejecutivas. Asimismo, todas excepto una, tienen nombradas consejeras independientes, seis empresas cuentan con consejeras dominicales y tres empresas con otras externas.

4. En cuanto a las mujeres que ocupan puestos de **alta dirección en las empresas madrileñas del IBEX-35 cabe destacar que el número total es de 38 directivas, por lo que el margen de mejora es considerable**. Dos de las 21 compañías madrileñas carece de altas directivas y siete de ellas cuenta con una sola mujer alta directiva. En la compañía que se han nombrado más número de altas directiva (4 mujeres) el porcentaje sobre la cifra total resulta bajo, pues representa sólo el 11,43% del total de los puestos de alta dirección de la empresa.

5. En relación con las restantes sociedades cotizadas en los mercados españoles, las que tienen domicilio en Madrid, que representan aproximadamente el 43% del total, se ha procedido a extraer y analizar los datos de la composición de los consejos de administración de esas sociedades, con los siguientes resultados destacables. a) El tamaño medio de los consejos de administración es de 9,1, miembros, siendo acorde con el tamaño recomendado por el Código de Buen Gobierno (mínimo de 5 y máximo de 15), si bien dos sociedades (con 4 miembros) no siguen plenamente la recomendación. b) El número total de **miembros del consejo de administración de las sociedades del Mercado Continuo con domicilio en Madrid es de 390, de los cuales únicamente el 15% son mujeres** (58 de ellos). Lo que significa que solo hay 1 mujer por cada 5,72 hombres en los consejos. c) Según la categoría de consejera, la mayoría ocupa el cargo de consejera independiente (36 de 58), seguido por consejeras dominicales (20 de 58), 1 consejera ejecutiva y 1 externa. (iv) Casi la cuarta parte de estas sociedades no tienen ninguna representación femenina en los consejos de administración, el 30% tiene de ellas tienen entre el 11 y el 20% de mujeres en sus consejos y sólo el 9% de ellas tiene más del 30% de mujeres en los consejos de administración.

6. Además de la situación en las empresas del IBEX-35 y demás empresas cotizadas en el mercado continuo, se ha analizado la composición de los **consejos de administración de las sociedades del Mercado Alternativo Bursátil (MAB)**. Estas sociedades, dedicadas en su mayoría al sector de tecnologías, seguido por farmacia y biotecnología e ingeniería, no reflejan por el momento en sus resultados esfuerzos suficientes para alcanzar los objetivos de igualdad. La presencia de las mujeres en estos mercados sigue siendo escasa. El total de las sociedades del MAB suma 223 miembros de consejo de administración, de los que sólo 25 puestos son ocupados por mujeres, lo que representa el 11% de ese total. De las 37 sociedades analizadas, el 54% no tiene ni una sola mujer en sus consejos de administración. 4 sociedades (11%) cumplen con el mínimo de 30% de representación en los consejos de administración, dos de ellas con domicilio en Madrid. El dato más positivo es que al realizar una segregación por domicilio social, **las sociedades con domicilio en Madrid presentan un mayor porcentaje de cargos ocupados por mujeres en los consejos de administración, con el 16%** (15 puestos del total de 95). No obstante, **el porcentaje de sociedades del MAB con domicilio en Madrid, sin ninguna representación femenina en el consejo es del 36%** (5 sociedades de 14), lo que es un dato preocupante.

El capítulo 5 se ha encargado de analizar la presencia de la mujer en determinadas ramas de actividad económica de la Comunidad de Madrid a partir del análisis del fichero de Microdatos de la EPA del tercer trimestre de 2018. Estos Microdatos constituyen la única alternativa que permite analizar con suficiente detalle el empleo por ramas de actividad económica para aproximarnos lo máximo posible al empleo de las mujeres en los sectores de interés anteriormente detallados (Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) a escala de 3 dígitos). Los resultados más relevantes se pueden sintetizar en los siguientes puntos:

1. Del conjunto de ramas de actividad seleccionadas como objetivo de este Estudio, **la participación femenina resulta importante en las siguientes: 1) en el ámbito educativo (con el 63,1%); 2) en el ámbito científico (con el 48,8%); y, 3) en el asociacionismo (con el 60,5%), que incluye la actividad asociativa y la de los colegios profesionales.** Todo ellos con participaciones por encima de la participación femenina en el conjunto de la ocupación (que alcanza el 47,9%).

2. Por el contrario, **la participación de la mujer en el empleo resulta desfavorable en:** 1) las actividades de *información y comunicaciones*, donde se enmarcan los denominados sector TIC y sociedad de la información (con el 29,1%); 2) las *actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento*, del que forman parte las actividades artísticas y culturales por un lado, y las deportivas, por otro, (con el 29,4%); y, 3) en las actividades relacionadas con la *agricultura, ganadería, pesca y silvicultura* (con el 33,0%).

3. En el *ámbito educativo*, la mayor concentración de mujeres se encuentra en la educación primaria (34,1%), la secundaria (27,6%) y en otra educación (que comprende la educación deportiva y recreativa, educación cultural, actividades de las escuelas de conducción y pilotaje) (20,8%).

4. En el *ámbito científico*, la mayoría de mujeres se concentra en las siguientes actividades: Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico (18,4%, inferior en 8,8 puntos porcentuales que en los hombres), publicidad (17,9%, superior en 7 puntos porcentuales que en los hombres), actividades jurídicas (15,7% 5,2 puntos porcentuales menos que los hombres) y actividades de contabilidad, teneduría de libros, auditoría y asesoría fiscal (10,9% 4 puntos porcentuales por encima que en los hombres).

5. En el ámbito del *asociacionismo* la mayoría de mujeres empleadas en estos servicios lo hacen en las denominadas otras actividades asociativas (74,3%) donde se encuentran las actividades de organizaciones religiosas, políticas y otras actividades asociativas y en las Actividades de organizaciones empresariales, profesionales y patronales (25,7%, casi 3 veces más que la proporción de hombres trabajando en dicha clase de actividad, que alcanza el 8,7%).

6. Por otra parte, en la rama de *información y comunicaciones*, pese a que la participación femenina es minoritaria, la mayoría de mujeres (7 de cada 10) se concentran en las 3 actividades siguientes: 1) Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática (49,2%, por debajo en 5,7 pp que en los hombres); 2) Actividades de programación y emisión de televisión (14,6%, 8,1 pp por encima que en los hombres); y, 3)

Edición de libros, periódicos y otras actividades editoriales (7,7%, 2,5 pp por encima que en los hombres).

7. Del mismo modo, se determina que la mayoría de mujeres trabajando en la rama de *actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento* se concentran en las actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales (46,2% frente al 1,6% en los hombres), en las actividades recreativas y de entretenimiento (29,1%, 9,5 pp superior al de los hombres) y en las actividades de creación, artísticas y espectáculos (24,7%, porcentaje similar en el caso de los hombres) concentrándose apenas el 0,1% de mujeres en las actividades deportivas.

8. Por último, en el caso de las mujeres empleadas en la *agricultura, ganadería, pesca y silvicultura*, la mayoría se dedica a tareas de cultivos no perennes y perennes (61,8% y 38,2%, respectivamente).

El capítulo 6 aborda el último objetivo del Estudio que es analizar si existen diferencias en el desempeño empresarial cuando las mujeres participan en sus órganos de dirección. En concreto se ha estudiado el comportamiento económico-financiero de las empresas con personalidad jurídica de la Comunidad de Madrid durante el periodo 2007-2017, realizando una comparación de los principales indicadores de eficiencia empresarial y situación patrimonial (rentabilidad, endeudamiento y beneficio por empleado), usando como variable de comparación el género de sus gestores y propietarios. En concreto, se han obtenidos datos de una muestra representativa por tamaños empresariales y por sector de actividad de más de 4.000 empresas, de las cuales la mitad están gestionadas exclusivamente por hombres mientras que en la otra mitad hay presencia de mujeres en sus órganos de dirección. Estos datos son coherentes con la composición del tejido empresarial y la especialización sectorial del colectivo de mujeres dentro de la Comunidad de Madrid. Los principales resultados obtenidos son los siguientes:

1. Aunque la presencia de mujeres en los órganos de dirección y gestión ya alcanza a una de cada tres empresas de la CM, por encima de la media nacional, aún deben realizarse esfuerzos por incrementar su presencia especialmente en las empresas de menor

dimensión empresarial y en los sectores más tradicionales de la economía, como es la industria y la construcción.

2. La comparación de las ratios económico-financieras de una muestra significativa de empresas de la Comunidad de Madrid permite afirmar que existen diferencias en las mismas en función de la presencia -o no- de mujeres en sus órganos de gestión y dirección. En línea con la literatura académica especializada, se encuentra evidencia de que las empresas gestionadas por mujeres ofrecen desempeños ligeramente inferiores al de las gestionadas exclusivamente por hombres. El tamaño empresarial y más concretamente el sector de actividad son dos de los aspectos que condicionan los resultados de las empresas gestionadas de mujeres, por ser de menor tamaño empresarial, de menor capitalización y por su mayor presencia en el sector servicios, en concreto, los de menor competitividad.

3. A pesar de los resultados del párrafo anterior, el periodo objeto de estudio (2007-2017), que entrelaza dos fases del ciclo económico (profundización de la crisis y fase de recuperación), ha permitido concluir que las diferencias se han reducido con la irrupción de la crisis y se han mantenido constantes hasta en los primeros años de recuperación económica. Esto pone de manifiesto la mayor resiliencia y dinamismo de las empresas gestionadas con participación femenina, dada su mayor flexibilidad para adaptarse a los cambios. No obstante, en estos últimos años de recuperación se está produciendo de nuevo una divergencia en los indicadores de las empresas a favor de las gestionadas por hombres.

Bibliografía

- Brush, C. G. y Gatewood, E.J. (2008), Women growing business: Clearing the hurdles, *Business Horizons*, 51, 175-179.
- Brush, C.G. y Hisrich, R.D. (1991), Antecedent Influences on Women-owned Businesses, *Journal of Managerial Psychology*, 6 (2), 9-16.
- Cáceres Ruiz, J, et al (2014). La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español. Universidad Complutense de Madrid.
- Carnicer, P et al (2011), Presencia equilibrada de hombres y mujeres en los consejos de administración: identificación de los stakeholders. Universidad de Zaragoza, Cuadernos de Gestión Vol. 11. Especial Responsabilidad Social (Año 2011), pp. 49-72
- Castaño C., Iglesias, C., Mañas, E. y Sánchez-Herrero, M. (1999). *Diferencia o discriminación: La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información*. Pp. 329. Consejo Económico y Social. Madrid.
- Cebrián, Inmaculada (2000), Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España en La mujer en el mercado de trabajo. Instituto de Desarrollo Regional, Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía, 2000.
- Coleman, S. y Robb, A. (2009): A comparison of new firm financing by gender: evidence from the Kauffman Firm Survey data, *Small Business Economics*, 33, 397-411.
- Comité Olímpico Español (2006). *Las mujeres en los órganos de gobierno de las organizaciones deportivas españolas 2002-2006*.
- Conjon, M, He, L, (2017), Firm performance and boardroom gender diversity: A quantile regression approach. *Journal of Business Research* 79 (2017) 198–211.
- CSIC (2018). Informe Mujeres Investigadoras 2018. [disponible en: <http://www.csic.es/web/guest/informes-cmyc>] [fecha de consulta: 10.12.18]

- De la Carl y Larrañaga (2012) Análisis comparativo de las desigualdades laborales en las comunidades autónomas españolas. Universidad Autónoma de Madrid. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea.
- Díaz García, M.C. y Jiménez Moreno, J.J. (2010): Recursos y resultados de las pequeñas empresas: nuevas perspectivas del efecto género, *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 42, 151-176.
- Durán, María Ángeles (2013), El trabajo no remunerado en la familia *Arbor*, CLXXVI, 694, 239-267 pp.
- Durán, María Angeles (2018) El futuro del cuidado. El envejecimiento de la población y sus consecuencias. *Revista de pensamiento contemporáneo*, ISSN 1575-2259, Nº. 50, 2016 págs. 114-127
- European Institute for Gender Equality (2018), Gender Equity Index 2017, consultado y disponible en:
file:///C:/Users/Mar%C3%ADa%20Andrea/Downloads/20177277_mh0517208enn_pdf.pdf
- Foro Económico Mundial Global Gender Gap Index
- Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (2005) (Fecyt). *Mujer y Ciencia. La situación de las mujeres investigadoras en el sistema español de ciencia y tecnología.*
- García Nieto, M. T. y Viñarás Abad, M. (2014). “Las Mujeres Científicas en la España Actual. Representaciones Sociales”. *Historia y Comunicación Social*, Vol. 19 (Nº Esp.) Enero, 623-639.
- García Pérez, C., Mañas Alcón, E. Gallo Rivera, M. T. y Martínez Gautier, D. (2016). La auditoría de cuentas en España. Radiografía del sector y estimación de su impacto económico.
- Gartzia, L., y Van Engen, M. (2012). Are (male) leaders “feminine” enough? *Gender in Management: An International Journal*, 27(5), 296-314.
- Gil Ruiz, Juana María (2017), Laissez faire, laissez passer: desigualdad estructural laboral y recortes presupuestarios, *Daimon. Revista Internacional de Filosofía*, Suplemento 6 (2017), 111-124.

- Iglesias C, Llorente R, (2008), Evolución reciente de la segregación de género en España, Instituto Universitario de Análisis Económico y Social, Documento de Trabajo 13/2018.
- Klapper, L. F. y Parker, S.C. (2010): Gender and the Business Environment for New Firms Creation, *The World Bank Research Observer*.
- Loscocco, K. A., Robinson, J, Hall, R.H. y Allen, J.K. (1991), Gender and Small Business Success: An inquiry into Women's Relative Disadvantage, *Social Forces*, 70, 1, 65-83.
- Mañas, E. con la colaboración de Tomás González Cueto y Gilberto Pérez del Blanco. (2011). *Impacto de la abogacía en la economía*. Pp. 170. Thomson Reuters, Civitas. Madrid.
- Mañas, E. y Garrido, R. (2007). Política de conciliación en las empresas. Un análisis del caso español. Fundación EOI. Madrid.
- Mañas, E., Peinado, M^a. L. y Llorente, R. (2006). *Impacto en la economía española de las profesiones colegiadas. Un estudio sobre la producción y el empleo*. Pp.293. Instituto de Estudios Económicos. Madrid.
- OCDE (2012), Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012, consultado y disponible en: <https://www.oecd.org/employment/50423364.pdf>
- OCDE (2017), Estudios Económicos de la OCDE: España, consultado y disponible en: <https://www.oecd.org/eco/surveys/Spain-2017-OECD-economic-survey-overview-spanish.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2008), ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género. Segunda Edición 2008. Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (2016), Las Mujeres en el Trabajo: Tendencias 2016, consultado y disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2017), Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias del empleo femenino 2017.

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Bibliografía
205 / 210

- Oxfam (2018), “Precariedad laboral y mujeres en las distintas CC.AA.: análisis de los principales indicadores de empleo”, consultado y disponible en: https://www.oxfamintermon.org/sites/default/files/documentos/files/Voces%20contra%20la%20precariedad_separata%20territorial_2.pdf
- Oxfam (2018), “Voces contra la precariedad: mujeres y pobreza laboral en Europa”, consultado y disponible en: https://d1tn3vj7xz9fdh.cloudfront.net/s3fs-public/file_attachments/voces-contra-la-precariedad.pdf
- Pablo-Martí, F., García-Tabuenca, A. y Crespo-Espert, J.L. (2014), Do Gender-Related Differences Exist in Spanish Entrepreneurial Activities? *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 6, 2, 200-214, 2014.
- Plan de Acción de la UE 2017-2019 Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres. Bruselas, 20.11.2017 COM (2017).
- Reguera-Alvarado, N, et al (2015), ¿Does Board Gender Diversity Influence Financial Performance? Evidence from Spain.
- Rica, d. L., Gorjón, L (2016). Se necesita flexibilidad interna, consultado y disponible en: <http://0search.proquest.com.cisne.sim.ucm.es.bucm.idm.oclc.org/docview/1799318647?accountid=14514>
- Unión Interprofesional. Comunidad de Madrid. Asociación de Colegios Profesionales (2018) denominado la *radiografía de los profesionales colegiados madrileños*.
- Uribarri, R. (2017). Las mujeres siguen alejadas de los puestos de poder en las federaciones deportivas. [disponible en: <https://www.bez.es/437077071/mujeres-siguen-alejadas-puestos-poder-federaciones-deportivas.html>] [fecha de consulta: 10.12.18]
- Verheul, I. (2005), Is there a female approach? Understanding gender differences in entrepreneurship, Doctoral Thesis, *Erasmus Research Institute of Management (ERIM)*, <http://repub.eur.nl/resource/publication:2005/index.html>
- Verheul, I., Carree, M. y Thurik, R. (2008), Allocation and productivity of time in new ventures of female and male entrepreneurs, Max Planck Institute of Economics Group entrepreneurship, *Growth and Public Policy*, Jena, Germany.



Anexo

Detalle de las consejeras de cada empresa del IBEX-35 con domicilio en Madrid, por número y tipo. Evolución desde el año 2005 a 2017.

Tipo de Consejera	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
ACCIONA S.A.													
EJECUTIVA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
DOMINICAL	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
INDEPENDIENTE	43%	33%	33%	25%	50%	50%	50%	38%	29%	33%	17%	17%	0%
OTRAS EXTERNAS	0%	100%	100%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
TOTAL	27%	27%	27%	23%	31%	31%	31%	23%	17%	18%	8%	8%	0%
ACERINOX S.A.													
EJECUTIVA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
DOMINICAL	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
INDEPENDIENTE	50%	33%	17%	17%	25%	25%	25%	33%	33%	33%	0%	0%	0%
OTRAS EXTERNAS	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
TOTAL	27%	15%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	0%	0%	0%
ACS S.A.													
EJECUTIVA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
DOMINICAL	6%	6%	29%	25%	13%	13%	11%	11%	11%	0%	0%	0%	0%
INDEPENDIENTE	11%	6%	20%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
OTRAS EXTERNAS	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
TOTAL	17%	13%	17%	12%	6%	6%	6%	6%	5%	0%	0%	0%	0%
AENA S.A.													
EJECUTIVA	0%	0%	0%										
DOMINICAL	50%	38%	50%										
INDEPENDIENTE	0%	0%	0%										
OTRAS EXTERNAS	0%	0%	0%										
TOTAL	27%	20%	27%										
AMADEUS S.A.													
EJECUTIVA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%					
DOMINICAL	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%					
INDEPENDIENTE	29%	14%	14%	14%	14%	14%	25%	25%					
OTRAS EXTERNAS	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%					
TOTAL	18%	9%	9%	9%	9%	9%	9%	8%					
BANKINTER S.A.													
EJECUTIVA	50%	50%	50%	50%	50%	33%	33.33%	33%	0%	0%	0%	0%	0%
DOMINICAL	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Anexo
207 / 210

Tipo de Consejera	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
INDEPENDIENTE	40%	40%	40%	20%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	25%
OTRAS EXTERNAS	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
TOTAL	30%	30%	30%	20%	10%	10%	9%	9%	0%	0%	0%	0%	10%
CELNEX TELECOM S.A.													
EJECUTIVA	0%	0%	0%										
DOMINICAL	0%	0%	0%										
INDEPENDIENTE	20%	0%	0%										
OTRAS EXTERNAS	10%	0%	0%										
TOTAL	10%	0%	0%										
DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACION, S.A.													
EJECUTIVA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%					
DOMINICAL	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%					
INDEPENDIENTE	33%	25%	14%	17%	17%	17%	17%	17%					
OTRAS EXTERNAS	33%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%					
TOTAL	30%	30%	22%	20%	20%	20%	20%	20%					
ENAGAS, S.A.													
EJECUTIVA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
DOMINICAL	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
INDEPENDIENTE	50%	50%	50%	33%	33%	25%	25%	25%	13%	13%	13%	13%	0%
OTRAS EXTERNAS	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
TOTAL	23%	23%	23%	20%	20%	15%	13%	13%	6%	6%	6%	6%	0%
ENDESA S.A.													
EJECUTIVA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
DOMINICAL	25%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	20%	20%	0%	0%
INDEPENDIENTE	20%	20%	20%	33%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
OTRAS EXTERNAS	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
TOTAL	18%	9%	9%	11%	0%	0%	0%	0%	0%	10%	10%	0%	0%
FERROVIAL S.A.													
EJECUTIVA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
DOMINICAL	50%	50%	33%	33%	8%	8%	8%	8%	50%	0%	0%	0%	0%
INDEPENDIENTE	20%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
OTRAS EXTERNAS	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
TOTAL	17%	9%	8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%	0%	0%	0%	0%
INTERNATIONAL CONSOLIDATED AIRLINES GROUP S.A.													
EJECUTIVA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%						
DOMINICAL	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%						
INDEPENDIENTE	25%	30%	33%	30%	22%	13%	13%						
OTRAS EXTERNAS	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%						
TOTAL	18%	25%	25%	23%	14%	7%	7%						

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Anexo
208 / 210

Tipo de Consejera	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
INDRA SISTEMAS, S.A.													
EJECUTIVA	50%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
DOMINICAL	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
INDEPENDIENTE	29%	29%	29%	33%	43%	43%	43%	43%	43%	43%	29%	14%	14%
OTRAS EXTERNAS	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
TOTAL	23%	15%	15%	23%	21%	20%	20%	21%	20%	20%	13%	8%	8%
MAPFRE, S.A.													
EJECUTIVA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		0%	0%
DOMINICAL	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		0%	0%
INDEPENDIENTE	67%	57%	43%	33%	43%	17%	17%	14%	14%	14%		13%	0%
OTRAS EXTERNAS	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		0%	0%
TOTAL	27%	24%	17%	11%	15%	5%	5%	4%	4%	4%		5%	0%
MEDIASET ESPAÑA COMUNICACIÓN, S.A.													
EJECUTIVA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
DOMINICAL	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
INDEPENDIENTE	75%	25%	25%	25%	20%	20%	20%	20%	17%	0%	0%	0%	0%
OTRAS EXTERNAS	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
TOTAL	23%	8%	8%	8%	7%	7%	7%	7%	7%	0%	0%	0%	0%
16. MERLIN PROPERTIES, SOCIMI, S.A.													
EJECUTIVA	0%	0%	0%	0%									
DOMINICAL	50%	25%	0%	0%									
INDEPENDIENTE	38%	44%	43%	40%									
OTRAS EXTERNAS	0%	0%	0%	0%									
TOTAL	33%	33%	30%	22%									
NATURGY (GAS NATURAL)													
EJECUTIVA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
DOMINICAL	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
INDEPENDIENTE	18%	18%	12%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
OUTRAS EXTERNAS	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
TOTAL	18%	18%	12%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
RED ELECTRICA													
EJECUTIVA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
DOMINICAL	8%	0%	0%	0%	0%	0%	33%	33%	33%	33%	0%	0%	0%
INDEPENDIENTE	25%	36%	42%	50%	57%	57%	29%	29%	33%	29%	14%	14%	14%
OUTRAS EXTERNAS	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
TOTAL	33%	36%	42%	50%	36%	36%	27%	27%	30%	27%	9%	9%	9%
REPSOL, S.A.													
EJECUTIVA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

La presencia de las mujeres en determinados sectores de la Comunidad de Madrid y su participación en los órganos de responsabilidad y decisión

Anexo
209 / 210

Tipo de Consejera	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
DOMINICAL	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
INDEPENDIENTE	25%	13%	13%	14%	25%	25%	25%	25%	25%	13%	13%	14%	1%
OTRAS EXTERNAS	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
TOTAL	13%	6%	6%	7%	13%	13%	13%	13%	13%	6%	6%	7%	7%
TECNICAS REUNIDAS S.A.													
EJECUTIVA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
DOMINICAL	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
INDEPENDIENTE	13%	13%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
OTRAS EXTERNAS	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
TOTAL	8%	8%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
TELEFONICA, S.A.													
EJECUTIVA	0%	0%	0%	0%	25%	25%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
DOMINICAL	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
INDEPENDIENTE	22%	11%	0%	0%	0%	0%	13%	13%	13%	13%	0%	0%	0%
OTRAS EXTERNAS	100%	33%	33%	50%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
TOTAL	19%	11%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	0%	0%	0%

Examinar la presencia de las mujeres en el tejido productivo madrileño y, en concreto, su participación en sus órganos de responsabilidad y decisión, conlleva la necesidad de analizar las desigualdades existentes entre las mujeres y los hombres en el conjunto de la economía madrileña y las particularidades que se observan dentro de los distintos sectores. Desigualdades que, aunque han disminuido a lo largo de las últimas décadas, resultan persistentes en determinados aspectos, siendo uno de los más significativos la escasa participación femenina en las decisiones más estratégicas de las organizaciones. Así, en general, la desigualdad de género que se observa en la mayoría de los países de nuestro entorno, se acentúa cuando se considera la participación de las mujeres, o la falta de ella, en sus órganos de decisión y control; y los casos de España y de la Comunidad de Madrid, no son excepciones.

En el marco descrito, el análisis de la situación de las mujeres en el ámbito productivo de la Comunidad de Madrid, se ha concretado en dos objetivos básicos. En primer lugar, analizar la presencia de las mujeres en el tejido productivo de la Comunidad de Madrid, prestando una especial atención a una serie de sectores que tienen especial relevancia en la región (organizaciones agrarias, ámbito educativo, ámbito científico, federaciones deportivas, ámbito artístico y cultural, sector TIC, sociedad de la información, asociacionismo y colegios profesionales). En segundo lugar, conocer en qué medida se está consiguiendo que las mujeres tengan presencia en los órganos de decisión y control de las empresas madrileñas, y analizar si existen evidencias de que su incorporación esté afectando en algún sentido, al desempeño de las organizaciones.

La persistencia de determinadas formas de desigualdad, constatada a nivel europeo y nacional, entre ellas en los tipos de relación contractual, la distribución y concentración sectorial y ocupacional, la segregación laboral y la participación en la toma de decisiones y el liderazgo de las organizaciones, justifica plenamente la realización de este estudio para analizar estas cuestiones en el Comunidad de Madrid. El trabajo realizado ha supuesto la revisión de un conjunto muy amplio de normas existentes en materia de igualdad, que hiciera posible abarcar los tres principales ámbitos relevantes para el caso de la Comunidad de Madrid (europeo, nacional y regional). También ha implicado la búsqueda, tratamiento y organización de un amplio conjunto de estadísticas de naturaleza muy diversa, con el objeto poder abarcar la información requerida sobre: a) la situación de las mujeres madrileñas en el mercado laboral de la CM, con carácter general y por ramas y ocupaciones detalladas para poder aproximarnos a los sectores de interés antes mencionados; b) las composiciones de los consejos empresariales y de la alta dirección en las empresas madrileñas del IBEX-35, del Mercado Continuo y del Mercado Alternativo Bursátil; c) el desempeño empresarial a partir de los indicadores habitualmente manejados.

Estudio cofinanciado por el Fondo Social Europeo



**Comunidad
de Madrid**

Dirección General de la Mujer
CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES
Y FAMILIA



Unión Europea

Fondo Social Europeo
"El FSE invierte en tu futuro"