

Solo la cuarta parte de los puestos de dirección en las empresas españolas está en manos de mujeres

- El 77,5% de los accionistas de las compañías españolas son hombres, mientras que únicamente el 22,5% restante son mujeres
- Datos de un nuevo informe de IvieLAB que analiza la brecha de género en la propiedad y el gobierno corporativo de las empresas españolas de todos los tamaños

València, 6 de marzo de 2023. El 24,9% de las personas que ocupan cargos en los órganos de gobierno corporativo de las empresas españolas son mujeres, es decir, solo una cuarta parte del total de los puestos existentes. Además, ese porcentaje se reduce todavía más cuando se trata de la presidencia de los consejos de administración, ya que solo está ocupada por una mujer en el 17,1% de los casos. Los datos proceden del informe [Diagnóstico de la situación de las mujeres en la propiedad y el gobierno corporativo de las empresas](#), elaborado por el Laboratorio de Análisis de Políticas Públicas IvieLAB. El principal valor añadido del estudio es que aborda el análisis del conjunto de empresas españolas, ofreciendo una **imagen más completa, más allá de los habituales trabajos centrados exclusivamente en empresas cotizadas.**

Según revela el estudio, las mujeres también están en minoría en el accionariado de las empresas, ya que suponen un 22,5% de las personas que ostentan la propiedad de las compañías españolas. En promedio, las mujeres accionistas son propietarias del 50,4% del capital de las empresas que poseen, mientras que los hombres accionistas poseen el 67,5% de las empresas en las que participan.

Estos datos generales también se han analizado teniendo en cuenta variables que permiten comprender en qué contextos esta brecha de género en el capital y la gestión de las empresas está más o menos acentuada. Si se tiene en cuenta el sector económico al que pertenece la empresa, en general, se observa una menor representación femenina en el accionariado y en cargos de dirección en los sectores de intensidad tecnológica alta y media alta. El sector donde las mujeres tienen mayor peso en el capital es el de Actividades Inmobiliarias (32,6%) y en el que menos, Programación y consultoría informática (13,1%).

Las diferencias por sectores se repiten en el caso de la representación en los órganos de gobierno. La mayor proporción de mujeres directivas se muestra en las Actividades inmobiliarias (35,8%), Hostelería (31,7%) y en Servicios jurídicos y contables (30,8%), mientras que los sectores con la menor representación femenina son Programación y consultoría informática (11,2%), Fabricación de Vehículos de Motor (12,4%) y Productos Metálicos (15,8%).

Gráfico 1. Promedio del peso de las mujeres en cada empresa. Sectores de intensidad tecnológica alta y media-alta o intensivo en conocimiento. España, 2020 (porcentaje)

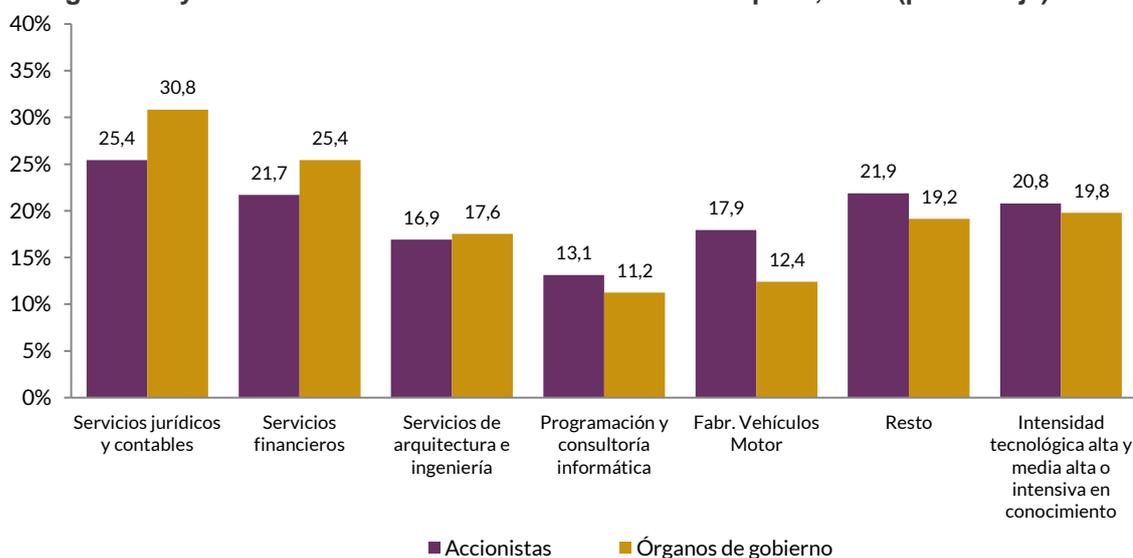
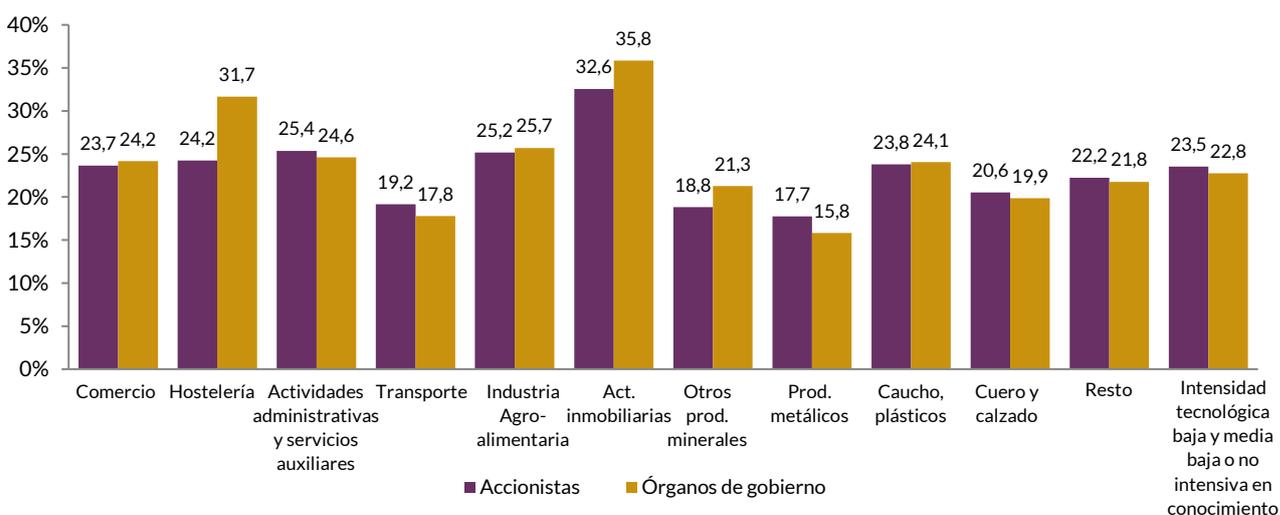


Gráfico 2. Promedio del peso de las mujeres en cada empresa. Sectores de intensidad tecnológica baja y media-baja o no intensivo en conocimiento. España, 2020 (porcentaje)



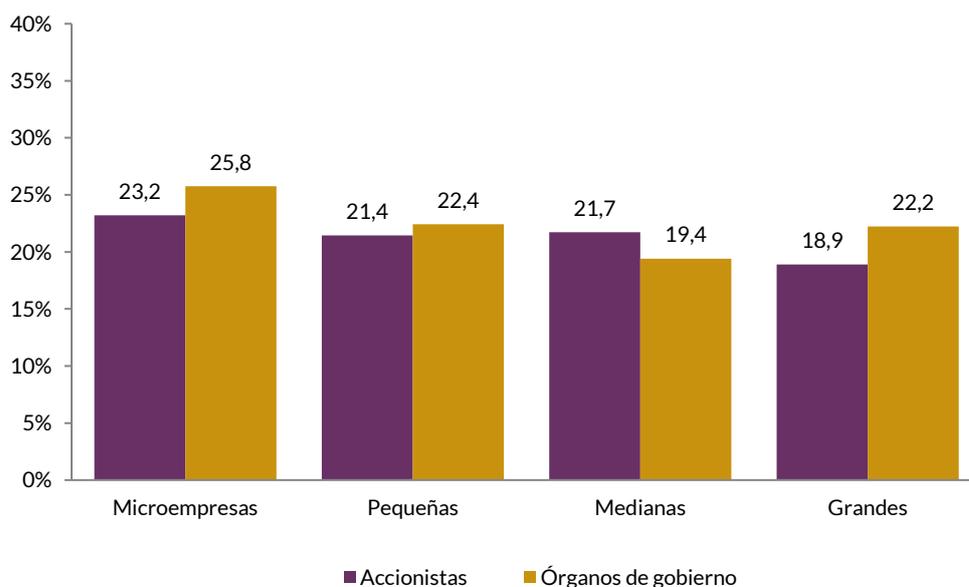
Fuente: Bureau van Dijk (SABI) y elaboración propia.

En conjunto, las empresas de los sectores de alta y media-alta intensidad tecnológica o de conocimiento cuentan con un 20,8% de mujeres entre el accionariado y un 19,8% entre los cargos de los órganos de gobierno, mientras las empresas de menor intensidad tecnológica y de conocimiento acumulan mayor presencia femenina (23,5% en el accionariado y 22,8% en los órganos de gobierno).

Otra de las variables revisadas en el informe es la presencia de mujeres en los círculos de decisión en función del tamaño de las compañías. El mayor porcentaje de mujeres propietarias (23,2%) se detecta en las microempresas. Mientras que en las pequeñas y medianas empresas el peso de las mujeres accionistas ronda el 21%, en las grandes baja al 18,9%. La participación en el capital de las firmas es decreciente a medida que aumenta el tamaño empresarial.

En cuanto a la proporción de hombres y mujeres en los órganos de administración, según el tamaño de las empresas, en España la participación de las mujeres alcanza su máximo en las microempresas (menos de 10 de trabajadores) con algo más de 1 mujer consejera o administradora por cada 3 hombres en puestos equivalentes. Le siguen las grandes empresas, con un 22,2% de consejeras o administradoras, las pequeñas, con un 22,4%, y, por último, las medianas empresas, con un 19,4% de presencia femenina en sus órganos de gobierno.

Gráfico 3. Promedio del peso de las mujeres en cada empresa según el tamaño de la empresa. España, 2020 (porcentaje)



Fuente: Bureau van Dijk (SABI) y elaboración propia.

Otro de los aspectos relevantes que analiza el informe es la influencia del tipo de propiedad, es decir, si se trata de una empresa familiar o no familiar. Los datos apuntan a que el contexto de las empresas familiares proporciona condiciones que facilitan el acceso femenino a posiciones de relevancia, tanto en la propiedad como en los órganos de gobierno. El peso de las mujeres en el total de accionistas de las empresas se encuentra alrededor del 22%, tanto en las familiares como en las no familiares. Aunque si se analiza el promedio de capital que posee cada mujer, la participación femenina es significativamente más elevada en las empresas familiares, pues concentran el 41,5% de las acciones en el caso de las empresas familiares y el 21% en las empresas no familiares.

El carácter familiar se asocia también a una mayor presencia de mujeres en los órganos de gobierno. Las empresas familiares que tienen presencia de mujeres en su estructura de gobierno se sitúan en un 23,3%, mientras que las empresas no familiares que cuentan con mujeres consejeras o administradoras son un 19,6%.

Como conclusión, este estudio, elaborado por los economistas **Alejandro Escribá, María Iborra, Vicente Safón y Carlos Albert**, del Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (Ivie) y de la Universitat de València; ha permitido constatar la brecha de género existente en las empresas en España, tanto en el ámbito de la propiedad como en el de la composición de los órganos de gobierno. Esta brecha es de mayor dimensión en los sectores con mayor intensidad tecnológica o de conocimiento, aunque en las grandes empresas se empiezan a notar los efectos de las normativas y la presión social. En las empresas familiares y en las de reciente creación se dan mejores cifras de representación femenina, lo que aporta una visión esperanzadora.

La aplicación de políticas públicas puede avanzar en la reducción de la brecha de género mediante actuaciones de promoción o de apoyo al emprendimiento femenino; mediante incentivos a la creación y dinamización de consejos de administración con diversidad de género; y mediante el establecimiento de bonificaciones para la incorporación de propiedad femenina, en general, y especialmente en empresas más longevas.

Más información:

Ivie – Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas

Comunicación – Yolanda Jover: yolanda.jover@ivie.es

Teléfono: 963190050 o móvil 608748335

.