

EL ROL DE LA MUJER EN LA EMPRESA ESPAÑOLA

Cuentas anuales e
información de género



Registradores DE ESPAÑA



ÍNDICE

1. Introducción	2
2. La participación de la mujer en el empleo societario.....	4
3. La participación de la mujer en el órgano de administración de las sociedades	13
4. Resumen ejecutivo	21
5. Notas metodológicas	23



1. Introducción

Por segundo año consecutivo, el Colegio de Registradores presenta su análisis estadístico sobre el papel de la mujer en la empresa española. Este informe busca aportar una visión detallada y rigurosa de la situación actual, así como, con sucesivos estudios, de la evolución histórica del rol femenino en el ámbito empresarial. Para ello, se examina la presencia de mujeres en los órganos de administración y su participación sobre el total de empleo, proporcionando un marco que permita identificar avances, retos pendientes y tendencias futuras en materia de igualdad de género.

La participación de la mujer en el mercado laboral español ha experimentado transformaciones profundas en las últimas cuatro décadas, impulsadas por una combinación de cambios socioculturales y avances legislativos diseñados para promover la igualdad de género. No obstante, persisten desafíos significativos, como la brecha salarial, la desigual representación en roles directivos y la necesidad de compatibilizar la vida laboral y familiar. Este informe, en su segunda edición, se propone analizar con rigor el papel de la mujer en el ámbito empresarial español, enmarcando los avances logrados en su contexto histórico y los retos aún pendientes.

En los años ochenta, la participación de las mujeres en el mercado laboral era limitada. Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), en 1980 la tasa de actividad femenina se situaba en un 27,8%. Este periodo coincidió con la Transición Democrática, una etapa que supuso un cambio estructural en muchos aspectos sociales y económicos. La ratificación de la Carta Social Europea en 1980 marcó un hito clave al reconocer el principio de igualdad entre sexos en el ámbito laboral. Sin embargo, las mujeres seguían predominantemente empleadas en sectores tradicionales, como el comercio y la administración, con escasa representación en roles de liderazgo o sectores técnicos.

Durante la década de 1990, la tasa de actividad femenina aumentó de manera sostenida, alcanzando el 40,7% en 1999. Este progreso reflejó tanto una creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral como el impacto de normativas como la Ley 31/1995, que abordaba la igualdad de oportunidades en el trabajo. Además, se registraron avances culturales que comenzaron a cuestionar los estereotipos de género en el entorno profesional.

El año 2007 representó un momento decisivo con la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Esta ley, de carácter integral, estableció medidas concretas como la introducción de cuotas en consejos de administración, el fomento de la conciliación laboral y familiar, y la equiparación de derechos salariales. Gracias a estas iniciativas, la tasa de actividad femenina creció hasta el 51,7% en 2009. Sin embargo, persistieron desigualdades significativas, especialmente en el acceso a puestos de responsabilidad y en sectores tradicionalmente masculinizados.

En la década de 2010, la participación femenina continuó en ascenso, alcanzando el 53,2% en 2019. Esta etapa estuvo marcada por la implementación de medidas adicionales para combatir la brecha salarial de género, como la obligación de realizar auditorías retributivas en las empresas, introducida en 2019. Estas auditorías buscan garantizar la transparencia y equidad en la remuneración, constituyendo un paso relevante hacia la igualdad real en el ámbito empresarial.



En 2024 se aprueba la Ley Orgánica de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres que establece medidas para garantizar la igualdad de género en diversos ámbitos de la sociedad española. Esta normativa promueve la participación equitativa de mujeres y hombres en instituciones públicas y privadas, incluyendo órganos de decisión y representación. Además, introduce mecanismos para supervisar y asegurar el cumplimiento de estas disposiciones, con el objetivo de fomentar una sociedad más justa e inclusiva. En lo que a las sociedades mercantiles atañe, la ley establece cuotas específicas para garantizar la paridad en los consejos de administración y órganos de gobierno de las sociedades cotizadas y las entidades de interés público. Estas medidas buscan fortalecer la diversidad en la toma de decisiones estratégicas y promover un liderazgo inclusivo en sectores clave.

De cara al futuro, aunque la evolución de la participación femenina en el mercado laboral español ha sido positiva, aún enfrenta desafíos relevantes. Entre ellos, destacan la necesidad de reducir la segregación ocupacional, impulsar la presencia femenina en sectores tradicionalmente dominados por hombres y que se materialice la representación equitativa en los niveles de toma de decisiones. Estas áreas demandan un compromiso sostenido, tanto en la implementación de políticas efectivas de igualdad de género como en la sensibilización social.

El objetivo del presente informe es aportar conocimiento sobre el rol femenino en el empleo de nuestras PYME a través de un instrumento de crucial importancia para dicho propósito: las cuentas anuales depositadas en el Registro Mercantil. El depósito de cuentas constituye una fuente informativa básica para conocer la situación financiera y de sostenibilidad de cada una de las empresas existentes en nuestro país, pero también para analizar otros aspectos transversales que aparecen en el conjunto de documentos que lo constituyen. Adicionalmente, la amplia utilización del soporte digital para su elaboración supone que, a día de hoy, el 95% de las más de 1.200.000 cuentas anuales depositadas anualmente se presenten un formato tratable de forma automatizada, permitiendo la reducción de tiempos en la elaboración de estudios como el que a continuación presentamos.

Sobre la base informativa de más de 830.000 depósitos de cuentas analizados, correspondientes al ejercicio contable 2023, y presentados en los Registros Mercantiles en 2024, analizamos dos aspectos diferenciados: la proporción de empleo femenino, fijo y eventual, sobre el total reportado por las empresas depositantes; y la proporción de mujeres en los órganos de administración de las sociedades mercantiles. El análisis de estos dos aspectos se realizará sobre la base de dos criterios básicos de desagregación: el tamaño de la empresa de acuerdo a la clasificación establecida por la Recomendación 2003/361 de la Comisión, de 6 de mayo de 2003 sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas, materializado en el anexo I del Reglamento UE 651/2014 de la Comisión, de 17 de junio de 2014; y la actividad económica desarrollada por ésta, según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE 2009).

Para poner en contexto la muestra utilizada, aproximadamente el 99% de empresas analizadas son PYME, englobando alrededor del 57% del total de empleo generado.

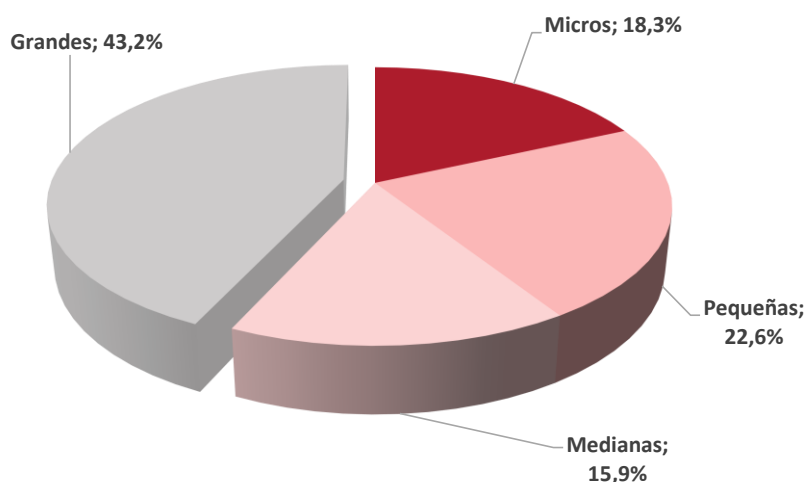
2. La participación de la mujer en el empleo societario

La notable evolución en la incorporación de la mujer al mercado laboral en las últimas décadas en nuestro país puede verse reflejada a través del análisis de los depósitos de cuentas anuales de las sociedades mercantiles. Este punto del análisis tiene como objetivo ofrecer una visión detallada de la participación de hombres y mujeres en las PYME, basada en la información de empleo proporcionada por los depositantes, que incluye el número de trabajadores desglosado por género al cierre del ejercicio, así como el tipo de contrato, fijo o temporal, utilizado como indicador de la calidad del empleo generado.

El cruce de esta información con las categorías de tamaño empresarial y los códigos de actividad económica según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) permite trazar una radiografía precisa de las más de 450.000 empresas que han proporcionado datos sobre empleo en la página de datos generales de identificación de sus respectivos depósitos de cuentas.

A continuación, se presenta el gráfico que ilustra la distribución general del empleo, es decir, el número total de trabajadores en las empresas analizadas:

Distribución del empleo por tamaños societarios



Se aprecia de manera inmediata que las microempresas (hasta 10 trabajadores) y las pequeñas empresas (hasta 50 trabajadores) suponen conjuntamente alrededor del 40% del empleo total analizado. Las medianas empresas (entre 50 y 250 trabajadores) suponen el grupo de las PYME con menor participación en el empleo total generado, en la medida en que su número resulta bastante reducido debido a la estructura tradicional de las empresas españolas, donde dominan los proyectos empresariales de tamaño reducido. En el conjunto de la muestra analizada las PYME suponen un 56,8% de los empleos.

Pese a suponer tan sólo el 0,8% de la muestra analizada, las empresas grandes, debido a su gran dimensión, tienen un importante peso en la aportación total al empleo, aglutinando el 43,2% del total.

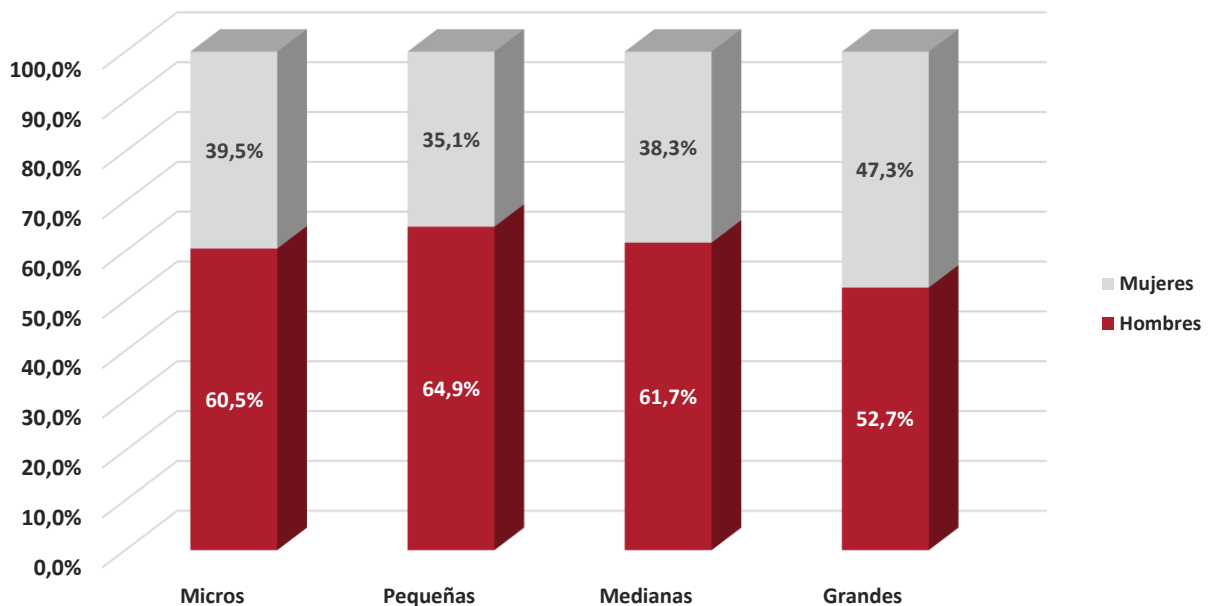


DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA

	Nº Empresas	% sobre el Total	% empleo sobre el Total
Microempresa	354.150	78,4%	18,2%
Pequeña	80.776	17,9%	22,6%
Mediana	12.990	2,9%	15,9%
Grande	3.611	0,8%	43,2%
Total	451.527	100%	100%

Si comenzamos propiamente con el análisis de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, en el gráfico siguiente desglosamos por tamaño y género la composición del empleo reportado por las sociedades mercantiles de nuestra muestra.

Composición del empleo por género y tamaños societarios



Entre las PYME, son las microempresas las que tienen una mayor proporción de empleo femenino sobre el total, con un 39,5% del empleo ocupado por mujeres, seguidas por las medianas empresas con un porcentaje similar, 38,3%. Y son las pequeñas empresas las que presentan la menor proporción de empleo femenino, con un 35,1%.

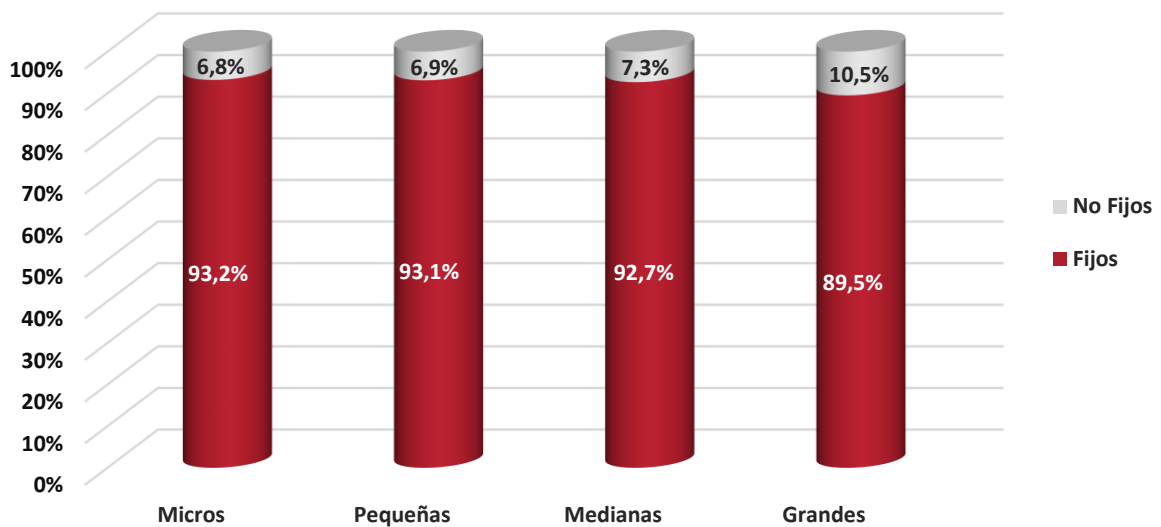
Si consideramos a todas las PYME en su conjunto, el 37,6% del empleo reportado corresponde a mujeres, mientras que en las grandes empresas esta proporción alcanza el 47,3%. En términos absolutos, en la muestra analizada, pese al efecto dimensión, las PYME proporcionan empleo a alrededor de 1,5 millones de mujeres, mientras que las grandes empresas lo hacen a poco más de 1,4 millones.



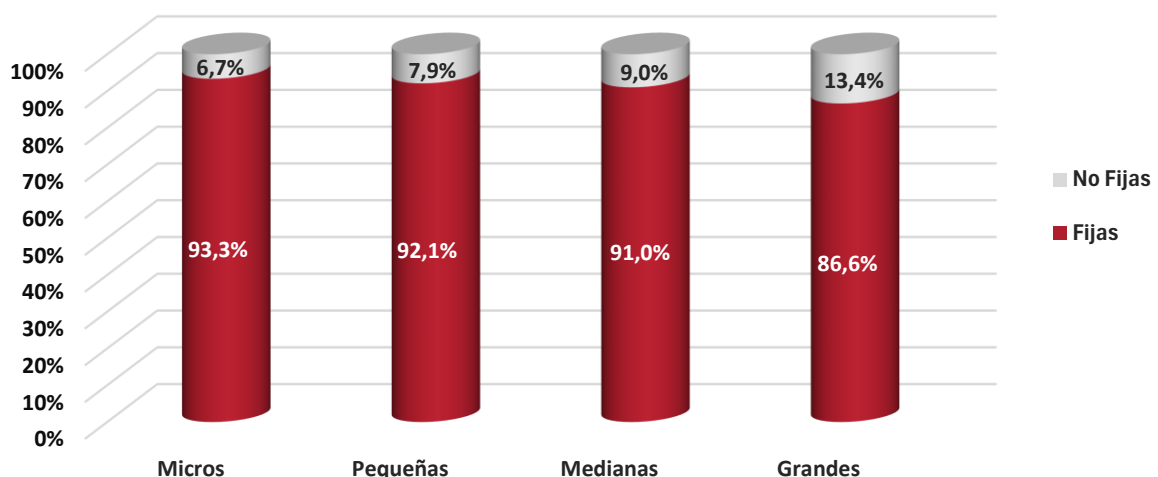
A continuación, analizamos un indicador básico de calidad del empleo, como es su temporalidad. Para ello calculamos la proporción existente entre empleos fijos y no fijos, en este caso también por género, a fin de comprobar si la distribución es similar por tamaño de empresa, independientemente del género del empleado. Esta información se extrae, de nuevo, de la hoja de datos generales de identificación del depósito de cuentas, que incluye el número de trabajadores fijos y no fijos por género a final del ejercicio.

Temporalidad en el empleo por tamaño societario (% de empleados)

Hombres



Mujeres



Como podemos observar, la calidad del empleo, aproximada por su temporalidad, es bastante similar por tamaño de sociedad para hombres y mujeres, con una relación positiva entre el tamaño y la proporción de empleo no fijo; cuanto mayor es el tamaño de la sociedad, también lo es la proporción de empleados no fijos.



En el caso de las Microempresas, tanto los hombres como las mujeres con contrato fijo representan cuotas prácticamente idénticas, con un 93,2% y un 93,3% respectivamente, lo que indica que 9 de cada 10 puestos de trabajo en este segmento son empleos estables. Las Pequeñas empresas presentan una situación similar, con un 93,1% de hombres y un 92,1% de mujeres con contrato fijo.

Sin embargo, a medida que aumenta el tamaño de las empresas, se observa una disminución en la proporción de empleo fijo y, en consecuencia, un incremento del empleo no fijo. En las Medianas empresas, que ya pueden considerarse relativamente grandes dentro de la estructura empresarial española, el empleo fijo desciende ligeramente al 92,7% para los hombres y al 91% para las mujeres. Esta tendencia se acentúa en las Grandes empresas, donde el empleo fijo se reduce al 89,5% en los hombres y al 86,6% en las mujeres; disminución por tanto de entre 3 y 4 puntos porcentuales en el caso de los hombres y entre 6 y 7 puntos en el de las mujeres.

Este indicador refleja un notable equilibrio en la calidad del empleo entre géneros, lo cual es un aspecto positivo en términos de la integración de la mujer en el mercado laboral. No obstante, es importante señalar que los datos analizados únicamente evalúan la estabilidad contractual (duración del contrato), sin considerar la jornada laboral, es decir, si el empleo es a tiempo parcial o completo.

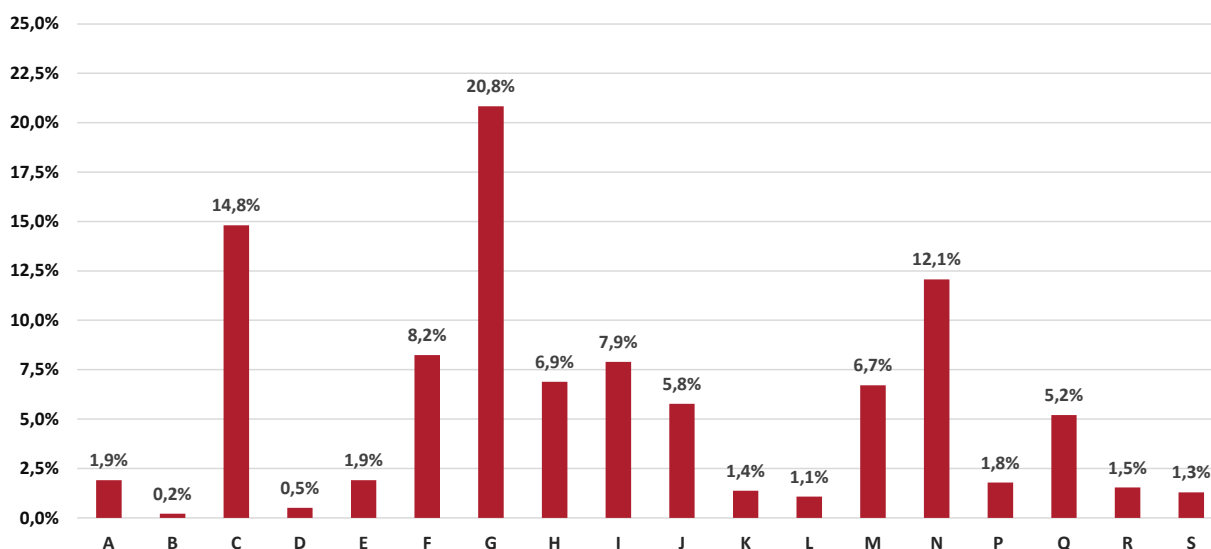
Tras los análisis anteriores, de carácter general en función del tamaño de la empresa, incorporamos una nueva dimensión, los sectores de actividad. Para ello utilizaremos los desgloses de Secciones (letras) y Divisiones (dos dígitos) de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009. Podemos ver a continuación el literal de cada una de las Secciones:

- A : AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA**
- B : INDUSTRIAS EXTRACTIVAS**
- C : INDUSTRIA MANUFACTURERA**
- D : SUMINISTRO DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO**
- E : SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN**
- F : CONSTRUCCIÓN**
- G : COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS**
- H : TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO**
- I : HOSTELERÍA**
- J : INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES**
- K : ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS**
- L : ACTIVIDADES INMOBILIARIAS**
- M : ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS**
- N : ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES**
- P : EDUCACIÓN**
- Q : ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES**
- R : ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO**
- S : OTROS SERVICIOS**

Para establecer la base adecuada desde la que continuar, en el siguiente gráfico se muestra el peso relativo que supone cada Sección de actividad en términos de empleo aportado al total de la muestra analizada.



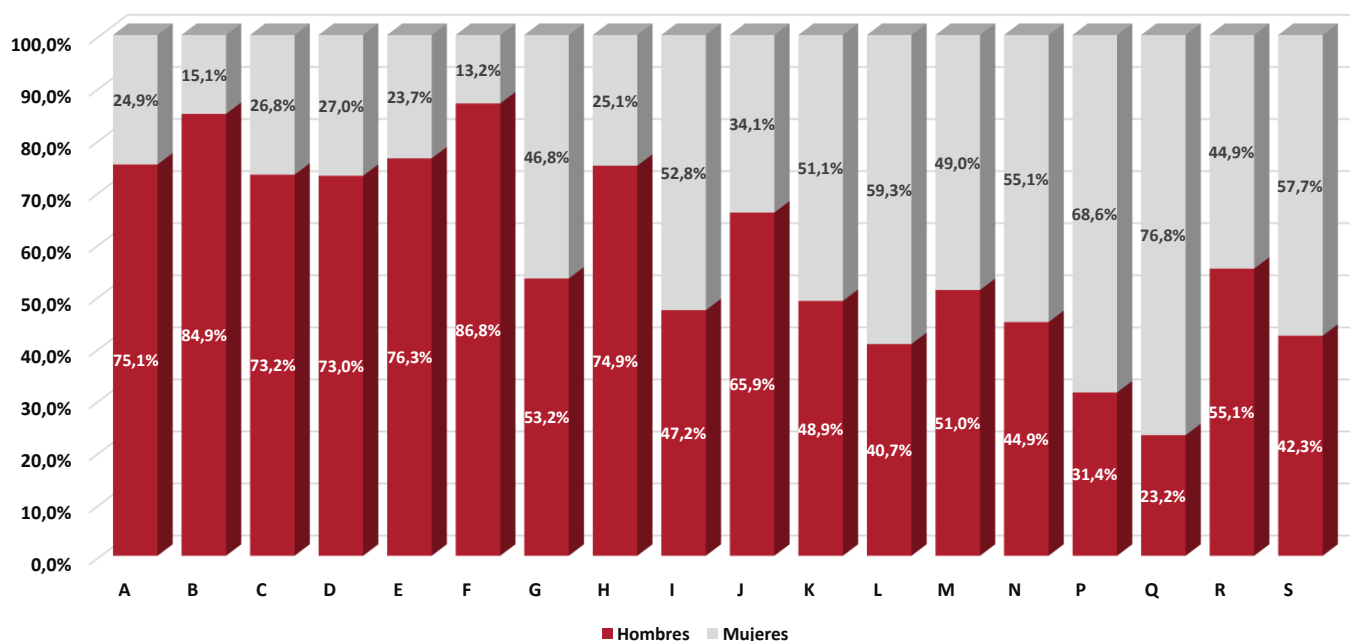
Peso relativo en términos de empleo de cada Sección CNAE (%)



Observamos como los sectores de actividad más importantes para la economía española en términos de empleo son: el Comercio (Sección G), con el 20,8% del total de empleo aportado; seguido de la Industria manufacturera (Sección C), con el 14,8%; las Actividades administrativas y de servicios auxiliares (Sección N), 12,1%; la Construcción (Sección F), 8,2%; y, finalmente, la Hostelería (Sección I), con el 7,9%.

Una vez tenida en cuenta la panorámica general para ver la importancia de cada sector a nivel de empleo total, es decir, sin distinción de género, vamos a examinar a continuación en el siguiente gráfico la proporción de empleo de hombres y mujeres en las distintas Secciones:

Proporción de empleo por género y Secciones de la CNAE (%)





Este análisis evidencia importantes diferencias de género en el mercado laboral español, con sectores que históricamente se han asociado a hombres o a mujeres. Por ejemplo, las Industrias extractivas (Sección B) y la Construcción (Sección F) son los ámbitos más masculinizados, con una abrumadora presencia de hombres que ocupan cerca del 90% de los puestos. Otros sectores con una significativa mayoría masculina son el Suministro de agua y gestión de residuos (Sección E), la Agricultura y pesca (Sección A) y el Transporte y almacenamiento (Sección H), donde tres de cada cuatro empleos son desempeñados por hombres. En esta línea, tanto la Industria manufacturera (Sección C) como el Suministro de energía (Sección D) reflejan una proporción masculina del 73%.

En contraste, las mujeres tienen una representación destacada en las Actividades sanitarias y de servicios sociales (Sección Q), donde más del 75% de los empleos son femeninos. A continuación se sitúan sectores como la Educación (Sección P), las Actividades inmobiliarias (Sección L) y Otros servicios (Sección S), presentando también una notable mayoría de mujeres, con porcentajes del 68,6%, 59,3% y 57,7%, respectivamente.

Por otro lado, existen sectores donde se observa un equilibrio casi total entre hombres y mujeres, como ocurre en las Actividades financieras y de seguros (Sección K), la Hostelería (Sección I) y las Actividades profesionales, científicas y técnicas (Sección M). Este equilibrio refleja una menor segmentación por género en estos ámbitos.

Finalmente, en la tabla siguiente se puede ver el detalle de aquellas actividades específicas que presentan las mayores diferencias en la proporción de hombres y mujeres empleados (en rojo las menores proporciones de mujeres y en verde las mayores). Estas desviaciones evidencian áreas con una representación desproporcionada de hombres o mujeres, ya sea por una sobrerrepresentación o una marcada ausencia, destacando la importancia de seguir impulsando políticas de igualdad en sectores tradicionalmente dominados por un único género.

PORCENTAJE DE MUJERES EMPLEADAS SOBRE EL TOTAL DE EMPLEO POR SECCIÓN Y DIVISIÓN A DOS DÍGITOS DE LA CNAE

DESCRIPCIÓN	SECTOR	%
Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca	A	24,9
Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	01	26,8
Silvicultura y explotación forestal	02	15,8
Pesca y acuicultura	03	10,5
Industrias Extractivas	B	15,1
Extracción de antracita, hulla y lignito	05	6,8
Extracción de crudo de petróleo y gas natural	06	29,2
Extracción de minerales metálicos	07	17,8
Otras industrias extractivas	08	13,2
Actividades de apoyo a las industrias extractivas	09	35,8
Industria Manufacturera	C	26,8
Industria de la alimentación	10	39,9
Fabricación de bebidas	11	27,4
Industria del tabaco	12	37,1
Industria textil	13	40,6
Confección de prendas de vestir	14	67,9
Industria del cuero y del calzado	15	43,5



PORCENTAJE DE MUJERES EMPLEADAS SOBRE EL TOTAL DE EMPLEO POR SECCIÓN Y DIVISIÓN A DOS DÍGITOS DE LA CNAE
(continuación)

DESCRIPCIÓN	SECTOR	%
Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	16	15,8
Industria del papel	17	22,4
Edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados	18	31,8
Coquerías y refino de petróleo	19	18,6
Industria química	20	32,1
Fabricación de productos farmacéuticos	21	51,6
Fabricación de productos de caucho y plásticos	22	26,1
Fabricación de otros productos minerales no metálicos	23	16,2
Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	24	11,6
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	25	14,9
Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	26	29,2
Fabricación de material y equipo eléctrico	27	28,2
Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	28	16,2
Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	29	23,3
Fabricación de otro material de transporte	30	18,1
Fabricación de muebles	31	20,9
Otras industrias manufactureras	32	40,1
Reparación e instalación de maquinaria y equipo	33	14,2
Suministro de Energía Eléctrica, Gas, Vapor y Aire Acondicionado	D	27,0
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	35	27,0
Suministro de Agua, Actividades de Saneamiento, Gestión de Residuos y Descontaminación	E	23,7
Captación, depuración y distribución de agua	36	23,7
Recogida y tratamiento de aguas residuales	37	15,2
Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	38	23,9
Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	39	22,2
Construcción	F	13,2
Construcción de edificios	41	14,7
Ingeniería civil	42	12,2
Actividades de construcción especializada	43	12,5
Comercio al por Mayor y al por Menor; Reparación de Vehículos de Motor y Motocicletas	G	46,8
Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	45	16,8
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	46	35,6
Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	47	60,5
Transporte y Almacenamiento	H	25,1
Transporte terrestre y por tubería	49	15,2
Transporte marítimo y por vías navegables interiores	50	30,8
Transporte aéreo	51	43,7
Almacenamiento y actividades anexas al transporte	52	32,9
Actividades postales y de correos	53	40,4
Hostelería	I	52,8
Servicios de alojamiento	55	54,9
Servicios de comidas y bebidas	56	52,2
Información y Comunicaciones	J	34,1
Edición	58	47,2
Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	59	46,6
Actividades de programación y emisión de radio y televisión	60	43,7
Telecomunicaciones	61	29,8



PORCENTAJE DE MUJERES EMPLEADAS SOBRE EL TOTAL DE EMPLEO POR SECCIÓN Y DIVISIÓN A DOS DÍGITOS DE LA CNAE
(continuación)

DESCRIPCIÓN	SECTOR	%
Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	62	32,2
Servicios de información	63	43,2
Actividades Financieras y de Seguros	K	51,1
Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	64	44,1
Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto seguridad social obligatoria	65	59,6
Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	66	58,7
Actividades Inmobiliarias	L	59,3
Actividades inmobiliarias	68	51,9
Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas	M	49,0
Actividades jurídicas y de contabilidad	69	63,5
Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	70	48,0
Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	71	35,0
Investigación y desarrollo	72	49,6
Publicidad y estudios de mercado	73	56,8
Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	74	50,3
Actividades veterinarias	75	72,6
Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares	N	55,1
Actividades de alquiler	77	26,8
Actividades relacionadas con el empleo	78	42,4
Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	79	67,9
Actividades de seguridad e investigación	80	18,2
Servicios a edificios y actividades de jardinería	81	67,4
Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	82	57,7
Educación	P	68,6
Educación	85	68,6
Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales	Q	76,8
Actividades sanitarias	86	73,3
Asistencia en establecimientos residenciales	87	86,5
Actividades de servicios sociales sin alojamiento	88	73,7
Actividades Artísticas, Recreativas y de Entretenimiento	R	44,9
Actividades de creación, artísticas y espectáculos	90	41,3
Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	91	52,6
Actividades de juegos de azar y apuestas	92	47,1
Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	93	44,5
Otros Servicios	S	57,7
Actividades asociativas	94	56,2
Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	95	26,0
Otros servicios personales	96	61,0

Como sectores donde existe una infra participación de la mujer en el empleo destaca: Extracción de antracita, hulla y lignito (División 05) con tan sólo un 6,8% de empleo femenino; la Pesca y acuicultura (División 03), con el 10,5%; Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones (División 24) con el 11,6%; Ingeniería civil (División 42) con el 12,2%; y, por último, las Actividades de construcción especializada (División 43) con el 12,5%.



En el polo opuesto, destaca la alta participación femenina en el empleo en los sectores de: Asistencia en establecimientos residenciales, Actividades sanitarias y Actividades de servicios sociales, todas ellas Divisiones de la Sección Q, y con proporciones de empleo femenino del 86,5%, 73,7% y 73,3% respectivamente; Actividades veterinarias (División 75), con el 72,6%; Educación (División 85), con el 68,6%; Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas...(División 79) y Confección de prendas de vestir (División 14), ambas con el 67,9%; y por último Servicios a edificios y actividades de jardinería (División 81), con el 67,4%.

Como vemos la participación femenina en determinados sectores está totalmente asociada a los roles tradicionales hombre / mujer, ya sea por la intensidad física de algunos trabajos o los arquetipos construidos socialmente y asignados a un género concreto.

Para completar los resultados obtenidos desde una perspectiva sectorial, analizamos a continuación la calidad del empleo en función de su temporalidad, diferenciando entre contratos fijos y no fijos en hombres y mujeres dentro de las distintas Secciones de actividad económica. A modo introductorio, se presenta una tabla que, en sus dos primeras columnas, vuelve a mostrar el peso relativo global de hombres y mujeres en cada sector, sirviendo como referencia inicial para contextualizar la distribución de género.

PORCENTAJE DE EMPLEO FIJO Y NO FIJO POR GÉNERO, SEGÚN SECCIONES DE LA CNAE

Sección	Total Mujeres	Total Hombres	Mujeres FIJAS	Mujeres NO FIJAS	Hombres FIJOS	Hombres NO FIJOS
A	24,9%	75,1%	83,2%	16,8%	88,2%	11,8%
B	15,1%	84,9%	95,9%	4,1%	95,4%	4,6%
C	26,8%	73,2%	93,9%	6,1%	94,6%	5,4%
D	27,0%	73,0%	98,4%	1,6%	98,6%	1,4%
E	23,7%	76,3%	88,2%	11,8%	88,8%	11,2%
F	13,2%	86,8%	92,1%	7,9%	91,2%	8,8%
G	46,8%	53,2%	94,0%	6,0%	94,9%	5,1%
H	25,1%	74,9%	89,0%	11,0%	92,6%	7,4%
I	52,8%	47,2%	90,4%	9,6%	91,4%	8,6%
J	34,1%	65,9%	94,8%	5,2%	95,8%	4,2%
K	51,1%	48,9%	97,0%	3,0%	97,6%	2,4%
L	59,3%	40,7%	95,8%	4,2%	93,8%	6,2%
M	49,0%	51,0%	92,4%	7,6%	91,9%	8,1%
N	55,1%	44,9%	76,8%	23,2%	78,9%	21,1%
P	68,6%	31,4%	90,1%	9,9%	90,2%	9,8%
Q	76,8%	23,2%	86,9%	13,1%	84,8%	15,2%
R	44,9%	55,1%	87,7%	12,3%	85,6%	14,4%
S	57,7%	42,3%	89,1%	10,9%	88,7%	11,3%

Como se observa en la tabla, las mujeres presentan una mayor proporción de empleo fijo en algunos sectores, destacando los de Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (Sección D), donde el 98,4% de los empleos ocupados por mujeres son fijos; Actividades financieras y de seguros (Sección K), con un 97%; curiosamente Industrias Extractivas (Sección B), con el 95,9%; y por último



Actividades inmobiliarias (Sección L), con un 95,8%. Estas cifras reflejan una estabilidad laboral considerable para las mujeres en estos sectores.

En contraste, las mujeres presentan una menor proporción de empleo fijo en los sectores de Actividades administrativas y servicios auxiliares (Sección N), con un 76,8%; y Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (Sección A), con un 83,2%.

En cuanto a los hombres, aunque coinciden en una mayor proporción de contratos fijos en los sectores de Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (Sección D); y Actividades financieras y de seguros (Sección K), es destacable en el extremo opuesto la menor proporción de este tipo de contratos en los sectores de Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales (Sección Q) y de Actividades Artísticas, Recreativas y de Entretenimiento (Sección R).

En resumen, las proporciones de empleo fijo en hombres y mujeres no descienden del 76% en ningún sector, siendo la Sección N la que presenta los valores más bajos para ambos géneros. De manera destacable, las Secciones D y K muestran niveles de empleo fijo superiores al 96% tanto para hombres como para mujeres, dejando el empleo no fijo en cifras marginales. Esto evidencia una alta estabilidad laboral en estas actividades, sin distinción significativa por género.

3. La participación de la mujer en el órgano de administración de las sociedades

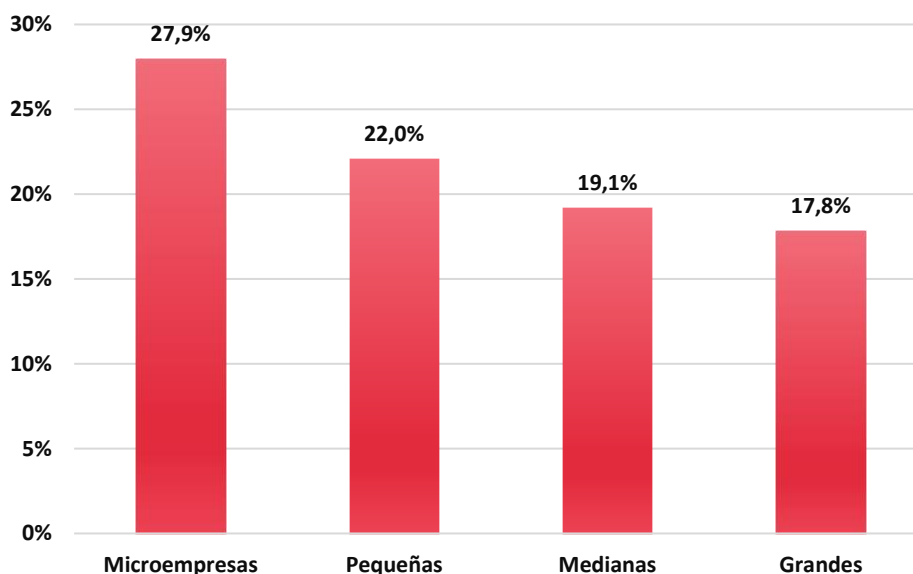
En el ejercicio 2023 se introduce un nuevo indicador de reporte voluntario en el modelo oficial de depósito de cuentas que las empresas presentan en los Registros Mercantiles. Este cambio modifica el epígrafe anterior, "Porcentaje de mujeres en el órgano de administración", que desaparece como indicador explícito y se sustituye por dos nuevos parámetros que permiten la obtención indirecta del porcentaje de mujeres en dichos órganos. Los indicadores que ahora deben reportarse son:

- Número de mujeres en el órgano de administración.
- Número total de miembros del órgano de administración.

Estos cambios buscan no solo la simplificación en la recopilación de datos, sino también una mayor precisión en el seguimiento de las políticas de diversidad en los órganos de dirección empresarial. Al desglosar los datos en cifras absolutas, las empresas pueden ofrecer una representación más fiel de la composición de sus órganos, facilitando a su vez un análisis más detallado por parte de los organismos reguladores.

Antes de abordar el primer análisis en función del tamaño empresarial, debemos aclarar que, al igual que en el punto anterior, en las clasificaciones por tamaños también se incluyen las grandes empresas, a efectos de contextualizar los resultados obtenidos para las PYME, las cuales, sin embargo, siguen siendo el objeto central de nuestro estudio.

Porcentaje medio de mujeres en el Órgano de Administración según tamaño societario



En líneas generales, el porcentaje de participación de las mujeres en el órgano de administración de las sociedades mercantiles españolas, sean PYME o grandes empresas, dista mucho de aproximarse a la paridad con los hombres. Salvo en las microempresas y pequeñas empresas, dónde el porcentaje de mujeres es superior al 20%, en las medianas y también en las grandes empresas, las mujeres apenas llegaron a representar de media uno de cada seis puestos en el órgano de administración.

En la siguiente tabla podemos ver los resultados detallados de este primer análisis, así como la distribución por tamaños de la muestra utilizada.

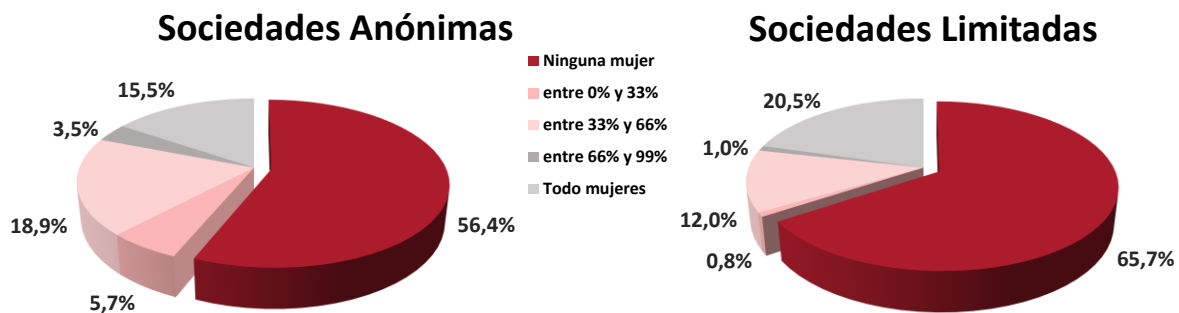
Tamaño de la Empresa	Nº Empresas	% Empresas/Total	% Mujeres Órg. Administración		
			Total	= 1 Miembro C. Adm.	> 1 Miembro C. Adm.
Microempresa	533.676	86,7%	27,9%	26,9%	30,5%
Pequeña	68.288	11,1%	22%	20%	25,1%
Mediana	10.940	1,8%	19,1%	14,9%	22,8%
Grande	2.721	0,4%	17,8%	11,1%	21%
Total general	615.625	100,00%	27,1%	26,1%	29,4%

Analizando en detalle la relación entre el tamaño de la empresa y la representación femenina en los órganos de administración, se observa una correlación inversa con el tamaño, con una diferencia superior a **10 puntos porcentuales** entre las microempresas y las grandes empresas. Diferenciando entre órganos de administración unipersonales y multipersonales, esta diferencia en puntos porcentuales se mantiene, siendo más acentuada en el primer caso. En empresas con órgano de administración unipersonal el porcentaje promedio de mujeres pasa del **26,9%** en las microempresas al **11,1%** en grandes, una brecha de más de **15 puntos porcentuales**. En las empresas con órganos de administración con más de un miembro, las proporciones aumentan apreciablemente, con un **30,5%** en las microempresas y un **21%** en grandes empresas. Este resultado parece razonable si entendemos

que en empresas de mayor tamaño los órganos de administración tienden a ser más grandes, lo que aumenta la probabilidad de que haya una mujer como parte integrante de éste.

Pasemos a analizar ahora la participación de las mujeres según los tipos societarios más comunes, es decir, sociedades anónimas y sociedades de responsabilidad limitada (aproximadamente el 4,5% y el 95% de la muestra, respectivamente). No se analizarán el resto de los tipos societarios, dado su pequeño volumen, y, sobre todo, su enorme heterogeneidad, que impide extraer conclusiones adecuadas con la información disponible.

Niveles de participación femenina en el Órgano de Administración



Como se puede ver en el gráfico, los resultados se han desglosado intentado identificar diferentes estratos participativos, entendidos de una forma amplia para facilitar conclusiones: sin participación femenina (0%); minoritaria (hasta el 33%); razonablemente equilibrada por géneros (entre el 33% y el 66%); mayoritaria (entre el 66 y el 99%); y finalmente, participación femenina exclusiva (100%).

En los resultados se pueden observar ciertas similitudes generales, pero también diferencias significativas que merecen ser destacadas. El primer aspecto que podemos destacar es la distribución de los valores extremos: aquellas sociedades sin participación de mujeres en el órgano de administración y aquellas con participación exclusivamente femenina. En concordancia con los resultados generales por tamaños de empresa, se observa que **en el 56,4% de las sociedades anónimas no hay presencia femenina en el órgano de administración**. En el caso de las sociedades limitadas, esta proporción es aún mayor, ya que casi en dos de cada tres de estas sociedades no hay mujeres en dicho órgano.

Una explicación plausible de esta discrepancia radica en las diferencias estructurales y organizativas entre los tipos societarios analizados. Las sociedades limitadas, habitualmente asociadas a proyectos empresariales de menor escala, tienden a contar con órganos de administración reducidos, en muchos casos unipersonales. Esta configuración limita considerablemente las oportunidades para la inclusión de mujeres en dichos órganos, en consonancia con los datos generales que evidencian una menor participación femenina en empresas de menor dimensión.

En cambio, las sociedades anónimas suelen estar vinculadas a iniciativas empresariales de mayor envergadura, lo que resulta en órganos de administración más amplios y diversificados. Esta mayor complejidad organizativa facilita una representación más probable de mujeres en los niveles directivos, subrayando su presencia en estructuras empresariales más consolidadas.



Respecto a la participación exclusiva de mujeres (100%) en el órgano de administración, el razonamiento anterior se aplica de forma inversa. En las sociedades limitadas, este escenario se da en un 20,5% de los casos, claramente superior al 15,5% observado en las sociedades anónimas. Esto puede explicarse porque los proyectos empresariales más pequeños suelen facilitar el emprendimiento individual, derivando en una mayor probabilidad de contar con un administrador único, que en estos casos es una mujer. Por el contrario, las sociedades anónimas, debido a su mayor dimensión, tienden a tener órganos de administración compuestos por varios integrantes, lo que reduce la probabilidad de que estos estén integrados exclusivamente por mujeres.

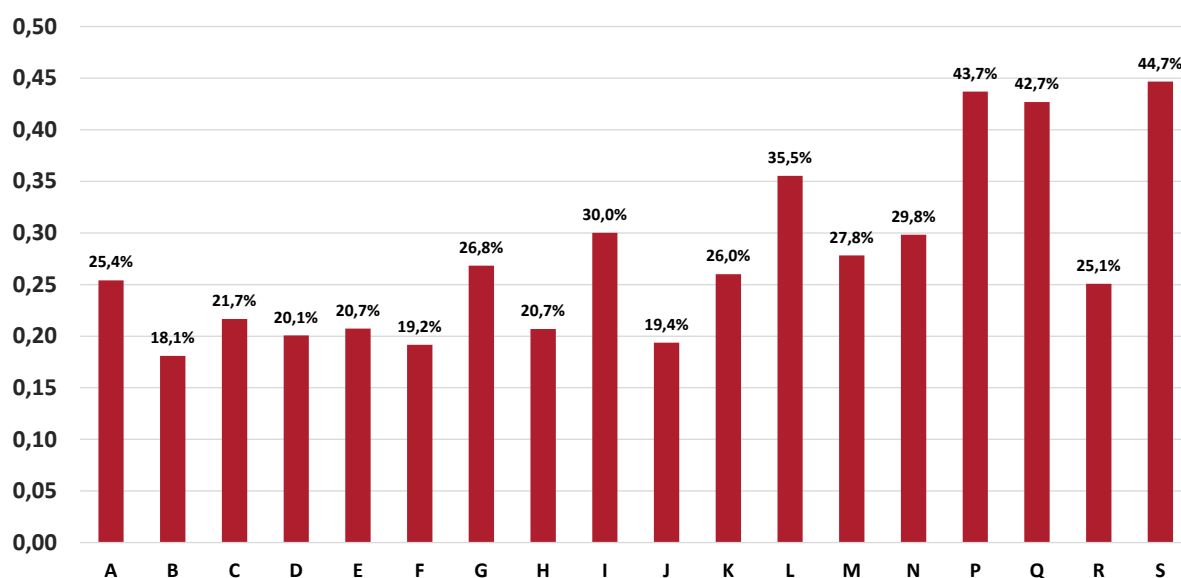
Al considerar las posiciones intermedias de participación femenina (aquellas con un mayor o menor equilibrio entre géneros), se observan diferencias notables. No obstante, las posiciones extremas (sin mujeres o con participación exclusiva femenina) representan conjuntamente un porcentaje significativo: siete de cada diez sociedades anónimas y más de ocho de cada diez sociedades limitadas.

Dentro de estas posiciones intermedias, la escasa presencia femenina en los puestos de decisión (entre el 0 y el 33%) es notablemente mayor en las sociedades anónimas (5,7%) que en las sociedades limitadas (0,8%). Por otro lado, la participación mayoritaria de mujeres en el órgano de administración (66-99%) se registra en un 3,5% de las sociedades anónimas, un porcentaje bajo pero tres veces superior al de las limitadas, donde apenas alcanza el 1%.

Finalmente, la representación equilibrada entre géneros, definida en este análisis como aquella situada entre el 33 y el 66% de participación femenina, se observa en el 18,9% de las sociedades anónimas y en casi el 12% de las limitadas. Este patrón refuerza la relación con el tamaño de las sociedades, dado que las sociedades anónimas favorecen órganos de administración más amplios, y por tanto una mayor probabilidad de alcanzar un equilibrio en la representación de géneros en sus órganos de decisión.

Una vez vista la relación entre tamaño societario y la paridad en los órganos de administración veamos a continuación esta misma situación segmentando la muestra por sectores de actividad.

Porcentaje medio de mujeres en el Órgano de Administración por Secciones de la CNAE





- A : AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA**
- B : INDUSTRIAS EXTRACTIVAS**
- C : INDUSTRIA MANUFACTURERA**
- D : SUMINISTRO DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO**
- E : SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN**
- F : CONSTRUCCIÓN**
- G : COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS**
- H : TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO**
- I : HOSTELERÍA**
- J : INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES**
- K : ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS**
- L : ACTIVIDADES INMOBILIARIAS**
- M : ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS**
- N : ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES**
- P : EDUCACIÓN**
- Q : ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES**
- R : ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO**
- S : OTROS SERVICIOS**

Podemos comenzar destacando aquellos sectores de actividad que muestran una proporción mayor de mujeres en los órganos de administración; éstos son: Otros servicios (Sección S) con el 44,7%, Educación (Sección P) con el 43,7%, Actividades sanitarias y de servicios sociales (Sección Q) con el 42,7%, Actividades inmobiliarias (Sección L) con el 35,5%, y Hostelería (Sección I) con el 30%. Es relevante observar cómo la participación femenina se concentra especialmente en las secciones de actividad del sector terciario, servicios, que representan el núcleo de la economía en países desarrollados y, de manera destacada, en España. En este contexto, las mujeres desempeñan un papel fundamental en la dirección orgánica de empresas relacionadas con sectores clave como la educación, la sanidad o las actividades inmobiliarias, que no solo son esenciales por su peso económico, sino también por su impacto directo en el bienestar social y en la calidad de vida.

En sentido contrario, se observa que la menor presencia femenina en el órgano de administración corresponde a las siguientes secciones: Industrias extractivas (Sección B) con un 18,1%, Construcción (Sección F) con un 19,2%, e Información y comunicaciones (Sección J) con un 19,4%. Estos resultados reflejan una menor representación femenina en los puestos de dirección en aquellos sectores que tradicionalmente han registrado una participación más baja de mujeres en términos generales de empleo, como las actividades relacionadas con la actividad física intensiva, en el caso de la construcción y las industrias extractivas, o los sectores tecnológicos, como el de información y comunicaciones.

En el resto de los sectores la participación femenina oscila entre el 20% y el 30%, con Actividades administrativas y servicios auxiliares (Sección N) en el rango alto y el Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (Sección D) en el rango más bajo.

Si queremos realizar un análisis más profundo de la distribución dentro de las propias Secciones, podemos identificar aquellas Divisiones (CNAE a dos dígitos) que se encuentran por encima (verde) o por debajo (rojo) de la media de su Sección. Para ello hemos elaborado la tabla de las páginas siguientes:



PORCENTAJE MEDIO DE MUJERES EN ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN POR SECCIÓN Y DIVISIÓN A DOS DÍGITOS DE LA CNAE

DESCRIPCIÓN	SECTOR	%
Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca	A	25,4
Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	01	25,7
Silvicultura y explotación forestal	02	20,4
Pesca y acuicultura	03	25,5
Industrias Extractivas	B	18,1
Extracción de antracita, hulla y lignito	05	16,1
Extracción de crudo de petróleo y gas natural	06	0,0
Extracción de minerales metálicos	07	17,8
Otras industrias extractivas	08	18,6
Actividades de apoyo a las industrias extractivas	09	16,7
Industria Manufacturera	C	21,7
Industria de la alimentación	10	27,1
Fabricación de bebidas	11	24,6
Industria del tabaco	12	24,4
Industria textil	13	26,0
Confección de prendas de vestir	14	45,6
Industria del cuero y del calzado	15	25,4
Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	16	16,2
Industria del papel	17	26,3
Edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados	18	25,5
Coquerías y refino de petróleo	19	18,8
Industria química	20	24,2
Fabricación de productos farmacéuticos	21	23,8
Fabricación de productos de caucho y plásticos	22	21,7
Fabricación de otros productos minerales no metálicos	23	20,4
Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	24	18,2
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	25	17,0
Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	26	19,6
Fabricación de material y equipo eléctrico	27	20,4
Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	28	17,3
Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	29	20,1
Fabricación de otro material de transporte	30	17,3
Fabricación de muebles	31	16,4
Otras industrias manufactureras	32	27,3
Reparación e instalación de maquinaria y equipo	33	15,2
Suministro de Energía Eléctrica, Gas, Vapor y Aire Acondicionado	D	20,1
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	35	20,1
Suministro de Agua, Actividades de Saneamiento, Gestión de Residuos y Descontaminación	E	20,7
Captación, depuración y distribución de agua	36	23,5
Recogida y tratamiento de aguas residuales	37	22,0
Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	38	20,5
Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	39	15,9
Construcción	F	19,2
Construcción de edificios	41	22,1
Ingeniería civil	42	16,9
Actividades de construcción especializada	43	14,6
Comercio al por Mayor y al por Menor; Reparación de Vehículos de Motor y Motocicletas	G	26,8
Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	45	16,9



**PORCENTAJE MEDIO DE MUJERES EN ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN POR SECCIÓN Y DIVISIÓN A DOS DÍGITOS DE LA CNAE
(continuación)**

DESCRIPCIÓN	SECTOR	%
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	46	23,9
Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	47	34,1
Transporte y Almacenamiento	H	20,7
Transporte terrestre y por tubería	49	19,9
Transporte marítimo y por vías navegables interiores	50	17,2
Transporte aéreo	51	14,3
Almacenamiento y actividades anexas al transporte	52	23,1
Actividades postales y de correos	53	25,9
Hostelería	I	30,0
Servicios de alojamiento	55	35,1
Servicios de comidas y bebidas	56	28,3
Información y Comunicaciones	J	19,4
Edición	58	29,4
Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	59	24,2
Actividades de programación y emisión de radio y televisión	60	20,1
Telecomunicaciones	61	16,8
Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	62	15,6
Servicios de información	63	24,9
Actividades Financieras y de Seguros	K	26,0
Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	64	24,3
Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto seguridad social obligatoria	65	32,9
Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	66	28,1
Actividades Inmobiliarias	L	35,5
Actividades inmobiliarias	68	35,5
Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas	M	27,8
Actividades jurídicas y de contabilidad	69	31,5
Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	70	28,5
Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	71	18,1
Investigación y desarrollo	72	23,4
Publicidad y estudios de mercado	73	29,5
Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	74	31,6
Actividades veterinarias	75	45,5
Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares	N	29,8
Actividades de alquiler	77	23,5
Actividades relacionadas con el empleo	78	31,9
Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	79	38,0
Actividades de seguridad e investigación	80	17,7
Servicios a edificios y actividades de jardinería	81	32,7
Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	82	29,7
Educación	P	43,7
Educación	85	43,7
Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales	Q	42,7
Actividades sanitarias	86	41,8
Asistencia en establecimientos residenciales	87	43,3
Actividades de servicios sociales sin alojamiento	88	56,8
Actividades Artísticas, Recreativas y de Entretenimiento	R	25,1



**PORCENTAJE MEDIO DE MUJERES EN ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN POR SECCIÓN Y DIVISIÓN A DOS DÍGITOS DE LA CNAE
(continuación)**

DESCRIPCIÓN	SECTOR	%
Actividades de creación, artísticas y espectáculos	90	25,7
Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	91	37,8
Actividades de juegos de azar y apuestas	92	28,7
Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	93	23,0
Otros Servicios	S	44,7
Actividades asociativas	94	29,8
Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	95	19,3
Otros servicios personales	96	48,8

Si atendemos a aquellos porcentajes de presencia femenina en Divisiones por encima de la media de su Sección de referencia, podemos destacar los sectores de: Confección de prendas de vestir (División 14) donde la presencia femenina en la cúpula orgánica societaria llega al 45,6%, claramente por encima del 21,7% de la Sección C; Actividades veterinarias (División 75), con el 45,5%, por encima del 27,8% de media en la Sección M; Actividades de servicios sociales sin alojamiento (División 88), con el 26,5%, por encima del 16,8% de la Sección M; Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras (División 91), con el 37,8%, por encima del 25,1% de la Sección R; y finalmente Edición (División 58) con el 29,4%, por encima de la media del 19,4% de la Sección J.

En el lado opuesto, algunos sectores de actividad muestran una proporción especialmente baja de mujeres en el órgano de administración de sus empresas respecto a la Sección principal de actividad en la que se agrupan; podemos destacar: Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico (División 95), así como Actividades asociativas (División 94), ambas de la Sección S (Otros servicios); Actividades de seguridad e investigación (División 80, Sección N); Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas (División 45, Sección G); y Extracción de crudo de petróleo y gas natural (División 06, Sección B)

La conclusión de este apartado es clara, la participación de la mujer en los órganos de administración societarios en la empresa española dista mucho todavía de ser paritaria, siendo la situación más habitual que esta proporción sea inferior a una cuarta parte del total de administradores.



4. Resumen ejecutivo

El presente informe, que analiza la presencia de la mujer en la empresa española en su doble vertiente, como participante en la dirección orgánica de las empresas y como trabajadora en las mismas, presenta como resultados más destacados, los siguientes:

La participación de la mujer en el empleo societario.

Las PYME en su conjunto suponen un 56,8% de los empleos observados en la muestra. Con relación al desglose por género, el porcentaje de empleo femenino es más alto en las Microempresas, con el 39,5%, seguido de un porcentaje similar en las Medianas, 38,3%, situándose en última posición las Pequeñas, con el 35,1%. En contraste con lo anterior, las empresas grandes muestran una mayor proporción de empleo femenino, llegando al 47,3% del volumen analizado. En resumen, se aprecia que, en el entorno de la PYME española, poco más de uno de cada tres empleos estaría ocupado por una mujer.

Si consideramos como medida de la calidad del empleo, la proporción existente entre el empleo fijo y el no fijo, ésta es bastante similar por tamaño de sociedad para hombres y mujeres, con una relación positiva entre el tamaño y la proporción de empleo no fijo. En las Microempresas, los hombres con contrato fijo suponen el 93,2% mientras que las mujeres son el 93,3%, reflejando en ambos géneros que nueve de cada diez contratos de trabajo son fijos. Las Pequeñas empresas muestran una proporción parecida, con los hombres con contrato fijo en el 93,1% de los casos y las mujeres en el 92,1%. Y a medida que crece el tamaño de las empresas tiende a reducirse este porcentaje: en las Medianas (realmente grandes para la estructura societaria de nuestro país) la proporción de fijos cae ligeramente hasta el 92,7% para los hombres y el 91% para las mujeres; y en las grandes empresas el empleo fijo desciende hasta el 89,5% del total para los hombres y el 86,6% para las mujeres, es decir entre 3 y 4 puntos porcentuales menos en el caso de los hombres y entre 6 y 7 puntos menos en el caso de las mujeres.

La situación de gran equilibrio que muestra este indicador de calidad en el empleo es una buena noticia, en cualquier caso, para la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, aunque debe tenerse en cuenta que se mide en esta ocasión, con los datos disponibles, la estabilidad (tiempo de duración) del contrato de trabajo existente, pero no las horas de duración de este, es decir, si es parcial o a tiempo completo.

Descendiendo al detalle de las Secciones de actividad en relación con el empleo, las Industrias extractivas (Sección B) y la Construcción (Sección F) son los ámbitos más masculinizados, con una abrumadora presencia de hombres que ocupan cerca del 90% de los puestos. En contraste, las mujeres tienen una representación destacada en las Actividades sanitarias y de servicios sociales (Sección Q), donde más del 75% de los empleos son femeninos.

Por último, los sectores que muestran un equilibrio casi total en la presencia de hombres y mujeres en el mercado laboral son: Actividades financieras y de seguros (Sección K), Hostelería (Sección I) y Actividades profesionales, científicas y técnicas (Sección M).



En términos de estabilidad en el empleo, las mujeres presentan una mayor proporción de empleo fijo en algunos sectores, destacando los de Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (Sección D), donde el 98,4% de los empleos ocupados por mujeres son fijos; Actividades financieras y de seguros (Sección K), con un 97%; curiosamente Industrias Extractivas (Sección B), con el 95,9%; y por último Actividades inmobiliarias (Sección L), con un 95,8%. En contraste, presentan una menor proporción de empleo fijo en los sectores de Actividades administrativas y servicios auxiliares (Sección N), con un 76,8%; y Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (Sección A), con un 83,2%.

En cuanto a los hombres, aunque coinciden en una mayor proporción de contratos fijos en los sectores de Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (Sección D); y Actividades financieras y de seguros (Sección K), es destacable en el extremo opuesto la menor proporción de este tipo de contratos en los sectores de Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales (Sección Q) y de Actividades Artísticas, Recreativas y de Entretenimiento (Sección R).

En resumen, las proporciones de empleo fijo en hombres y mujeres no descienden del 76% en ningún sector, siendo la Sección N la que presenta los valores más bajos para ambos géneros. De manera destacable, las Secciones D y K muestran niveles de empleo fijo superiores al 96% tanto para hombres como para mujeres, dejando el empleo no fijo en cifras marginales. Esto pone de manifiesto la destacada estabilidad laboral que ofrecen estas actividades, sin evidenciar distinciones relevantes en función del género del trabajador.

La participación de la mujer en el órgano de administración de las sociedades.

En cuanto a la participación femenina en los órganos de administración de las sociedades mercantiles, tanto en PYME como en Grandes Empresas, los datos muestran una significativa disparidad de género. Exceptuando las microempresas y pequeñas empresas, donde el porcentaje de mujeres en dichos órganos supera el 20%, en las medianas y grandes empresas las mujeres apenas alcanzan a representar, en promedio, uno de cada seis puestos en los órganos de gobierno.

Un análisis de los principales tipos societarios evidencia una mayor ausencia femenina en las sociedades limitadas respecto a las anónimas. Mientras que en más de la mitad de las sociedades anónimas no hay presencia femenina en los órganos de administración, en las sociedades limitadas esta proporción aumenta a casi dos de cada tres empresas analizadas.

Por tanto, la conclusión general es clara: la participación de la mujer en los órganos de administración de las sociedades mercantiles españolas ya sea en PYME o en Grandes Empresas, dista considerablemente de alcanzar la paridad deseable.

Desde una perspectiva sectorial (Secciones de la CNAE), las actividades con mayor representación femenina en los órganos de administración se concentran en el sector terciario (servicios); destacando Otros servicios (Sección S) con un 44,6%, Educación (Sección P) con un 43,7%, Actividades sanitarias y de servicios sociales (Sección Q) con un 42,6%, y Actividades inmobiliarias (Sección L) con un 35,5%. En este contexto, las mujeres desempeñan un papel fundamental en la dirección orgánica de empresas relacionadas con sectores clave como la educación, la sanidad o el inmobiliario, que no solo son esenciales por su peso económico, sino también por su impacto directo en el bienestar social y en la calidad de vida.



5. Notas metodológicas

El presente informe ha sido realizado a partir de la información reportada por las empresas españolas que han depositado sus cuentas anuales del ejercicio 2023 en el Registro Mercantil.

Se han tenido en cuenta los siguientes epígrafes incluidos en la hoja de datos generales de identificación:

ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN:

A raíz de la reciente actualización introducida el 8 de mayo de 2024, mediante la Resolución de la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública del 23 de abril de 2024, relativa a los modelos estándar de presentación de cuentas anuales en el Registro Mercantil, se introduce un nuevo indicador de reporte voluntario en la hoja de identificación.

Este cambio elimina el epígrafe anterior, "Porcentaje de mujeres en el órgano de administración", como indicador explícito, reemplazándolo por dos nuevos conceptos que permiten calcular indirectamente dicho porcentaje. Los indicadores que se deben reportar son los siguientes:

- Número de mujeres en el órgano de administración.
- Número total de miembros del órgano de administración.

ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN

Número de mujeres en el órgano de administración:

Número total de miembros del órgano de administración:

	EJERCICIO _____ (2)	EJERCICIO _____ (3)
04212		
04213		

PERSONAL ASALARIADO

Se solicita a continuación el personal asalariado durante el ejercicio, teniendo en cuenta para el estudio el apartado b), que desglosa este concepto por el número de trabajadores al término del ejercicio, por género y por tipo de contrato, fijo o no fijo.

b) Personal asalariado al término del ejercicio, por tipo de contrato y por sexo:

	EJERCICIO _____ (2)		EJERCICIO _____ (3)	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
FIJO:	04120	04121		
NO FIJO:	04122	04123		

El formulario completo puede visualizarse a continuación:



**DATOS GENERALES DE IDENTIFICACIÓN E INFORMACIÓN
COMPLEMENTARIA REQUERIDA EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA**
(Aplicación de resultados y período medio de pago a proveedores)

IDA1

IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA						
NIF:	01010	Forma jurídica: SA:	01011			
LEI:	01009	Otras:	01013			
Solo para las empresas que dispongan de código LEI (Legal Entity Identifier)						
Denominación social:	01020					
Domicilio social:	01022					
Municipio:	01023	Provincia:	01025			
Código postal:	01024	Teléfono:	01031			
Dirección de e-mail de contacto de la empresa:	01037					
Pertenece a un grupo de sociedades:		DENOMINACIÓN SOCIAL	NIF			
Sociedad dominante directa:	01041	01040				
Sociedad dominante última del grupo:	01061	01060				
ACTIVIDAD						
Actividad principal:	02009		(1)			
Código CNAE:	02001		(1)			
ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN						
Número de mujeres en el órgano de administración:	04212	EJERCICIO (2)	EJERCICIO (3)			
Número total de miembros del órgano de administración:	04213					
PERSONAL ASALARIADO						
a) Número medio de personas empleadas en el curso del ejercicio, por tipo de contrato y empleo con discapacidad:						
		EJERCICIO (2)	EJERCICIO (3)			
FIJO (4):	04001					
NO FIJO (5):	04002					
Del cual: Personas empleadas con discapacidad mayor o igual al 33% (o calificación equivalente local):						
	04010					
b) Personal asalariado al término del ejercicio, por tipo de contrato y por sexo:						
	EJERCICIO (2)		EJERCICIO (3)			
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES		
FIJO:	04120	04121				
NO FIJO:	04122	04123				
PRESENTACIÓN DE CUENTAS						
	EJERCICIO (2)			EJERCICIO (3)		
	AÑO	MES	DÍA	AÑO	MES	DÍA
Fecha de inicio a la que van referidas las cuentas:	01102					
Fecha de cierre a la que van referidas las cuentas:	01101					
Número de páginas presentadas al depósito:	01901					
En caso de no figurar consignadas cifras en alguno de los ejercicios, indique la causa:	01903					
UNIDADES						
Marque con una X la unidad en la que ha elaborado todos los documentos que integran sus cuentas anuales:			Euros:	09001		
			Miles de euros:	09002		
			Millones de euros:	09003		
<p>(1) Según las clases (cuatro dígitos) de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE 2009), aprobada por el Real Decreto 475/2007, de 13 de abril (BOE de 28.4.2007).</p> <p>(2) Ejercicio al que van referidas las cuentas anuales.</p> <p>(3) Ejercicio anterior.</p> <p>(4) Para calcular el número medio de personal fijo, tenga en cuenta los siguientes criterios:</p> <p>a) Si en el año no ha habido importantes movimientos de la plantilla, indique aquí la semisuma de los fijos a principio y a fin de ejercicio.</p> <p>b) Si ha habido movimientos, calcule la suma de la plantilla en cada uno de los meses del año y divídala por doce.</p> <p>c) Si hubo regulación temporal de empleo o de jornada, el personal afectado por la misma debe incluirse como personal fijo, pero solo en la proporción que corresponda a la fracción del año o jornada efectivamente trabajada.</p> <p>(5) Puede calcular el personal no fijo medio sumando el total de semanas que han trabajado sus empleados no fijos y dividiendo por 52 semanas. También puede hacer esta operación (equivalente a la anterior):</p> <p>n.º de personas contratadas * n.º medio de semanas trabajadas</p>						



Límites de la información disponible

La muestra analizada está compuesta por más **834.000 depósitos** de cuentas del ejercicio económico 2023 presentados a los RR.MM. durante 2024.

En el segundo apartado, titulado “La participación de la mujer en el empleo societario” se han excluido las empresas que no presentan personal o que tienen incoherencias entre el número de trabajadores y los gastos de personal indicados en la cuenta de pérdidas y ganancias de la empresa en cuestión.

Dentro del tercer apartado titulado “La participación de mujeres en el órgano de administración”, se han excluido las empresas que carecen de datos o presentan datos no válidos en el campo correspondiente de la página de datos de identificación del formulario del depósito de cuentas.

Con estas condiciones, se han considerado válidas para el primer apartado **473.753 empresas**, mientras que para el segundo han sido **615.625 empresas**.

La amplitud de esta muestra, respaldada por los controles realizados, proporciona una visión panorámica global bastante precisa de la actual situación societaria en España en los aspectos analizados.

Clasificaciones utilizadas

Agregación sectorial

La información que se suministra se ha elaborado mediante la utilización de la CNAE 2009 (Clasificación Nacional de Actividades Económicas) por Secciones y Divisiones de actividad a dos dígitos, realizada por el INE.

Tamaño societario

Por último, en determinados apartados del estudio, se ha estimado conveniente incluir una desagregación de resultados por tamaños de empresa: PYME y Grandes, siguiendo los criterios de tamaño de la Unión Europea establecidos en Anexo I del [Reglamento \(UE\) 651/2014 de la Comisión](#).

Dichos criterios son los siguientes:

	Condición principal	Condiciones “o” (una de ellas)	
	Empleados	Cifra de negocios (millones de €)	Balance (millones de €)
Medianas, hasta	250	50	43
Pequeñas, hasta	50	10	10
Microempresas, hasta	10	2	2

Las **Grandes empresas** serían las de más de 250 trabajadores o más de 50 millones de cifra de negocios y más de 43 millones de euros de balance.