

# 10 AÑOS DEL DISTINTIVO "IGUALDAD EN LA EMPRESA". AVANCES EN IGUALDAD



# 10 AÑOS DEL DISTINTIVO "IGUALDAD EN LA EMPRESA". AVANCES EN IGUALDAD

Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres

Instituto de las Mujeres

Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género

MINISTERIO DE IGUALDAD

NIPO: 050-21-036-3

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado

<https://cpage.mpr.gob.es>



# ÍNDICE



<u>PRESENTACIÓN Y METODOLOGÍA</u>	4
<u>MEDIDAS DE IGUALDAD MÁS INNOVADORAS Y/O EFECTIVAS</u>	7
<u>PRESENCIA DE MUJERES EN LAS PLANTILLAS</u>	26
<u>PRESENCIA DE MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD</u>	35
<u>BRECHA RETRIBUTIVA DE GÉNERO</u>	46
<u>BENEFICIOS DE PERTENECER A LA RED DIE</u>	53





**Instituto** de las  
**MUJERES**



## Presentación y metodología



El 26 de noviembre de 2010, mediante la Orden SPI/3138/2010, que resolvía la Orden IGD/869/2010, de 30 de marzo se concedió por primera vez el distintivo "Igualdad en la Empresa" (DIE) a **26 empresas**.

El número de empresas distinguidas se ha ido ampliando año tras año mediante distintas convocatorias, hasta alcanzar las **168 actuales** después de la última convocatoria resuelta mediante la Orden IDG/335/2021, de 8 de abril. Estas empresas constituyen Red DIE.

Durante estos 10 años la Red DIE ha potenciado el intercambio de **buenas prácticas de igualdad en la empresa**, así como su conocimiento, tanto a nivel de diagnóstico interno de las empresas, como de actuaciones e iniciativas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas.

Actualmente, en las empresas de la Red DIE trabajan unas **430.000 personas**, de las que un **46,9% son mujeres**. Son empresas muy diversas, de distintos sectores de actividad y tamaños (el 34,1% son pymes) y, con un objetivo común: construir un entorno laboral igualitario, integrando las políticas de igualdad de la empresa en el centro de las organizaciones, impactando positivamente en el clima laboral, la productividad y la retención del talento.

Cabe destacar la implicación y activa participación de las empresas de la Red DIE, que es una organización viva y activa y seguirá potenciando y favoreciendo la igualdad de oportunidades en empresas y organizaciones porque esta es su principal razón de ser.

El presente estudio tiene la finalidad de **identificar y objetivizar los avances en materia de igualdad** a lo largo de estos 10 años en las empresas que han obtenido el distintivo. Para ello, se analizan **datos cuantitativos aportados por las propias empresas** en los informes que presentan anualmente y que permiten hacer un seguimiento de su evolución. Las **líneas de análisis del estudio** son las 4 siguientes:

1. Presencia de mujeres en las plantillas
2. Presencia de mujeres en puestos de responsabilidad
3. Brecha retributiva de género
4. Medidas de igualdad más innovadoras y/o efectivas



Para elaboración del estudio se ha comparado **situación de partida** de las empresas, independientemente del año en el que obtuvieron el DIE, **con la actual**. Consecuentemente, con la finalidad de poder analizar un **periodo evolutivo amplio** (un mínimo de 4 años), se ha considerado a las **empresas que obtuvieron el DIE entre 2010 y 2017** y que aún lo siguen **manteniendo**.

Los datos relativos a la **presencia de mujeres** en las plantillas, mujeres en **puestos de responsabilidad** y **brecha retributiva de género** se han obtenido de los **informes de renovación del DIE**, aportados periódicamente por las propias empresas.

Debe tenerse en cuenta que, para que **los datos sean comparables** es necesario que **las empresas incluidas en el análisis de la situación inicial y la actual sean las mismas**, por lo que en algunos casos se han excluido del mismo a las empresas de las que se disponen datos iniciales no actualizados o viceversa. Todos los datos del estudio se muestran **desagregados en 4 variables**: tamaño, sector, año de obtención del DIE y Comunidad Autónoma (CC.AA.).

Además, se ha llevado a cabo un análisis cualitativo a través de una **encuesta a las empresas de la Red DIE** (independientemente del año en el que obtuvieron el DIE), que fue respondida por **93 empresas**, en la que indicaron sus medidas de igualdad más innovadoras y/o efectivas, puestas en marcha después de la obtención del DIE, en las siguientes **materias**:

- Selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Promoción profesional
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Información y sensibilización
- Comunicación y lenguaje





Instituto de las  
**MUJERES**

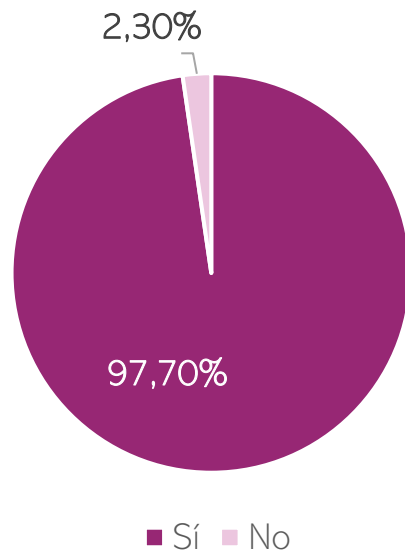


## Medidas de igualdad más innovadoras

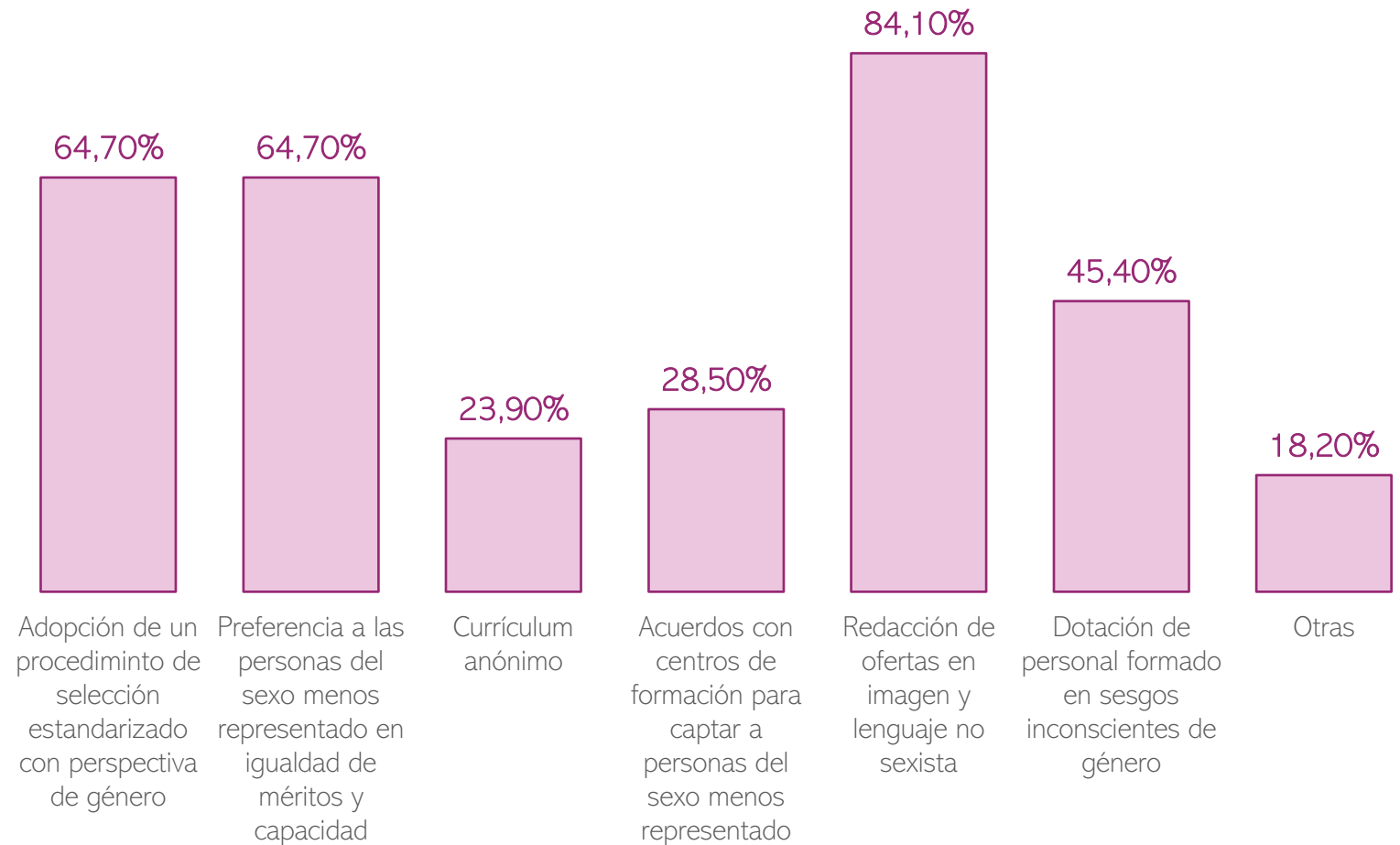
*Nota: Este apartado se apoya en las respuestas dadas por 93 empresas de la Red DIE*

# Medidas de selección y contratación

EMPRESAS QUE HAN ADOPTADO MEDIDAS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO TRAS LA OBTENCIÓN DEL DIE



ALGUNAS MEDIDAS ADOPTADAS



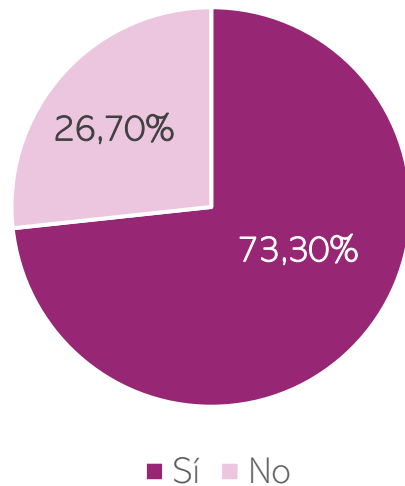


## OTRAS MEDIDAS ADOPTADAS

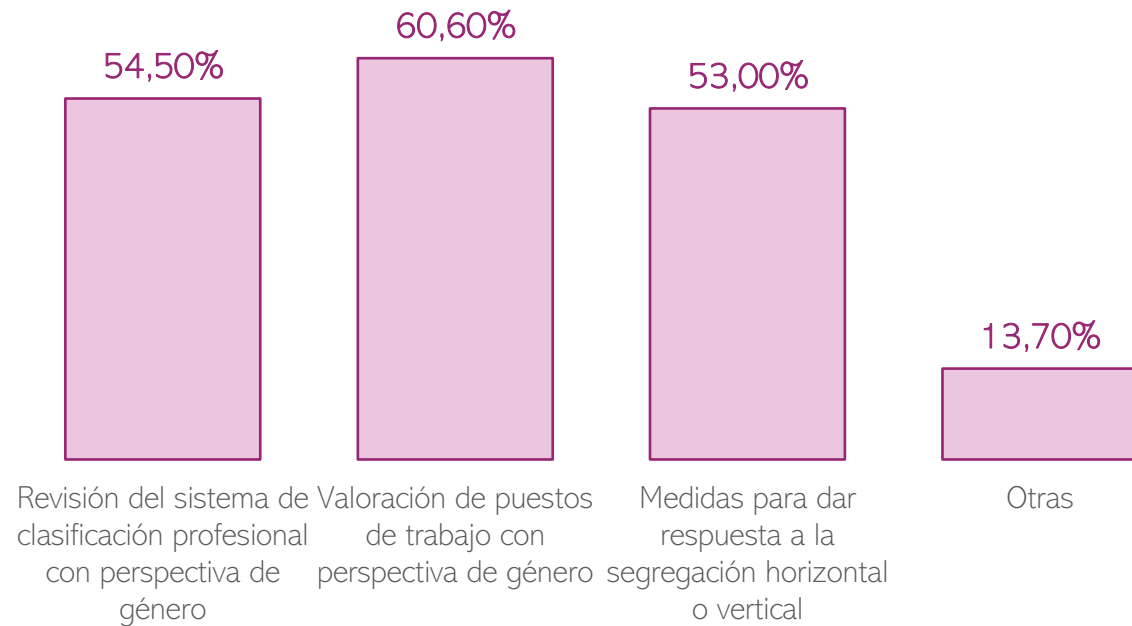
- Colaboración con instituciones que estimulan y promueven la contratación de grupos de mujeres especialmente vulnerables y con interseccionalidades (vulnerabilidad añadida por razón de etnia, diversidad funcional, orientación sexual, etc.)
- Publicitación del compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en los procesos de selección
- Celebración de jornadas y talleres de identificación y selección de talento femenino en sectores especialmente masculinizados, en colaboración con universidades y centros de formación
- Dotación de equipos de selección de personal con presencia equilibrada de mujeres y hombres
- Organización de foros de empleo para impulsar la presencia de mujeres en los procesos de selección de para ocupar puestos de trabajo especialmente masculinizados
- Acciones positivas en materia contratación, que pueden consistir, por ejemplo, en fijar un porcentaje objetivo de mujeres a contratar en las vacantes a puestos de responsabilidad
- Dotación de instrumentos de control y seguimiento periódico de las personas incorporadas, con información desagregada por sexo
- Implicación de las mujeres de la empresa en la difusión de las ofertas de empleo, que actúan como referentes para captar talento femenino
- Establecimiento del requisito de incorporar la perspectiva de género en procesos de selección en caso de colaborar con entidades de selección de personal

# Medidas de clasificación profesional

EMPRESAS QUE HAN ADOPTADO MEDIDAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO TRAS LA OBTENCIÓN DEL DIE



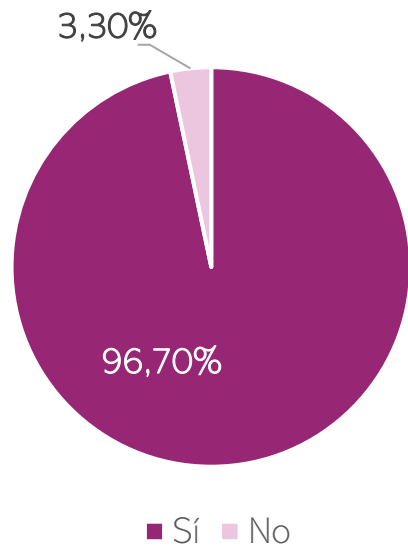
## ALGUNAS MEDIDAS ADOPTADAS



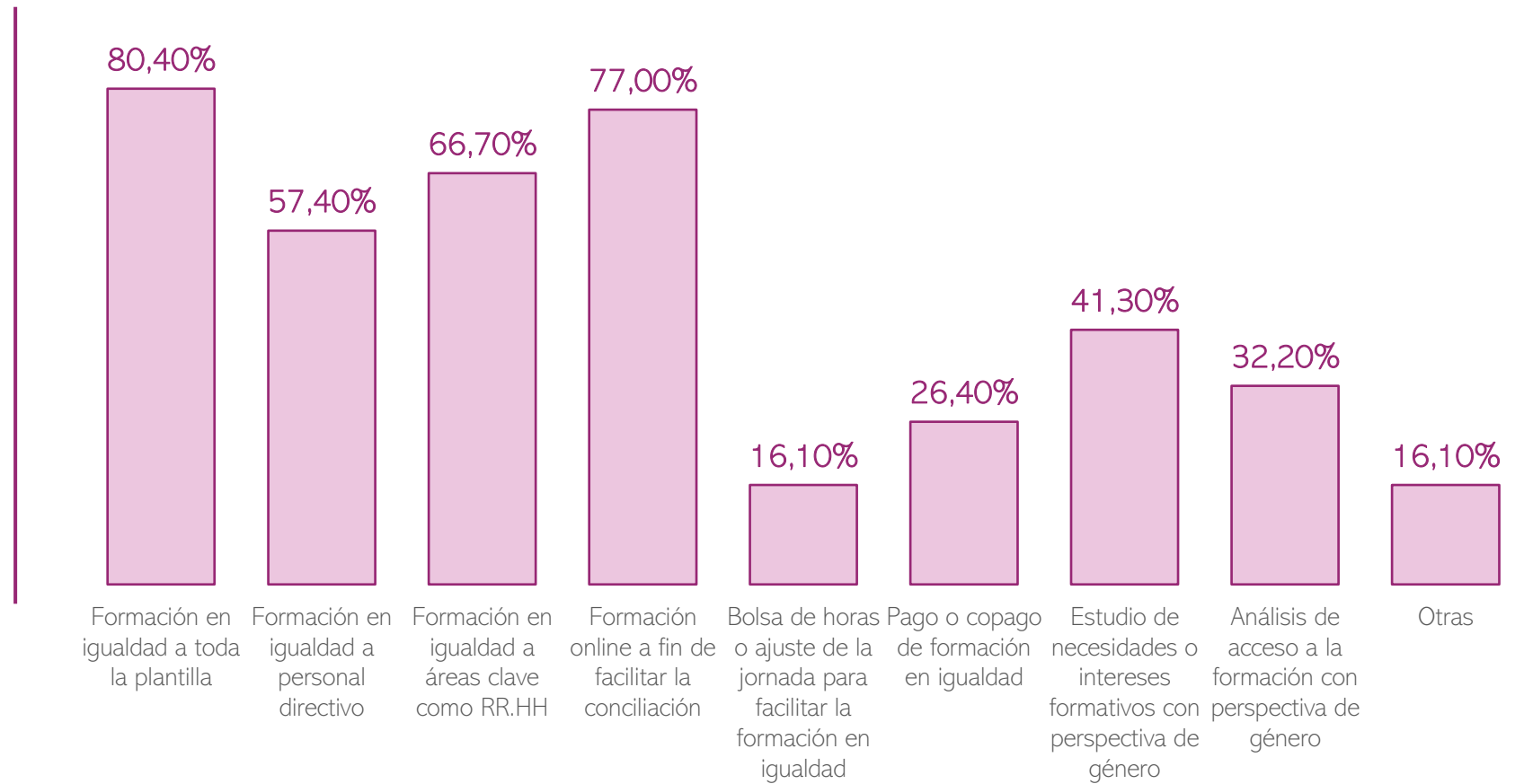
## OTRAS MED ADOPTADAS

- Adopción de un sistema de clasificación profesional basado, únicamente, en criterios técnicos objetivos y con perspectiva de género, a fin de garantizar la transparencia y la igualdad de oportunidades para acceder a los puestos de trabajo de la empresa
- Revisión del modelo organizativo a fin de que las agrupaciones profesionales concentren los puestos de igual valor, de acuerdo a una valoración de puestos de trabajo elaborada previamente.
- Establecimiento de planes de carrera y sistemas de evaluación profesional basados en criterios objetivos, previamente establecidos

EMPRESAS QUE HAN ADOPTADO MEDIDAS DE FORMACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO TRAS LA OBTENCIÓN DEL DIE



## ALGUNAS MEDIDAS ADOPTADAS

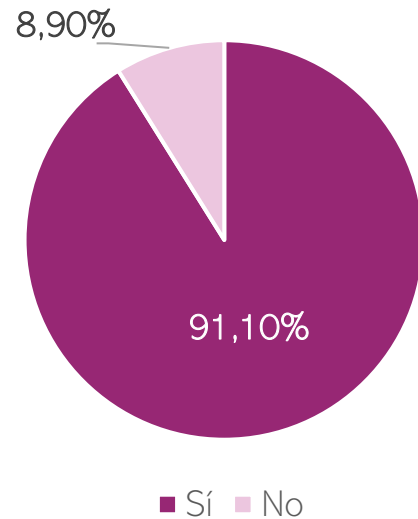


## OTRAS MEDIDAS ADOPTADAS

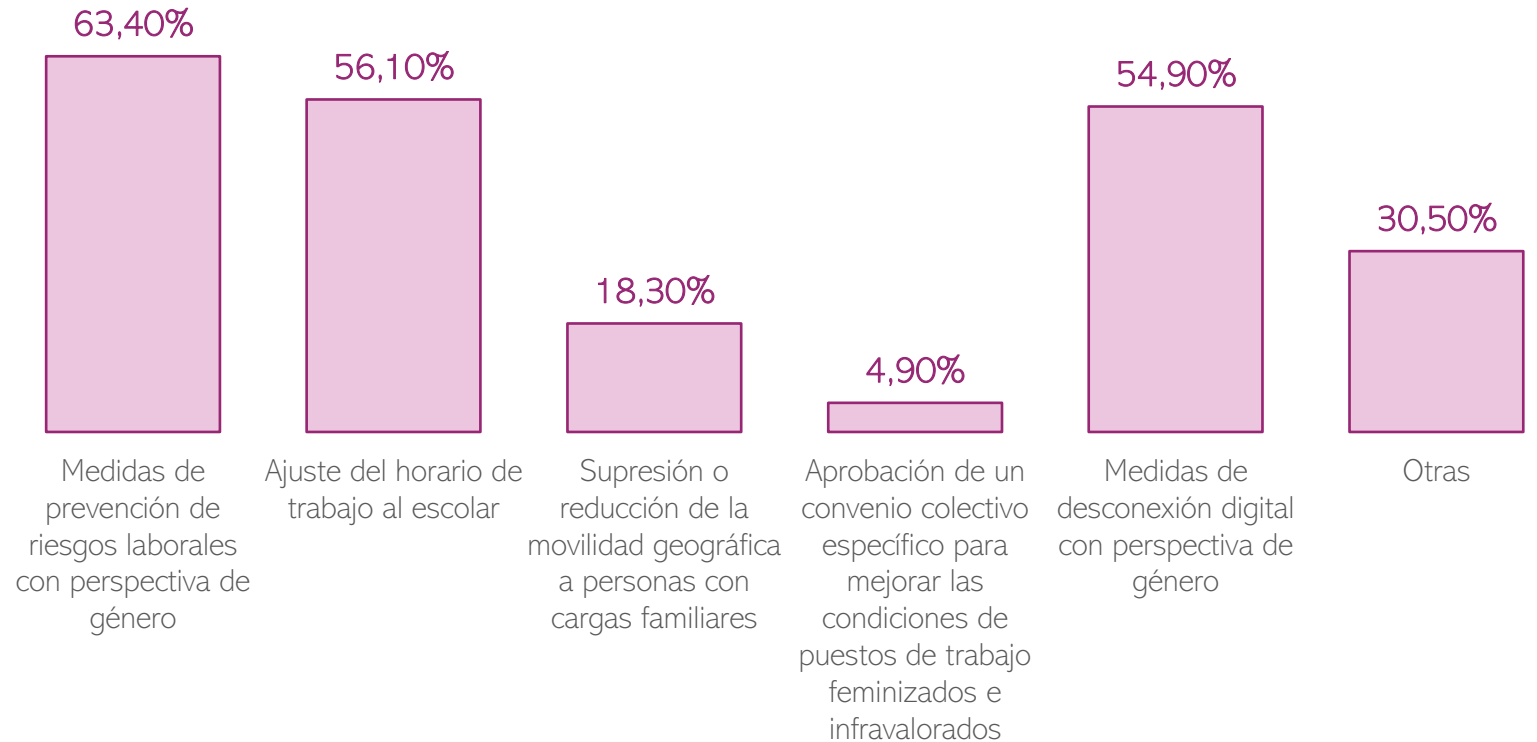
- Formación técnica para capacitar a mujeres para que ocupen puestos de trabajo en ámbitos en los que están infrarrepresentadas
- Posibilidad de realizar formación continua en igualdad para todo el personal de la empresa, en cualquier periodo del año y sobre distintas temáticas
- Formación, únicamente, en horario laboral, a fin de facilitar la conciliación personal, familiar y laboral
- Formación en igualdad específica y diferenciada, de acuerdo a las necesidades de cada departamento de la empresa
- Requisito de aplicar la perspectiva de género a las formaciones que se contratan con entidades externas
- Formación en igualdad al personal de nueva incorporación
- Análisis de los datos de participación en acciones formativas con datos desagregados por sexo
- Formación en igualdad a la clientela de la empresa

# Medidas modificación de las condiciones de trabajo

EMPRESAS QUE HAN MODIFICADO LAS CONDICIONES DE TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO TRAS LA OBTENCIÓN DEL DIE



ALGUNAS MEDIDAS ADOPTADAS

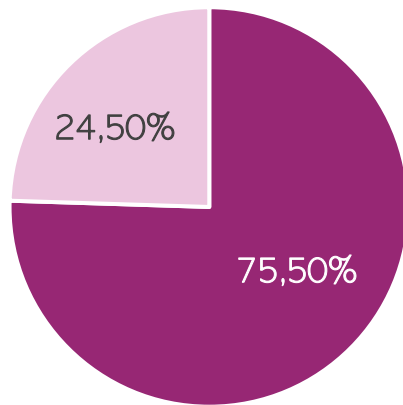




## OTRAS MEDIDAS ADOPTADAS

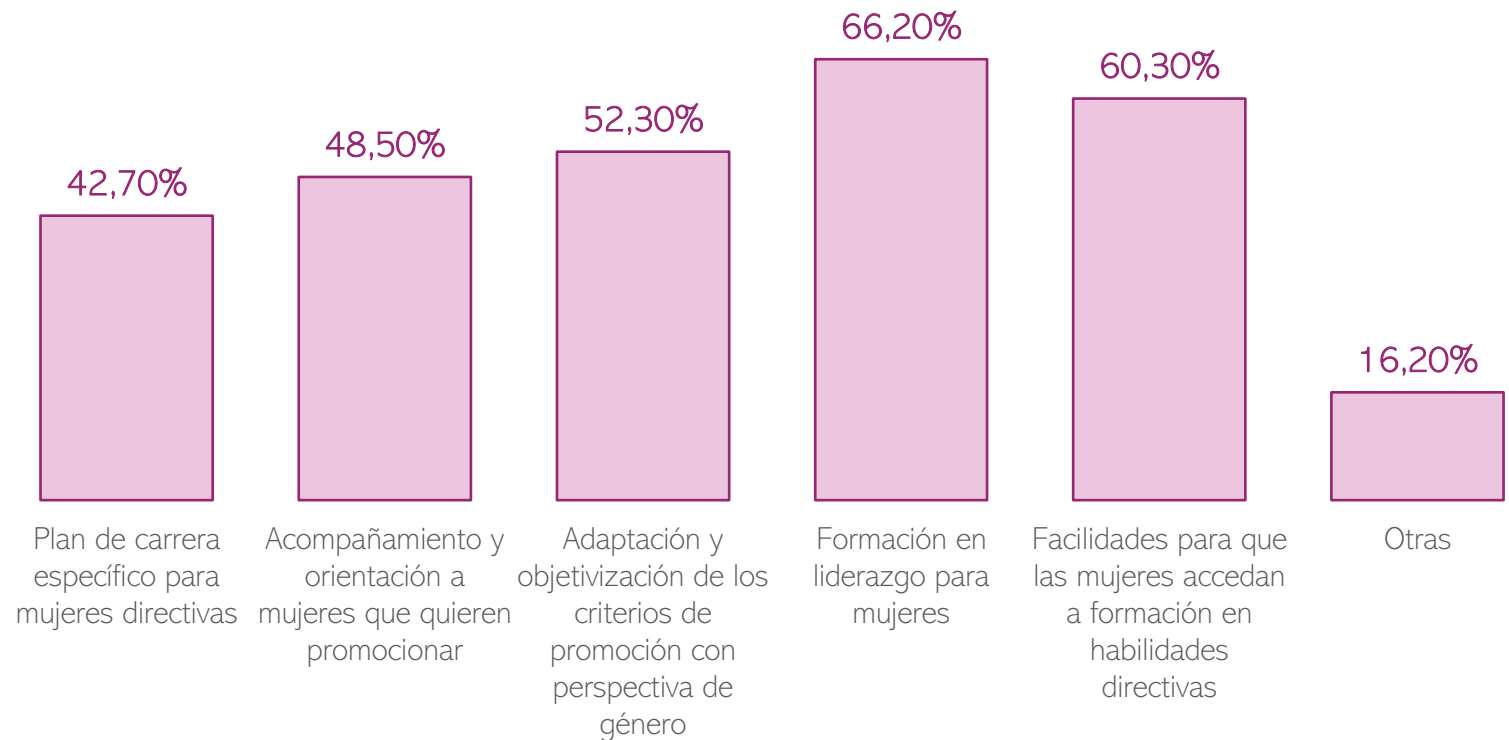
- Implantación de un modelo de gestión y fomento de la perspectiva de género en todos los procesos internos de la empresa
- Elección del horario de trabajo, así como de la comida para facilitar la conciliación
- Atención a las hijas y los hijos de las personas de la plantilla en días laborables no lectivos
- Posibilidad de unir el período de vacaciones con el permiso por nacimiento
- Implantación de programas de ayuda a la maternidad y a la paternidad, a fin de facilitar la conciliación de las personas que se encuentran en esta situación
- Creación de una oficina de movilidad interna, como forma de ofrecer distintas posibilidades de desarrollo profesional y romper con la segregación horizontal
- Implantación del teletrabajo como forma de trabajo habitual de la empresa
- Elaboración de protocolos de evaluación de la salud laboral, protección de la maternidad y gestión de los riesgos derivados del embarazo y la lactancia
- Realización de campañas de corresponsabilidad, a fin de que los hombres también se acojan a permisos de conciliación

EMPRESAS QUE HAN ADOPTADO  
MEDIDAS DE PROMOCIÓN  
PROFESIONAL DE LAS MUJERES  
TRAS LA OBTENCIÓN DEL DIE



■ Sí ■ No

ALGUNAS MEDIDAS ADOPTADAS

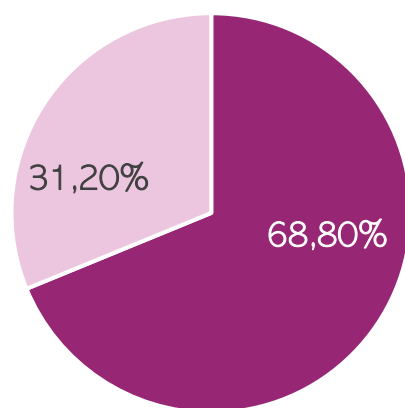




## OTRAS MEDIDAS ADOPTADAS

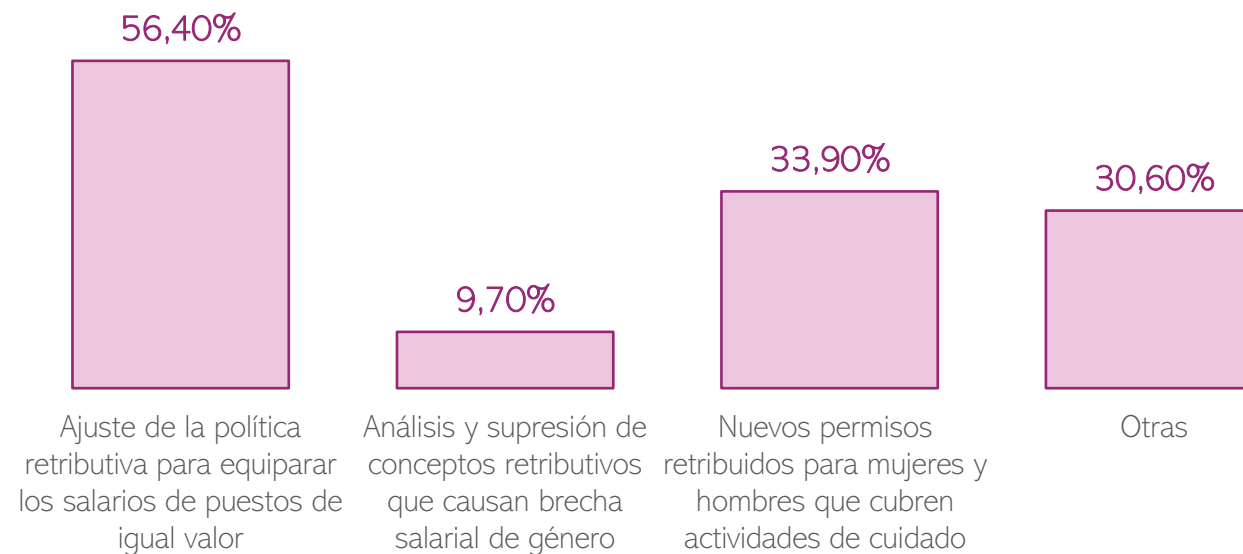
- Establecimiento de medidas de acción positiva de promoción profesional, para facilitar la promoción de personas del sexo menos representado en igualdad de méritos y capacidad
- Creación de grupos de trabajos de mujeres para identificar los condicionantes que limitan sus posibilidades de promoción
- Establecimiento de programas de *mentoring* profesional para mujeres
- Celebración de reuniones individuales periódicas entre las personas de la plantilla y sus responsables, para definir los objetivos de desarrollo profesional y así ayudarlas a promocionar.
- Participación en programas de promoción profesional de mujeres promovidos por las administraciones públicas
- Visibilidad a mujeres referentes de la empresa mediante entrevistas, *networkings*, *workshps...*

EMPRESAS QUE HAN ADOPTADO  
MEDIDAS PARA REDUCIR LA  
BRECHA RETRIBUTIVA TRAS LA  
OBTENCIÓN DEL DIE



■ Sí ■ No

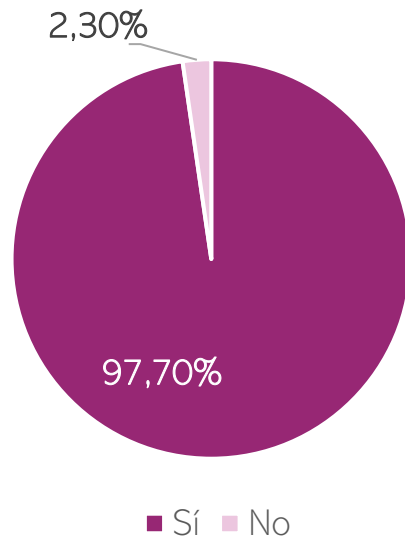
ALGUNAS MEDIDAS ADOPTADAS



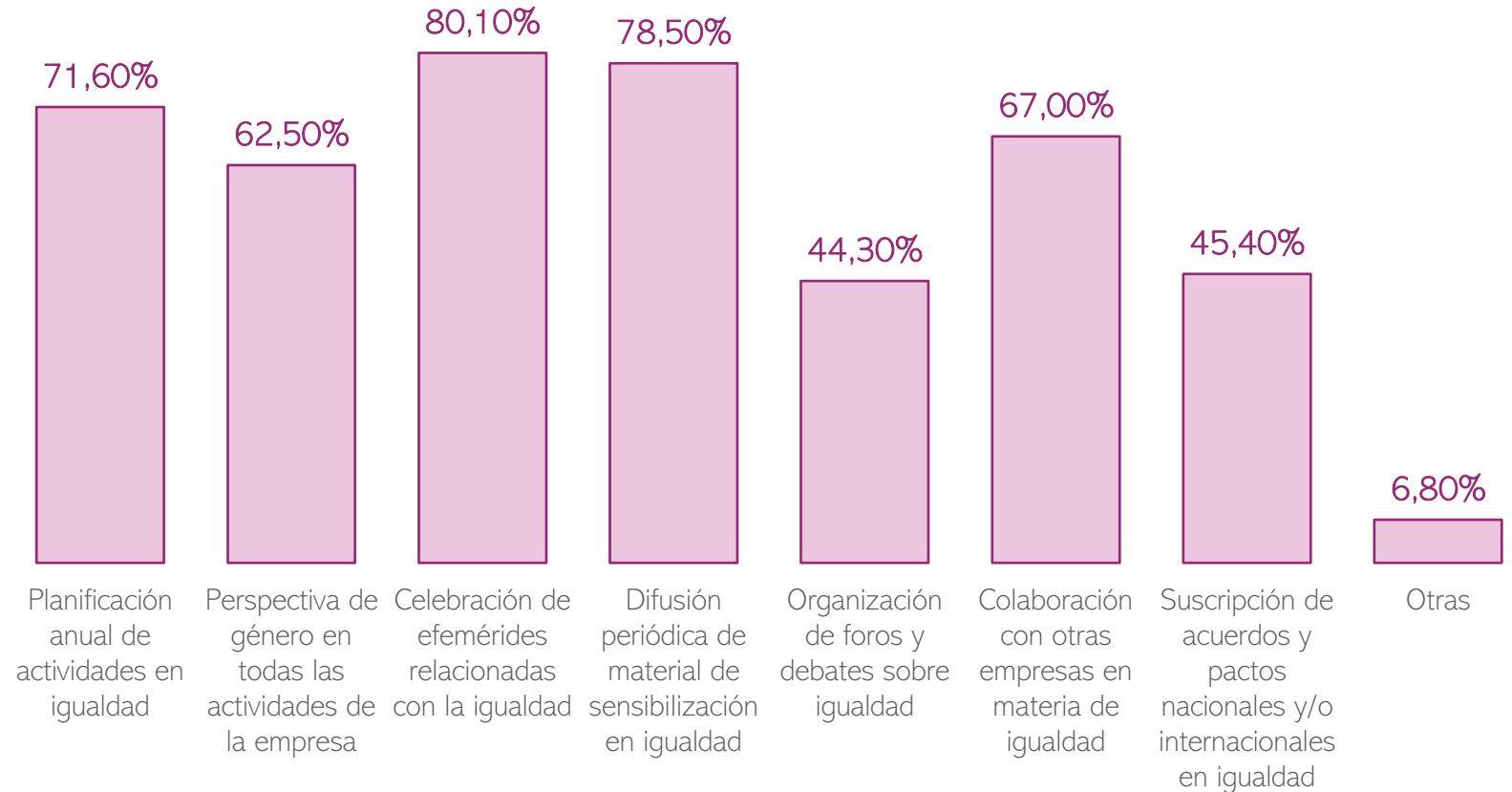
## OTRAS MEDIDAS ADOPTADAS

- Ampliación de la frecuencia con la que se llevan a cabo auditorías retributivas
- Reorganización de las categorías profesionales, de acuerdo a la valoración de puestos de trabajo
- Difusión de la calculadora de brecha retributiva a clientela, proveedoras y proveedores
- Revisión de los criterios en los que se basa la valoración de puestos de trabajo, para que incorporen la perspectiva de género
- Revisión de todos los sistemas de retribución variable con perspectiva de género

EMPRESAS QUE HAN ADOPTADO MEDIDAS DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD TRAS LA OBTENCIÓN DEL DIE



## ALGUNAS MEDIDAS ADOPTADAS



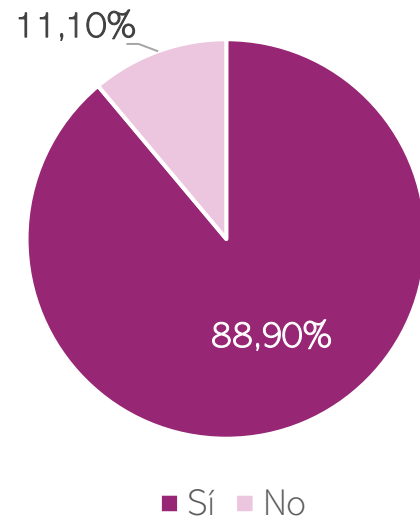




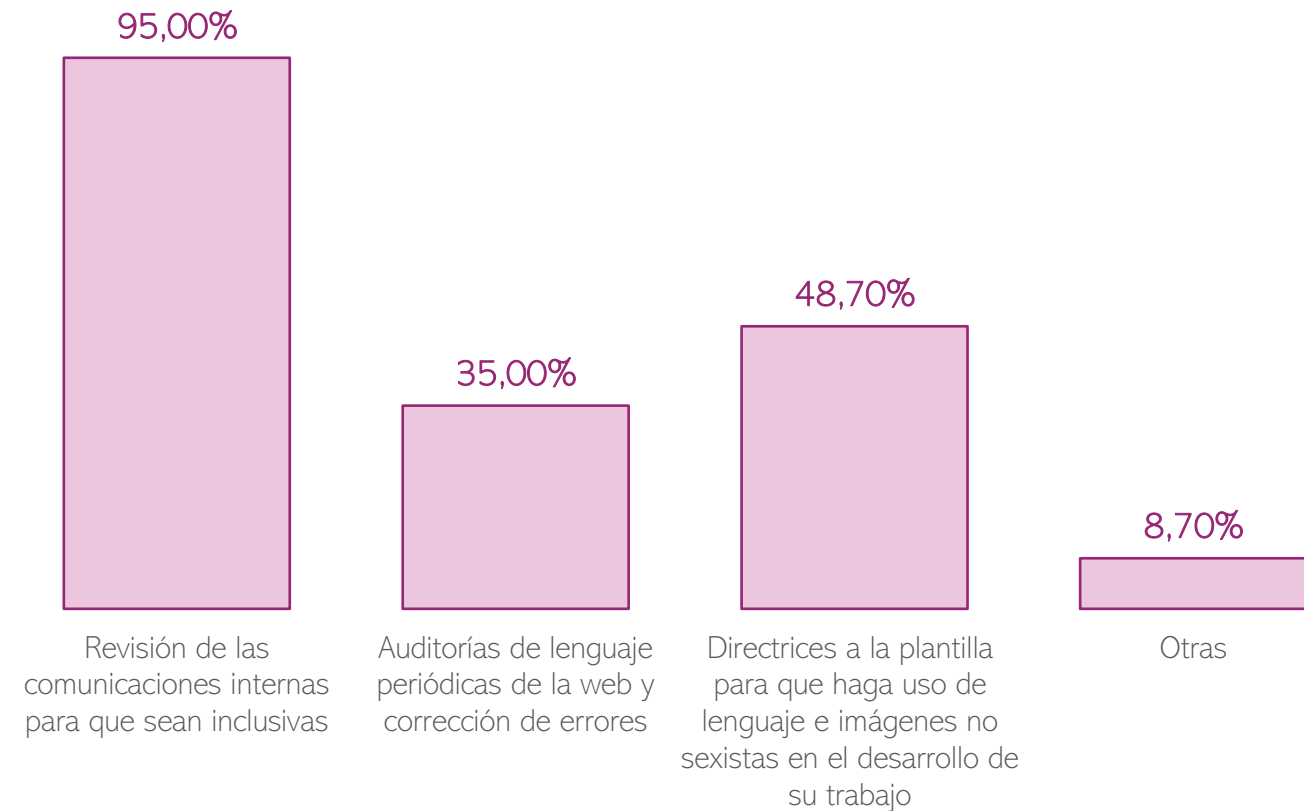
## OTRAS MEDIDAS ADOPTADAS

- Difusión de los avances en materia de igualdad a través de las redes sociales y medios de prensa
- Publicación de entrevistas a mujeres de la plantilla para dar visibilidad a sus experiencias profesionales
- Publicación y difusión de los certificados de calidad empresarial en materia de igualdad, como el DIE u otros autonómicos o privados
- Elaboración de un informe anual que incluye una reflexión y propuestas de mejora de las actividades de igualdad llevadas a cabo por la empresa

## EMPRESAS QUE HAN ADOPTADO MEDIDAS DE COMUNICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO TRAS LA OBTENCIÓN DEL DIE



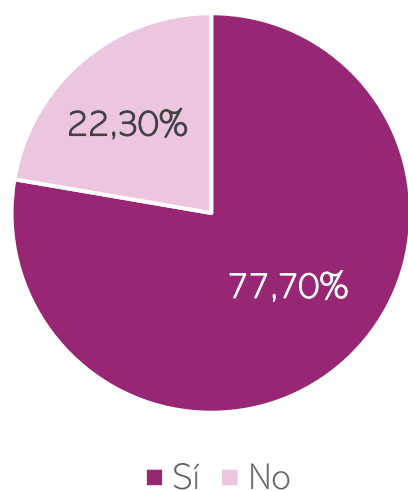
## ALGUNAS MEDIDAS ADOPTADAS



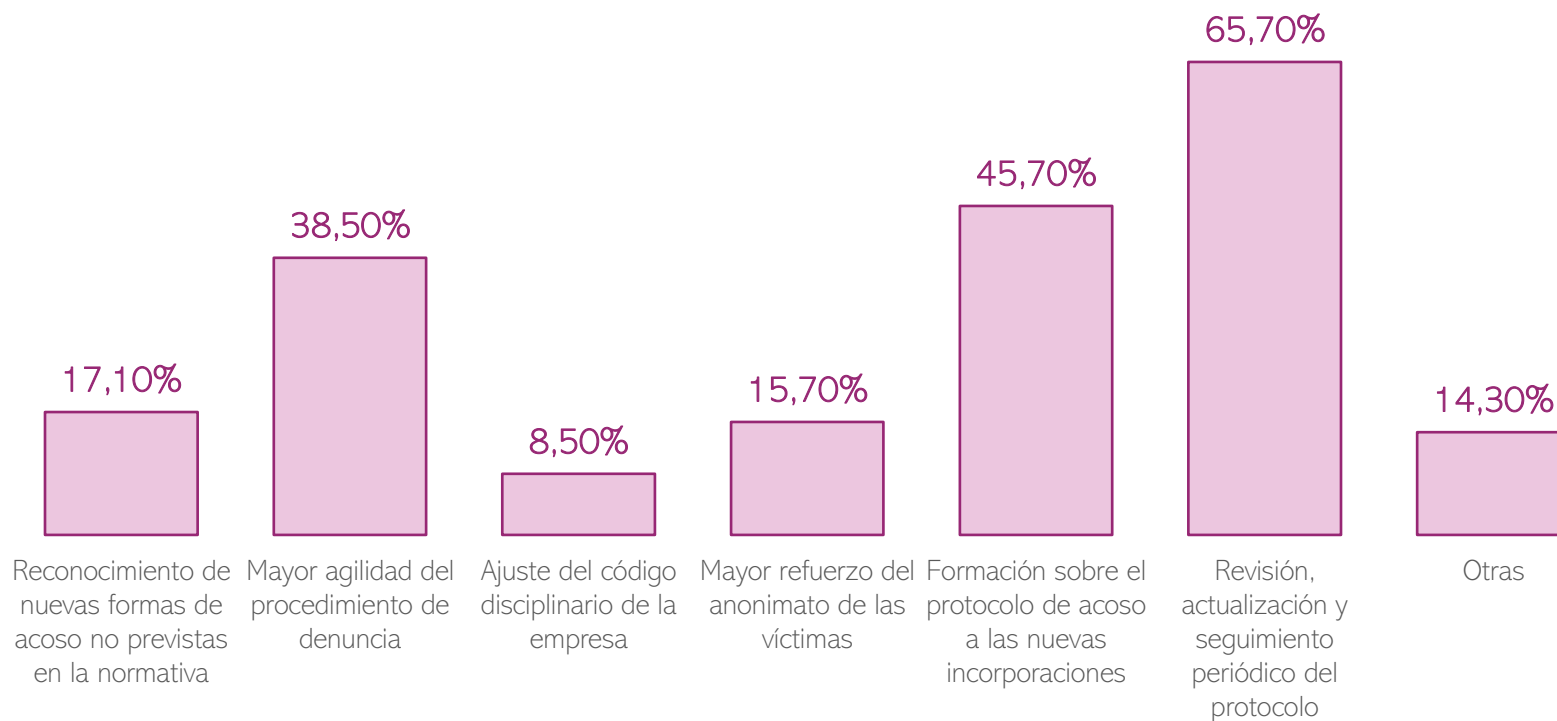
## OTRAS MEDIDAS ADOPTADAS

- Formación en lenguaje inclusivo y no sexista a las personas encargadas de la comunicación de la empresa
- Comunicación y difusión a clientela y entidades proveedoras de información sobre la necesidad de utilizar una imagen y un lenguaje no sexista ni estereotipado
- Adopción y difusión de guías y herramientas para redactar en lenguaje no sexista
- Elaboración de material de sensibilización para el uso de lenguaje e imágenes no sexistas

EMPRESAS QUE HAN ADOPTADO MEDIDAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO TRAS LA OBTENCIÓN DEL DIE



ALGUNAS MEDIDAS ADOPTADAS



## OTRAS MEDIDAS ADOPTADAS

- Contratación de personal de apoyo experto en conflictos laborales por acoso sexual y por razón de sexo
- Creación de un equipo específico de atención a víctimas de acoso sexual y por razón de sexo
- Creación de un buzón de denuncias de acoso sexual y por razón de sexo
- Formación en prevención del acoso sexual y por razón de sexo a personas clave de la empresa
- Implicación de la parte social de la empresa en el procedimiento de activación del protocolo
- Comunicación y visibilización de la política de tolerancia cero frente al acoso sexual y por razón de sexo a entidades proveedoras de servicios o personal con las que se trabaja
- Sensibilización sobre acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla
- Ampliación del protocolo para que también prevea un mecanismo de actuación en casos de acoso por parte de personas externas a la empresa
- Suscripción de política de tolerancia cero frente al acoso sexual y por razón de sexo, y establecimiento de medidas y/o procedimientos de coordinación empresarial con empresas usuarias o proveedoras



**Instituto** de las  
**MUJERES**



## Presencia de mujeres en las plantillas



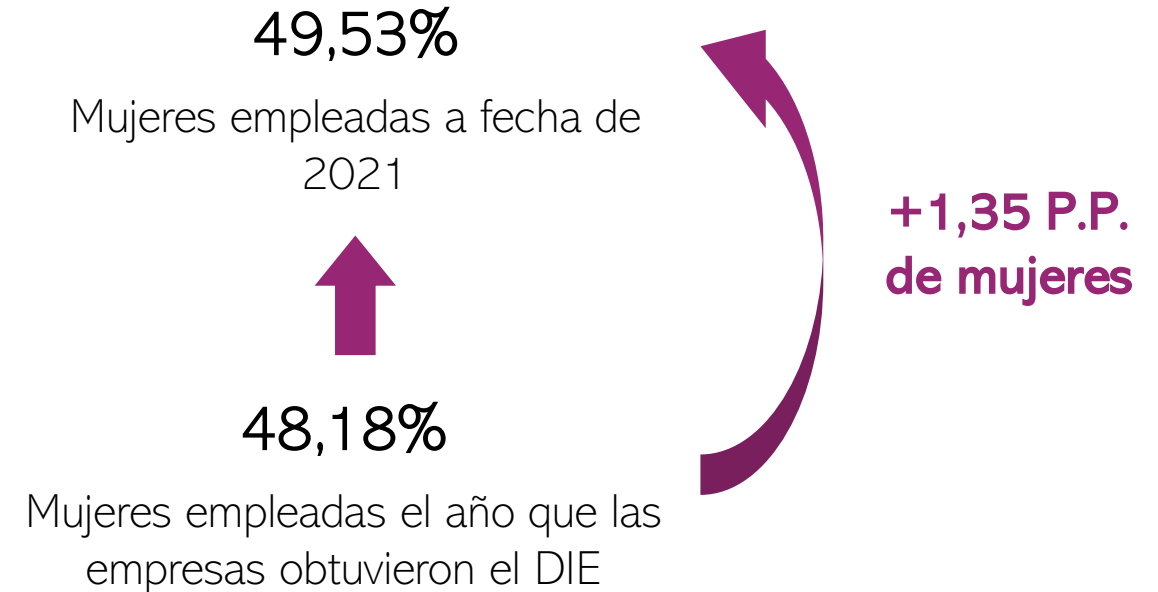




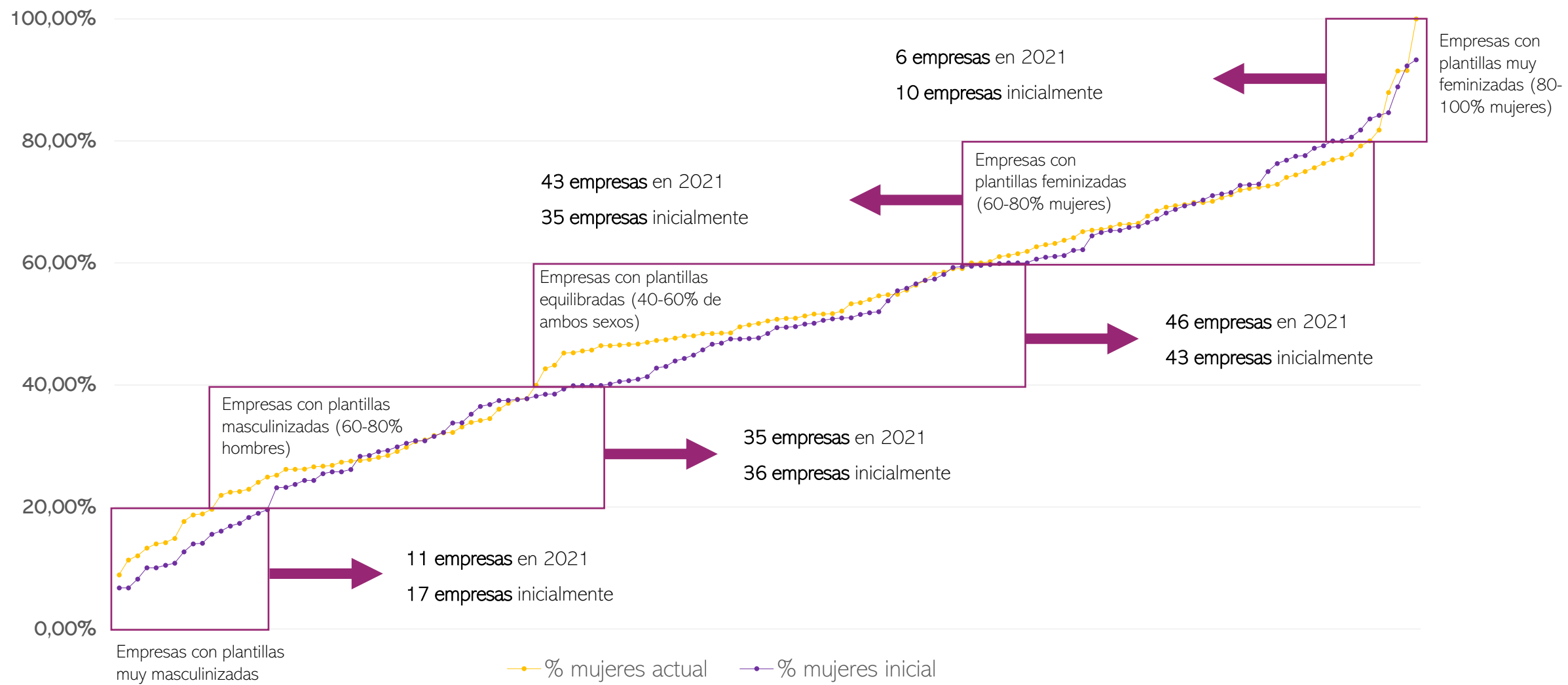
## EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE MUJERES EMPLEADAS EN LAS EMPRESAS DE LA RED DIE



## EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE MUJERES EMPLEADAS EN LAS EMPRESAS DE LA RED DIE



# Feminización / Masculinización de las plantillas



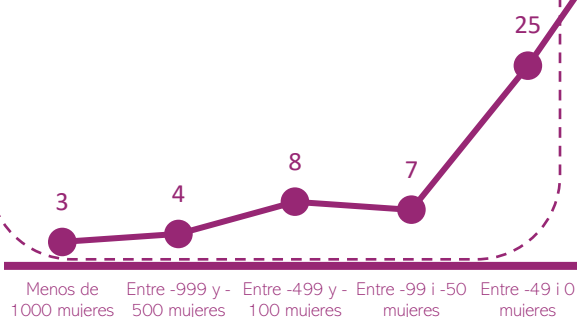
# Evolución de las mujeres en las plantillas

## Evolución de las mujeres en las plantillas en números absolutos

- Hay **94 empresas** que a 2021 tienen en plantilla a **más mujeres** que cuando obtuvieron el DIE. De éstas hay **46 que han ganado más de 49 mujeres** y **7 que han ganado más de 500 mujeres**, siendo 4 las que han ganado más de 1.000 mujeres
- Hay **47 empresas** que a 2021 tienen en plantilla a **menos mujeres** que cuando obtuvieron el DIE. De éstas, hay **25 han perdido hasta 49 mujeres** y **7 que han perdido más de 500 mujeres**, siendo 3 las que han perdido más de 1.000 mujeres.

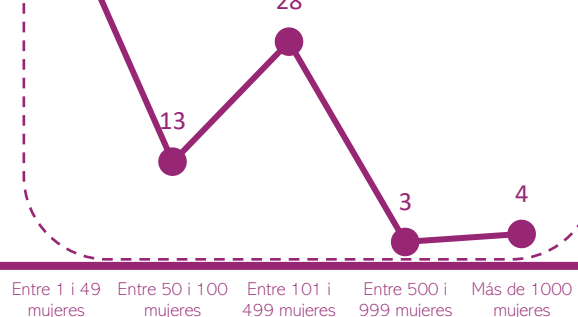
Empresas que a 2021 tienen **menos mujeres** que cuando obtuvieron el DIE

47 empresas (33,3%)



Empresas que a 2021 tienen **más mujeres** que cuando obtuvieron el DIE

94 empresas (66,6%)

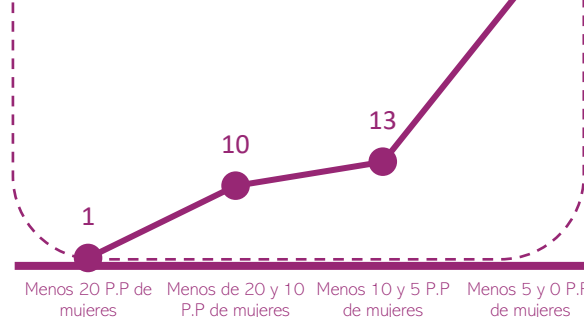


## Evolución de las mujeres en las plantillas en puntos porcentuales

- Hay **81 empresas** que a 2021 tienen en plantilla un **mayor porcentaje de mujeres** que cuando obtuvieron el DIE. De éstas hay **44 que han ganado hasta 5 P.P. de mujeres** y **6 que han ganado más de 20 P.P. de mujeres**
- Hay **60 empresas** que a 2021 tienen en plantilla un **menor porcentaje de mujeres** que cuando obtuvieron el DIE. De éstas hay **36 que han perdido hasta 5 P.P. de mujeres** y sólo **1 que ha perdido más de 20 P.P. de mujeres**

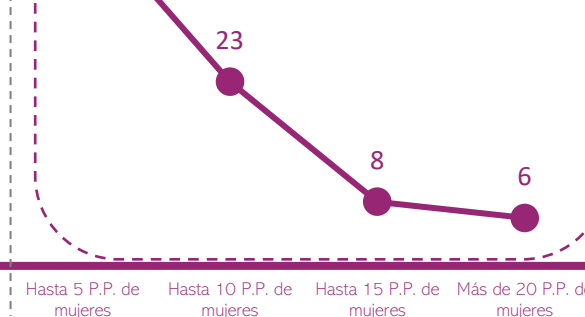
Empresas que a 2021 tienen **menor porcentaje** de mujeres que cuando obtuvieron el DIE

60 empresas (42,55%)



Empresas que a 2021 tienen **mayor porcentaje** de mujeres que cuando obtuvieron el DIE

81 empresas (57,45%)





# Evolución de las mujeres en las plantillas, según el tamaño de la empresa

## EMPRESAS PEQUEÑAS (18 EMPRESAS)

224

Mujeres empleadas a fecha de 2021

58,95%

Mujeres empleadas a fecha de 2021

- 49 mujeres



+ 0,88 P.P. de mujeres

273

Mujeres empleadas el año que las empresas obtuvieron el DIE

58,07%

Mujeres empleadas el año que las empresas obtuvieron el DIE

Las mujeres en las **empresas pequeñas** han disminuido en número, pero aumentado en porcentaje

## EMPRESAS MEDIANAS (24 EMPRESAS)

1.602

Mujeres empleadas a fecha de 2021

59,39%

Mujeres empleadas a fecha de 2021

+ 150 mujeres



+ 4,07 P.P. de mujeres

1.452

Mujeres empleadas el año que las empresas obtuvieron el DIE

55,32%

Mujeres empleadas el año que las empresas obtuvieron el DIE

Las mujeres en las **empresas medianas** han aumentado en número y porcentaje.

## EMPRESAS GRANDES (99 EMPRESAS)

105.594

Mujeres empleadas a fecha de 2021

45,54%

Mujeres empleadas a fecha de 2021

+ 9 mujeres



+ 0,9 P.P. mujeres

105.585

Mujeres empleadas el año que las empresas obtuvieron el DIE

44,64%

Mujeres empleadas el año que las empresas obtuvieron el DIE

Las mujeres en las **empresas grandes** han aumentado en número y porcentaje.

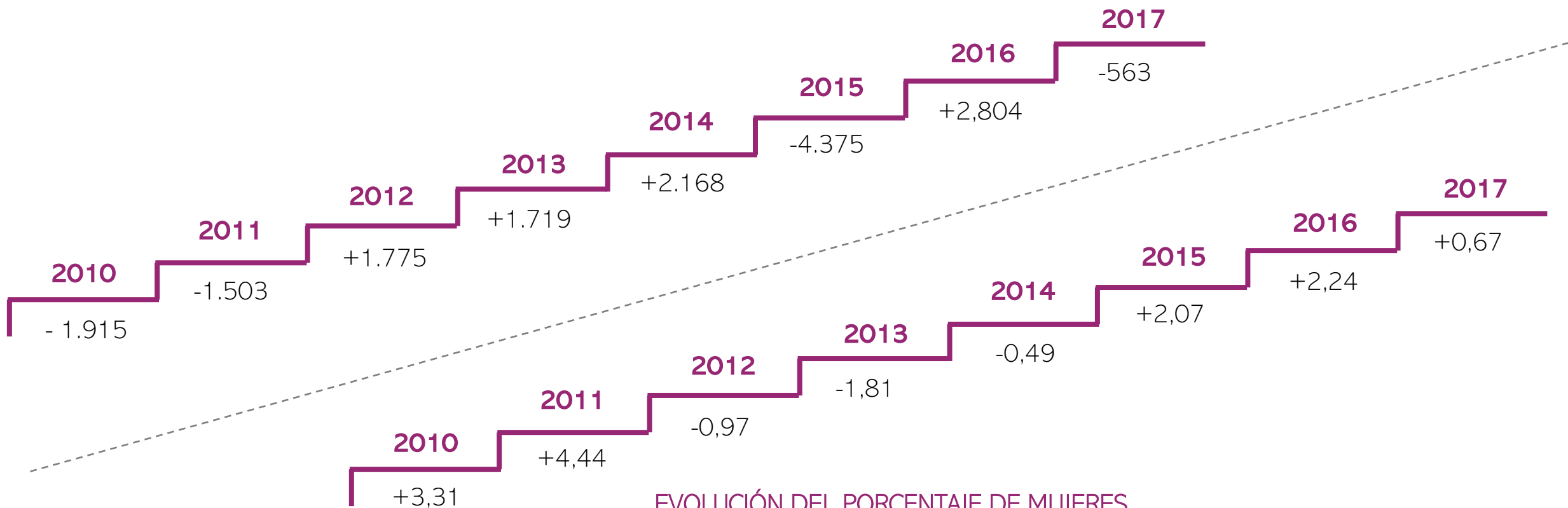
Son el tipo de empresas dónde el incremento ha sido superior



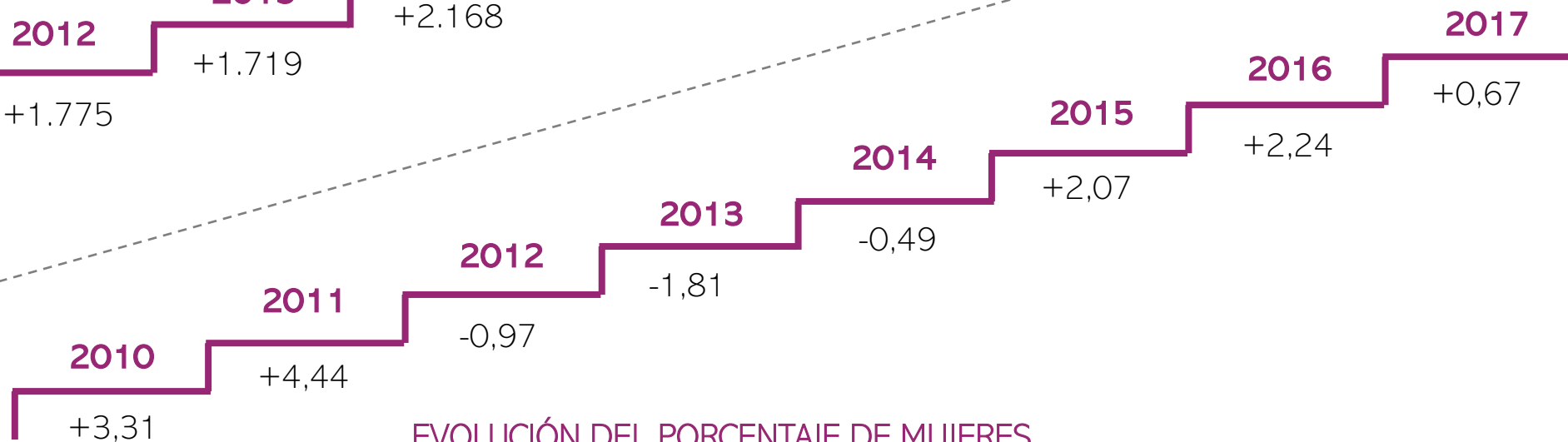
# Evolución de las mujeres en las plantillas, según el año de obtención del DIE

- 1 año en el que las mujeres han **aumentado** en número y porcentaje (2016)
- 4 años en los que las mujeres han **disminuido** en número y **aumentado** en porcentaje (2010, 2011, 2015 y 2017)
- 3 años en los que las mujeres han **aumentado** en número y **disminuido** en porcentaje (2012, 2013 y 2014)

## EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE MUJERES



## EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE MUJERES (EN P.P. DE MUJERES)



# Evolución de las mujeres en las plantillas según sector



## Banca, finanzas y seguros (22 empresas)

47.157 mujeres a 2021 (56,73%)  
41.160 mujeres inicialmente (54,36%)

+ 5.997 mujeres  
+ 2,37 P.P. de mujeres



## Comercio, hostelería y transporte (19 empresas)

25.153 mujeres a 2021 (49,19%)  
20.888 mujeres inicialmente (45,08%)

+ 4.265 mujeres  
+ 4,11 P.P. de mujeres



## Industria, construcción y suministros (38 empresas)

14.720 mujeres a 2021 (31,89%)  
25.210 mujeres inicialmente (30,85%)

- 10.490 mujeres  
+ 1,04 P.P. de mujeres



## Servicios a empresas, consultoría y profesionales (27 empresas)

12.236 mujeres a 2021 (55,39%)  
11.281 mujeres inicialmente (53,81%)

+ 955 mujeres  
+ 1,58 P.P. de mujeres



## Servicios sociales, educativos, sanitarios y recreativos (22 empresas)

5.581 mujeres a 2021 (66,31%)  
3.959 mujeres inicialmente (65,95%)

+ 1.622 mujeres  
+ 0,36 P.P. de mujeres



## Telecomunicaciones (5 empresas)

2.041 mujeres a 2021 (28,41%)  
4.427 mujeres inicialmente (28,76%)

- 2.386 mujeres  
- 0,35 P.P. de mujeres

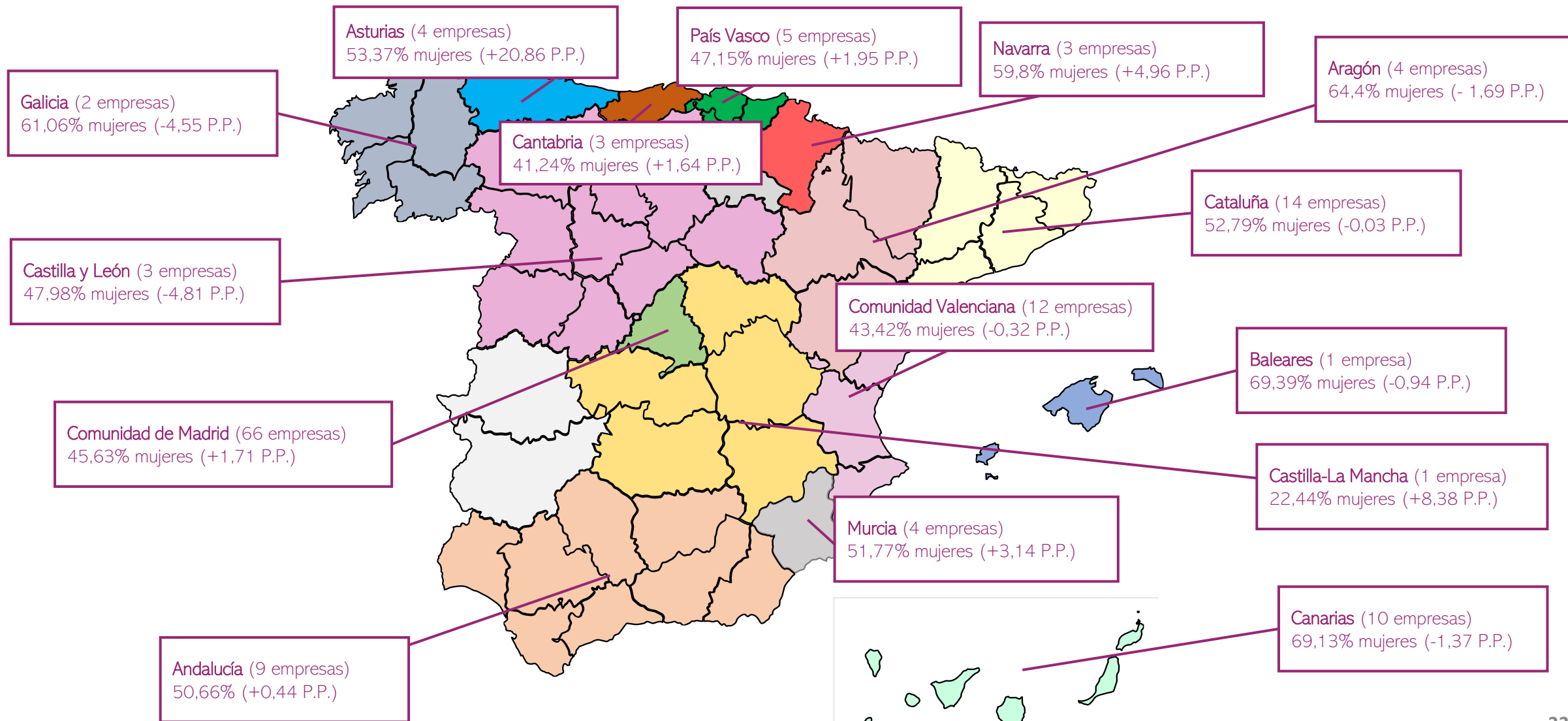


## Tercer sector (8 empresas)

573 mujeres a 2021 (61,56%)  
385 mujeres inicialmente (65,05%)

+ 188 mujeres  
- 3,49 P.P. de mujeres

# Evolución de las mujeres en las plantillas, según CC.AA



- La presencia de mujeres en las empresas de la Red DIE ha crecido ligeramente en **número** y en **porcentaje**. A fecha de 2021 en las empresas hay **110 mujeres** y **1,35 P.P. de mujeres** más que cuando obtuvieron el DIE
- Las **plantillas** de las empresas han tendido a evolucionar a una **distribución más equilibrada** de mujeres y hombres; de hecho, **las empresas muy feminizadas** (más del 80% de mujeres) **se han reducido de 10 a 6** y las **muy masculinizadas** (más del 80% de hombres) **también han pasado de 17 a 11**.
- En el **66,6%** de las empresas la **presencia de mujeres ha aumentado en número** y en el **57,45%** han **aumentado en porcentaje**; esto se ha producido, principalmente, en las **empresas medianas**, que son las que han experimentado un **mayor crecimiento en número** (+150 mujeres) y en **porcentaje** (4,07 P.P.).
- El **grupo de empresas que obtuvo el DIE en el año 2016** es el único que **ha aumentado la presencia de mujeres** en sus plantillas, tanto en **número**, como en **porcentaje**.
- Los **sectores** en los que más ha **incrementado la presencia de mujeres** son los de **banca, finanzas y seguros** y **comercio, hostelería y transporte**. En el primero, se han incorporado 5.997 mujeres, que suponen un aumento de 2,37 P.P. y en el segundo 4.265 mujeres, lo que equivale a un crecimiento de 4,11 P.P.
- Por su parte **industria, construcción y suministros**, es el sector que ha **perdido más mujeres** (-10.490 mujeres), pero, estas han **crecido en 1.04 P.P.** Esto se debe a que se han destruido una gran cantidad de puestos de trabajo y ello ha afectado principalmente a los hombres, lo que supone que en términos relativos el porcentaje de mujeres haya aumentado
- Entre las **comunidades autónomas** con mayor concentración de empresas con DIE, la que más crece en **número de mujeres** es la **Comunidad Valenciana** (+2.561 mujeres) y la que más crece en **puntos porcentuales** es la **Comunidad de Madrid** (+1,71 P.P. de mujeres).
- Otras comunidades autónomas que han experimentado **aumentos en el número de mujeres**, pero con una menor concentración de empresas son, por ejemplo, **Asturias** (+20,86 P.P. de mujeres) o **Castilla-La Mancha** (+8,38 P.P. de mujeres).





Instituto de las  
**MUJERES**



# Presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad

*Nota. Se consideran mujeres en puestos de responsabilidad las que ocupan puesto de dirección y de mandos intermedios (coordinadoras, jefas de área, responsables de sección, etc.)*

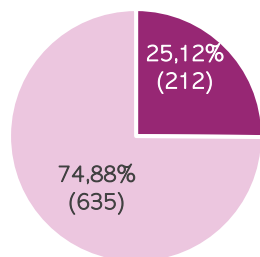
*Base de análisis: 138 empresas*



# Evolución de la presencia de mujeres en los consejos de administración y los comités de dirección

## Comités de dirección inicialmente

(90 empresas)



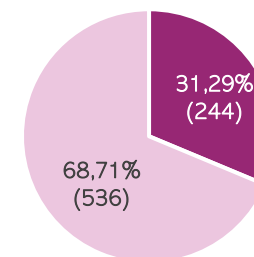
■ Mujeres ■ Hombres

**+ 32 mujeres**  
**+ 6,17 P.P. de mujeres**



## Comités de dirección en 2021

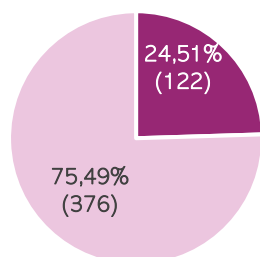
(90 empresas)



■ Mujeres ■ Hombres

## Consejos de administración inicialmente

(60 empresas)



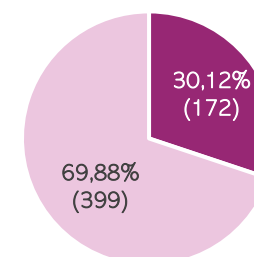
■ Mujeres ■ Hombres

**+ 50 mujeres**  
**+ 5,61 P.P. de mujeres**



## Consejos de administración en 2021

(60 empresas)

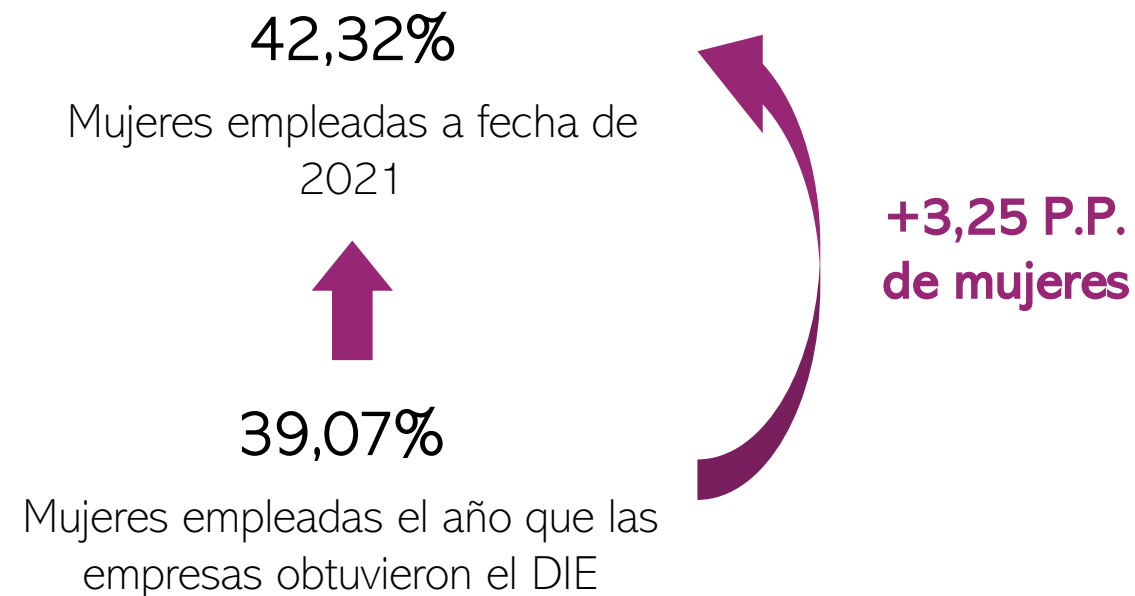


■ Mujeres ■ Hombres

## EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD EN LAS EMPRESAS DE LA RED DIE

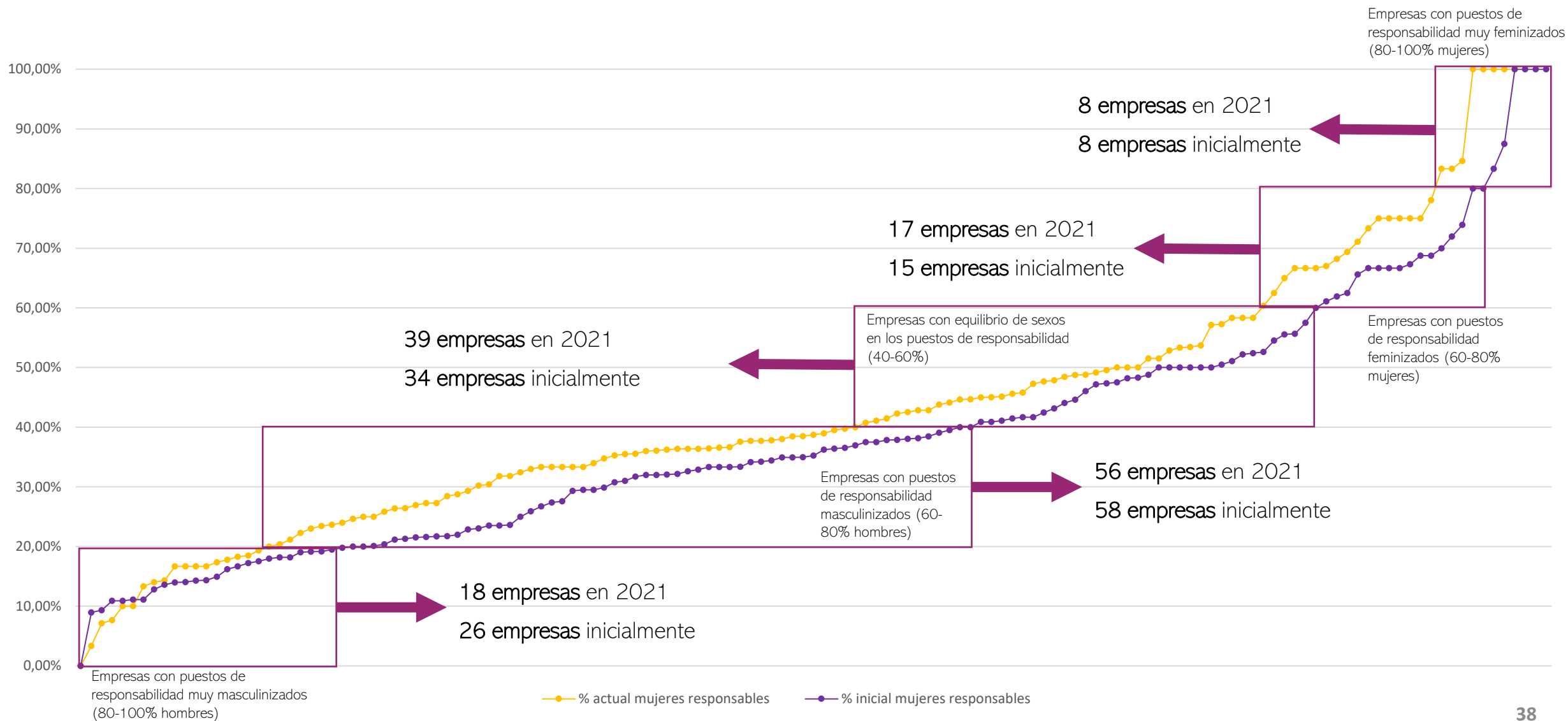


## EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD EN LAS EMPRESAS DE LA RED DIE





# Feminización / Masculinización de los puestos de responsabilidad



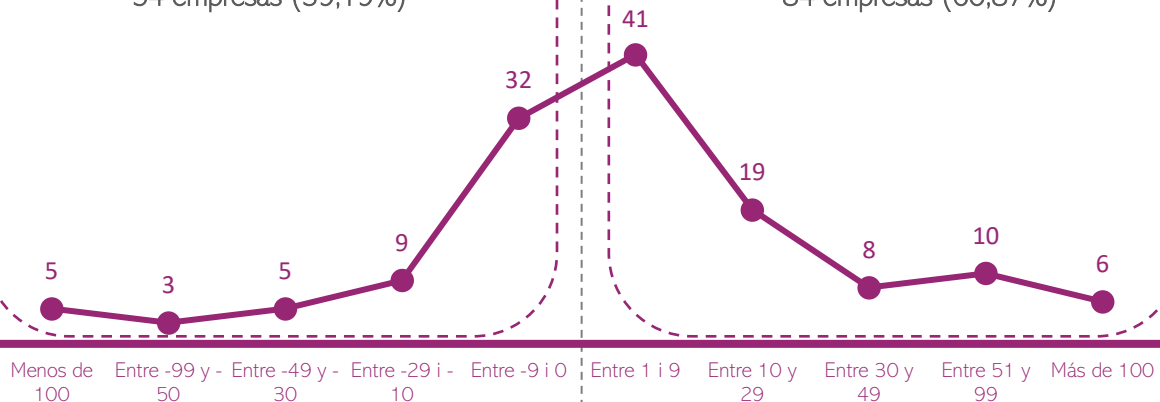
# Evolución de las mujeres en los puestos de responsabilidad

## Evolución de las mujeres en puestos de responsabilidad, en números absolutos

- Hay **84 empresas** que a 2021 tienen **más mujeres en puestos de responsabilidad** que cuando obtuvieron el DIE. De éstas hay **60 que han ganado entre 1 y 29 mujeres** y **24 que han ganado más de 30 mujeres**, siendo 6 las que han ganado más de 100 mujeres
- Hay **54 empresas** que a 2021 tienen **menos mujeres en puestos de responsabilidad** que cuando obtuvieron el DIE. De éstas, hay **32 han perdido hasta 9 mujeres** y **22 que han perdido más de 10 mujeres**, siendo 5 las que han perdido más de 100 mujeres.

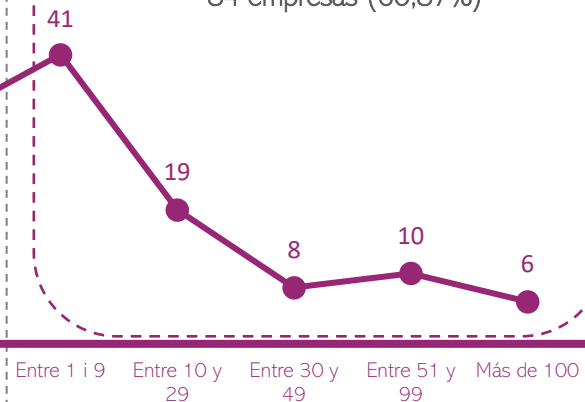
Empresas que a 2021 tienen **menos mujeres en puestos de responsabilidad** que cuando obtuvieron el DIE

54 empresas (39,19%)



Empresas que a 2021 tienen **más mujeres en puestos de responsabilidad** que cuando obtuvieron el DIE

84 empresas (60,87%)

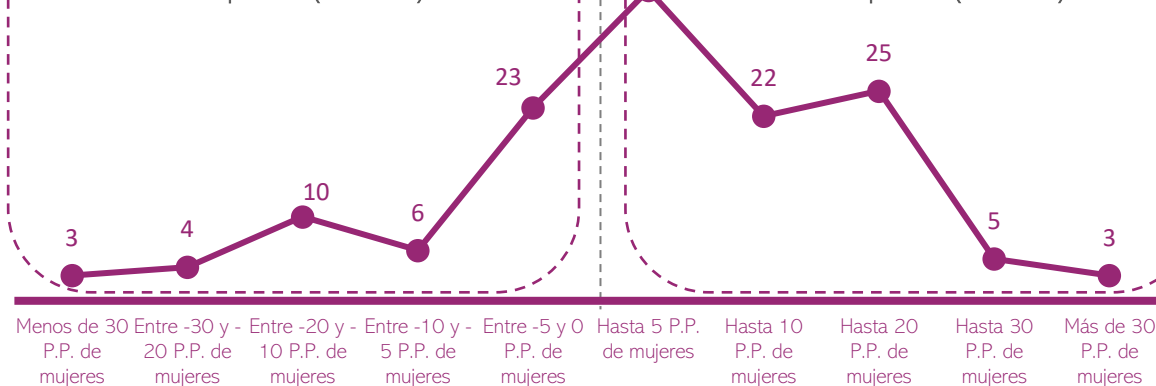


## Evolución de las mujeres en puestos de responsabilidad, en puntos porcentuales

- Hay **92 empresas** que a 2021 tienen un **mayor porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad** que cuando obtuvieron el DIE. De éstas hay **37 que han ganado hasta 5 P.P. de mujeres** y **8 que han ganado más de 20 P.P. de mujeres**, siendo 3 las que han ganado más de un 30 P.P. de mujeres
- Hay **46 empresas** que a 2021 tienen un **menor porcentaje mujeres en puestos de responsabilidad** que cuando obtuvieron el DIE. De éstas hay **23 que han perdido hasta 5 P.P. de mujeres** y **3 que ha perdido más de 30 P.P. de mujeres**

Empresas que a 2021 tienen **menor porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad** que cuando obtuvieron el DIE

46 empresas (33,33%)



Empresas que a 2021 tienen **mayor porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad** que cuando obtuvieron el DIE

92 empresas (66,67%)



# Evolución de las mujeres en puestos de responsabilidad, según el tamaño de la empresa

## EMPRESAS PEQUEÑAS (18 EMPRESAS)

64

Mujeres en puestos de responsabilidad a fecha de 2021

61,40%

Mujeres en puestos de responsabilidad a fecha de 2021

- 10 mujeres



+ 6,48 P.P. de mujeres

74

Mujeres en puestos de responsabilidad el año que las empresas obtuvieron el DIE

54,92%

Mujeres en puestos de responsabilidad el año que las empresas obtuvieron el DIE

Las mujeres en las **empresas pequeñas** han disminuido en número, pero aumentado en porcentaje

## EMPRESAS MEDIANAS (24 EMPRESAS)

213

Mujeres en puestos de responsabilidad a fecha de 2021

50,84%

Mujeres en puestos de responsabilidad a fecha de 2021

- 3 mujeres



+ 3,09 P.P. de mujeres

217

Mujeres en puestos de responsabilidad el año que las empresas obtuvieron el DIE

47,75%

Mujeres en puestos de responsabilidad el año que las empresas obtuvieron el DIE

Las mujeres en las **empresas medianas** han disminuido en número, pero aumentado en porcentaje.

## EMPRESAS GRANDES (99 EMPRESAS)

17.035

Mujeres en puestos de responsabilidad a fecha de 2021

36,87%

Mujeres en puestos de responsabilidad a fecha de 2021

+ 1.808 mujeres



+ 2,73 P.P. mujeres

15.227

Mujeres en puestos de responsabilidad el año que las empresas obtuvieron el DIE

34,14%

Mujeres en puestos de responsabilidad el año que las empresas obtuvieron el DIE

Las mujeres en las **empresas grandes** han aumentado en número y porcentaje.

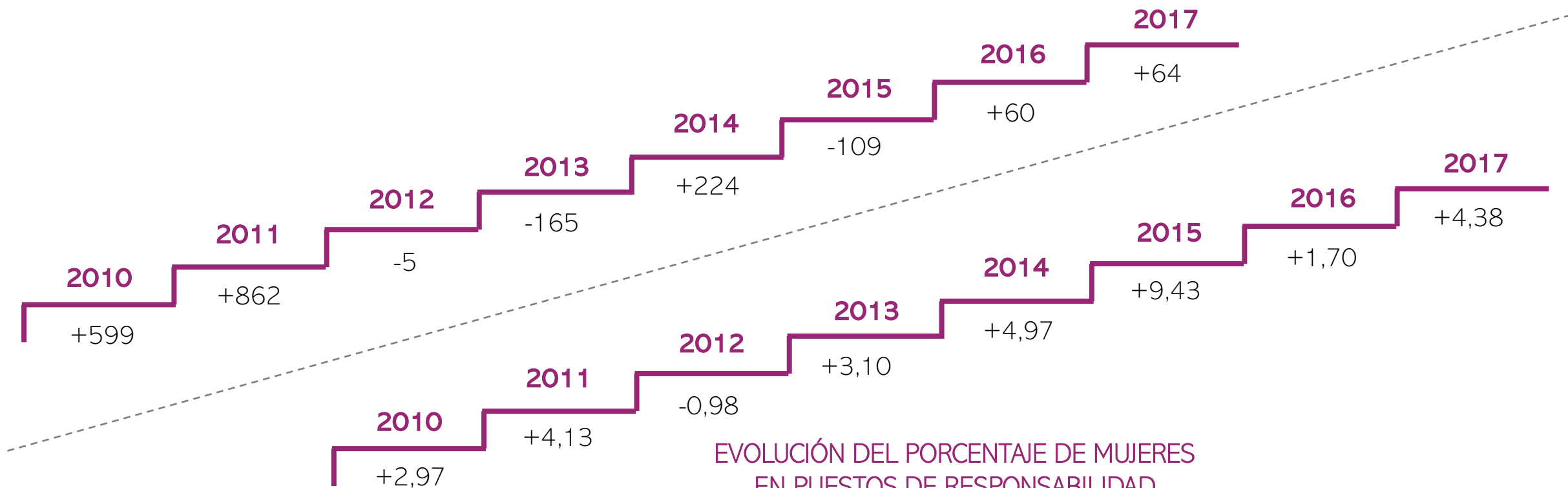
Son el tipo de empresas dónde el incremento ha sido superior



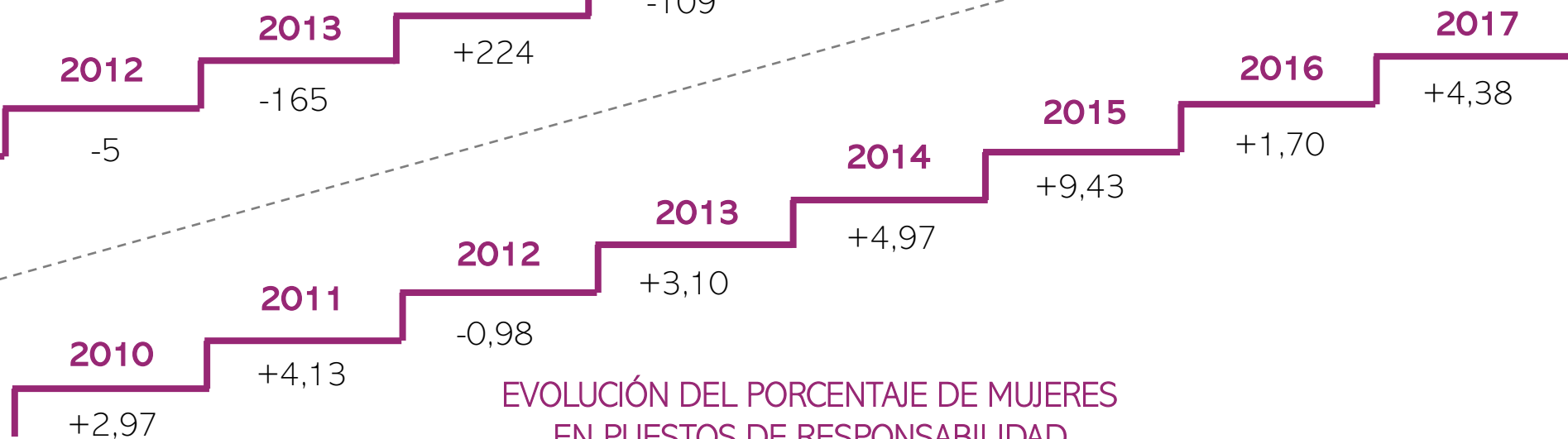
# Evolución de las mujeres en puestos de responsabilidad, según el año de obtención del DIE

- 5 años en los que las mujeres han **aumentado en número y porcentaje** (2010, 2011, 2014, 2016 y 2017)
- 2 años en los que las mujeres han **disminuido en número y aumentado en porcentaje** (2013 y 2015)
- 1 año en el que las mujeres han **disminuido en número y disminuido en porcentaje** (2012)

### EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD



### EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD (EN P.P. DE MUJERES)



# Evolución de las mujeres en puestos de responsabilidad, según sector



## Banca, finanzas y seguros (22 empresas)

10.966 mujeres a 2021 (41,38%)  
9.171 mujeres inicialmente (36,04%)

+ 1.795 mujeres  
+ 5,34 P.P. de mujeres



## Comercio, hostelería y transporte (19 empresas)

1.507 mujeres a 2021 (49,19%)  
1.278 mujeres inicialmente (45,08%)

+ 229 mujeres  
+ 3,76 P.P. de mujeres



## Industria, construcción y suministros (38 empresas)

2.594 mujeres a 2021 (30,58%)  
2.574 mujeres inicialmente (28,58%)

+ 20 mujeres  
+ 2,00 P.P. de mujeres



## Servicios a empresas, consultoría y profesionales (27 empresas)

703 mujeres a 2021 (40,07%)  
989 mujeres inicialmente (39,13%)

- 286 mujeres  
+ 0,94 P.P. de mujeres



## Servicios sociales, educativos, sanitarios y recreativos (22 empresas)

1.127 mujeres a 2021 (65,84%)  
871 mujeres inicialmente (62,63%)

+ 256 mujeres  
+ 3,21 P.P. de mujeres



## Telecomunicaciones (5 empresas)

344 mujeres a 2021 (27,59%)  
583 mujeres inicialmente (23,23%)

- 239 mujeres  
+ 4,36 P.P. de mujeres



## Tercer sector (8 empresas)

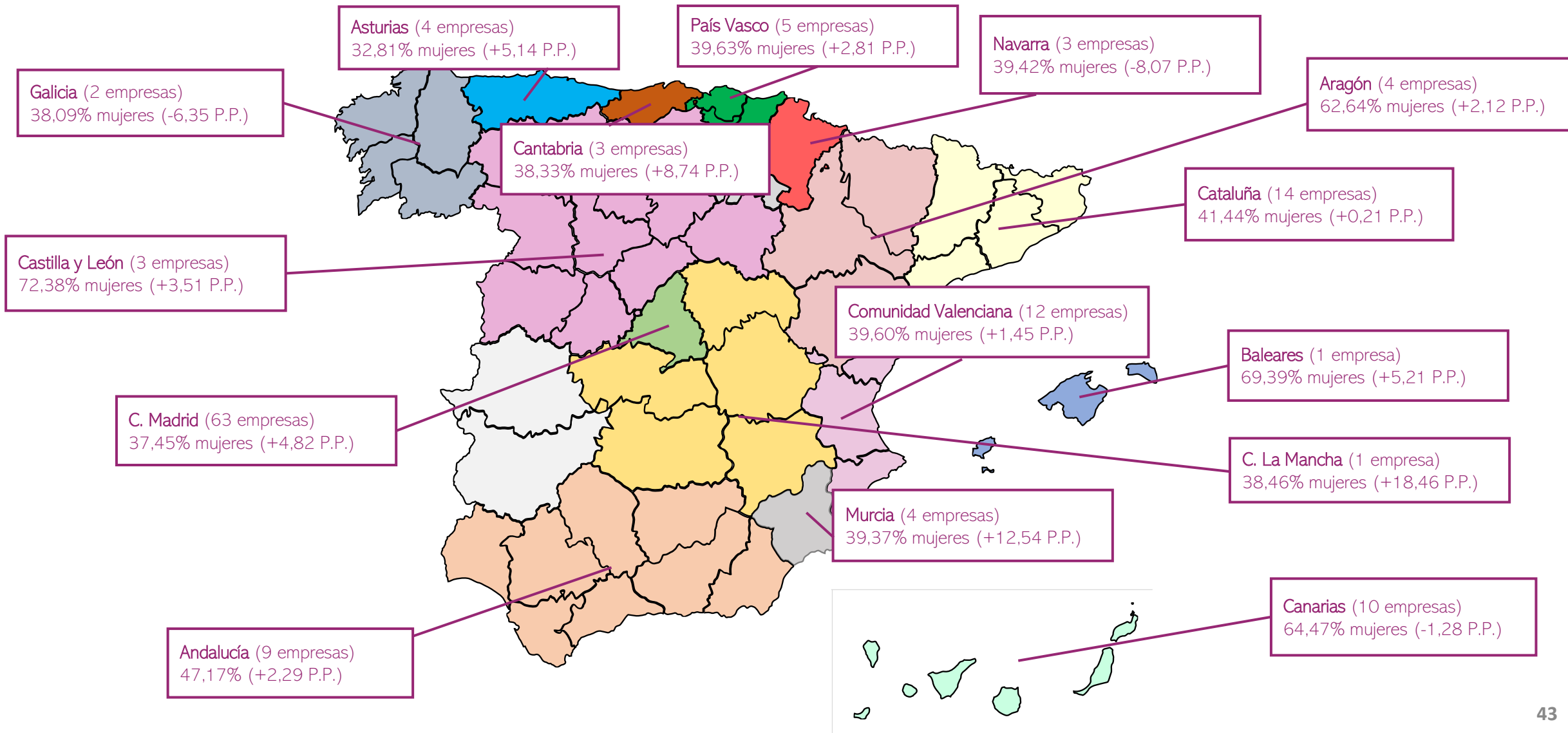
72 mujeres a 2021 (56,93%)  
52 mujeres inicialmente (47,71%)

+ 20 mujeres  
+9,22 P.P. de mujeres





# Evolución de las mujeres en puestos de responsabilidad, según CC.AA



- Las mujeres que ocupan puestos de responsabilidad en las empresas de la Red DIE han crecido en número y en porcentaje. A fecha de 2021 en las empresas hay 1.795 mujeres y 3,25 P.P. de mujeres más que cuando obtuvieron el DIE.
- Han crecido de 34 a 39 las empresas con una presencia equilibrada de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad.
- Se han reducido significativamente de 26 a 18 las empresas con más de un 80% de hombres en puestos de responsabilidad.
- En el 60,87% de las empresas las mujeres en puestos de responsabilidad han aumentado en número y en el 66,67% han aumentado en porcentaje. Este aumento se ha producido en todos los tipos de empresa; en las grandes el aumento de mujeres responsables ha sido superior en número (+1.808 mujeres), y en las pequeñas y medianas en puntos porcentuales (+6,48 P.P. y 3,09 P.P., respectivamente). Eso se debe a que el número de puestos de responsabilidad es muy distinto en empresas grandes y pequeñas, lo que genera que en las pequeñas una mínima variación produzca grandes cambios estadísticos.
- Por lo tanto, en las empresas pequeñas y medianas el aumento en puntos porcentuales de mujeres responsables se debe a que se ha reducido el número de hombres en puestos de responsabilidad, ya que las mujeres responsables se han reducido en número
- Por año de obtención del DIE, todos los grupos de empresas han incrementado, el número, el porcentaje, o ambos indicadores, las mujeres en puestos de responsabilidad, excepto el grupo de empresas de 2012
- El número de mujeres en puestos de responsabilidad ha aumentado, principalmente, en el sector de banca, finanzas y seguros (+1.795 mujeres). En cambio, el mayor incremento en puntos porcentuales se ha producido en el tercer sector (9,22 P.P.)
- La evolución por comunidades autónomas es variable, en parte, porque la concentración de empresas con DIE es muy dispar. Así, se observa que las 3 comunidades autónomas con más empresas, Comunidad de Madrid, Cataluña y Comunidad Valenciana, las mujeres en puestos de responsabilidad han aumentado en número y puntos porcentuales; principalmente en Madrid, donde se han incorporado 1.165 mujeres en puestos de responsabilidad, lo que equivale a un incremento de 4,82 P.P.

- El porcentaje de mujeres en los órganos de gobernanza de la empresa, los comités de dirección y los consejos de administración, sigue siendo reducido, ya que en ambos casos se sitúa alrededor del 30% (31,29% en los comités de dirección y 30,12% en los consejos de administración)
- Sin embargo, cabe destacar que, con carácter general, se ha producido un aumento de mujeres tanto en los comités de dirección, como en los consejos de administración. Cuando las empresas obtuvieron el DIE, la representación de mujeres en estos órganos se situaba alrededor del 25%, por lo que en ambos casos el crecimiento ha sido de unos 5 P.P., más concretamente, de 6,17 P.P. en los comités de dirección y de 5,61 P.P. en los consejos de administración.



Instituto de las  
**MUJERES**



## Brecha retributiva de género

Base de análisis: 139 empresas

Nota. En las empresas que obtuvieron el DIE antes de 2015, los datos de la situación inicial son pertenecientes a dicho año, puesto que anteriormente no se recopilaban datos de brecha retributiva de género

# Algunos datos de contexto

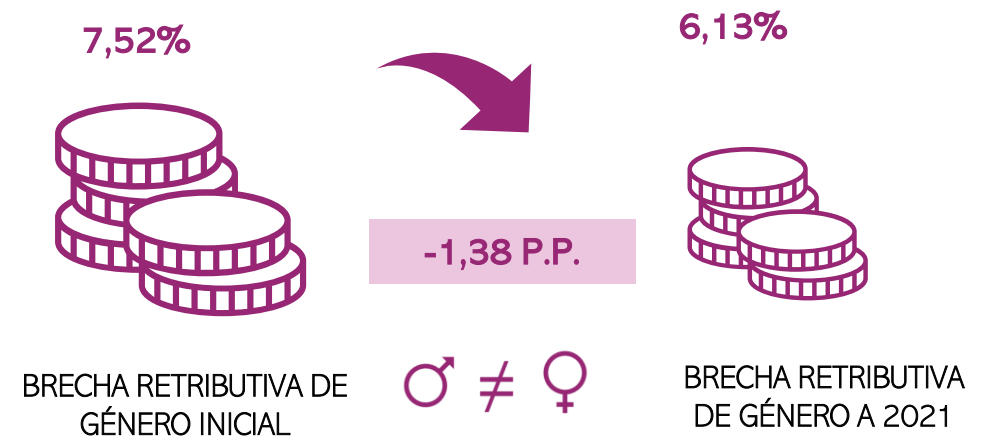
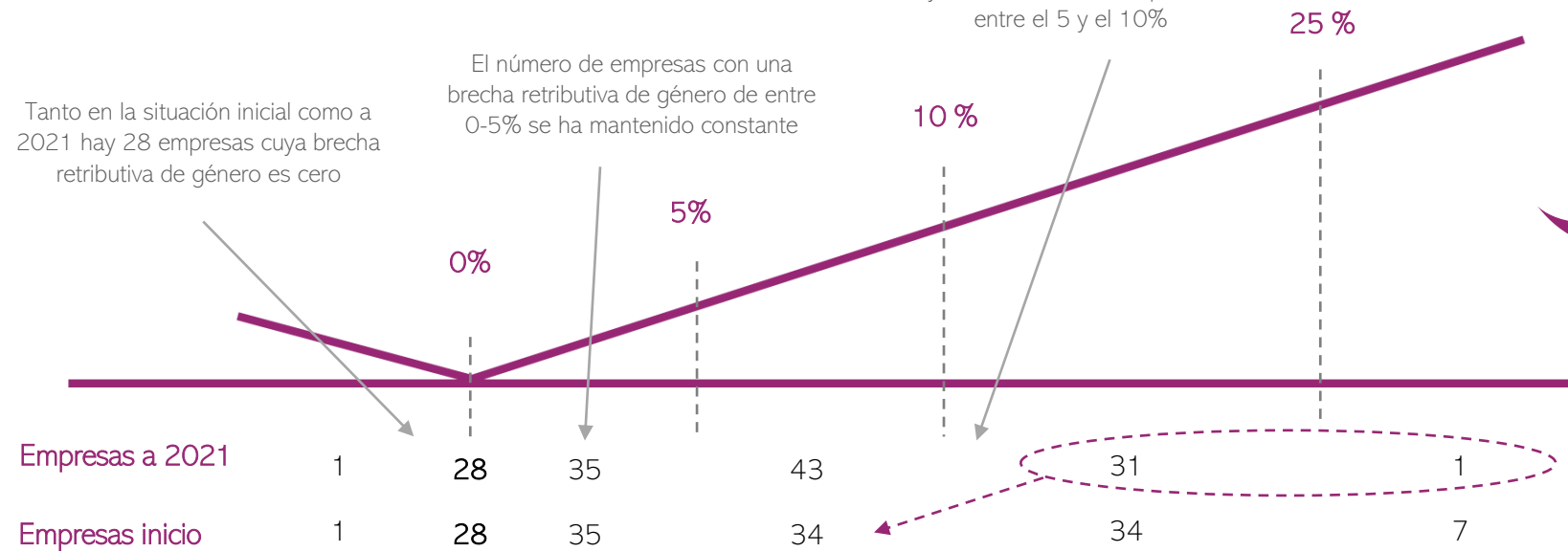


## EVOLUCIÓN DE LAS EMPRESAS SEGÚN SU BRECHA RETRIBUTIVA DE GÉNERO

Se ha reducido el número de empresas con una brecha retributiva superior al 10% y al 25% y han aumentado las que la tienen entre el 5 y el 10%

El número de empresas con una brecha retributiva de género de entre 0-5% se ha mantenido constante

Tanto en la situación inicial como a 2021 hay 28 empresas cuya brecha retributiva de género es cero



La brecha retributiva de género media ha disminuido porque se han **reducido** el número de empresas con brechas superiores al 10% y al 25%. En la mayoría de estas empresas la brecha retributiva de género actual es de entre el 5 y el 10%



# Evolución de la brecha retributiva de género, según el tamaño de la empresa



## EMPRESAS PEQUEÑAS (17 EMPRESAS)

Brecha retributiva actual:

**3,17%**

+ 0,62 P.P.

Brecha retributiva inicial

**2,55%**



## EMPRESAS MEDIANAS (24 EMPRESAS)

Brecha retributiva actual:

**3,48%**

+ 0,68 P.P.

Brecha retributiva inicial:

**2,80%**



## EMPRESAS GRANDES (98 EMPRESAS)

Brecha retributiva actual:

**7,30%**

- 2,33 P.P.

Brecha retributiva inicial:

**9,63%**

En las **empresas pequeñas** es dónde la **brecha retributiva de género es inferior**, pero ha habido un **ligero aumento** de la misma con respecto a la situación inicial

En las **empresas medianas** la situación es casi paralela a la de las pequeñas, la **brecha retributiva de género es muy baja**. Pero ha **aumentado ligeramente**

En las **empresas grandes** es donde la **brecha retributiva de género es superior**, pero es el único tipo de empresas en la que esta se ha reducido.

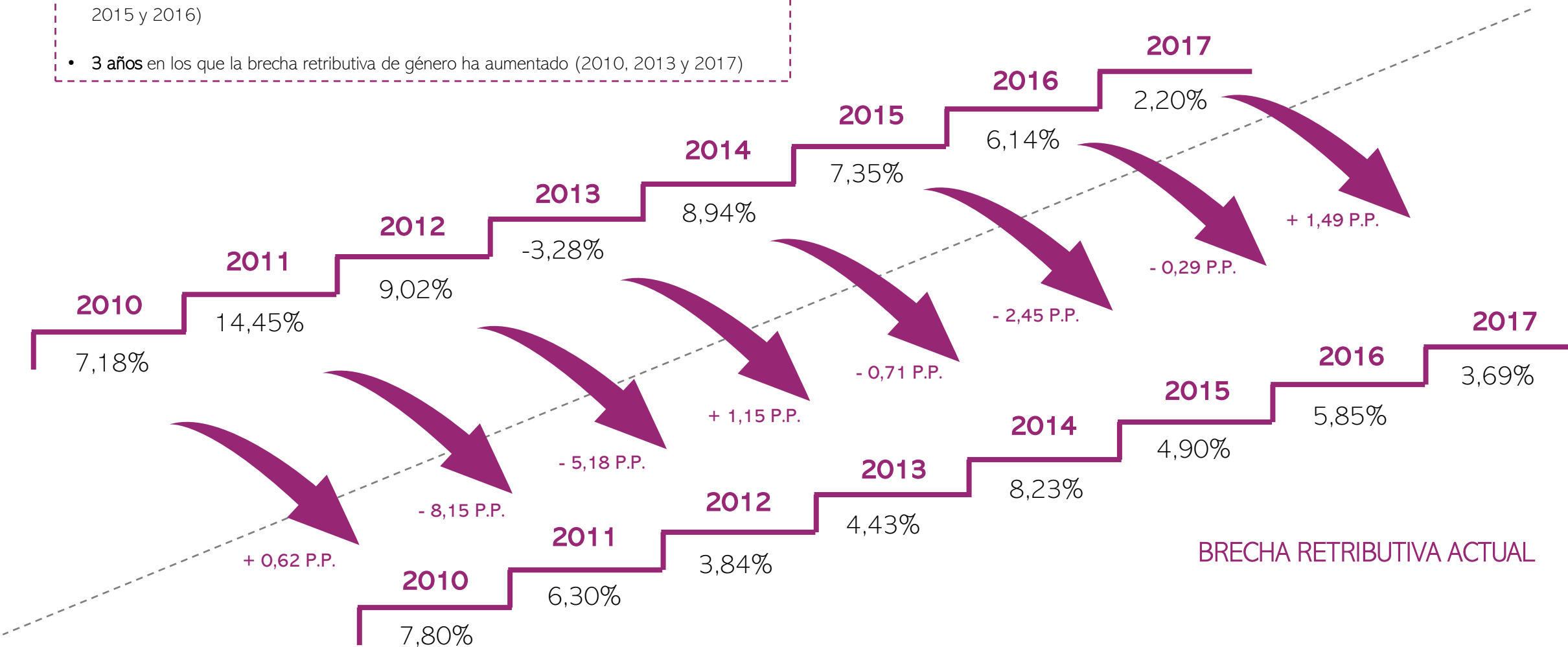
Así, la **reducción de la brecha retributiva se ha focalizado, principalmente, en las empresas grandes**



# Evolución de la brecha retributiva de género, según el año de obtención del DIE

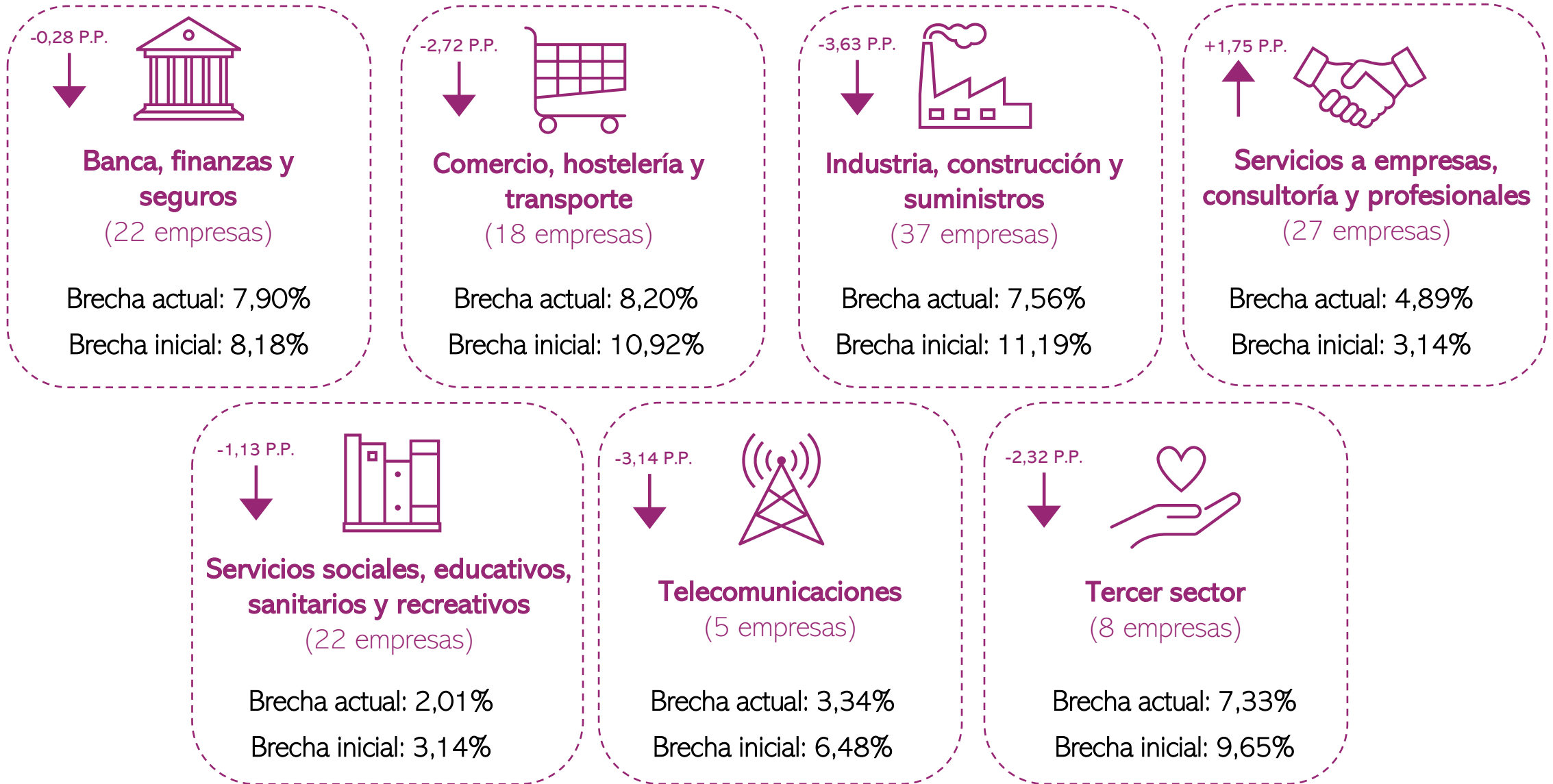
- **5 años** en los que la brecha retributiva de género se ha reducido (2011, 2012, 2014, 2015 y 2016)
- **3 años** en los que la brecha retributiva de género ha aumentado (2010, 2013 y 2017)

## BRECHA RETRIBUTIVA INICIAL



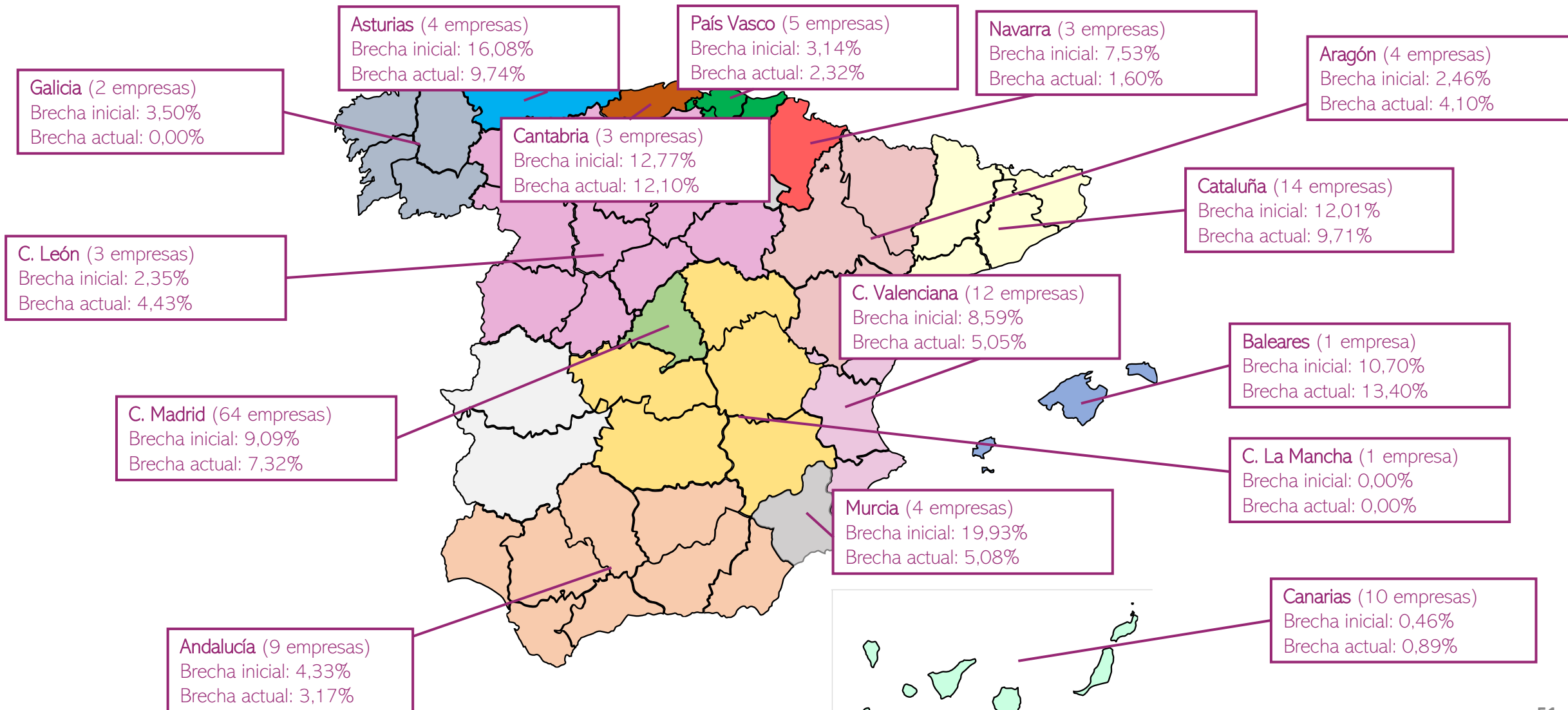


# Evolución de la brecha retributiva de género, según sector



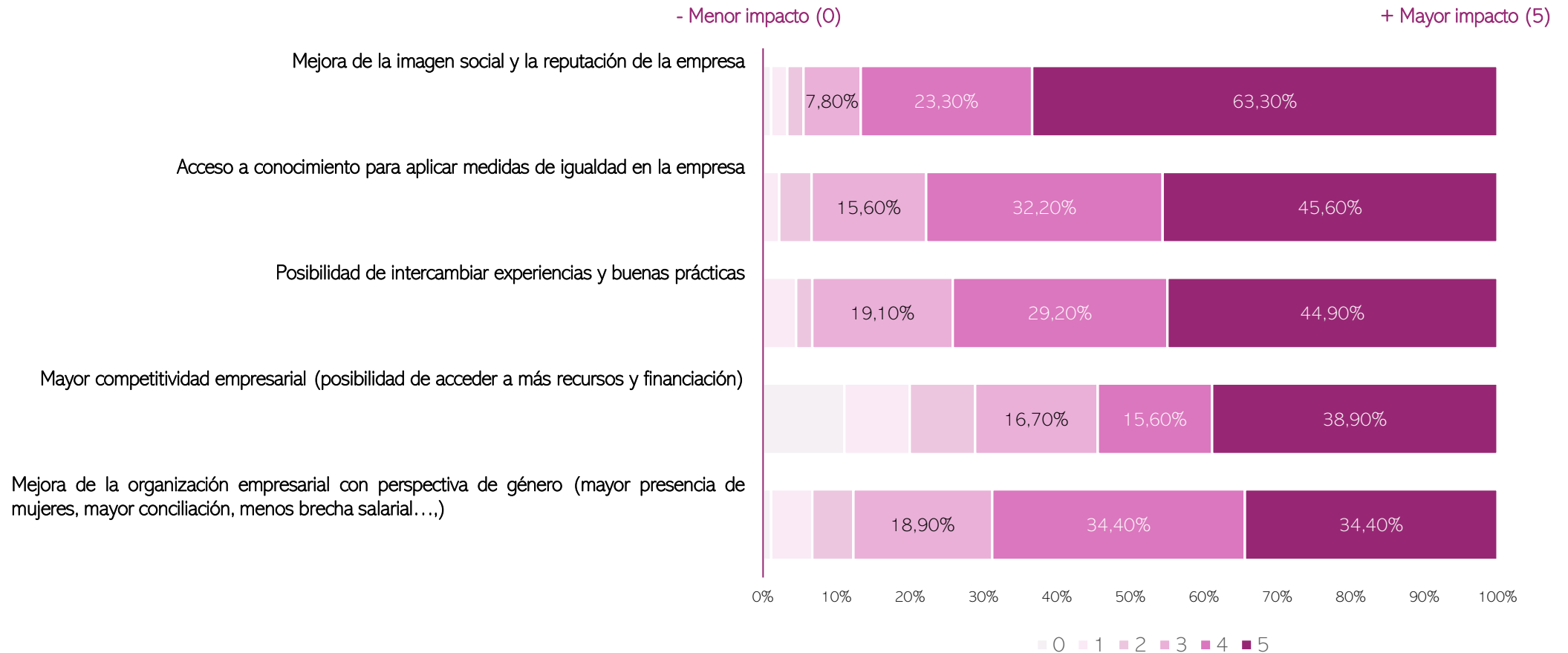


# Evolución de la brecha retributiva de género, según CC.AA



- Los grupos de empresas en las que **más se ha reducido la brecha retributiva de género** son las que **obtuvieron el DIE durante los años 2011 (-8,15 P.P.) y 2012 (-5,18 P.P.)**, que abarca a las empresas con una mayor trayectoria en la implantación de políticas de igualdad
- Los sectores en los que la brecha retributiva de género es más reducida son los de **servicios sociales, educativos, sanitarios y recreativos (2,01%)** y **los servicios a empresas consultoría y profesionales (4,89%)**. Sin embargo, cabe tener en cuenta que en este último sector la brecha ha aumentado en 1,75 P.P.
- Los sectores en los que la **brecha retributiva de género ha sufrido un mayor descenso** son la **Industria, construcción y suministros (-3,63 P.P.)** y las **telecomunicaciones (-3,14 P.P.)**
- La brecha retributiva de género se ha **reducido sustancialmente en las 3 comunidades autónomas con una mayor concentración de empresas**, como **Comunidad de Madrid (-1,77 P.P.)**, **Cataluña (-2,3 P.P.)** y **Comunidad Valenciana (-3,54 P.P.)**
- Las **grandes empresas son las que la brecha retributiva es más elevada**, puesto que la brecha media es del **7,30%**; sin embargo, cabe destacar que **conseguido reducirla en 2,33 P.P.**
- A fecha de 2021 la **brecha retributiva de género media** en las empresas de la Red DIE es del **6,14%**, lo que supone una **reducción de 1,38 P.P.** respecto a la situación inicial, que era del **7,52%**; esta se ha obtenido a partir de los datos aportados por las propias empresas en los informes de renovación del DIE.
- Principalmente, la **reducción de brecha retributiva de género viene motivada por una significativa disminución de las empresas cuya brecha retributiva inicial era superior al 10%** y que actualmente se sitúa entre el 5-10%. En este sentido, destaca que las **empresas con una brecha retributiva superior al 25%** se han **reducido de 7 a 1** y las que la tenían **entre el 10-25%** se han **reducido de 34 a 31**. Ello ha supuesto que las empresas con una brecha retributiva de género del **5-10%** aumenten de 34 a 43.
- Las empresas en las que **la brecha retributiva de género es más reducida** son las **pequeñas y las medianas**, en las que **en ningún momento la brecha retributiva media ha superado el 3,5%**; no obstante, en ambos tipos de empresas ésta ha **aumentado alrededor de 0,6 P.P.**

# Beneficios de pertenecer a la Red DIE



La Red DIE tiene como **retos**, posibilitar una **mayor competitividad empresarial** de las empresas con DIE y ayudarlas a **mejorar su organización empresarial desde la perspectiva de género**

La Red DIE ha favorecido que las empresas tengan una **mejor imagen social y mayor reputación**, intercambien experiencias y buenas prácticas y accedan a conocimiento en materia de igualdad en la empresa

# OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



En su condición de organismo público, el Instituto de las Mujeres se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su Agenda 2030 cuyo objetivo es lograr un verdadero desarrollo sostenible a nivel mundial y combatir el cambio climático, la desigualdad y la pobreza.

Concretamente, la presente publicación, pretende contribuir a la consecución de los objetivos 5. Igualdad de Género y 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.



**Instituto** de las  
**MUJERES**



**UNIÓN EUROPEA**

Fondo Social Europeo  
El FSE invierte en tu futuro