



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA
COMUNICACIÓN

Grado en Administración y Dirección de Empresas

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**Análisis de la igualdad de género en los consejos de
administración del IBEX 35 en base al Código de Buen
Gobierno de la CNMV**

Presentado por José Castro Stampa

Tutelado por Ana Teresa López Pastor

Segovia, 13 de julio de 2023

ÍNDICE 2

INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN 3

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1 - Regulación de los gobiernos corporativos 6

1.1.1 - Informe Anual de Gobierno Corporativo 7

1.1.2 - Códigos de buen gobierno corporativo en España España 10

1.1.3 - Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas 12

1.2 - Formación de los consejos de administración en el IBEX 35 12

1.2.1 - La figura del presidente 12

1.2.2 - Los consejeros 15

1.2.3 - Las comisiones 17

CAPITULO II. MARCO METODOLÓGICO

2.1- Preguntas de investigación 19

2.2 - Objetivos de investigación 19

2.3 - Técnicas de investigación 20

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DEL CASO - Igualdad de género en los consejos de administración del IBEX 35

3.1 - La paridad recomendada del 40% en 2022 21

3.2 - Análisis de las consejeras del IBEX 35 22

3.2.1 - Por sector 22

3.2.2 - Tipos de consejeras 23

3.2.3 - La influencia de consejeras en las comisiones 27

CONCLUSIONES 29

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 31

ANEXOS 33

Introducción y justificación

En el presente Trabajo de Fin de Grado realizamos un análisis de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno, este análisis se centra en el cumplimiento de las recomendaciones referentes a la igualdad de género de los consejos de administración en el IBEX 35. La información que contiene hace referencia al grado de aplicación de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno sobre los consejos de administración de las compañías que cotizan en el IBEX 35.

El Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas forma parte de la información narrativa o no financiera. Las compañías emiten información financiera una vez al año como resumen de su actividad, pero el desprestigio sufrido en los recientes años por fraudes, contabilidad creativa y problemas económicos (Suarez y Babio, 2014), han hecho de la información narrativa o no financiera un recurso necesario para inversores y demás agentes que participan en los mercados. Varios autores han señalado que la información narrativa de las empresas es más predictiva (Simpson, 2010) y mejora la predicción de los resultados (Vanstraelen, 2003).

La información financiera disponible de las compañías se recoge en las cuentas anuales y la información narrativa se recoge en los informes de gestión y auditoría. El foco de este trabajo está puesto en los informes de gestión, más concretamente en el Informe Anual de Gobierno Corporativo (IAGC) y específicamente en una parte de este informe que se refiere al cumplimiento de las recomendaciones del Código de Buen Gobierno en España.

El trabajo consta de una primera parte que explica el marco teórico utilizado, con referencias al recorrido histórico del Código de Buen Gobierno actual de las sociedades cotizadas y explicando las recomendaciones referentes al consejo de administración. También se analizan los componentes del consejo de administración de las sociedades para su posterior análisis en el caso. A continuación, el marco metodológico muestra las cuestiones de relevancia que analizaremos y los objetivos y técnicas de investigación. Por último, encontramos el análisis del caso, donde analizamos el grado de cumplimiento de la recomendación del Código de Buen Gobierno referente a la igualdad de género en los consejos de administración.

Las justificaciones sobre la elección del tema de la paridad de género en los consejos del IBEX 35 son:

- La paridad de género busca promover la igualdad de oportunidades y el trato justo entre hombres y mujeres en el ámbito empresarial. El Código de Buen Gobierno reconoce que la diversidad de género en los consejos de administración es esencial para lograr una representación equitativa de las diferentes perspectivas y habilidades, y garantizar que tanto hombres como mujeres tengan la misma oportunidad de acceder a puestos de liderazgo.

Además, encontramos numerosos estudios que demuestran que la presencia de mujeres en los consejos de administración está asociada con mejores resultados empresariales:

- Estudio de McKinsey & Company (2018): McKinsey realizó un análisis en el que examinó datos de más de 1,000 empresas en 12 países y encontró una correlación

positiva entre la diversidad de género en los consejos de administración y el rendimiento financiero. Las empresas con mayor diversidad de género en sus consejos tuvieron un rendimiento económico superior en términos de rentabilidad y valor de mercado.

- Estudio de Credit Suisse Research Institute (2016): El Credit Suisse Research Institute llevó a cabo un análisis global que incluyó datos de más de 3,000 empresas y descubrió que las empresas con al menos una mujer en sus consejos de administración superaron en términos de retorno sobre la inversión a las empresas sin mujeres en los consejos.
- Estudio de Peterson Institute for International Economics (2016): Este estudio examinó datos de alrededor de 21,000 empresas en 91 países y encontró que las empresas con mayor representación de mujeres en sus consejos de administración tenían un mayor retorno sobre los activos y un mayor margen neto en comparación con las empresas con menor diversidad de género.

La inclusión de diversas voces y enfoques en la toma de decisiones promueve la innovación, la creatividad y la gestión de riesgos más efectiva. El Código de Buen Gobierno (2020) reconoce esta conexión entre diversidad de género y rendimiento empresarial, alentando así la implementación de prácticas inclusivas.

- La igualdad de género es un principio fundamental de los derechos humanos y está respaldada por legislaciones y regulaciones nacionales e internacionales. El Código de Buen Gobierno proporciona una guía para que las empresas del IBEX 35 cumplan con los estándares y recomendaciones en materia de paridad de género. Para las Naciones Unidas, el concepto de paridad de género se refiere a la paridad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre mujeres y hombres. Paridad no significa que sean iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres no dependan de si han nacido hombres o mujeres. La paridad de género implica que se tengan en cuenta los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres, reconociendo la diversidad de los distintos grupos de ambos sexos. La paridad no es una cuestión de mujeres, sino que debe concernir e implicar plenamente a todas las personas. Además, la paridad entre mujeres y hombres se considera tanto una cuestión de derechos humanos como un requisito previo y un indicador de un desarrollo sostenible centrado en las personas.

Las empresas tienen un papel importante en la sociedad y deben asumir la responsabilidad por su impacto. Fomentar la paridad de género no solo beneficia a la empresa, sino que también contribuye a construir una sociedad más justa y equitativa. Al abordar la brecha de género en los consejos de administración, las empresas del IBEX 35 demuestran su compromiso con la responsabilidad social corporativa y se posicionan como agentes de cambio positivo.

La creciente demanda por parte de los inversores, clientes y otras partes interesadas de las empresas para que adopten prácticas sostenibles e inclusivas. Las empresas del IBEX 35 que abordan activamente la paridad de género en sus consejos de administración se adaptan a estas tendencias y pueden ganar ventajas competitivas al atraer talento diverso, generar confianza y responder a las expectativas de los stakeholders.

En resumen, investigar el papel de las mujeres en los consejos de administración ayuda a evaluar el grado de paridad de las empresas. Esto se sustenta en la búsqueda de la

equidad, la mejora del rendimiento empresarial, el cumplimiento normativo, la responsabilidad social corporativa y la adaptación a las demandas del mercado. Este tema tiene implicaciones tanto económicas como sociales, promover la igualdad de género en los consejos de administración es un aspecto esencial para construir organizaciones más inclusivas y sostenibles.

Capítulo I - Marco teórico

1 - Regulación de los gobiernos corporativos en España

En Europa, la regulación de los gobiernos corporativos se basa en una serie de normativas y directrices destinadas a promover la transparencia, la responsabilidad corporativa y la buena gestión. Buscando proteger los intereses de los accionistas y otros grupos de interés, así como fortalecer la confianza en los mercados financieros.

En este documento nos vamos a centrar en el objetivo de la igualdad de género en los consejos de administración, por ello es importante citar a nivel europeo:

- Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022. Como indica Ernst&Young (2022), tiene por objeto conseguir acelerar el progreso hacia el equilibrio de género en los consejos de administración de las sociedades cotizadas.

El análisis del gobierno corporativo de las sociedades cotizadas en nuestro país debe centrarse en entender el marco regulatorio existente, para esto hay que valorar estos dos niveles:

- Las normas de obligado cumplimiento incorporadas a la Ley de Sociedades de Capital y demás disposiciones legales aplicables.
- Las recomendaciones de buen gobierno contenidas en el Código de Buen Gobierno de la CNMV, de carácter estrictamente voluntario, puesto que las cuestiones consideradas básicas e imprescindibles han quedado incorporadas en normas de obligado cumplimiento.

La relación entre estos dos puntos es directa, ya que el primer punto de la Ley de Sociedades de Capital establece en su artículo 540.4.g), que las recomendaciones contenidas en el Código de Buen Gobierno para las sociedades cotizadas, están obligadas a dejar constancia en su Informe Anual de Gobierno Corporativo “*el grado de seguimiento de las recomendaciones de gobierno corporativo o, en su caso, la explicación de la falta de seguimiento de dichas recomendaciones*”. Esto se conoce a nivel internacional como el principio de “cumplir o explicar”.

A continuación, vamos a conceptualizar el Informe Anual de Gobierno Corporativo para después entrar en detalle en el Código de Buen Gobierno.

1.1 - Informe Anual de Gobierno Corporativo

Este informe se consideraría información narrativa o no financiera, para definir este término podemos recurrir a FASB (Financial Accounting Standard Board) que estable “*La información no financiera es aquella que no está reflejada en los estados financieros tradicionales (Balance y Cuenta de Pérdidas y Ganancias), pudiendo comprender: información revelada con carácter obligatorio (informe de auditoría, hechos relevantes) e información de carácter voluntario (comentario de directivos)...el objetivo de cualquier medida no financiera, debería ser capturar los datos que informen sobre*

aquellos aspectos del negocio, que no estén reflejados en los estados financieros básicos...” (FASB, 2001).

Dentro de lo que consideramos información narrativa o no financiera, podemos encontrar los informes de auditoría y los informes de gestión; y dentro de este último encontramos el Informe Anual de Gobierno Corporativo (IAGC).

Tabla 1. Información no financiera o narrativa



Fuente: elaboración propia

“Las sociedades cuyos valores se hayan admitido a cotización en un mercado regulado y que tengan su sede social en la Comunidad Europea, deben ser obligadas a publicar un informe anual de gobierno corporativo como una sección específica y claramente identificable del informe de gestión.” (Directiva 2006/46/ce del Parlamento Europeo y del Consejo, 2006)

Nace de la Directiva 2006/46, que establece la obligación de publicar a las sociedades cotizadas este informe. Esta directiva se promulgó debido a las exigencias de transparencia y prácticas de buen gobierno por parte de los grupos de interés (stakeholders), estos querían tener más información narrativa ya que la financiera solo se publicaba a año vencido.

Como hemos explicado en el punto anterior, el artículo 540.4.g) de la Ley de Sociedades de Capital obliga a emitir en el contenido del Informe, el seguimiento del cumplimiento de las recomendaciones o de la explicación en caso de no cumplirse. Como podemos ver en el anexo 1, donde encontramos el índice del Informe Anual de Gobierno Corporativo, el apartado G) Grado de seguimiento de las recomendaciones de gobierno corporativo.

Las recomendaciones surgen del Código de Buen Gobierno, documento que ha ido evolucionando con anterioridad a la Ley de Sociedades de Capital. Por tanto, vamos a contextualizar la evolución histórica de Código.

1.2 – Códigos de buen gobierno corporativo en España

El primer antecedente del Código de Buen Gobierno a nivel global podemos situarlo en el año 1992 en Reino Unido, con la creación del considerado como pionero de los códigos de conducta corporativa, el Cadbury Code. Más adelante en 2012 fue unificado con el código de conducta para los inversores, Stewardship Code (2010). Estableciéndose el definitivo Corporate Governance Code en Reino Unido.

En España, se publicó en **1996** un documento llamado “*Una propuesta de normas para un mejor funcionamiento de los Consejos de Administración*” por el Círculo de Empresarios. Consta de 10 recomendaciones que básicamente eran una síntesis del contenido de los códigos internacionales existentes y el preámbulo de la intervención estatal en la creación de códigos de gobierno corporativo. El objetivo de estas recomendaciones según Fernández (2004: p48) fue “reformar y reforzar el papel de los Consejos de Administración para así elevar la calidad y la competitividad de la empresa española a través de una gestión más eficiente y capaz de transmitir confianza a los inversores”.

En **1998** nace el Informe Olivencia a petición del Ministerio de Economía. Es redactado por la Comisión Especial para el Estudio de un Código Ético de los Consejos de Administración de las Sociedades. El cometido de la comisión era doble, por una parte, elaborar “*Un informe sobre la problemática de los consejos de administración de las sociedades que apelan a los mercados financieros*”. Y además elaborar “*un código ético de buen gobierno de asunción voluntaria por estas sociedades*” (CNMV, 1998).

El informe constaba de 23 recomendaciones con carácter voluntario y en referencia al consejo de administración, podemos destacar las siguientes:

- Que los cargos de presidente y primer ejecutivo de la sociedad no coincidan en la misma persona.
- Que el Consejo de Administración esté integrado por un número razonable de consejeros independientes.
- Que el Consejo de Administración se responsabilice de suministrar a los mercados información rápida, precisa y fiable en lo que se refiera a estructura accionarial, modificaciones de las reglas de gobierno, y operaciones vinculadas de especial relieve.
- Que el Consejo de Administración incluya en su Informe Público Anual información sobre sus reglas de gobierno, razonando las que no se ajusten a las recomendaciones de este Código.

En el año **2003** se crea el Informe Aldama, por la Comisión Especial para el Fomento de la Transparencia y la Seguridad en los Mercados Financieros y las Sociedades Cotizadas, presidido por Enrique de Aldama y Miñón. Fue un mandato del Consejo de Ministros, pretendían estudiar los criterios y pautas que deberían seguir los operadores del mercado en sus relaciones. Con el objetivo de aumentar la transparencia y la seguridad en los mercados. Se consideraba que la información suministrada por las empresas cotizadas era muy escasa y que los consejeros independientes realmente no lo eran (Hernández, 2017).

En los informes Olivencia y Aldama, el primero se enfoca hacia el comportamiento del gobierno corporativo y el segundo se centra en la transparencia y las relaciones con los stakeholders. Por esto se decidió unificar ambos informes en lo que se conoce como el Código Unificado de Buen Gobierno, creado en 2006.

El Código Unificado del Buen Gobierno o Código Conthe surgió debido a que el gobierno de España creó un grupo Especial de Trabajo en **2006**, para asesorar a la CNMV en la actualización de los Informes Olivencia y Aldama y añadir recomendaciones complementarias. El documento consta de 57 recomendaciones que siguen estos principios básicos:

- Voluntariedad, con sujeción al principio de “cumplir o explicar”.
- Definiciones vinculantes para las empresas que sigan el código.
- Evaluación por el mercado de las explicaciones dadas por la empresa.
- Está dirigido a la generalidad de las sociedades cotizadas con independencia de su tamaño y capitalización.

Con contenido similar a los otros Códigos y debido a que el objetivo del Código Conthe era armonizar, las recomendaciones vienen a repetir el contenido de las anteriores, como ocurre en el caso de la composición de los Consejos de Administración, se hace referencia al número concreto de consejeros que debería tener (entre 7 y 15) y a la necesidad de que al menos un tercio sean independientes. Debemos destacar dos recomendaciones por lo novedoso de contenido y regulación, se establece los criterios para considerar un consejero independiente por primera vez y la recomendación referida a la inclusión de mujeres en el Consejo de Administración de las empresas por primera vez también. Esta sugerencia de diversidad de género era algo totalmente novedoso en lo que se refiere a los códigos de buen gobierno españoles y queda como el precedente en la tarea por igualar el género de los consejos de administración.

Solo un año después de la publicación del Código Conthe, se publicó la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. El artículo 75 sobre la Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles versa “*Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.*” Aun siendo una ley y no una recomendación debido a la ambigüedad de los términos “procurarán” y “presencia equilibrada” usados en el artículo 75 de la Ley 3/2007, que no especifica el porcentaje de miembros de cada género en el consejo de administración, hace que esta ley haya carecido de eficacia por su definición.

Se realizó un estudio por parte de la CNMV en el año 2009 en referencia a las opinión y grado de seguimiento por parte de las empresas. La mayoría de las empresas consultadas dieron la espalda precisamente a las recomendaciones más criticadas cuando el Código Conthe fue publicado y que resultó, eran también las más novedosas: consejeros verdaderamente independientes, tamaño del Consejo y diversidad de género en el Consejo de Administración.

En lo que respecta a la recomendación de diversidad de género en los Consejos de Administración, no solo es preocupante que sea una de las recomendaciones más incumplidas, sino que además empresas que dicen seguirla no lo hacen.

Las empresas españolas terminan por “cumplir la letra de las recomendaciones y burlar su espíritu” (Conthe, 2008, citado por Casado y Delgado, 2008:1), lo que denota la finalidad formalista de cumplir por encima del verdadero objetivo que persiguen estas recomendaciones: crear valor para el accionista (Lara y Fernández, 2013:1). Las empresas daban la espalda precisamente a las recomendaciones más novedosas: consejeros verdaderamente independientes, tamaño del consejo y diversidad de género en el Consejo de Administración.

1.3 - Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas

Después de que la crisis económica que comenzó un año después de la publicación del Código Conthe pusiera en evidencia la eficacia del mismo, y del fracaso en la aplicación de recomendaciones por parte de los consejos de administración. El 24 de febrero de 2015 se publica el Código de Buen Gobierno, creado por una Comisión de Expertos en materia corporativa encabezado por Elvira Rodríguez, presidenta de la CNMV.

Según John Scott, presidente de KPMG España en el año 2015, el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas hecho en 2015 *“supone un paso adelante para reforzar el papel de supervisión de los gestores por parte del consejo de administración y aclarar las responsabilidades de sus miembros, con recomendaciones concretas dirigidas a aumentar su efectividad”*. Esta edición buscaba establecer las actualizaciones de referencia internacional en los consejos de administración, estableciendo objetivos muy concretos en las recomendaciones para no dar margen a la libre interpretación.

Una de sus principales novedades, respuesta directa a las críticas recibidas por la ambigüedad de las recomendaciones de la anterior edición, fue incluir una Guía de Buenas Explicaciones; con esto la CNMV pretendía que las sociedades elaborasen una explicación adecuada del motivo por el que no siguen una recomendación.

Cabe destacar las modificaciones que afectan al consejo de administración en su tamaño y composición, se incluyen dos recomendaciones nuevas:

- “Se recomienda aprobar una política de selección de consejeros que favorezca la diversidad de conocimientos y experiencias –informando a la junta–, así como de género –alcanzando un número de consejeras que represente al menos el 30% del total en el año 2020”. Código de Buen Gobierno, R14 (2015).
- “En general, el número de consejeros independientes debe representar al menos la mitad del total de consejeros”. Código de Buen Gobierno, R17 (2015).

A diferencia de los anteriores y por primera vez se establece un porcentaje mínimo de mujeres en el consejo de administración de las compañías en sus recomendaciones, con un horizonte temporal para cumplirse.

En el año 2020, la CNMV publica la revisión del Código de Buen Gobierno de 2015 [1], se considera la versión más actualizada de los códigos de conducta de gobierno corporativo. Con la finalidad de velar por el buen funcionamiento de los órganos de gobierno y administración de las empresas españolas con el fin de conducir las a la máxima cota de competitividad en los mercados; para generar transparencia y confianza a los inversores; para mejorar el control interno y la composición de sus consejos de administración (CNMV, 2020).

En base a este documento, las empresas deberían seguir estas recomendaciones en los plazos establecidos. Cabe recordar que siguen siendo recomendaciones por tanto no son de obligado cumplimiento.

En el Anexo 1, encontramos el índice del Código de Buen Gobierno donde podemos ver que consta de 3 categorías que englobaban 25 principios, adjuntándose a cada uno de los cuales una o varias recomendaciones hasta un total de 64. Las recomendaciones que recoge buscan encontrar puntos a cumplir en común para evitar situaciones de conflicto entre los consejos de administración y los agentes externos. La mayor parte de las recomendaciones se encuentran en el tercer apartado, el dedicado a los consejos de administración.

- Tener entre 5 y 15 miembros.
- Una política de selección de consejeros y altos directivos que tenga en consideración la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género.
- Los consejeros dominicales e independientes deben constituir una amplia mayoría del Consejo, mientras que los ejecutivos deben reducirse al mínimo necesario.
- El número de consejeros independientes debería representar, al menos, la mitad del total de consejeros.
- El porcentaje de consejeros dominicales con respecto a los consejeros no ejecutivos no debe superar la correspondiente proporción entre el capital de la sociedad representado por dichos consejeros y el resto del capital.

En su recomendación 15, relativa a la composición de los consejos de administración, el Código aconseja que “el número de consejeras suponga, al menos, el 40% de los miembros del consejo de administración antes de que finalice 2022 y en adelante, no siendo con anterioridad inferior al 30%”

Según la CNMV, en una nota de prensa del 23 de mayo de 2023, apunta que por primera vez las mujeres representan más del 30% de consejeras en el cómputo global. Más de la mitad de las sociedades del IBEX35 han alcanzado o superado el objetivo del 40% de mujeres en el consejo de administración, fijado para el 2022 en la última revisión del Código. Exactamente 18 compañías del IBEX 35 alcanzan el 40% de mujeres ocupando puestos del Consejo de Administración.

Este porcentaje se corresponde con la recomendación número 15 del Código de Buen Gobierno de 2020, el cual va acorde con el espíritu de la Directiva 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo Europeo del 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas. que fija un objetivo menos ambicioso que el Código, consistente en un 40% de consejeras no ejecutivas o un 33% del total.

También en España existe el Anteproyecto de Ley Orgánica (APLO) de representación paritaria de mujeres y hombres en órganos de decisión actualmente en tramitación, que transpone dicha Directiva. Tenemos que recordar una vez más que no existe todavía obligatoriedad en el cumplimiento de este porcentaje, ya que solo existe un anteproyecto de una ley que todavía no está aprobada.

La CNMV da la bienvenida a la Directiva y al APLO en lo que respecta a las sociedades cotizadas. La conversión en obligatorias de las recomendaciones de la CNMV supondrá un paso más hacia la igualdad efectiva y la representación equilibrada de ambos sexos.

La CNMV ha venido ejerciendo la responsabilidad de avanzar el grado de participación de las mujeres en los consejos de las sociedades cotizadas desde 2015, cuando introdujo

por primera vez recomendaciones cuantitativas en el Código de Buen Gobierno, hasta la llegada de la Directiva y del proyecto de Ley Orgánica. Ello, junto con el compromiso de las propias sociedades y la preparación de las nuevas consejeras, ha permitido alcanzar las cifras que hoy se presentan, que contrastan con el 12% de mujeres que había en los consejos de las cotizadas en 2012.

Además la recomendación número 15 del Código de Buen Gobierno y del Anteproyecto de Ley Orgánica, encontramos referencias a nivel internacional que velan por la igualdad de género en el ámbito empresarial. El Objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU de la Agenda Internacional 2030, trata de promover en todo el mundo el respeto y el empoderamiento de los derechos de las mujeres y la abolición de la discriminación y la violencia contra ellas. El Objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU pretende garantizar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de toma de decisiones en la vida política, económica y pública.

La Estrategia de la Unión Europea para la Igualdad de Género fomenta el compromiso de la Comisión Europea de lograr una Unión de la Paridad. La estrategia presenta objetivos políticos y acciones para avanzar significativamente hacia una Europa con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en 2025. El objetivo es una Unión en la que mujeres y hombres, niñas y niños, tengan las mismas oportunidades de prosperar y puedan participar en pie de igualdad en la sociedad europea y liderarla. Entre sus principales objetivos, esta estrategia pretende eliminar las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral; lograr la paridad de participación en los distintos sectores de la economía; hacer frente a las diferencias salariales y de pensiones entre hombres y mujeres y lograr el equilibrio entre hombres y mujeres en la toma de decisiones y en la política.

1.2 - Formación de los consejos de administración en el IBEX 35

Dentro de una sociedad, el consejo de administración tiene como labor dirigir la buena marcha de la empresa, supervisando las acciones llevadas a cabo por la dirección, así, el consejo es una pieza clave en el gobierno corporativo (Jensen, 1993). Por esto tiene que adoptar la mejor composición posible. En el modelo de gobierno corporativo presente, la junta general de accionistas es la encargada de votar en favor de elegir los componentes del consejo de administración.

Los consejos están formados por un presidente (ejecutivo ó no ejecutivo), consejeros varios y un auditor externo. Tal y como señala el Código de Buen Gobierno de la CNMV, la estructura y composición del consejo de administración es un elemento clave para el buen gobierno corporativo de las sociedades, en la medida en que afecta a su eficacia e influye sobre la calidad de sus decisiones y su capacidad para promover el interés social.

1.2.1 - La figura del presidente

En la figura del presidente encontramos la representación de la empresa, en algunos casos la dirección ejecutiva y normalmente gran propiedad del accionariado. Por tanto, podríamos definir esta figura como la más importante a la hora de aportar valor a la empresa. Podemos encontrar dos tipos de presidencia en función de si desempeña una labor ejecutiva o no.

Tabla 2 - Empresas IBEX 35, tipo de presidencia, presidente, consejero delegado y sector.

Empresas	Ejecutivo	Presidente	Consejero Delegado	Sector
Acciona	Ejecutivo	José Manuel Entrecanales		Industria y construcción
Acciona Energias		José Manuel Entrecanales	Juan Mateo	Petroleo y energia
Acerinox		Rafael Miranda	Bernárdo Velazquez	Industria y construcción
ACS	Ejecutivo	Florentino Perez	Juan Santamaria	Industria y construcción
Aena	Ejecutivo	Maurici Lucena		Servicios de consumo
Amadeus		William Conelly	Luis Maroto	Tecnología y telecomunicaciones
ArcelorMittal	Ejecutivo	Lakshi Mittal	Aditya Mittal	Industria y construcción
Banco Sabadell		Josep Oliu	Cesar Gonzalez Bueno	Sector financiero
Banco Santander	Ejecutivo	Ana Botín	Héctor Grisi	Sector financiero
Bankinter		Pedro Guerrero	Maria Dancausa	Sector financiero
BBVA	Ejecutivo	Carlos Torres	Onuc Genç	Sector financiero
CaixaBank	Ejecutivo	Jose Ignacio Goirigolzarri	Gonzalo Cortázar	Sector financiero
Cellnex		Bertrand Kan	Tobias Martinez	Tecnología y telecomunicaciones
Colonial		Juan José Bruguera	Pere Viñolas	Servicios inmobiliarios
Enagás		Antonio Llardén	Arturo Aizpiri	Electricidad y Gas
Endesa		Juan Sanchez-Calero	José Bogas	Electricidad y Gas
Ferrovial	Ejecutivo	Rafael del Pino	Ignacio Madrilejos	Industria y construcción
Fluidra	Ejecutivo	Eloi Planes	Bruce W.Brooks	Industria y construcción
Grifols	Ejecutivo	Steven F. Mayer	Ramón Griffols	Bienes de consumo
IAG		Javier Ferrán	Luis Gallego	Servicios de consumo

Iberdrola	Ejecutivo	Ignacio Sanchez Galán	Armando Martinez	Petroleo y energia
Indra		Marc Murtra	Jose Vicente de los Mozos	Tecnología y telecomunicaciones
Inditex		Marta Ortega	Oscar Garcia Maceiras	Bienes de consumo
Logista		Gregorio Marañon	Iñigo Meiras	Transporte y Distribución
Mapfre	Ejecutivo	Antonio Huertas		Servicios de consumo
Melia		Gabriel Escarrer Juliá	Gabriel Escarrer Jaume	Servicios de consumo
Merlin Properties		Javier Garcia Carranza	Ismael Clemente	Servicios inmobiliarios
Naturgy	Ejecutivo	Francisco Reynés		Petroleo y energia
Red Eléctrica		Beatriz Corredor	Roberto Garcia Merino	Petroleo y energia
Repsol		Antonio Brufau	Josu Jon Imaz	Petroleo y energia
Rovi	Ejecutivo	Juan Lopez Belmonte Encina		Bienes de consumo
Sacyr	Ejecutivo	Manuel Manrique		Industria y construcción
Solaria		Enrique Diaz-Tejeiro	Arturo Diaz-Tejeiro	Petroleo y energia
Telefónica	Ejecutivo	José Maria Álvarez-Pallete	Ángel Vilá	Tecnología y telecomunicaciones
Unicaja		Manuel Azuaga	Manuel Menéndez	Sector financiero

Fuente: Elaboración propia en base a datos del BME.

Actualmente como podemos ver en la Tabla 10, encontramos 16 compañías que actualmente cuentan con un presidente ejecutivo en el consejo de administración. De estas, 6 compañías integran todo su poder concentrado en una sola persona, cuentan con presidente ejecutivo y no tienen “en nómina” a un consejero delegado, serían: Acciona (José Manuel Entrecanales), Aena (Maurici Lucena), Mapfre (Antonio Huertas), Naturgy (Francisco Reynés), Rovi (Juan Lopez Belmonte Encina) y Sacyr (Manuel Manrique). Esta modalidad de gobierno es minoritaria en el conjunto de empresas y pertenece al modelo tradicional entre las cotizadas españolas.

En el ámbito internacional domina el modelo anglosajón, el cual consta de presidente ejecutivo y consejero delegado. En el IBEX 35 una decena de empresas cuentan con presidente ejecutivo y consejero delegado como podemos ver en la Tabla 1. Entre ellas, firmas donde el peso del accionariado familiar ha definido la estructura de mando, como

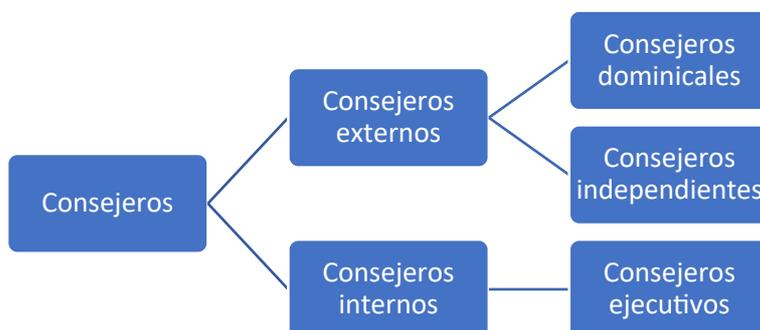
Banco Santander (Ana Botín), Ferrovial (Rafael del Pino), Fluidra (Eloi Planes) o ArcelorMittal (Lakshmi N. Mittal). También son ejecutivos los presidentes de BBVA (Carlos Torres), Colonial (Juan José Brugera), Enagás (Antonio Llardén), Viscofán (José Domingo de Ampuero y Osma) y Telefónica (José María Álvarez-Pallete).

El resto de las empresas que forman parte del índice de mayor capitalización bursátil en España, tienen un presidente no ejecutivo, aquel que solo abarca las labores y relaciones institucionales del consejo de administración. Actualmente la progresión es hacia el modelo de presidente no ejecutivo y consejero delegado. Según KMPG (2023), “España es un país con tradición de presidentes ejecutivos, los no ejecutivos se abren paso en las compañías. Las recomendaciones de buen gobierno recomiendan la inclusión de esta figura, responsable de velar por los intereses de los accionistas a largo plazo. Un viraje hacia el modelo anglosajón que requiere definir no solo las competencias del chairman y el consejero delegado, sino la relación entre ambos”.

1.2.2 - Los consejeros

Los consejeros pueden diferenciarse tanto consejeros internos ó ejecutivos, relacionados con la dirección de la compañía, como externos o no ejecutivos, los cuales analizan “desde fuera” la labor desarrollada por los directivos.

Tabla 3. Clasificación consejeros



Fuente: elaboración propia con referencias de EY.

- Los consejeros ejecutivos son aquellos que; además de desempeñar funciones como consejeros dentro del órgano de administración, intervienen en la actividad diaria de la compañía desempeñando tareas de alta dirección y mantienen una relación contractual con la misma. Por regla general, poseen un perfil técnico relacionado con sus labores de dirección. El ejemplo más claro es el del consejero delegado, un alto directivo de la sociedad con funciones ejecutivas, las cuales ejerce bajo la supervisión del propio consejo, y en quién se delegan algunas de sus facultades. El consejero delegado de una compañía en muchas ocasiones suele ser la cabeza visible o punta de iceberg y por tanto el desempeño de la compañía suele ir relacionado con las decisiones que han sido tomadas por él.

También están los consejeros no ejecutivos o externos, que a su vez pueden ser de dos clases según lo que representen o para lo que se les necesite:

- Los consejeros dominicales: son miembros del consejo que acceden al mismo por ser titulares o representar a titulares de paquetes de acciones con capacidad de influir por sí solos, o por acuerdos con otros, en el control de la sociedad. Es decir, se hayan vinculados al accionista o grupo de accionistas de control (accionistas significativos). (CNMV, 2009)

Como es el caso de Marta Ortega, actual presidenta no ejecutiva de Inditex y está en el consejo de administración como consejera “dominical, en representación de la participación accionarial”. Es decir, no será ejecutiva y estará en el órgano de dirección en representación del 60% del capital de Inditex que está controlado por su padre y fundador de la multinacional, Amancio Ortega.

- Los consejeros independientes: “Se entiende por consejero independiente aquel consejero que no mantienen ningún tipo de vínculo con la empresa, no mantiene posiciones accionariales significativas, no ejerce ni ha ejercido puestos ejecutivos y no representa a ninguno de sus accionistas” (Plaza, 2022). Son miembros del consejo no vinculados con el equipo de gestión de la sociedad ni con sus accionistas de control, que acceden al mismo por sus conocimientos técnicos y su experiencia profesional, este tipo de consejero se elige en base a sus circunstancias personales y profesionales, con el objetivo de lograr una visión externa e independiente y defender los intereses de todos los accionistas, fundamentalmente de los minoritarios.

En la tabla 3, podemos encontrar la clasificación de los consejeros de manera gráfica y la explicación de cada tipo.

Tabla 4. Consejeros no ejecutivos, clases y explicación.



Fuente: Ernst & Young, Pay Perspective 2021

En la tabla 4, en base a los datos del año 2021 según Ernst&Young, en las empresas cotizadas en el IBEX35, encontramos un total de 435 consejeros, de los cuales un 15% serían ejecutivos y del 85% de no ejecutivos, un 55% son independientes y ejercerían

funciones de supervisión y un 23% serían dominicales representando capital accionariado.

Tabla 5. Número de consejeros en las empresas pertenecientes al IBEX 35 y reparto por clase en el año 2021.



Fuente: Ernst & Young, Pay Perspective 2021

En la actualidad solo se ha incrementado el porcentaje de independientes al 58% según la CNMV (2023). Supone un incremento debido al cumplimiento de la recomendación del Código de Buen Gobierno por parte de las compañías del IBEX 35, que dice textualmente “*Que los consejeros externos dominicales e independientes constituyan una amplia mayoría del Consejo y que el número de consejeros ejecutivos sea el mínimo necesario*”.

1.2.3 - Las comisiones

Los consejeros pueden formar parte de comisiones en el Consejo de Administración, son herramientas esenciales para la definición de las políticas corporativas y el cumplimiento de la labor de supervisión y control del consejo. En los consejos de administración se pueden identificar varias comisiones con sus respectivos desempeños, estas suponen un reparto de las tareas que una empresa necesita realizar a nivel interno. El número de comisiones puede variar dependiendo de la naturaleza de la compañía. En la Ley de Sociedades de Capital art. 529 terdecies 2, establece que las comisiones obligatorias a todas las empresas de IBEX 35, serían:

- Comisión ejecutiva o delegada: órgano de gobierno y administración del Consejo General y estará integrada por quienes elija la Asamblea General. La persona que encabeza la comisión ejecutiva es candidata a la Presidencia. Formada por consejeros dominicales, independientes y accionistas.
- Comisión de auditoría y control: está compuesta exclusivamente por consejeros no ejecutivos nombrados por el consejo de administración. La mayoría de los cuales, al menos, deberán ser consejeros independientes y uno de ellos será designado teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría o en

- ambas. En su conjunto, los miembros de esta comisión tendrán los conocimientos técnicos pertinentes en relación con el sector de actividad al que pertenezca la entidad.
- Comisión de nombramientos y retribuciones: encargada de los nombramientos y retribuciones, también pueden ser dos comisiones separadas, una de nombramientos y otra de retribuciones. Las principales funciones son evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo de Administración; elevar al consejo las propuestas de nombramiento de consejeros independientes y emitir informes sobre las propuestas de nombramiento de los demás consejeros y de altos directivos, proponer al consejo la política de retribuciones de los consejeros y de altos directivos.
 - Comisión de estrategia e inversiones: es una comisión encargada de planear las inversiones a realizar y exponer cuál es la estrategia a seguir a la junta general de accionistas, no tiene por qué constituirse con consejeros independientes.

Capítulo II - Marco Metodológico

2.1 - Preguntas de investigación

- ¿Qué cantidad y cuáles son las empresas del IBEX 35 que ya han alcanzado ya el objetivo del 40% de paridad?
- ¿En qué sectores se encuentran los datos más favorables a la paridad?
- ¿Qué tipo de consejeras y en qué proporción hay en el IBEX 35?
- ¿Quiénes son las mujeres y que cantidad ocupan puestos de presidente o consejero delegado en el IBEX 35?

2.2 - Objetivos de investigación

El objetivo principal de investigación es analizar la paridad de género en los consejos de administración de las compañías cotizadas del IBEX 35 en España, en el año 2023. Teniendo como referencia las recomendaciones del Código de Buen Gobierno del año 2020.

El análisis se centra en los componentes del consejo y se analiza el grado de paridad de género en cada uno. En primer lugar, conceptualizamos los elementos a tratar en el caso y posteriormente centramos el análisis en los años 2022 y 2023, ya que la mayoría de los datos son referentes entre estos dos periodos y en comparación a los cinco anteriores.

2.3 - Técnicas de investigación

Para realizar este trabajo hemos utilizado tres técnicas de búsqueda de datos: búsqueda en libros de contenido relacionado, búsqueda de material informativo en internet y utilización de material docente dado en las asignaturas cursadas en el Grado de Administración y Dirección de Empresas de la Universidad de Valladolid.

Los términos utilizados para la búsqueda en internet han sido los referentes al tema utilizado, como por ejemplo: “Código de Buen Gobierno”, “paridad en los consejos de administración”, “recomendaciones del Código de Buen Gobierno para la igualdad de género”

En la realización de análisis del caso, se han empleado como muestra las 35 empresas que forman parte del mayor índice bursátil en España. Los datos se han obtenido a través de investigación específica en los diferentes sitios web oficiales de las compañías, comunicaciones oficiales de las mismas, el portal de hechos relevantes de la CNMV y otras informaciones publicadas en prensa económica.

La realización del mismo se ha basado en una profunda lectura y análisis de material existente con posterior interpretación sobre el documento. Citando los autores y obras utilizadas tanto como los documentos físicos o en formato web utilizados.

La información utilizada como muestra de las 35 empresas pertenecientes al IBEX 35 en España. Los nombres de las compañías se han obtenido a través del listado web de Bolsa de Madrid y se han contrastado con los datos disponibles en la web de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

Los datos se han obtenido por medio de investigación específica en los sitios web oficiales de las empresas, comunicaciones oficiales de las mismas, documentos de investigación de universidades y otras informaciones publicadas en prensa económica.

Los nombres de los consejeros y de las consejeras que forman parte de los consejos de administración de las empresas de nuestra muestra, su tipología y nacionalidad se han recolectado tras un proceso de investigación llevado a cabo a través de los apartados de gobierno corporativo de las distintas web oficiales de las compañías; el portal de hechos relevantes de la CNMV; comunicaciones oficiales de las empresas e informaciones publicadas en distintos diarios económicos y generalistas españoles.

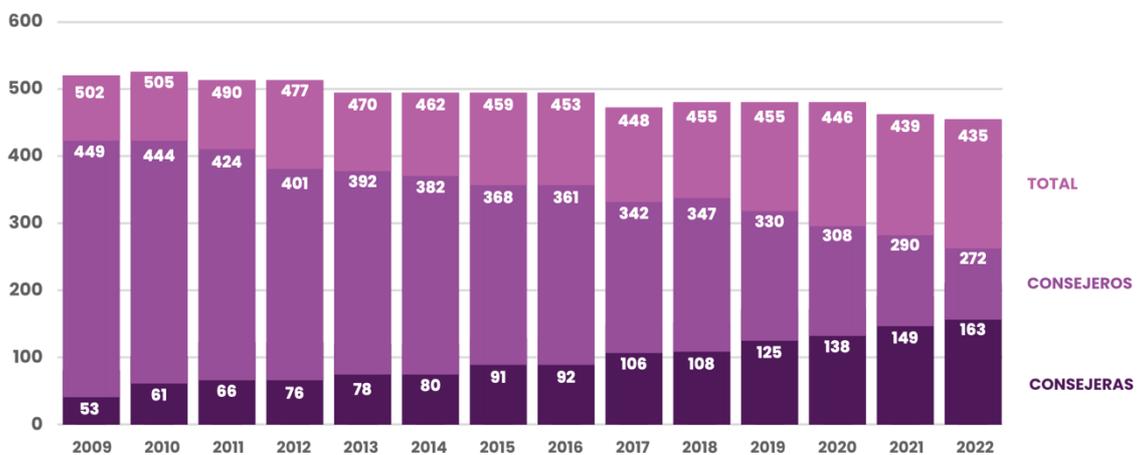
Respecto a la comparativa con la Unión Europea, se han empleado datos estadísticos del Instituto Europeo de la Igualdad de Género, una agencia de la UE que ofrece estadísticas y datos, incluidos de las grandes empresas. Finalmente, los datos recopilados han sido tratados en este trabajo de fin de grado para su análisis y la elaboración de las conclusiones.

Capítulo 3. Análisis del caso

3.1 – Mejora en la igualdad de género en los consejos de administración del IBEX 35

Realizamos un análisis de la presencia femenina en los órganos de gobierno de todas las empresas del IBEX 35 en España. Este análisis se centra en grado de consecución de las recomendaciones de paridad de género del Código de Buen Gobierno en los consejos de administración del IBEX 35; además hacemos un análisis de la presencia femenina en la composición de los consejos, conceptualizado en el capítulo I.

Tabla 6. Evolución de los consejeros (2009-2022).



Fuente: IESE, 2023

Los datos proporcionados revelan una tendencia positiva en cuanto al crecimiento del número de consejeras en los consejos del IBEX 35 a lo largo del período comprendido entre 2009 y 2022. Durante este lapso, el número de consejeras ha aumentado de 53 a 163, lo que representa un incremento significativo. Asimismo, en 2022, las consejeras representan aproximadamente el 41,79% del total de mujeres en consejos de administración de empresas cotizadas.

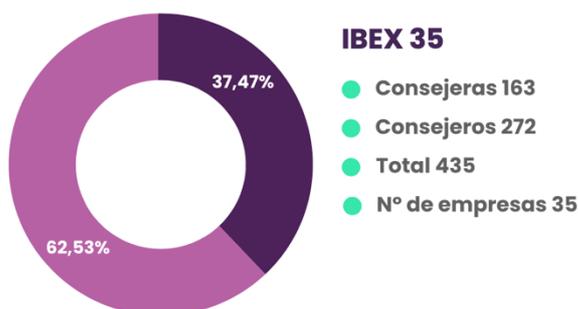
Es interesante destacar que, a pesar de que los consejos del IBEX 35 han experimentado una disminución agregada de 67 asientos, lo que equivale a un descenso del 13,34%, el número de consejeras ha seguido creciendo de manera progresiva. Esto refleja un avance en la inclusión de mujeres en los consejos de administración y un mayor reconocimiento de su valor y aporte en la toma de decisiones empresariales.

Como hemos comentado anteriormente, el objetivo de promover la igualdad en los consejos de administración viene desde la inclusión de una recomendación en el Código Conthe de 2006. Desde esta fecha hasta la actualidad el progreso hacia el cambio ha sido notable, el estudio se centra en el objetivo del 40% para 2022.

6.1 - La paridad recomendada del 40% en 2022

En 2022 se contabilizaron 163 consejeras y 272 consejeros en el conjunto de las empresas cotizadas españolas. Durante el año se incorporaron 39 consejeras, una cifra que casi duplica la del año anterior.

Tabla 7. Porcentaje de los géneros de consejeros en el total de las empresas de IBEX 35.



Fuente: IESE, 2023

La progresión de la presencia femenina en los consejos, que alcanza el 37,47%, o un avance de 3,65 pp, sigue duplicando con creces la registrada en 2018, de 1,15 pp, por cuarto año consecutivo. Sin embargo, el ritmo de avance es insuficiente, mientras también se acelera la exigencia de una mayor representación de mujeres en los consejos. Como hemos comentado anteriormente, el porcentaje establecido en la recomendación del Código de Buen Gobierno del 2020, se estableció en 40% para 2022. El peso relativo de las consejeras ha ganado 16,96 pp desde 2015 desde la publicación del Código de Buen Gobierno, cuando la CNMV estableció la meta de paridad del 30% para 2020.

Más de 100 mujeres se han incorporado a consejos del IBEX 35 en los últimos 12 años. Desde 2009, los consejos del IBEX 35 han pasado de tener 53 mujeres a 163, o 110 consejeras más.

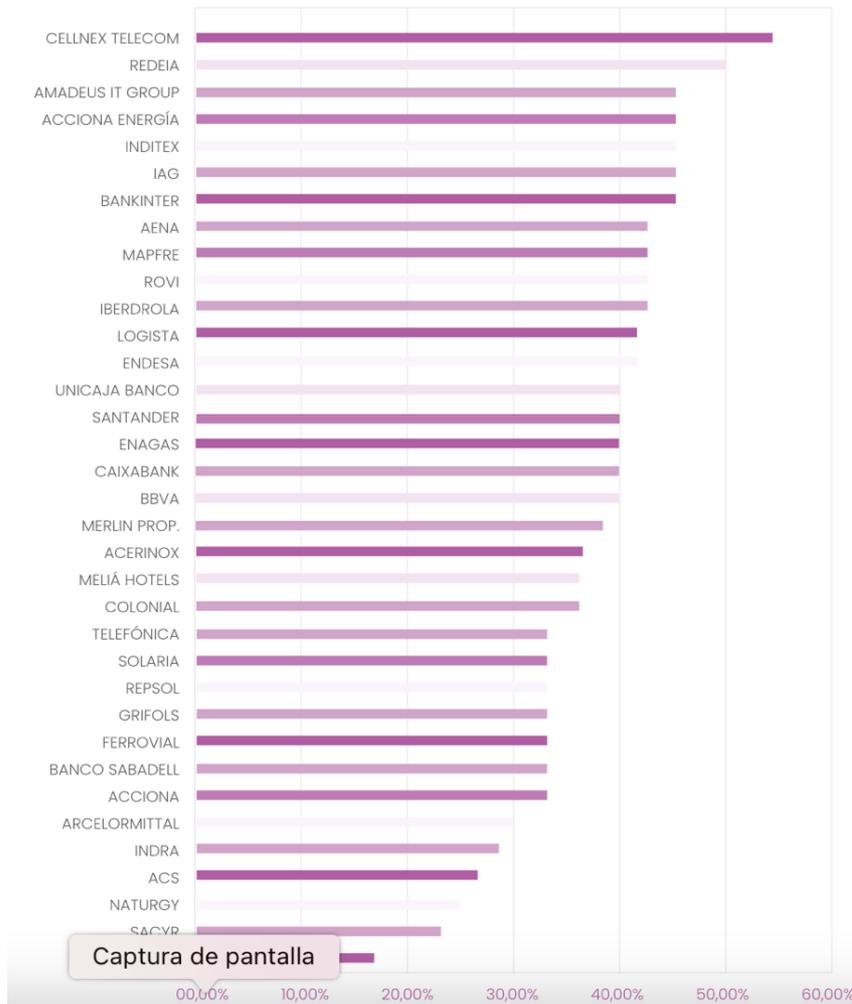
En total de 18 empresas del IBEX 35, lo que supone más de la mitad de sus componentes, alcanzan la nueva meta de paridad del 40% en 2022. Soló 6 de las 35 compañías del selectivo tienen una representación menor de un tercio de mujeres en sus consejos.

Es alentador ver que en 2022 se contabilizaron 163 consejeras, lo que representa un aumento considerable en comparación con años anteriores. Además, la incorporación de 39 consejeras durante el año muestra un impulso positivo y casi duplica la cifra del año anterior. Esto refleja que las empresas están tomando medidas concretas para aumentar la representación femenina en los consejos.

Es destacable que más de la mitad de las empresas del IBEX 35 han alcanzado la nueva meta de paridad del 40% en 2022, lo que indica un progreso significativo en estas compañías. Sin embargo, también es importante señalar que todavía existen seis empresas en el selectivo que tienen una representación de mujeres en sus consejos menor a un tercio, lo que muestra la necesidad de seguir trabajando para lograr una mayor igualdad.

El Código de Buen Gobierno ha sido un impulsor clave en este avance, estableciendo metas claras y recomendaciones para fomentar la diversidad de género en los consejos de administración. Aunque el ritmo de avance aún puede considerarse insuficiente, es alentador ver el progreso realizado desde la introducción del Código en 2015, con un aumento de 16,96 puntos porcentuales en la representación de mujeres en los consejos del IBEX 35.

Tabla 8. Porcentajes de mujeres en los consejos de administración del IBEX 35 en 2022.



Fuente: IESE, 2023

Los datos de la Tabla muestran avances significativos en cuanto a la representación femenina en los consejos de administración del IBEX 35. Destacan varias empresas que cumplen o superan la recomendación del 40% de paridad de género en 2022, como Cellnex, Red Eléctrica, Acciona Energía, Amadeus, Bankinter, IAG, Inditex, AENA, Mapfre, Iberdrola, Rovi, Endesa, Logista, BBVA, Caixabank, Santander, Unicaja Banco y Enagás.

Cellnex tiene más mujeres que hombres en sus consejos (6 mujeres / 5 hombres), lo que demuestra un avance hacia la igualdad de género. Mientras Red Eléctrica, con un 50% (6 mujeres / 6 hombres), se mantiene en paridad absoluta. También es positivo observar que

varias empresas están cerca de cumplir el objetivo recomendado, con cifras que oscilan entre el 30% y el 39%.

Es importante destacar el progreso notable de algunas empresas en términos de aumento de la representación femenina en sus consejos de administración. Ejemplos como Solaria, AENA y Mapfre muestran un incremento significativo en la proporción de consejeras, lo cual refleja un compromiso con la diversidad de género y un avance hacia la igualdad

En cuanto a las empresas que se sitúan entre el 30% y el 39% de representación femenina, se encuentran Merlín, Acerinox, Colonial, Meliá, Sabadell, Ferrovial, Grifols, Repsol, Solaria, Telefónica, Acciona y ArcelorMittal. Estas empresas están cerca de cumplir la recomendación del 40% y muestran un avance significativo hacia la paridad de género.

Por otro lado, se identifican cinco empresas que aún están por debajo del 30% de representación femenina: Indra, ACS, Naturgy, Sacyr y Fluidra. Estas empresas tienen margen de mejora en términos de inclusión y diversidad de género en sus consejos de administración.

En términos generales, el último ejercicio ha mostrado un incremento en el número de mujeres incorporadas a los consejos del IBEX 35, alcanzando un total de 163, lo que representa un aumento de 3,53 puntos porcentuales con respecto al año anterior. Por otro lado, el número de hombres consejeros ha disminuido a 272.

Es importante destacar que todas las empresas del IBEX 35 mantienen la recomendación de la CNMV de tener consejos formados por entre 5 y 15 miembros. Algunas de las empresas con mayor capitalización bursátil, como ACS, Sabadell, BBVA, Caixabank, Enagás, Repsol, Santander, Telefónica y Unicaja Banco, mantienen un consejo de 15 miembros. Entre estas, BBVA, Caixabank, Enagás, Santander y Unicaja Banco destacan por tener un 40% de representación femenina.

Se mencionan ejemplos destacables de progresión hacia la igualdad de género en empresas específicas. Por ejemplo, Solaria ha experimentado un incremento de 16,66 puntos porcentuales en su representación femenina, pasando al 33,33%. AENA ha aumentado en 16,23 puntos porcentuales, alcanzando un 42,86% de mujeres en su consejo. Mapfre ha subido en total 9,53 puntos porcentuales, llegando al 42,86% de representación femenina. También se destacan empresas como Cellnex, Inditex y Colonial, que han avanzado 9,09 puntos porcentuales hacia la igualdad de género.

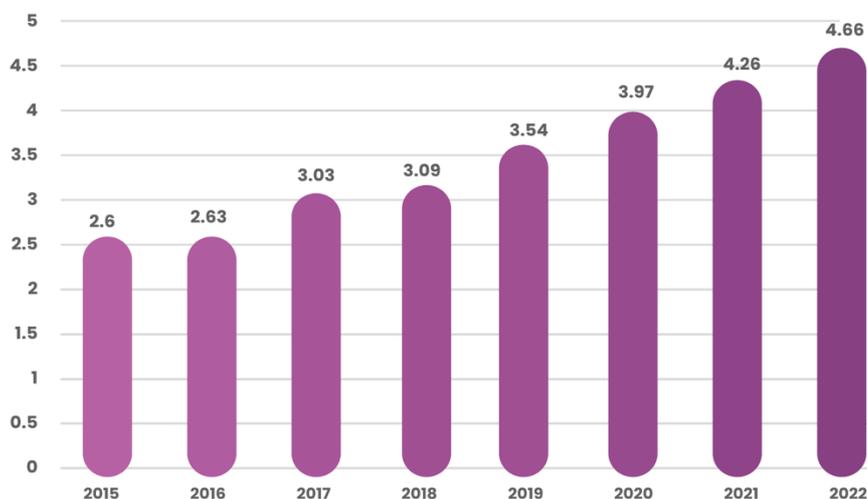
3.2 - Análisis de las consejeras del IBEX 35

La media de mujeres en los consejos del IBEX 35 en 2022 se establece en 4.66 mujeres por consejo, en total 20 empresas índice bursátil español tienen como mínimo 5 mujeres en el consejo.

3.2.1 - Por sector

El análisis de la representación de consejeras por sector y el cálculo de la media de consejeras por sector nos proporciona información adicional sobre la paridad de género en los diferentes sectores de las empresas cotizadas del IBEX 35.

Tabla 9. Evolución de la media de mujeres en los consejos del IBEX 35



Fuente: Elaboración propia

Es interesante observar que los sectores de servicios financieros y petróleo/energía destacan por alcanzar una mayor paridad en comparación con la media general. Esto indica que estas industrias han realizado avances significativos en la inclusión de mujeres en sus consejos de administración.

Por otro lado, resulta llamativo que el sector de la industria y la construcción presente una cifra baja de consejeras, con solo 24 en total para las 8 empresas pertenecientes a este sector. Esto señala la necesidad de una mayor atención y esfuerzo para promover la igualdad de género en dicho sector y fomentar la participación de las mujeres en los consejos de administración.

Es importante destacar que la falta de paridad de género en un sector específico puede deberse a diversas razones, como la tradición y las barreras culturales, la falta de diversidad en los procesos de selección y la escasez de mujeres en roles de liderazgo en esos sectores. Sin embargo, es fundamental abordar estas barreras y promover una mayor representación femenina en todos los sectores para lograr una mayor diversidad y perspectivas en la toma de decisiones empresariales.

Tabla 10. Consejeras en empresas por sectores en el IBEX 35.

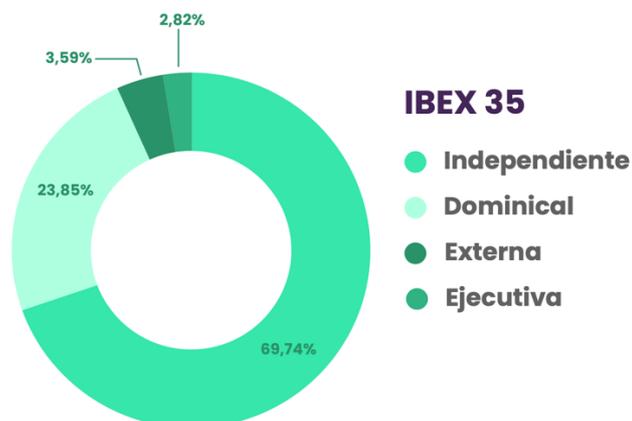
SECTORES	Números de empresas	Números de mujeres	Media de 2022
Servicios Financieros	7	40	5,71
Petróleo y Energía	7	38	5,43
Tecnología y Telecomunicaciones	4	20	5
Servicios de Consumo	4	20	5
Servicios Inmobiliarios	2	9	4,5
Bienes de Consumo	3	12	4
Industria y Construcción	8	24	3
TOTAL	35	163	4,66

Fuente: Standard Ethics Research Office, 2023

3.2.2 – Tipo de consejeras del IBEX 35

Con respecto al tipo de consejeras en el IBEX 35, los porcentajes indican que casi un 70% son independientes, casi un cuarto, son dominicales y otros externos y otros externos un 3,5%.

Tabla 11. Porcentaje de tipos de consejeras en el IBEX 35 en 2022.



Fuente: IESE, 2023

Tan solo encontramos casi un 3% de consejeras ejecutivas en el IBEX 35. Solo encontramos 3 consejeras ejecutivas. Estas son Ana Patricia Botín, presidenta ejecutiva de Santander desde 2014, la única presidenta ejecutiva en el IBEX 35; y María Dolores Dancausa consejera delegada de Bankinter desde 2010. María Carolina Echenique Moscoso del Prado es secretaria consejera con categoría de ejecutiva de Logista.

Por tanto, el sector financiero prácticamente domina la categoría de ejecutivas en el selectivo, mientras que solo hay una representante del sector industrial. Soló Dancausa se sienta en otro consejo del IBEX, el de Acciona, donde permanece desde 2011 como representación en el sector industrial.

Las ejecutivas del IBEX 35 representan un 1,84% del total de consejeras del selectivo, frente al 3,36% del año pasado. También hay que añadir el caso de Marta Ortega, presidenta no ejecutiva de Inditex, en sustitución de Pablo Isla. Se incorporó como dominical y su incorporación elevó al 45,45% la representación femenina del consejo de la compañía textil fundada por Amancio Ortega.

Ana Patricia Botín sigue siendo la única presidenta ejecutiva del IBEX 35, algo que sucede desde 2018, cuando salió del IBEX 35 Dia, entonces presidida por Ana María Llopis, y Rosa María García García dimitió de la presidencia de Siemens Gamesa en el mismo año. Beatriz Corredor repite como presidenta no ejecutiva de Red Electrica.

Pese a que el número de mujeres crece consistentemente en los consejos de administración del IBEX 35, la representación femenina en los cargos de máximo poder ejecutivo sigue siendo escasa. Con todo, 2022 trajo la incorporación de Marta Ortega como presidenta no ejecutiva de Inditex, sumándose a las presidencias de Beatriz Corredor (Redeia) y Ana Patricia Botín (Santander), quien además ostenta la única presidencia ejecutiva del IBEX 35.

El IBEX 35 tiene 35 presidencias, de las cuales 32 están ocupadas por hombres y 3 por mujeres, lo que supone tan solo un 8,57%. También cuenta con 30 consejeros delegados, de los cuales solo una es mujer, María Dolores Dancausa, en Bankinter. Además, hay 5 empresas en las cuales los cargos de presidente y CEO los ocupa la misma persona: Acciona, AENA, Naturgy, Rovi y Sacyr. Por el contrario, únicamente una empresa no dispone de ningún CEO: Mapfre.

Los datos proporcionados muestran una notable falta de representación femenina en los cargos ejecutivos de mayor poder en el IBEX 35. Tan solo hay un pequeño porcentaje de consejeras ejecutivas, con solo tres mujeres ocupando dichos cargos. Aunque el número de mujeres en los consejos de administración del IBEX 35 ha aumentado consistentemente, la representación femenina en los cargos ejecutivos sigue siendo escasa.

3.2.3 – La influencia de consejeras en las comisiones

Del total de 187 comisiones del Ibex 35 encontramos 88 que son presididas por mujeres. Es importante destacar que la presencia de mujeres en la presidencia de las comisiones es un paso positivo hacia la equidad de género y la diversidad en la toma de decisiones empresariales.

La comisión que alberga el mayor porcentaje de mujeres presidentas es la de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Gobierno Corporativo, con un 60%, seguida de las áreas de Retribuciones y Nombramientos, donde las mujeres que presiden estos organismos también son mayoría, con un 58% y un 51%, respectivamente. Por encima del nivel del 40%, las áreas de Riesgos y Cumplimientos (45%) e Innovación, Tecnología, y Seguridad (42%) también registran altas cotas de representación femenina en las presidencias de las comisiones de los consejos de las cotizadas en el índice selectivo.

También hay que añadir que el género femenino representa el 40% del total de consejeros en las comisiones, los mayores niveles están en las áreas de Riesgos y Cumplimientos, Sostenibilidad, Medio Ambiente y Gobierno Corporativo con un 45%.

Por el contrario, las comisiones ejecutivas y delegadas están representadas en sólo un 20% por mujeres, y además sólo una de estas 15 comisiones está presidida por una mujer, se aprecia presencia escasa.

Para ejemplificar, CaixaBank tiene en la comisión ejecutiva más hombres que mujeres (4 de 7 miembros), pero la preside un hombre. La Comisión Ejecutiva Delegada de Iberdrola no tiene ninguna mujer entre sus 6 miembros, y la Comisión Delegada de Telefónica tampoco tiene ninguna mujer entre sus 8 miembros, y la Comisión Ejecutiva de Colonial tampoco tiene representación femenina.

Conclusiones

En un entorno empresarial cada día más complejo y con un entorno social que demanda cambios para equiparar la mujer al hombre, las compañías se enfrentan a retos que es preciso abordar desde múltiples perspectivas. Desafíos por cambios regulatorios obligan a las empresas a contar con consejos de administración con más competencias, con más experiencia y ante todo con más diversidad.

Para las Naciones Unidas (2015), el concepto de paridad de género se refiere a la paridad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre mujeres y hombres. Paridad no significa que sean iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres no dependan de si han nacido hombres o mujeres. La paridad de género implica que se tengan en cuenta los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres, reconociendo la diversidad de los distintos grupos de ambos sexos. La paridad no es una cuestión de mujeres, sino que debe concernir e implicar plenamente a todas las personas. Por esto la paridad entre mujeres y hombres se considera tanto una cuestión de derechos humanos como un requisito previo y un indicador de un desarrollo sostenible centrado en las personas.

Como indica el Código de Buen Gobierno (2015), el consejo debe decidir el candidato perfecto en función de sus competencias y buscando el perfil que más se adecue al momento del mercado y buscando la persona oportuna. Esto supone que la decisión no debe ir en relación al género, por esto la paridad es entendida como necesaria.

El análisis realizado sobre la presencia femenina en los consejos de administración del IBEX 35 revela avances significativos en términos de representación y diversidad de género. A lo largo del período de estudio, se ha observado un incremento en el número de consejeras, pasando de 53 a 163, lo que representa un aumento sustancial. Aunque los consejos del IBEX 35 han experimentado una disminución en el número total de asientos, la presencia de mujeres ha seguido creciendo de manera progresiva.

Se destaca que más de la mitad de las empresas del IBEX 35 han alcanzado o superado la meta de paridad del 40% en 2022, 18 empresas. Lo cual indica un progreso notable en estas compañías. Algunas empresas, como Cellnex y Red Eléctrica, han logrado un equilibrio de género en sus consejos, y otras se acercan a cumplir el objetivo recomendado. Sin embargo, aún existen empresas que tienen una representación femenina inferior al tercio requerido, lo que muestra la necesidad de continuar trabajando para lograr una mayor igualdad.

El análisis por sector revela que las industrias de servicios financieros y petróleo/energía han logrado una mayor paridad de género en comparación con la media general. Por otro lado, el sector de la industria y la construcción presenta una cifra baja de consejeras, lo que indica la necesidad de esfuerzos adicionales para fomentar la inclusión de las mujeres en estos sectores.

Los datos demuestran avances notables en la inclusión de mujeres en los consejos de administración del IBEX 35, como hemos visto solo hay 3 consejeras ejecutivas. Por esto aún queda trabajo por hacer para lograr una verdadera igualdad de género. Es esencial continuar promoviendo la diversidad y la paridad de género en los órganos de gobierno de las empresas, superando las barreras culturales y fomentando un cambio de mentalidad

que valore la contribución de las mujeres en la toma de decisiones empresariales. Además, la importancia del Código de Buen Gobierno en la evolución de los datos es notable. En España podemos afirmar que tenemos una situación acorde a lo establecido en las recomendaciones.

Referencias

- Acero Fraile, I. (2016): “*Los consejos de administración: Una instantánea del caso Español*”, Universidad de Zaragoza
- Artículo 540 de la Ley de Sociedades de Capital
- CNMV, “*Código de Buen Gobierno*” (2015) Regla 14, 15, 17, 25
- CNMV “*Informe Aldama*”
- CNMV “*Comisión de Olivencia*”
- CONSEJO DE LA TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO (2015) *Estudio sobre la situación de la aplicación de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, en las entidades que configuran el Sector Público de la Administración General del Estado*. [s. n., s. l.]
- Ernst&Young (2021): *Pay Perspective*
- Gonzalez, I. Garrigues, (2014) - “*Consejos de administración en España*” Madrid, pag 178.
- Hernandez,S ; El país-opinión 18 Sept. (2007)
- Juste, R “*Ibex 35, (2017): Una historia herética de poder en España*”
- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (OCDE) (2013): *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales: Recomendaciones para una conducta empresarial responsable en el contexto global*. OECD Publishing.
- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (OCDE) (2004): *Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE*, [s. n., s. l.]
- Revista Forbes,(2017) “*Las mujeres más influyentes del mundo*”
- Revista Forbes, (2014) “*Las mujeres más influyentes del mundo*”
- Simpson, A (2010) - *Analysts’ Use of Nonfinancial Information Disclosures*”, 7 pp 187-210
- PWC (2020): “*Consejos de administración de las empresas cotizadas: décima edición*”
- VANTRAELEN, A ZARZESKI, ROBB, S (2003): “*Corporate Nonfinancial Disclosure Practices and Financial Analyst Forecast Ability Across Three European Countries*”, *Journal of International Management and Accounting*, 14, pp 249-278.

Referencias digitales

- BME (<https://www.bolsasymercados.es/esp/Estudios-Publicaciones/Estadisticas>)
- Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas. Revisado en junio 2020. (https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/CBG_2020.pdf)
- Conrado, Cea (2017) (<https://centrodesarrollodirectivo.es/las-comisiones-de-auditoria-en-el-ambito-de-la-nueva-ley-de-auditoria-de-cuentas/>)
- Esteller, R. (2014) (<https://www.economista.es/empresas-finanzas/noticias/5746207/04/14/Repsol-nombra-a-Josu-Jon-Imaz-como-consejero-delegado.html>)
- Faus, M. (2014) “*Consejero delegado y comisión ejecutiva en una sociedad*” (<https://practico-sociedades.es/vid/consejero-delegado-oacute-ejecutiva-66993658>).

- Gomez, L. (2019), <https://www.lainformacion.com/empresas/merlin-sueldos-proxy/6497249/>)
- IEGD (2005) (<http://www.iegd.org/spanish800/adjuntos/codigoolivencia.pdf>)
- Martín, J. (2020) (https://www.economiadigital.es/directivos-y-empresas/sanchez-galan-el-hombre-que-lo-convierte-todo-en-oro_20039055_102.html)
- Ochoa, C. (2019) “*La comisión de nombramientos y retribuciones*” (<https://economia3.com/2019/04/29/192867-la-comision-de-nombramientos-y-retribuciones/>).
- PLAZA, A (2022) - LA IMPORTANCIA DE LOS CONSEJEROS INDEPENDIENTES. (<https://www.diligent.com/es/importancia-consejeros-independientes/#:~:text=Se%20entiende%20por%20Consejero%20independiente,a%20ninguno%20de%20sus%20accionistas.>)
- PWC (2017), (<https://www.pwc.es/es/publicaciones/gestion-empresarial/assets/proxy-advisors.pdf>)
- PWC (2020), Consejos de Administración de las empresas cotizadas, Decima edición, (<https://www.pwc.es/es/financiero/consejo-administracion-empresas-cotizadas-2019-2020.pdf>)
- R. Edward Freeman (2010), “La gestión empresarial basada en los stakeholders y la reputación” Valores y Ética para el siglo XXI, (<https://www.bbvaopenmind.com/articulos/la-gestion-empresarial-basada-en-los-stakeholders-y-la-reputacion/>).
- Rodríguez Fernández, M. Artículo “*Estructura del consejo de administración y rendimiento de la empresa española cotizada*” 2013 páginas 155-168. (<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1019683813000218>)
- World Finance and Ethical Boardroom (https://issuu.com/ethicalboardroom/docs/eb11_combined_20singles2017)
- Zarzalejos, J (2020) (https://blogs.elconfidencial.com/espana/notebook/2020-05-09/cuando-ceo-repsol-presidente-pnv_2586704/)
- (<https://afe.webs.upv.es/el-codigo-de-buen-gobierno-corporativo-de-las-sociedades-cotizadas-ii/>)
- (<https://www.eleconomista.es/energia/noticias/12362007/07/23/criteria-ratifica-su-apoyo-a-reynes-como-maximo-ejecutivo-en-naturgy-en-pleno-debate-sobre-su-poder.html>)
- (<https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>)
- (<https://www.oecd.org/mcm/Implementation-OECD-Gender-Recommendations.pdf>)
- (<https://www.globalgoals.org/goals/5-gender-equality/>)

- (https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en#gender-equality-strategy-2020-2025)

TABLAS Y ANEXOS

Anexo 1 – Apartados del Informe Anual de Gobierno Corporativo

A) Estructura de la propiedad.
B) Junta general.
C) Estructura de la administración.
D) Operaciones vinculadas y operaciones intragrupos.
E) Sistemas de control y gestión de riesgos.
F) Sistemas internos de control y gestión de riesgos en relación con el proceso de emisión de la información financiera (SCIIF).
G) Grado de seguimiento de las recomendaciones de gobierno corporativo.
H) Otra información de interés.

Fuente: Elaboración propia a partir de IAGC de las empresas del IBEX 35

Anexo 2 - Índice Código de Buen Gobierno (2020)

I Introducción 7

1. **I.1 El Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas**
2. **I.2 Actualización del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas**
3. **I.3 Características del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas**
 1. I.3.1 Voluntariedad, con sujeción al principio de «cumplir o explicar»
 2. I.3.2 Evaluación por el mercado
 3. I.3.3 Contenido y alcance del Código

II Principios

1. **II.1 Aspectos generales**
2. **II.2 Junta general de accionistas**
3. **II.3 Consejo de administración**

III Recomendaciones

1. **III.1 Aspectos generales**
 1. III.1.1 Limitaciones estatutarias
 2. III.1.2 Cotización de sociedades integradas en grupos
 3. III.1.3 Información sobre el seguimiento de las recomendaciones de gobierno corporativo
 4. III.1.4 Reuniones y contactos con accionistas, inversores institucionales y asesores de voto
 5. III.1.5 Ejercicio de la facultad delegada de emisión de acciones o valores convertibles con exclusión del derecho de suscripción preferente
2. **III.2 Junta general de accionistas**
 1. III.2.1 Transparencia informativa y voto informado
 2. III.2.2 Asistencia y participación en la junta general de accionistas
 3. III.2.3 Política sobre primas de asistencia
3. **III.3 Consejo de administración**
 1. III.3.1 Responsabilidad del consejo de administración
 2. III.3.2 La estructura y composición del consejo de administración

- III.3.2.1 Tamaño, diversidad y política de selección de consejeros
- III.3.2.2 Composición del consejo de administración
- III.3.2.3 Separación y dimisión de consejeros
- 3. III.3.3 El funcionamiento del consejo de administración
 - III.3.3.1 Dedicación de los consejeros
 - III.3.3.2 Frecuencia de sus reuniones y asistencia de los consejeros
 - III.3.3.3 Información y asesoramiento a los consejeros
 - III.3.3.4 El presidente del consejo
 - III.3.3.5 El secretario del consejo
 - III.3.3.6 Evaluación periódica del consejo
- 4.III.3.4 La organización del consejo de administración
 - III.3.4.1 La comisión ejecutiva
 - III.3.4.2 La comisión de auditoría
 - III.3.4.3 La función de control y gestión de riesgos
 - III.3.4.4 La comisión de nombramientos y retribuciones
 - III.3.4.5 Otras comisiones especializadas del consejo.
- 5. III.3.5 Sostenibilidad y aspectos medioambientales y sociales 47
- 6. III.3.6 Remuneraciones de los consejeros 48