

GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

Curso 2022/2023

IGUALDAD EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS

Autora: Eneritz Pereda González

Directora: Itziar Villafáñez Pérez

Bilbao, a 21 de junio de 2023



ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS	3
RESUMEN.....	4
INTRODUCCIÓN.....	5
1. MARCO TEÓRICO	8
1.1. Discriminación	8
1.1.1. Discriminación directa	8
1.1.2. Discriminación indirecta	8
1.2. Estereotipos y roles de género	9
1.3. Segregación del mercado laboral.....	11
1.3.1. Segregación horizontal	11
1.3.2. Segregación vertical	11
2. GOBIERNO CORPORATIVO Y LA DIVERSIDAD DE GÉNERO.	13
2.1. Marco constitucional y tratados internacionales.....	13
2.2. La legislación de igualdad de género de las sociedades anónimas cotizadas	14
2.2.1. Presencia equilibrada	14
2.2.2. Informe Anual de Gobierno Corporativo	17
2.2.2.1. Código de buen gobierno de las sociedades.....	20
cotizadas.....	20
2.2.2.2. Análisis del Informe Anual de Gobierno Corporativo de 2021.	23
2.3. Normativa aplicable en los años futuros.	27
2.3.1. Directiva (UE) 2022/2381, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas.	27
2.3.2. Anteproyecto de Ley Orgánica de representación paritaria de mujeres y hombres en órganos de decisión.	28
3. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS.....	31
3.1. Mercado continuo	31
3.1.1. Evolución de los consejos de administración.	31
3.2. Situación de la presencia de mujeres en los consejos de administración en las empresas del mercado continuo (2022).....	34
3.2.1. Categorías del consejo de administración.....	35
3.2.1.1. Presencia de las mujeres en las diferentes categorías	36
3.2.2. Cargos del consejo de administración.	39
3.2.2.1. Presencia de las mujeres en los diferentes cargos	40
CONCLUSIONES	42
BIBLIOGRAFÍA	44
ANEXO: TABLAS DE LA PRESENCIA DE LAS MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS SOCIEDADES COTIZADAS EN 2022	49

ÍNDICE DE TABLAS

Gráfico 1: Evolución de los consejos de administración en las empresas del mercado continuo.....	32
Gráfico 2: Categorías de las mujeres dentro de los consejos de administración en 2022.....	37
Gráfico 3: Categorías de los hombres dentro de los consejos de administración en 2022.....	37
Tabla 1: Esquema de sociedades mercantiles.....	14
Tabla2: Cargos desarrollados por mujeres y hombres en los consejos de administración en 2022.....	40
Tabla 3: Empresas del IBEX-35.....	49
Tabla 4: Empresas con capitalización bursátil superior a 500 millones.....	50
Tabla 5: Empresas con capitalización bursátil inferior a 500 millones.....	52

RESUMEN

En el presente trabajo vamos a tratar el tema de la igualdad entre las mujeres y los hombres en los consejos de administración de las sociedades anónimas cotizadas, para ello vamos a realizar un recorrido por las distintas normativas (pasadas, presentes y futuras) referentes a la presencia de las mujeres en los consejos. Una vez mencionada la normativa, a través de los informes anuales de gobierno corporativo publicados por las empresas vamos a analizar la evolución de las mujeres en los consejos de administración de las empresas del mercado continuo español entre los años 2007-2022, con el fin de ver la efectividad de las normas y la situación actual en la que se encuentran las mujeres en los consejos.

Palabras clave: Presencia equilibrada, consejos de administración, mercado continuo, diversidad de género, gobierno corporativo.

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo vamos a abordar el tema de la igualdad de los hombres y las mujeres en los consejos de administración de las sociedades anónimas cotizadas. A lo largo del trabajo haremos un recorrido desde la ley de igualdad pionera en España llevada a cabo para lograr una situación de igualdad en los consejos de administración hasta la actualidad.

El trabajo estará dividido en dos grandes grupos:

En primer lugar, trataremos la parte legislativa referente a la igualdad en los consejos de administración. En dicho apartado explicaremos la normativa que hace alusión a los consejos de administración de las sociedades anónimas cotizadas y la importancia de dichas normas para conseguir una situación de presencia igualitaria de mujeres y hombres en los consejos de administración. Hablaremos de leyes de derecho duro (las empresas tienen obligatoriedad de cumplir), leyes de derecho blando (carecen de obligatoriedad, las empresas en caso de no cumplirlas tendrán que dar una explicación) y leyes aprobadas actualmente o pendientes de aprobar que tendrán efecto en los años futuros.

En segundo lugar, analizaremos el resultado de la aplicación de la normativa en el entorno económico. Una vez explicadas las normas que hacen referencia a la presencia de las mujeres en los consejos de administración, es importante también ver la evolución que las empresas han tenido. Por un lado, analizaremos la evolución de las mujeres en los consejos de administración para comprobar el nivel de efectividad de la normativa española en relación a la igualdad en los consejos de las sociedades cotizadas. Y, por otro lado, comentaremos la situación actual de los consejos de las empresas del mercado continuo a partir de los datos proporcionados por estas en sus informes anuales de gobierno corporativo.

El porcentaje de mujeres en España en 2002 era un 50,98% (20,92 millones) y el de hombres un 49,02% (20,12 millones). 20 años después en 2022 podemos observar que el porcentaje de mujeres es un 51,01% (24,2 millones) y el de hombres un 48,99% (23,24 millones). Es cierto que el porcentaje durante estos años ha ido variando, pero año tras año el porcentaje de mujeres siempre ha sido superior al de los hombres, por lo que en España hay más mujeres que hombres (Statista, 2022).

En cuanto al mundo académico contemplamos los siguientes datos publicados por el Ministerio de Universidades de España. En el curso 2020-2021 el 60% de las personas graduadas fueron mujeres. El porcentaje de mujeres con estudios universitarios de máster fue un 58,6% y entre las personas que obtuvieron el doctorado el 49% eran mujeres. En el entorno académico el porcentaje de personas con graduado y máster es superior en las mujeres, en el caso del doctorado las mujeres y los hombres se encuentran en una situación bastante igualitaria.

Una vez analizados los datos académicos, estos deberían de dar como resultado una situación igualitaria en el mundo laboral o, en todo caso, deberían estar las mujeres en mayores puestos de trabajo por tener académicamente un porcentaje superior en comparación a los hombres.

Pero la realidad es muy distinta, a medida que nos vamos acercando a puestos de alto cargo la representación femenina disminuye considerablemente y la representación masculina aumenta, es decir, lo contrario a los porcentajes de estudios académicos. Un claro ejemplo lo encontramos en el presente trabajo donde la representación femenina en los consejos de administración de las sociedades cotizadas es inferior a la masculina, en 2022 las empresas de mercado continuo tuvieron un 31,9% (385) de mujeres en los consejos de administración frente a un 68,1% (822) de hombres.

Las sociedades de responsabilidad limitada, las sociedades comanditarias por acciones, el resto de empresas de España también forman parte del entorno económico español. Este está compuesto por un total de 3.430.663 empresas según el Directorio Central de Empresas (DIRCE). Es importante destacar que las empresas analizadas en el trabajo y los porcentajes aportados hacen referencia a un grupo muy pequeño compuesto por 121 empresas las cuales cotizan en bolsa y en España representan únicamente un 0,0035% del entorno económico.

Lo que diferencia a las sociedades anónimas cotizadas del resto de empresas del mercado español es la normativa, dado que estas cuentan con una serie de normas para lograr una presencia igualitaria en los consejos. Entre las normas que deben cumplir se encuentra la norma de publicar anualmente un informe el cual nos permite ver la situación de igualdad en la que se encuentran las empresas.

A pesar de la información que las sociedades anónimas cotizadas publican y de las normas que poseen para conseguir una presencia equilibrada entre mujeres y hombres, la situación de las mujeres en los consejos no es igualitaria y todavía varias empresas actualmente cuentan con una presencia nula de mujeres en sus consejos; esto quiere decir que si existe desigualdad en aquellas empresas con una normativa específica sobre la igualdad, lo más probable es que las empresas en las que carece esta normativa la situación sea peor. Aun así, es muy complicado en muchas ocasiones saber la situación en la que se encuentran el resto de empresas dado que no tienen la obligación de publicar un informe sobre su gobierno corporativo, esto supone obstáculo a la hora de sacar conclusiones debido a la escasez de información proporcionada.

Para conseguir esa presencia equilibrada, existen dos tipos de cuotas de género en los consejos de administración, por un lado, están las cuotas “soft” las cuales no suponen una sanción para las empresas en caso de incumplimiento y, por otro lado, están las cuotas “hard” en las cuales el incumplimiento lleva asociadas sanciones. España fue un país pionero en establecer cuotas de género (El primer país de la Unión Europea y el segundo de Europa), aunque las cuotas impuestas han sido desde el primer momento de tipo soft. Otros de los países europeos que han optado por cuotas soft son Islandia con un 40% de mujeres en sus consejos en 2010 y Países bajos con un 30% en 2016. Entre los países europeos que han

optado por cuotas hard nos encontramos con los siguientes países: Noruega el cual impuso como sanción la exclusión del mercado de valores a aquellas empresas que no obtuviesen la cuota fijada, en 2003 la presencia de mujeres en los consejos de administración era del 40%, Francia y Bélgica que pusieron de sanción la nulidad de los nombramientos y suspensión de la compensación de los consejeros, obteniendo así en 2011 un 40% y 33% de mujeres en los consejos e Italia el cual puso como sanción multas que dieron como resultado un 33% de mujeres (Martínez et al, 2020, pp. 62-65).

El sistema de cuotas obligatorias es un tema de debate constante, hay quienes piensan que es la única manera de conseguir una presencia equilibrada en los periodos de tiempo establecidos y, por el contrario, hay quienes dicen que es mejor que la presencia equilibrada se consiga de forma voluntaria por parte de las empresas y no de forma imperativa.

España en 2022 se encuentra en el sexto lugar en relación a la igualdad de género con una puntuación de 74,6. La media europea tiene una puntuación de un 68,6 por lo que, España se sitúa por encima de la media (European Institute for Gender Equality, 2022).

1. MARCO TEÓRICO

1.1. Discriminación

A la hora de hablar de discriminación podemos hablar de discriminación directa o discriminación indirecta por razón de sexo.

1.1.1. Discriminación directa

La discriminación directa surge cuando una persona es tratada de forma diferente (menos favorable) únicamente por el mero hecho de ser mujer u hombre. La discriminación dentro de una empresa se puede dar en numerosas ocasiones como por ejemplo en las remuneraciones, los requisitos para la obtención del puesto de trabajo o en los motivos de despido (Guardiola, 2021, p. 20).

Se considera discriminación directa cuando el motivo por el que se ha llevado a cabo alguna acción es o está relacionado con el sexo. Son más fáciles de detectar ya que como su nombre bien lo indica se hacen de forma directa con intención de favorecer a uno de los sexos.

En el siguiente ejemplo nos encontramos ante una discriminación directa debido a la existencia de una diferencia salarial entre una mujer y su compañero por la realización de un trabajo de igual valor.

El 21 de octubre 2015 una mujer pidió en su empresa una reducción de jornada laboral por guarda legal (para el cuidado de una persona menor o una persona incapacitada) con su respectiva reducción salarial. En ese momento se contrató a un hombre el cual trabajaba en el mismo departamento que la mujer realizando las mismas tareas. La mujer se percató de que a consecuencia de la reducción de jornada laboral dejó de recibir la gratificación extraordinaria anual y que su salario no se modificó, en cambio el salario de su compañero hombre sí que se modificó (aumento). La empresa intentó demostrar los motivos de la diferencia salarial pero el pero el Juzgado ha considerado que los argumentos no son objetivos ni suficientes para justificar la discriminación, por lo que declaró que se trataba de una discriminación por razón de sexo (SJS Madrid 108/2022, 31 de marzo de 2022).

1.1.2. Discriminación indirecta

La discriminación indirecta debido a razones de sexo surge cuando una persona se encuentra en una situación de desventaja por el empleo de una práctica, criterio o tratamiento que en un principio se entiende que es neutro (Rubio, 2018, p. 201). Son situaciones (normas, requisitos, políticas...) en las que en un primer momento parece que no existe discriminación alguna por razones de sexo, pero realidad se trata de una discriminación camuflada.

Al tratarse de una discriminación camuflada es más difícil detectar los casos en los que estamos delante de una discriminación indirecta, dado que los comportamientos que generan esa situación de desigualdad no se hacen de una manera directa, sino que se hace de forma encubierta (Valero, 2018, p. 27).

Actualmente siguen siendo las mujeres las que mayor discriminación indirecta sufren. Por ejemplo, en muchos puestos de trabajo para poder llegar a puestos más altos nos encontramos con que uno de los requisitos más comunes suele ser la flexibilidad horaria. Aparentemente es un requisito neutro para ambos sexos, pero si se aplica a la práctica el resultado es que las mujeres se encuentran con una discriminación debido a que en muchos de los casos son las mujeres las que se hacen cargo del cuidado de familiares y de las tareas del hogar lo que supone disponer de una flexibilidad horaria bastante reducida.

Hilado al ejemplo anterior observamos que en 2022 el 73,9% de las personas ocupadas a tiempo parcial han sido mujeres (INE, 2022). El trabajo a tiempo parcial también es una discriminación indirecta debido a que la mayor parte de puestos de trabajo a tiempo parcial están ocupados por mujeres las cuales se hacen cargo del cuidado de familiares.

Otro claro ejemplo lo tenemos en los requisitos referentes al físico donde en la mayoría de los casos va a estar dirigido a favorecer a uno de los dos sexos. El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE) ha dictado sentencia en el asunto 409/16, en el que afirma que existe discriminación indirecta en uno de los requisitos exigidos para el ingreso en una Escuela de Policía griega. El requisito es que las personas aspirantes deben tener una altura mínima de 1,70 metros, el TJCE considera que no es necesario para obtener el objetivo. Es por ello que nuevamente nos encontramos con una discriminación indirecta hacia las mujeres donde una medida nacional neutra perjudica a un número mayor de mujeres que de hombres, estas van a tener una mayor dificultad para entrar en la Escuela de Policías puesto que el porcentaje de hombres con una estatura mínima de 1,70 es superior al de mujeres (Rubio, 2018, p. 204).

Esto no quiere decir que todos los criterios impuestos por las empresas que favorezcan a uno de los dos sexos den como resultado una discriminación indirecta por lo que, siempre y cuando los criterios estén justificados no serán considerados discriminatorios.

1.2. Estereotipos y roles de género

A lo largo de la vida la sociedad siempre ha estado formada por diferentes estereotipos. Los estereotipos son ideas preconcebidas asociadas a mujeres u hombres a través de los cuales se intuyen una serie de determinados comportamientos por el mero hecho de pertenecer a un género. Las mujeres tienen asociado el estereotipo de cuidadoras de la familia y del hogar, a los hombres en cambio se les asocia el estereotipo de mayor formación académica y mejores puestos de trabajo. Los estereotipos anteriores explican la situación dentro del mercado laboral donde los hombres son los encargados de ocupar los puestos de trabajo más altos, con

mayor responsabilidad y mejor remunerados; en cambio, las mujeres ocupan los puestos de trabajo más bajos, con menor responsabilidad, peor remunerados (Martín, 2020, pp. 26-27).

También es muy común como hemos mencionado en el apartado anterior que las mujeres realicen trabajos a tiempo parcial mientras que los hombres realizan trabajos a tiempo completo, esto se debe una vez más al estereotipo de mujeres a cargo de los demás.

Los estereotipos en muchas situaciones no son positivos para ninguno de los dos géneros dado que se trata de una idea prejuizada por el simple hecho de pertenecer a un género. No obstante, a lo largo de la historia las mujeres han sido y siguen siendo actualmente las más perjudicadas por los estereotipos de género impuestos por la sociedad.

Los estereotipos a su vez dan como resultado una serie de roles. Las mujeres según los estereotipos de la sociedad tienen que seguir el rol de madre y buena cuidadora de su familia y los hombres el rol de trabajar para mantener a la familia.

Es por ello que las mujeres que deciden libremente hacer lo contrario a lo que la sociedad les ha estipulado, como puede ser, no querer ser madre, no depender de nadie económicamente o formarse profesionalmente para llegar a altos puestos de trabajo sufren críticas por aquella parte de la sociedad que no entiende por qué no siguen el patrón de conducta impuesto por la sociedad (Martín, 2020, p. 30).

Los hombres tradicionalmente han tenido asociados roles como el poder, la competición, y la autoridad, mientras que a las mujeres se les han asociado los roles de interacción humana y apoyo social. Además, el rol de líder se asocia en mayor medida con el rol de género masculino que con el rol de género femenino. Esto deriva en un nuevo prejuicio hacia las mujeres debido a la incongruencia entre el rol de género y el rol de líder (García & López, 2014, p. 274).

En ocasiones son las propias mujeres las que se autoexcluyen de aspirar a ciertos puestos de trabajo o posiciones de liderazgo, este concepto se conoce como “techo de cemento”. Las mujeres prevén que en caso de conseguir un nuevo puesto de trabajo esto traerá consecuencias las cuales supondrán un impedimento para conciliar la vida personal y la vida laboral. Además, también suponen que si consiguen ese puesto de trabajo el precio familiar y personal que tendrán que pagar será muy elevado (Cuadrado, 2011 citado en García, 2014, p. 73). Por consiguiente; las mujeres se acaban conformando con un puesto inferior sin ni siquiera intentarlo asumiendo el rol impuesto por la sociedad.

Es por ello que es importante romper con esos estereotipos donde la mujer aparece como un ser inferior. Los avances son muy lentos y romper con los estereotipos de género no está siendo tarea fácil, pero nos encontramos en el camino correcto hacia una sociedad igualitaria.

1.3. Segregación del mercado laboral

La segregación del mercado laboral consiste en la división de las ocupaciones laborales en función de si el puesto está ocupado por una mujer o por un hombre. Dentro del mercado laboral hay infinidad de sectores y de puestos de trabajo, a lo largo de los años la representación femenina siempre ha sido superior en puestos de menor cargo y la representación masculina ha sido la encargada de liderar los puestos de mayor cargo.

Las mujeres se encuentran en una situación de desigualdad frente a los hombres debido a que normalmente ocupan puestos de trabajo a tiempo parcial, más inestables, con menor salario y reconocimiento (Barberá et al, 2011, p. 988).

Dentro de la segregación laboral nos encontramos con la segregación horizontal y la segregación vertical.

1.3.1. Segregación horizontal

La segregación horizontal se entiende por aquellos puestos de trabajo que están asociados a un género. Nos encontramos con determinados empleos que están asociados a un género en concreto lo que supone una enorme dificultad para el sexo contrario a la hora de aspirar a ciertos trabajos.

Anker (1998) citado en Barberá et al (2011) menciona que las mujeres tienden a reunirse en tareas habitualmente femeninas. Esto conlleva a continuar con la brecha laboral entre ocupaciones femeninas y masculinas impuestas por los estereotipos (Barberá et al, 2011, p. 989).

El año 2022 se observa que el 88,6% de las mujeres trabajan en el sector servicios, las actividades donde mayor presencia de mujeres hay son las de comercio, sanidad, educación y hostería (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022).

1.3.2. Segregación vertical

La segregación vertical hace referencia a la jerarquización de los empleos situando a las mujeres en los puestos inferiores y a los hombres en los puestos superiores dando como resultado una situación de desigualdad.

Ann M Morrison en 1978 dio la primera definición del término de “techo de cristal” en la cual dijo que se trataba de una barrera “tan sutil que se torna transparente, pero que resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas” (Morrison, 1978 citado en Barberá et al, 2009, p. 134).

El número de mujeres empieza a disminuir proporcionalmente a medida que aumentan las responsabilidades y el poder en los puestos de trabajo, de manera que en los puestos de

liderazgo la representación femenina es muy baja. Las barreras de las que hablamos en el párrafo anterior no solo se encuentran en aquellos sectores que la sociedad ha categorizado para hombres, sino que se encuentran en todos los sectores laborales (Barberá et al, 2002, p. 56).

En 2004 Hymowitz propuso el debate de utilizar la metáfora del “laberinto de cristal” para referirnos a la situación de las mujeres en los puestos de alto cargo de las empresas. La metáfora hace referencia a aquellas mujeres que han conseguido romper con las barreras invisibles, demostrando así que no existen barreras imposibles que les prohíban llegar a esos puestos sino barreras que dificultan su ascenso. Las mujeres pueden llegar a puestos de alto cargo en las empresas, pero a diferencia de los hombres estas tendrán que pasar por un procedimiento lleno de obstáculos (laberinto), lo cual dificulta el ascenso de las mujeres a puestos de liderazgo (Lupano, 2009, p. 73).

El número de mujeres que llega a puestos de poder en las empresas es bastante inferior si se compara con el número de hombres que lo consiguen. En muchas ocasiones esto se traduce en una pérdida de talento ya que hay mujeres con las capacidades y méritos profesionales perfectamente preparadas para trabajar en puestos de alto cargo; sin embargo, se quedan estancadas en puestos más bajos (Agut & Martín, 2007, p. 202).

Las mujeres que consiguen romper con las barreras invisibles y logran ocupar puestos de alto cargo dentro de la empresa se pueden encontrar ante el “acantilado de cristal”. La metáfora del acantilado de cristal fue explicada por primera vez por Ryan y Haslam en 2004, y hace referencia a los desafíos que enfrentan las mujeres en las posiciones de liderazgo, los cuales pueden llevarlas al fracaso empujándolas así hacia el acantilado de cristal. Las mujeres suelen ocupar los puestos de alto cargo cuando las empresas se encuentran en una situación de crisis o riesgo, por consiguiente las probabilidades de fracaso son más altas. Las probabilidades de que las mujeres caigan por el acantilado de cristal son menores cuando éstas tienen influencia en la toma de decisiones, se sienten empoderadas y existe equidad organizacional (Sabharwal, 2013, pp. 400-403).

2. GOBIERNO CORPORATIVO Y LA DIVERSIDAD DE GÉNERO.

2.1. Marco constitucional y tratados internacionales.

La Constitución Española (CE) dice que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (art.14 CE). Los poderes públicos son los responsables de promover la libertad y la igualdad y, por lo tanto, son los encargados de “remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social” (art.9.2 CE).

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, comúnmente abreviada como CEDAW, por sus siglas en inglés, es uno de los principales tratados internacionales de derechos humanos, donde aparece escrito que “los Estados Partes reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley” (art.15 CEDAW).

Dicho tratado también habla sobre la igualdad en el empleo, haciendo mención a tomar aquellas medidas necesarias “para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas” (art.2.e CEDAW) y además añade que las mujeres deben de tener “el derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo” (art.11.1.b CEDAW).

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) es otro de los principales tratados de derechos humanos en el que se hace referencia a la igualdad de empleo entre mujeres y hombres, donde hace alusión a la “igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad” (art. 7.c PIDESC).

En los dos tratados mencionados anteriormente, también se hace referencia a la igualdad salarial. En el artículo 7 del PIDESC se habla de asegurar un salario igual para las mujeres y los hombres en trabajos de igual valor. Y el artículo 11 de la CEDAW hace alusión a la igualdad de trato de mujeres y hombres en relación a la remuneración y la evaluación en trabajos de igual valor.

Y, por último, es importante mencionar lo que dice el art. 4.1 de la CEDAW donde aclara que las medidas tomadas para lograr una sociedad igualitaria para hombres y mujeres no se consideraran discriminatorias, pero en ningún caso implicaran normas distintas para cada género y añade que las medidas que se utilicen para dicho fin serán de uso temporal y una vez obtenida una sociedad donde las oportunidades y el trato sea igual para todas las personas estas normas se acabaran.

Los artículos escritos tanto en la CE como en los principales tratados internacionales de derechos humanos no fueron suficientes y la realidad era una situación completamente diferente a la que aparecía escrita en los documentos, la desigualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres era muy notable. Por lo que, surgió la necesidad de crear una serie de normas en materia de igualdad con la finalidad de lograr una situación igualitaria de oportunidades laborales.

2.2. La legislación de igualdad de género de las sociedades anónimas cotizadas

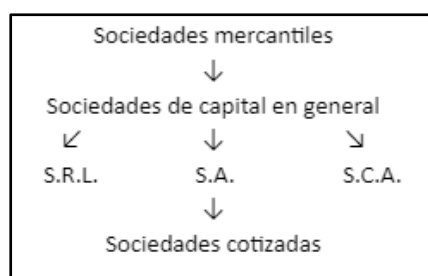
2.2.1. Presencia equilibrada

El 22 de marzo de 2007 se dio un paso importante en cuanto a la igualdad de género con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH). Fue una ley pionera en España en relación a los derechos de igualdad de género. El objetivo de dicha ley es lograr “el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida” (art.1 LOIEMH).

A través de esta ley se pretende desarrollar los artículos 9.2 y 14 de la CE arriba mencionados, con el fin de lograr una sociedad más igualitaria para todas las personas sin ningún tipo de discriminación, en la que se tenga en cuenta el talento y el desarrollo profesional de las personas.

Dentro de todo el proceso legislativo que se ha llevado a cabo en relación a la diversidad de género para intentar lograr una igualdad entre mujeres y hombres nos vamos a centrar en los consejos de administración de las sociedades anónimas cotizadas y las medidas que se les ha impuesto para lograr dicha situación de igualdad.

Tabla 1: *Esquema de sociedades mercantiles*



Fuente: *Elaboración propia*

Antes de empezar con los artículos es importante tener clara la diferencia entre las sociedades mercantiles, las sociedades de capital en general y las sociedades cotizadas.

En los siguientes artículos cuando se hace alusión a las sociedades mercantiles se refiere a aquellas sociedades que tienen la obligación de presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada.

Dentro del grupo de las sociedades mercantiles están las sociedades de capital en general. Las sociedades de capital en general son, según el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (LSC), “la sociedad de responsabilidad limitada, la sociedad anónima y la sociedad comanditaria por acciones” (art.1 LSC).

Por último, “son sociedades cotizadas las sociedades anónimas cuyas acciones estén admitidas a negociación en un mercado regulado español” (art. 495.1 LSC).

El artículo 75 de la LOIEMH bajo el rótulo “Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles” establece lo siguiente:

“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.

Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley”.

En la disposición primera adicional de la LOIEMH se entiende por presencia equilibrada una división en la que la representación de cada sexo no puede ser superior al sesenta por ciento ni inferior al cuarenta por ciento. Es importante mencionar que el artículo 75 hace referencia a los consejos de administración de las sociedades mercantiles.

La interpretación del artículo 75 de la LOIEMH ha traído disparidad de opiniones; entre ellas se encuentra el debate sobre la consideración de la norma como una recomendación o como una obligación. El debate se encuentra en el verbo “procurarán” y sus diferentes interpretaciones.

La doctrina española encargada de estudiar sobre el tema ha concluido que gran parte considera la norma como una recomendación y que en ningún caso se trata de una norma de carácter imperativo. El artículo 75 de la LOIEMH carece de sanción en caso de incumplimiento de la norma lo cual significa que una norma sin sanción no puede ser considerada de carácter imperativo sino voluntario.

Desde el primer momento se tuvo claro que la ley de igualdad se iba a tratar desde una perspectiva voluntaria por parte de las empresas y no bajo la imperatividad (Huerta, 2009, pp. 305-308).

La decisión de abordar la ley desde la recomendación y no desde la imposición fue uno de los motivos por los cuales se modificó el artículo 70 del Anteproyecto de la LOIEMH. El artículo 75 de LOIEMH que conocemos actualmente en un principio iba a ser el artículo 70.1. El artículo 70.1 indicaba lo siguiente:

“1. Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de que permita alcanzar una composición equilibrada entre mujeres y hombres en un plazo de cuatro años a partir de la entrada en vigor de esta Ley, incorporando, al menos, un diez por ciento anual de mujeres.

Estos nombramientos se producirán a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley”.

La manera en la que estaba redactado el artículo trajo consigo importantes críticas como, por ejemplo, el hecho de que la obtención de la presencia equilibrada se estableciera como una obligación y no como una recomendación. En el Proyecto de Ley de 2006 el artículo 70.1 pasó a ser el artículo 71.1. En el artículo 71.1 se modificó el plazo a 8 años sin la condición de incluir cada año un porcentaje de mujeres mínimo. Finalmente, el artículo 71.1 pasó a ser el artículo 75 el cual se encuentra vigente en la actualidad. El artículo 75 es exactamente igual que el artículo 71.1 del Proyecto de Ley (Huerta, 2009, pp. 240-248).

También nos encontramos con opiniones totalmente contrarias la cuales defienden que el artículo 75 de LOIEMH se trata de una obligación de medios (las sociedades no procurarán incluir en sus consejos una presencia equilibrada de mujeres por elección propia sino porque una norma así lo indica) o una obligación de resultado (procurar incluir una presencia equilibrada de mujeres en un plazo de ocho años) (Huerta, 2009, pp. 314 y 322).

Desde la entrada en vigor de la LOIEMH las sociedades anónimas cotizadas españolas han interpretado el art. 75 de la LOIEMH como una recomendación (Huerta, 2009, p. 309).

Una vez llegada la fecha límite (2015) y analizados los resultados obtenidos queda comprobado que las empresas españolas han considerado la norma como una recomendación. En 2015 según el IAGC publicado por la CNMV, el porcentaje de consejeras en las empresas del mercado continuo era de un 15,62%, un porcentaje muy alejado del propósito de conseguir una presencia equilibrada en los consejos de administración.

La LOIEMH hizo posible que la representación equilibrada entre mujeres y hombres tuviera presencia la LSC y a través de la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo se incorporó el artículo 529 bis a la LSC (Huerta, 2019, p. 109).

El apartado 2 del artículo 529 bis antes de ser modificado en 2018 decía que el consejo deberá “velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos y no adolezcan de sesgos implícitos

que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras” (art.529 bis 2. LSC).

Como hemos adelantado el apartado 2 del artículo 529 bis de la LSC se modificó en 2018 por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la LSC aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio. En el Preámbulo de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, se encuentra explicado que el motivo de las modificaciones realizadas es trasponer en España la Directiva 2014/95/UE en referencia a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad (Campuzano, 2019, p. 35).

Tras modificación el apartado 2 del artículo 529 bis se quedó de la siguiente manera:

“2. El Consejo de administración deberá velar porque los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad respecto a cuestiones, como la edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia profesionales y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres”.

La LSC en el apartado 2 del artículo 529 bis antes de la modificación en 2018 no utilizaba los términos de igualdad de género, presencia equilibrada o algún término que hiciese alusión a una situación de igualdad entre mujeres y hombres, sino que utilizaba el término de diversidad de género (Campuzano, 2019, p. 34).

Es por ello que la modificación del apartado 2 del artículo 529 bis supuso un avance al introducir en la LSC el objetivo de conseguir esa presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades cotizadas.

El apartado 2 del artículo 529 bis carece de un periodo de tiempo establecido para la consecución de la presencia equilibrada entre mujeres y hombres o de una sanción en caso de no cumplir con lo establecido en el artículo. Además, limita el ámbito de aplicación únicamente a los consejos de administración de las sociedades cotizadas, por lo que el resto de las sociedades mercantiles quedan fuera.

2.2.2. Informe Anual de Gobierno Corporativo

El Informe Anual de Gobierno Corporativo (IAGC) es un documento en el cual las sociedades cotizadas anualmente deberán de aportar información sobre la estructura y el funcionamiento referente a su gobierno corporativo y, además, deberán de informar sobre el grado de cumplimiento de las recomendaciones del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas (Código de buen gobierno). Será el Ministro de Economía y Competitividad o la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) el encargado de determinar el contenido y la estructura del informe.

El Código de buen gobierno se trata de un documento con recomendaciones que pueden seguir las sociedades cotizadas. Las sociedades cotizadas en el IAGC informaran sobre el grado de cumplimiento de dichas recomendaciones, en el caso de no seguir las recomendaciones explicaran los motivos. En el siguiente apartado del trabajo explicaremos más detalladamente las recomendaciones del Código de buen gobierno.

Según el apartado 1 del artículo 540 de la LSC, anualmente las sociedades anónimas cotizadas deben publicar el informe de gobierno corporativo.

Una vez definido lo que es IAGC y mencionadas las empresas que tienen la obligación de presentarlo, es importante conocer la información que este debe contener.

La información mínima que las sociedades cotizadas deben incluir en el informe sobre el gobierno corporativo viene recogida en el art.540.4 de la LSC. De todos los aspectos sobre el gobierno corporativo del que habla el artículo nos vamos a centrar en aquellos puntos que hacen mención a la administración y al grado de seguimiento de las recomendaciones del Código de buen gobierno.

En relación a los consejos de administración las empresas deben aportar “información relativa a la composición, reglas de organización y funcionamiento del consejo de administración y de sus comisiones” (art.540.4c.1º LSC). Es necesario identificar a los miembros y cuáles son sus funciones y sus cargos dentro del consejo y si cuentan con relaciones con accionistas los cuales poseen participaciones importantes (consejeros cruzados o vinculantes). En el caso de que una persona que pertenezca al consejo de administración desempeñe funciones de consejero, administrador o director, o representante de estos en otra sociedad deberá informarlo. Asimismo, es importante añadir información sobre los procedimientos llevados a cabo para la selección, remoción o reelección.

En cuanto a las remuneraciones, tienen que informar sobre las distintas actividades que desarrollan los consejeros y las retribuciones que estos reciben, así como de las indemnizaciones en caso de dimisión o despido.

Igualmente deben incluir una política de diversidad con respecto a los consejos de administración, de dirección y de las comisiones especializadas. Dicha política de diversidad debe tratar temas como la edad, el género, la discapacidad, la formación y la experiencia de sus trabajadores. Especialmente deberán explicar “los procedimientos para procurar incluir en el consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres y los resultados en el período de presentación de informes” (art.540.4c.8º LSC) y las medidas que se hubieran adoptado en la comisión de nombramientos en relación a conseguir esa presencia equilibrada. No es suficiente con incluir la política, sino que también tienen que informar si han comunicado a los accionistas dicha política con motivo de elección o renovación de los miembros.

La sociedad que opte por no aplicar una política de diversidad deberá dar una explicación de los motivos que le han llevado a no aplicarla.

Dentro del apartado C del IAGC estas son las cuestiones a las que las entidades tienen que dar respuesta en relación a la presencia equilibrada de los consejos y las políticas de diversidad :

- C.1.4. En este apartado las entidades tienen que completar una tabla con información referente al nº de consejeras en los últimos 4 años, especificando la categoría a la que pertenece cada consejera.
- C.1.5. La sociedad tiene que indicar si posee políticas de diversidad. En el caso de que la respuesta haya sido afirmativa deberá explicar dichas políticas e indicar las medidas adoptadas para conseguir esa presencia equilibrada. Si, por el contrario, la respuesta ha sido negativa deberá explicar los motivos por los cuales la sociedad no cuenta con políticas de diversidad.
- C.1.6. La sociedad debe explicar las medidas que se deberían de haber adoptado en la comisión de nombramientos para no obstaculizar la selección de consejeras y así poder conseguir una presencia equilibrada en el consejo. También tienen que indicar si dentro de las medidas se encuentra una medida para fomentar una presencia significativa de altas directivas en la sociedad.

En caso de aportar las medidas y obtener como resultado un número escaso o nulo de consejeras o altas directivas la sociedad tiene que explicar los motivos que justifiquen dicho resultado.

- C.1.7. La entidad tiene que explicar las conclusiones sobre la política orientada a favorecer una composición apropiada del consejo.

En el apartado G del IAGC las sociedades deben indicar el grado de seguimiento de las recomendaciones de gobierno corporativo, en el caso de no seguir alguna recomendación deben dar una explicación de los motivos los cuales le han llevado a actuar de esa manera.

Como más adelante veremos la calidad de las explicaciones recogidas en el IAGC en los casos en los que no se cumplen las recomendaciones del Código de buen gobierno suelen ser bastante escasas, por eso la CNMV en 2016 publicó la “Guía técnica de buenas prácticas para la aplicación del principio de cumplir o explicar”. A través de esta guía la CNMV pretende ayudar a las sociedades cotizadas a mejorar la calidad de las explicaciones.

Por último, en cuanto a la supervisión de los IAGC de las sociedades, es la CNMV quien se encarga de “el seguimiento de las reglas de gobierno corporativo, a cuyo efecto podrá recabar cuanta información precise al respecto, así como hacer pública la información que considere relevante sobre su grado efectivo de cumplimiento” (art.540.5 LSC).

La CNMV es la responsable de supervisar dicha información y sancionar en caso de ser necesario. Las sanciones pueden ser por falta de remisión de documentos, por omisión de información, por incluir datos que no sean ciertos o por un error de la empresa.

Según el apartado 1 del artículo 296 del Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores (LMV) se entiende como infracción grave no publicar o no elaborar el IAGC del que habla el artículo 540 de la LSC.

Todos los años la CNMV publica un documento sobre los “Informes de gobierno corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados regulados”. En dicho documento muestra los principales aspectos de gobierno corporativo de las sociedades cotizadas en relación a los datos que estas han proporcionado a través del IAGC. El último informe emitido fue del ejercicio 2021.

2.2.2.1. Código de buen gobierno de las sociedades

cotizadas.

El Código de buen gobierno se entiende como softlaw o ley blanda, lo que quiere decir que carece de obligatoriedad y, por lo tanto, son recomendaciones que las sociedades cotizadas pueden seguir o no. En caso de no seguir las recomendaciones las sociedades cotizadas deberán explicar los motivos de una forma clara a través del IAGC que deben presentar obligatoriamente todos los años.

A continuación, vamos a analizar la evolución y los cambios por los que ha pasado el Código de buen gobierno desde su creación hasta el día de hoy. Especialmente nos vamos a centrar en la evolución de los principios y recomendaciones que hacen mención a la igualdad de las mujeres y los hombres en los consejos de administración.

En 1997 aparece por primera vez el interés en el gobierno corporativo de las sociedades cotizadas, el cual hace referencia a la separación entre la propiedad (accionistas) y la gestión (administradores) dentro de la sociedad. Por lo que el 28 de febrero de 1997, se crea la Comisión Especial para el estudio de un Código ético de los consejeros de administración de las sociedades cotizadas la cual da como resultado el “*Código de Buen Gobierno de 26 de febrero de 1998*”. A este código también se le conoce como “*Código Olivencia*”. 1998 Fue el primer código en referencia al gobierno corporativo en España (Sala, 2019, p. 219).

Las comisiones de expertos aparecen con el fin de mejorar el gobierno de las sociedades cotizadas, y para ello crean una serie de recomendaciones de carácter voluntario, estas recomendaciones dan como resultado los códigos de buen gobierno los cuales las sociedades cotizadas incorporan en sus gobiernos en relación a sus necesidades, creando así su propio gobierno corporativo.

Es importante destacar dos aspectos de este comité de expertos, por un lado, no se incluyó nada relacionado con la incorporación de las mujeres en los consejos de administración y, por otro lado, estaba formado únicamente por 10 hombres.

En 2003 aparece el segundo Código, se constituyó la Comisión especial para la transparencia y seguridad de los mercados financieros y sociedades cotizadas, el cual publicó el 8 de enero de 2003 un informe final, *“el informe Aldama”*. A diferencia del primer Código además de los consejos de administración, este se centra también en recomendaciones para la junta general de accionistas y en servicios externos que tengan contacto con la sociedad.

El comité de expertos sigue compuesto únicamente por hombres (15 en este caso) y se sigue sin hacer referencia a la incorporación de las mujeres en los consejos de administración (Sala, 2019, p. 220).

En 2006 la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) es quién lidera y controla el gobierno corporativo de las sociedades. La nueva comisión de experto es presidida por la Comisión Nacional del Mercado de Valores y da como resultado el tercer código el cual es conocido como el *“Código Unificado de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas de 2006”* (CUBG 2006) o el *“Código Conthe”* (Sala, 2019, p. 220).

Es relevante destacar que el CUBG 2006 no se limita a refundir las recomendaciones de los Códigos Olivencia y Aldama, sino que por primera vez se tienen en cuenta las recomendaciones de la Comunidad Europea.

Dos de las modificaciones más importantes son las siguientes:

- Sigue presente el principio de “cumplir o explicar” pero esta vez pasa de ser una recomendación a una legislación.
- Por primera vez en la recomendación número 15 se hace referencia a la mujer en los consejos de administración. La cual dice lo siguiente:

“Recomendación 15. Que cuando sea escaso o nulo el número de consejeras, el Consejo explique los motivos y las iniciativas adoptadas para corregir tal situación; y que, en particular, la Comisión de nombramientos vele para que al proveerse nuevas vacantes:

a. Los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras;

b. La compañía busque deliberadamente, e incluya entre los potenciales candidatos, mujeres que reúnan el perfil profesional buscado”.

Después de 8 años de la creación del primer Código de buen gobierno finalmente se empieza a mencionar la desigualdad entre las mujeres y los hombres en los consejos de administración y se incluye una recomendación para que las sociedades puedan tomar conciencia de la situación y buscar una solución. Esta recomendación número 15 es previa a LOIEMH y LSC.

En 2013 aparece el cuarto Código “*Código Unificado de Buen Gobierno 2013*” (CUBG 2013). En este caso el comité de expertos, por un lado, decidió cuáles de las recomendaciones anteriores debían de ser de obligado cumplimiento y las convirtió en normas imperativas y, por otro lado, mejoró aquellas que iban a continuar siendo recomendaciones (Sala, 2019, p. 221).

La recomendación número 15 la cual hace referencia a las mujeres en los consejos de administración se mantuvo igual sin ningún cambio y no se incorporó ningún principio ni recomendación nueva en referencia a la necesidad de un mayor número de consejeras.

Sin embargo, ese mismo año se creó una nueva comisión de expertos formada por 3 mujeres y 9 hombres. Como resultado de ello se publicó el “*Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas de 2015*” (CUBG 2015) (Sala, 2019, p. 221). Dicha comisión tenía los mismos objetivos que el Código de buen gobierno de junio de 2013, es decir, separar las recomendaciones que iban a ser normas de obligado cumplimiento de aquellas recomendaciones que iban a continuar siendo voluntarias sujetas al principio de “cumplir o explicar”. Esto dio lugar a la Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la LSC (Olavarría et al, 2019, p. 661).

Se realizan varios cambios con respecto a la igualdad en los consejos de administración. Por un lado, se cambia la recomendación 15 la cual ya no habla de la presencia de las mujeres en los consejos de administración, sino que hace mención a los tipos de consejeros. Pero, por otro lado, incluyen la diversidad de género en el principio 10 y en la recomendación 14. Dicen lo siguiente:

- En el principio 10 se expresa la importancia de fomentar la diversidad de conocimientos, experiencias y género a la hora de seleccionar a los nuevos consejeros.
- En cuanto a la recomendación 14 se hace alusión a una política de selección de consejeros, donde esta política además de incluir la diversidad de conocimientos, experiencia y género procure que se cumpla “el objetivo de que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del consejo de administración”(CUBG 2015, recomendación 14).

Anualmente se tendrá que incluir información sobre esta política en el informe anual de gobierno corporativo aportando información respecto al cumplimiento de esta.

Visto así parece que la recomendación 14 fue un avance al proponer por primera vez en el Código de buen gobierno un porcentaje mínimo del 30 por 100 de mujeres en los consejos de administración, pero la realidad es muy diferente. Si comparamos la recomendación número 14 (CUBG 2015) con la LOIEMH de 2007 vemos un retroceso en cuanto a la presencia de las mujeres en los consejos de administración. La LOIEMH propuso que en 2015 el número de mujeres en los consejos de administración fuera un 40 por 100, mientras que en la

recomendación 14 del nuevo código disminuye este porcentaje un 10 por 100, con la propuesta de obtener un 30 por 100 de mujeres en los consejos de administración para 2020.

Llegada la fecha límite (2020) para obtener un 30 por 100 de mujeres en los consejos de administración el Código de buen gobierno se actualizó y dio como resultado el “*Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas de 2020*” (CUBG 2020). Este es el actual código vigente para las sociedades cotizadas. Los apartados en los que se hace mención a la importancia de una situación de igualdad en los consejos de administración son los siguientes:

- El principio 10 sigue haciendo referencia a política de selección basada en la diversidad.
- Se incluye la recomendación 15 , una nueva recomendación en la 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 %” (CUBG 2020, recomendación 15).

Por lo que con esta nueva actualización del Código de buen gobierno el porcentaje de mujeres en los consejos de administración que se aspira a conseguir es del 40 por 100. En este caso la fecha límite está fijada para 2022.

2.2.2.2. Análisis del Informe Anual de Gobierno Corporativo de 2021.

El último informe de gobierno corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados regulados publicado en la página web de la CNMV se corresponde al ejercicio 2021, por lo que, la información aportada a continuación pertenece a dicho ejercicio.

Las sociedades cotizadas siguieron totalmente el 86,4% de las recomendaciones del Código de buen gobierno y siguieron parcialmente el 7,3% de las recomendaciones, en total siguieron un 93,7% de las recomendaciones de forma total o parcial. Es importante destacar que dentro de ese porcentaje de recomendaciones que se siguieron parcialmente nos encontramos con la recomendación 15, la cual ha sido seguida parcialmente por el 37,2% de sociedades.

Las sociedades tienen que informar sobre el grado de seguimiento de las recomendaciones recogidas en el Código de buen gobierno y en caso de no cumplirlas deben dar una explicación. La CNMV en el IAGC 2021 menciona que la calidad de las explicaciones sigue siendo muy similar a la de los años anteriores y que la gran mayoría de empresas tendrían que aportar una mayor calidad a sus explicaciones. Es por ello que las empresas deberían de tener en cuenta la guía técnica publicada por la CNMV en 2016 mencionada en el apartado 2.2.2.

La CNMV clasifica las explicaciones en específicas, alternativas, transitorias, generales o redundantes. Con respecto al año anterior las explicaciones generales, alternativas y específicas han aumentado y las explicaciones redundantes y transitorias han disminuido, aun así, en 2021 la mayoría de las explicaciones han sido redundantes, le siguen las explicaciones generales (siendo estas algo superiores) y específicas y, por último, las explicaciones transitorias y alternativas.

Las sociedades del Ibex 35 han sido calificadas como las sociedades con mayor calidad de explicación dentro del grupo de sociedades cotizadas.

Entre las explicaciones que necesitan una importante mejora en cuanto a la calidad nos encontramos con los siguientes apartados:

- Las sociedades cotizadas en el apartado C.1.4 deben aportar unas tablas sobre el número de consejeras al final de los últimos cuatro ejercicios calculando los porcentajes sobre el total de miembros de cada categoría, pero en la mayoría de los casos están calculados sobre el total de consejeros (mujeres y hombres).
- Tanto en el apartado C.1.6 como en el apartado C.1.7 las explicaciones son calificadas como escasas y generales.

Para contrastar las conclusiones de la CNMV sobre la necesidad de mejoría de las explicaciones hemos aportado a modo de prueba algunas respuestas dadas por las sociedades cotizadas. En este apartado del informe (C.1.6) se pedía a las empresas explicar los motivos de tener una representación femenina nula o muy baja en el consejo de administración y sus respuestas fueron las siguientes:

1. La respuesta de Pescanova, S.A a la explicación de la nula presencia de consejeras fue la siguiente:

“Esta comisión fue constituida en enero de 2015. Durante el ejercicio no se ha considerado necesario la sustitución o nombramiento de nuevos consejeros para incorporar deliberadamente a personas de género femenino” (CNMV, 2022, p. 14).

2. Indra Sistemas, S.A es una empresa que pertenece al grupo del Ibex 35, por lo que se trata de una empresa con gran liquidez y por lo tanto con gran impacto en la sociedad. Cuenta con un porcentaje inferior al 30% de consejeras y por ello debe de explicar los motivos del escaso número de consejeras y la respuesta ha sido: “ N/A ”(CNMV, 2022, p. 30)
3. Miquel y Costas & Miquel, S.A en 2021 contaba con 2 consejeras y en 2022 cuenta con una única consejera. En la explicación que aporta sobre el escaso número de mujeres en el consejo menciona que en caso de tener dos personas candidatas con las mismas capacidades se optará por contratar a aquella que pertenezca al sexo menos

representado. Pero en la misma explicación también añade que ha sido un hombre el que ha pasado a ser representante del Consejo (CNMV, 2022, p. 18).

4. Árima Real Estate Socimi, S.A. cuenta con una única mujer en el consejo y la justificación a dicho escaso porcentaje es la siguiente:

“Como se ha indicado en el apartado anterior, es objetivo de la Sociedad de seguir velando por la diversidad de género, valorando todas las candidaturas en función de las necesidades en cada caso” (CNMV, 2022, p. 17).

Todas las empresas anteriores cuentan con políticas de diversidad de género y expresan que el nombramiento de los miembros del consejo se realiza en base a los conocimientos y las capacidades de las personas que se presenten como candidatas y expresan que el género no será motivo de discriminación. En la realidad la consecuencia de dichas políticas da como resultado ninguna mujer en el consejo de administración o el nombramiento de un nuevo consejero. Por lo tanto, la CNMV debería de dar mayor importancia a las explicaciones aportadas por las sociedades y no admitir aquellas que apenas aportan información sobre los motivos del nulo o escaso porcentaje de mujeres como consejeras e intentar que las sociedades que no cumplen con esa presencia equilibrada ofrezcan explicaciones detalladas y de calidad. Dos de las opciones que se podrían barajar para conseguir una mayor calidad de las explicaciones podrían ser, bien incentivar a las sociedades que aporten una explicación detallada y real o, por el contrario, sancionar a aquellas que incumplan el deber de dar una explicación adecuada.

Una vez analizados los datos proporcionados por la CNMV a modo de conclusión diremos que las empresas deberían de ver el IAGC no solo como un documento obligatorio que tienen que presentar anualmente sino como una oportunidad para promocionar la empresa en el mercado. El gobierno corporativo de una empresa puede ser también motivo para diferenciarse de la competencia, ya que teóricamente quien sanciona el incumplimiento sobre la información aportada en el IAGC es la CNMV, pero en la práctica es la sociedad en general (accionistas, inversores, proveedores...) la que premia a aquellas empresas que cumplen con el interés social y sancionan a las que se alejan de ese interés.

La presencia equilibrada en los consejos de administración es un factor clave para las empresas y estas no deberían verlo únicamente como cumplir con una recomendación sino ver más allá y analizar todos los puntos buenos que esta puede aportar a la empresa. La igualdad en los consejos de administración no es únicamente cumplir con el derecho de ser todas las personas tratadas por igual, sino que también trae consigo una serie de beneficios para las empresas.

Una de las medidas clave para fomentar la igualdad en las empresas es el distintivo, esta medida en un principio no se trata de un fomento económico, como puede ser una subvención, sino que es un fomento honorífico, esto quiere decir que su finalidad es dar reconocimiento a aquellas empresas que poseen una situación de igualdad, pero a su vez ese

reconocimiento puede derivar en una serie de ventajas económicas (Menéndez & Argüelles, 2012, p. 295).

El artículo 50.4 de la LOIEMH menciona que algunos de los criterios que se tendrán en cuenta para la obtención del distintivo son la presencia equilibrada de mujeres y hombres en categorías profesionales, la adopción de planes o medidas para promover la igualdad y la no utilización de publicidad sexista en la empresa.

Los requisitos para conseguir este distintivo son “presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados” (art.50.2 LOIEMH).

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales será el encargado de las siguientes funciones:

- Crear el distintivo.
- Velar por el cumplimiento de los requisitos necesarios para obtener el distintivo.
- Poner fin a dicho distintivo en caso de incumplimiento por parte de las empresas.

A las entidades más comprometidas con la igualdad de género se les concederá el distintivo, el cual podrán utilizar en intercambios comerciales y con fines publicitarios. El distintivo dará a las entidades la oportunidad mejorar su imagen y ser diferenciadas del resto de entidades, de modo que este será un elemento diferenciador clave en relación con las demás entidades de un mismo sector (Marín & Sanz, 2020, p. 63).

En relación al favorecimiento de las empresas comprometidas con la igualdad, existen fondos de inversión que apuestan por aquellas empresas que cuentan con una situación de igualdad en la empresa. ESG son unas siglas que significan Environmental (medio ambiente), Social (sociedad) y Governance (gobierno corporativo), estos son los 3 factores que muchos fondos de inversión están teniendo en cuenta para invertir en las empresas. Estos son dos de esos fondos que invierten en empresas que promueven la igualdad de género:

1. RobecoSAM Global Gender Equality Equities, un fondo de gestión activa que invierte a nivel mundial.
2. En España tenemos Santander Equality Acciones, un fondo de inversión de renta variable internacional.

No tener una presencia equilibrada en los consejos de administración no significa únicamente el incumplimiento de un derecho fundamental, sino que esas empresas también se encuentran con menos oportunidades en el mercado. En España dentro del mercado continuo el porcentaje de empresas que cuentan con un porcentaje igual o superior al 40% de mujeres consejeras es del 27,3% (33 empresas).

2.3. Normativa aplicable en los años futuros.

2.3.1. Directiva (UE) 2022/2381, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas.

El 17 de octubre de 2022 se aprobó el texto definitivo de la Directiva (UE) 2022/2381, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas (Directiva (UE) 2022/2381). El texto va dirigido a los 27 Estados miembros de la Unión Europea y en especial a las empresas que cotizan en bolsa dentro de estos países.

La finalidad de dicha directiva consiste en “lograr una representación más equilibrada de mujeres y hombres entre los administradores de las sociedades cotizadas mediante el establecimiento de medidas eficaces dirigidas a acelerar el progreso hacia el equilibrio de género” (art.1 Directiva (UE) 2022/2381).

La Directiva (UE) 2022/2381 exige que antes del 30 de junio de 2026 las sociedades cotizadas hayan cumplido uno de los dos objetivos. El primer objetivo es lograr que aquellos que formen parte del sexo menos representado dentro de la empresa “ocupen como mínimo el 40 % de los puestos de administrador no ejecutivo” (art.5.1a Directiva (UE) 2022/2381). El segundo objetivo consiste en que aquellos que formen parte del sexo menos representado dentro de la empresa “ocupen como mínimo el 33 % del total de puestos de administrador, incluidos los de administrador tanto ejecutivo como no ejecutivo” (art.5.1b Directiva (UE) 2022/2381). Los Estados miembros serán quienes garanticen dichos objetivos y en ninguno de los casos el porcentaje de representación debe ser superior al 49%.

Los Estados miembros que opten por cumplir los objetivos anteriormente mencionados tendrán que presentar un informe a la Comisión en el que se refleje la aplicación de la Directiva (UE) 2022/2381. Dispondrán hasta el 29 de diciembre de 2025 (fecha límite) y luego cada dos años para presentar los informes.

El artículo 6 y el artículo 5.2, hacen mención a las medidas que deben de tomar las sociedades en caso de no cumplir con los objetivos establecidos en el artículo 5.1, con el fin de conseguir que las empresas lleguen a esos objetivos.

Se puede dar el caso que algún Estado miembro suspenda la aplicación del artículo 6 y el artículo 5.2, en tales casos los Estados miembros tendrán que cumplir con otros objetivos. Disponían de fecha límite hasta el 27 de diciembre de 2022 para poder suspender la aplicación de dichos artículos. La condición que deben cumplir para poder suspender la aplicación de los artículos anteriormente mencionados es que el derecho nacional del Estado miembro contenga los siguientes tres requisitos. En primer lugar, que exija que aquellos que

pertenezcan al sexo menos representado “ocupen, como mínimo, el 30 % de los puestos de administrador no ejecutivo o, como mínimo, el 25 % del total de puestos de administrador en las sociedades cotizadas” (art.12.1b.i Directiva (UE) 2022/2381). En segundo lugar, que en caso de cumplir con el requisito anterior “comprenda medidas de ejecución efectivas, proporcionadas y disuasorias” (art.12.1b.ii Directiva (UE) 2022/2381). Y, en tercer lugar, “exija que todas las sociedades cotizadas a las que no se aplique dicho Derecho nacional fijen objetivos cuantitativos individuales para todos los puestos de administrador” (art.12.1b.iii Directiva (UE) 2022/2381). En ninguno de los casos el porcentaje de representación debe ser superior al 39% y en el momento en el que se dejen de cumplir las condiciones del art.12.1 la sociedad tendrá que volver a aplicar el artículo 6 y el artículo 5.2 en un período máximo de seis meses desde el incumplimiento.

En el caso de aquellos Estados miembros que hayan optado por suspender la aplicación del artículo 6 y el artículo 5.2 deberán incluir en el primer artículo del informe información haciendo referencia al cumplimiento de los requisitos del artículo 12 de la Directiva.

Por otra parte, la Comisión será quien elabore un informe donde determine, por un lado, aquellos Estados miembros que cumplen con los requisitos del artículo 12 y, por otro lado, los Estados miembros que vuelven a aplicar el artículo 6 y el artículo 5.2. Dicho informe será elaborado como fecha límite el 29 de diciembre de 2026 y luego cada dos años.

En cuanto a las sanciones, serán los Estados miembros los encargados de establecer las sanciones en caso de incumplimiento, estas pueden ser desde una multa hasta una anulación de selección de administradores por no cumplir con lo dispuesto en la norma. Es importante destacar que según el artículo 8 de la Directiva (UE) 2022/2381 el Derecho nacional es el único que se les puede atribuir a las sociedades anónimas cotizadas.

La fecha límite para ver los resultados de la presente Directiva es el 31 de diciembre de 2030. Para la fecha señalada la Comisión tendrá que haber informado al Parlamento Europeo y al consejo sobre la adaptación de la Directiva en los Estados miembros y en sus respectivos consejos de administración.

2.3.2. Anteproyecto de Ley Orgánica de representación paritaria de mujeres y hombres en órganos de decisión.

El capítulo IV (artículos 4 y 5) del Anteproyecto de Ley Orgánica de representación paritaria de mujeres y hombres en órganos de (coloquialmente conocida como “Ley de Paridad”) tiene la finalidad de adaptar la normativa española para poder alcanzar los objetivos de la Directiva (UE) 2022/2381.

Para obtener los objetivos propuestos por la Directiva (UE) 2022/2381 es indispensable hacer una serie de modificaciones. De igual manera que en los apartados anteriores, nos vamos a centrar en aquellas modificaciones que afectan a la presencia de las mujeres en los consejos de administración. Los cambios que vamos a desarrollar a continuación se llevarán a cabo en

caso de que se apruebe el Anteproyecto, por el momento son hipótesis dado que no se ha aprobado.

El artículo 4 del Anteproyecto tiene como objetivo modificar la LSC. Se incluiría el artículo 529 ter (nuevo) con el título de “Representación equilibrada de hombres y mujeres en el consejo de administración y en la alta dirección”. El apartado 1 del artículo 529 ter mencionaría que las sociedades anónimas cotizadas deberían asegurar un porcentaje mínimo del 40% del sexo menos representado en los consejos de administración.

El artículo 529 decies pasaría a ser el artículo 529 undecies y se le atribuiría el título de “Nombramiento y reelección de miembros del consejo de administración.” Los seis primeros apartados se mantendrían igual y se añadirían cuatro apartados nuevos (7,8,9 y 10).

- Apartado 7: Las sociedades cotizadas que no cumplieren con el porcentaje mínimo establecido en el artículo 529 ter, deberían establecer procesos de selección que se ajustasen a las personas candidatas al consejo.

La selección debería ser neutral y no discriminatoria en todas las fases y, además, los criterios de selección estarían establecidos antes del comienzo de la selección.

Si llegado el momento de elección dos personas serían consideradas igualmente capacitadas se debería dar prioridad al sexo con menor representación. Se podría no cumplir con lo establecido siempre y cuando los motivos no fueran discriminatorios.

- Apartado 8: Las personas candidatas examinadas en el proceso de selección tendrían el derecho a pedir información sobre; los criterios de selección, la apreciación comparativa entre candidatas y los razones por las que fue seleccionada una persona no perteneciente al sexo con menor representación.
- Apartado 9: La junta general de accionistas debería estar informada por parte de las sociedades cotizadas sobre las medidas exigidas en a la igualdad entre mujeres y hombres en los consejos. Asimismo, deberían conocer las sanciones en caso de incumplir con las medidas exigidas.
- Apartado 10: En el caso en el que la persona candidata del sexo con menor representación (no seleccionada) sería considerada a través de un proceso judicial capacitada igualmente que la persona candidata seleccionada, la sociedad debería aportar una justificación razonable con pruebas que demuestren que han cumplido lo establecido en el apartado 7.

Se incluiría el artículo 542 (nuevo) con el título de “Informe anual sobre representación paritaria en el consejo de administración.” Este nuevo artículo estaría compuesto por cuatro apartados y diría lo siguiente; anualmente los consejos de administración de las sociedades

cotizadas deberán elaborar un informe sobre la igualdad de género y presentarlo junto con el IAGC y el informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y consejeras.

El informe sobre la igualdad de género debería incluir información sobre consejeros no ejecutivos y ejecutivos, haciendo una clara distinción de los consejeros que pertenecen a un grupo o a otro. No incluiría en ningún momento información personal.

En caso de no cumplir con lo exigido en el apartado 1 artículo 529 ter deberían dar una explicación exhaustiva de los motivos y las medidas que se hubiesen adaptado para lograr ese porcentaje mínimo del 40%.

El informe sobre la igualdad de género sería enviado a la CNMV y esta sería la encargada anualmente de actualizar la lista de aquellas que cumplen con los objetivos del apartado 1 del artículo 529 ter.

El artículo 5 del Anteproyecto modificaría la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión (LMVSI). Las modificaciones establecidas en la LSC traerían como consecuencia la modificación del artículo 292 el cual hace referencia a las infracciones de esta. Tras la modificación el artículo 292 determinaría que, el incumplimiento de los artículos 529 ter 1 y 529 undecies serían considerados infracciones.

Por el momento el anteproyecto no ha sido aprobado, por lo que la ley no ha entrado en vigor.

3. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS COTIZADAS.

3.1. Mercado continuo

Las cuatro bolsas de valores españolas son: la bolsa de Bilbao, la bolsa de Barcelona, la bolsa de Valencia y la bolsa de Madrid.

El mercado continuo se trata de un sistema que hace posible que las cuatro bolsas españolas estén unidas entre sí, el cual permite que las acciones de las cuatro bolsas de valores españolas coticen al mismo tiempo. El Sistema de Interconexión Bursátil Electrónico (SIBE) es la plataforma que hace posible la interconexión de las cuatro bolsas de valores españolas.

Dentro del mercado continuo vamos a diferenciar tres grandes grupos:

- Las empresas del IBEX-35.
- Las empresas con capitalización bursátil superior a 500 millones de euros.
- Las empresas con capitalización bursátil inferior a 500 millones de euros.

3.1.1. Evolución de los consejos de administración.

Para seguir avanzando en un futuro en esa presencia equilibrada de las mujeres y los hombres en los consejos de administración es importante también observar los cambios que han tenido las empresas en estos años.

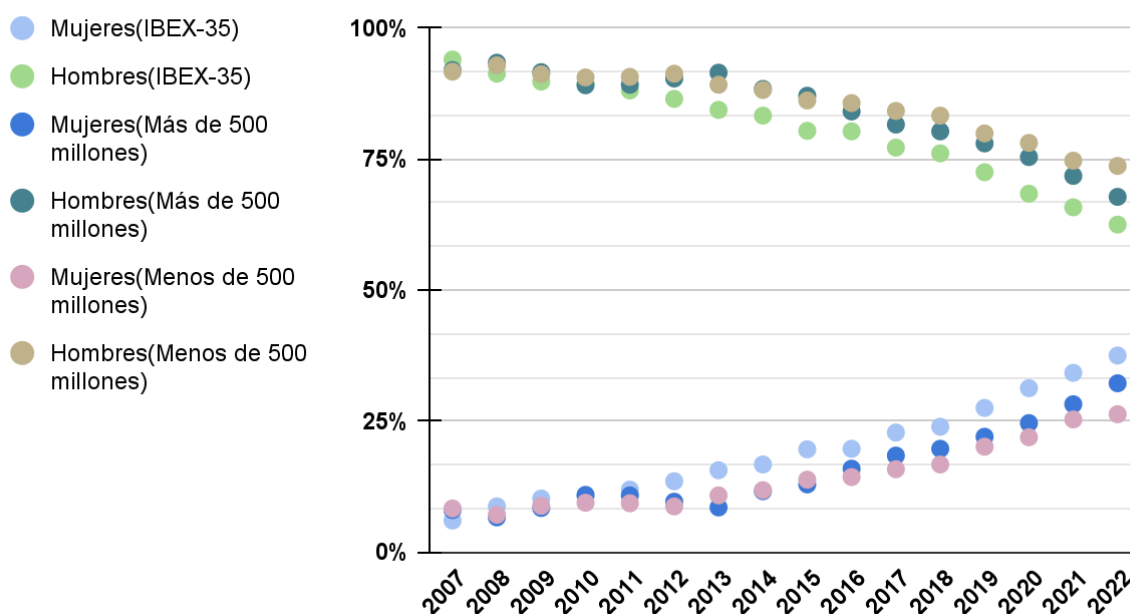
A lo largo del trabajo hemos ido desarrollando las diferentes normativas que hacen mención a la presencia de las mujeres en los consejos de administración de las sociedades anónimas cotizadas. En el presente apartado vamos a analizar la evolución que han tenido los consejos de administración en relación a la diversidad de género desde el año 2007 hasta el año 2022. La finalidad de dicho análisis es observar el impacto que las normas han tenido en las diferentes empresas en del mercado continuo español y comprobar el nivel de efectividad de estas.

Para observar la evolución hemos elaborado un gráfico en el que reflejamos cual es el porcentaje de mujeres y de hombres en los consejos de administración de las empresas del IBEX-35, las empresas con capitalización bursátil superior a 500 millones y las empresas con capitalización bursátil inferior a 500 millones.

A modo de aclaración diremos que la CNMV del año 2007 hasta el año 2009 diferencia la presencia de las mujeres en los consejos de administración de las empresas del IBEX-35, las empresas con capitalización bursátil superior a 1.000 millones y las empresas con capitalización bursátil inferior a 1.000 millones.

Gráfico 1: Evolución de los consejos de administración en las empresas del mercado continuo

Evolución de los consejos de administración



Fuente: Elaboración propia a partir de informes de gobierno corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados regulados publicados por la CNMV.

Como se puede observar en el gráfico 1 los tres grandes grupos del mercado continuo siguen una evolución bastante similar en la que a medida que pasa el tiempo la diferencia entre las mujeres y los hombres en los consejos de administración se vuelve cada vez más pequeña. Si ambas líneas siguen su curso como lo han hecho hasta el momento, llegará un momento en el que los puntos situados por debajo del 50% (mujeres en los consejos de administración) y los puntos que situados por encima del 50% (hombres en los consejos de administración) se encuentren en un punto medio (presencia equilibrada).

Para conseguir que se encuentren en ese punto medio será necesario que la presencia de los hombres disminuya hasta el 50% y la presencia de las mujeres aumente hasta el 50%. Si se consigue llegar a ese punto medio estaremos ante una situación de presencia igualitaria de mujeres y hombres en los consejos de administración de las empresas del mercado continuo.

El principal motivo de los cambios producidos con relación al aumento de las mujeres en los consejos de administración ha sido la normativa mencionada en el apartado 2.2 del trabajo, referente a la presencia equilibrada en los consejos de administración e implementada a lo largo de estos años. A continuación, vamos a mencionar las normas explicadas en apartados anteriores y analizar los resultados que han tenido en las empresas.

En 2007 entró en vigor la LOIEMH, una ley pionera en España en relación a la igualdad, ese año la presencia de las mujeres era un 6% frente a la presencia de los hombres que era un 94% en las empresas del IBEX-35 y en el resto de las empresas del mercado continuo el 8%

eran mujeres y el 92% hombres. El conjunto de empresas con menor porcentaje de mujeres en sus consejos eran las empresas del IBEX-35.

Como ya hemos mencionado, la ley de igualdad en el artículo 75 de la LOIEMH puso de fecha tope para obtener una presencia equilibrada en los consejos hasta el 2015.

Llegado el 2015 de las personas que formaban parte del consejo en el IBEX-35 el 19,60% eran mujeres, en las empresas con capitalización bursátil superior a 500 millones el 12,90% y en las empresas con capitalización bursátil inferior a 500 millones el 13,80%. Si comparamos esta situación con la de 2007 vemos que la LOIEMH tuvo un efecto positivo especialmente en las empresas del IBEX-35, que pasaron de tener el porcentaje de consejeras más bajo al más alto. Aun así, no tuvo el efecto que pensaban, ya que esperaban que en 2015 la presencia del sexo menos representado fuese por lo menos del 40%. Hay que recordar que al tratarse de una norma que carecía de sanción en caso de incumplimiento, las empresas trataron el artículo 75 de LOIEMH como algo voluntario.

La recomendación 14 del CUBG 2015 como ya hemos comentado supuso un paso hacia atrás en comparación con la ley de igualdad de 2007, puesto que el propósito era tener el 30% de mujeres en los consejos de administración para el año 2020. Sin embargo, en 2018 con la modificación del artículo 529 bis de la LSC se incluyó el propósito de favorecer en la selección de consejeras con el fin de obtener una presencia equilibrada.

El resultado de la recomendación 14 y la reforma del artículo 529 bis de la LSC fue el siguiente, en 2020 el consejo de administración de las empresas del IBEX-35 estaba compuesto por un 31,26% de consejeras, el consejo de las empresas con capitalización bursátil superior a 500 millones contaba con un 24,60% de consejeras y las empresas con capitalización bursátil inferior a 500 millones con un 21,90%. En 2020 las empresas del IBEX-35 cumplieron con la recomendación 14 pero no se logró conseguir esa presencia equilibrada. El resto de las empresas del mercado continuo incrementaron la presencia de las mujeres en los consejos de administración con respecto a 2015 pero no lograron alcanzar ese 30% mencionado en la recomendación 14.

Por último, en 2020 nació el anteriormente mencionado CUBG de 2020, dicho código incluye dentro de la recomendación 15 el objetivo de lograr una presencia equilibrada en los consejos donde el porcentaje de consejeras sea el 40%. La fecha tope que se pone es el 2022.

El último IAGC publicado por las empresas del mercado continuo ha sido referente al ejercicio 2022. Actualmente, el consejo de administración de las empresas del IBEX-35 cuenta con un 37,50% de mujeres, el de las empresas con capitalización bursátil superior a 500 millones con un 32,20% de mujeres y el de las empresas con capitalización bursátil inferior a 500 millones un 26,30% de mujeres.

Después de analizar los datos referentes a la evolución de la presencia de las mujeres en los consejos de administración, podemos decir que las empresas del IBEX-35 son las que mejor

evolución han tenido. En 2007 eran las empresas con menor porcentaje de mujeres en sus consejos y año tras año han ido aumentando la presencia de consejeras hasta llegar a tener en 2022 un 37,50% de mujeres en el consejo. El resto de las empresas del mercado continuo también ha aumentado la presencia de mujeres en los consejos de administración con respecto a 2007, pero, el proceso para conseguir esa presencia equilibrada está siendo más lento.

Por el momento en el conjunto de empresas del mercado continuo no se ha llegado a la presencia equilibrada deseada, pero se siguen implantando normas para lograrlo.

3.2. Situación de la presencia de mujeres en los consejos de administración en las empresas del mercado continuo (2022)

La situación global de las empresas que integran el grupo del mercado continuo es, un porcentaje alto de mujeres en los consejos de administración el cual presenta una tendencia hacia el objetivo del 40%. Esto no quiere decir que todas las empresas cuenten con una presencia equilibrada de mujeres en sus consejos de administración.

12 empresas del IBEX-35 tienen más de un 40% de mujeres en los consejos de administración, las empresas con mayor presencia femenina dentro de sus consejos son Cellnex Telecom con un 54,5% y Red Eléctrica Corporación con un 50%. Seguido de estas empresas nos encontramos con 6 empresas con un 40% de consejeras. 11 empresas poseen un porcentaje $\geq 30\%$. Y únicamente 5 empresas tienen un porcentaje $<30\%$. La empresa con menor representación de mujeres en sus consejos es Fluidra la cual cuenta con 2 mujeres frente a 10 hombres en el consejo de administración.

Las empresas del IBEX-35 con mínimo un 40% de mujeres en sus consejos de administración son más la mitad, mientras que aquellas empresas que se encuentran muy alejadas de una presencia equilibrada en sus consejos de administración son menos de una cuarta parte.

Entre las empresas con una capitalización bursátil superior a 500 millones tenemos 4 empresas con un porcentaje de mujeres en los consejos de administración superior a 40%, las empresas que cuentan con mayor número de consejeras son Línea directa aseguradora (57,1%), Grenergy Renovables (50%) y Realia Business (50%). 3 empresas cuentan con un 40% de mujeres en sus consejos de administración. La mayoría cuentan con un porcentaje $\geq 30\%$ dado que son 15 las empresas que tienen ese porcentaje de consejeras. El segundo porcentaje de consejeras más repetido es el $<30\%$, 10 empresas se encuentran en esa situación, entre ellas tenemos a NH Hotel Group (10%) y Neinor Homes (11,1%) las cuales tienen solo a una mujer en los consejos de administración.

La mayor parte de las empresas con capitalización bursátil superior a 500 millones tienen una presencia de mujeres en sus consejos de administración inferior a 40%. Únicamente 7 empresas de 32 tienen una presencia equilibrada en sus consejos de administración.

El grupo de las empresas con capitalización bursátil inferior a 500 millones cuentan con 5 empresas con un porcentaje de mujeres superior a 40%, entre las que destacan Libertas 7 (50%) y Prim (50%). 3 empresas tienen un 40% de mujeres en sus consejos. El segundo rango más repetido entre las empresas con menos de 500 millones es el porcentaje de mujeres $\geq 30\%$, 18 empresas se encuentran dentro de este rango. El rango más repetido es el porcentaje de mujeres $<30\%$, 29 empresas cuentan con menos de un 30% de mujeres en sus consejos de administración. Dentro del grupo de empresas con menos 500 millones hay 6 empresas sin mujeres en los consejos de administración y estas son Mobiliaria Monesa, Nueva expresión Textil, Nyesa Valores Corporación, Pescanova, Urbar Ingenieros y Urbas Grupo Financiero.

Las empresas con capitalización bursátil inferior a 500 millones tienen mayormente un porcentaje de mujeres $<30\%$. De 55 empresas que forman este grupo, 47 no cuentan con una presencia equilibrada en sus consejos de administración. Además, el número de empresas con presencia de mujeres nula en los consejos es parecido al número de empresas con una presencia equilibrada.

3.2.1. Categorías del consejo de administración.

Los consejeros de las sociedades anónimas cotizadas se dividen en dos grupos que son los consejeros internos y los consejeros externos y a su vez estos se dividen en ejecutivos, dominicales, independientes y otros externos.

Consejeros internos.

Consejeros ejecutivos

En relación al apartado 1 del artículo 529 duodécimo de LSC, los consejeros ejecutivos son aquellos que sin importar el tipo de vínculo jurídico que mantenga con la sociedad, realizan funciones de dirección. Las funciones las pueden realizar tanto en la propia sociedad como en las empresas del grupo. También se considera consejero ejecutivo a aquel que además de realizar las funciones directivas, es o representa a un accionista significativo o a un consejero se encuentra representado en el consejo.

No ocurre lo mismo con aquellos consejeros que son altos directivos o pertenecen a los consejos de sociedades las cuales pertenecen a la sociedad dominante. En este caso los consejeros serán dominicales.

Consejeros externos

Consejeros dominicales

“Se considerarán consejeros dominicales aquellos que posean una participación accionarial igual o superior a la que se considere legalmente como significativa o que hubieran sido designados por su condición de accionistas, aunque su participación accionarial no alcance dicha cuantía” (art.529 duodécimo.3 LSC). Según el art.174 de

la LMV se tiene una participación significativa en una empresa cuando se posee al menos un 10% del capital social o de los derechos de voto de las acciones o también cuando se tiene una influencia importante en la gestión de la empresa.

Asimismo, serán considerados como consejeros dominicales aquellas personas que representen a los accionistas mencionados en el apartado 3 del art. 529 duodecimos y aquellas que forman parte de los puestos de alta dirección o pertenecen a los consejos del grupo de sociedades las cuales pertenecen a la sociedad dominante.

Consejeros independientes

Según el apartado 4 del artículo 529 duodecimos de la LSC, son consejeros independientes aquellos que carecen de vínculos con la empresa, con aquellos accionistas con influencia significativa o con los directivos. Se nombra en relación a su experiencia profesional e ídolos personales.

Existe también la opción de que un consejero dominante sea reelegido como consejero independiente. Esta situación ocurre cuando el accionista al que representa dicho consejero vende todas sus acciones, por lo que el consejero dominical dejaría tal condición y la única manera de ser reelegido es como consejero independiente.

Otros externos

Son aquellos consejeros que no son ejecutivos, dominicales e independientes. Suele darse el caso de algunos consejeros que por circunstancias de la vida dejan de cumplir alguno de los objetivos necesarios para formar parte de la categoría y por ello pierden la condición de consejero ejecutivo, dominical o independiente, pero pasan a la categoría de otros externos porque el consejo de administración considera que tanto su experiencia como su conocimiento son importantes y deben seguir formando parte del consejo (Stein & Plaza, 2011, p. 2).

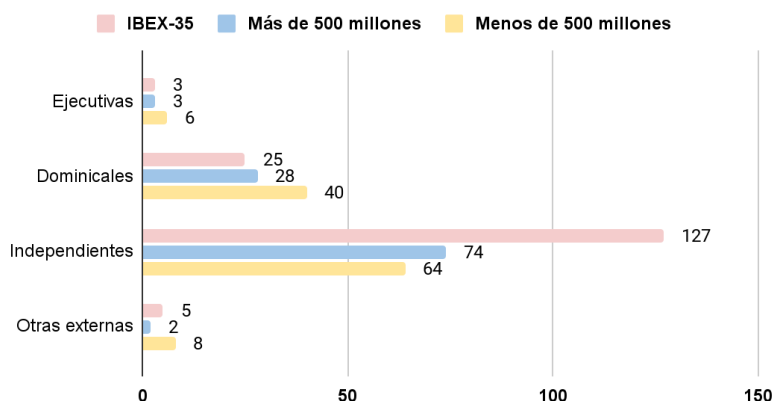
En 2022 el consejo de administración de las empresas del mercado continuo está formado por 385 mujeres y 822 hombres, esas 385 mujeres han conseguido romper con algunas de las barreras invisibles impuestas por la sociedad y han llegado a los puestos de consejeras. Dentro del consejo de administración no todas las categorías son iguales, una mujer puede estar en el consejo de administración como ejecutiva, dominical, independiente u otra externa.

3.2.1.1. Presencia de las mujeres en las diferentes categorías

En los siguientes gráficos vamos a analizar por separado la distribución de las mujeres y de los hombres en las diferentes categorías, y después, vamos a comparar ambas situaciones y a observar las diferencias.

Gráfico 2: Categorías de las mujeres dentro de los consejos de administración en 2022.

Categorías del consejo de administración (Mujeres)



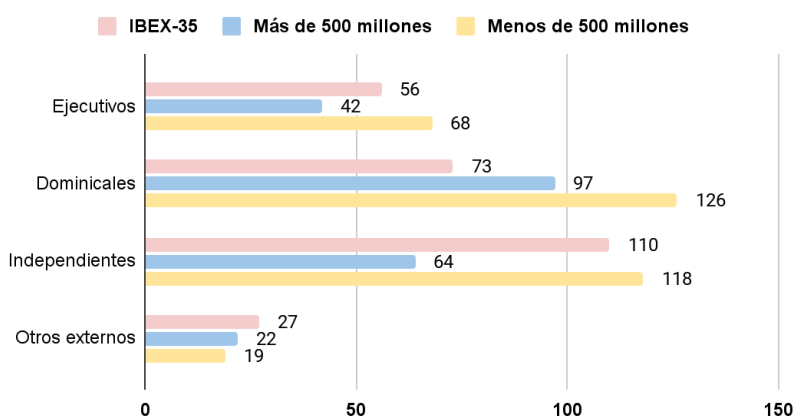
Fuente: Elaboración propia a partir de IAGC de las empresas

La mayoría de las mujeres ocupan la categoría de consejeras independientes, en las empresas del IBEX-35 127 son consejeras independientes, en las empresas con capitalización bursátil superior a 500 millones 74 son independientes y en las empresas con capitalización bursátil inferior a 500 millones son 64 consejeras independientes. Consejeras dominicales es la segunda categoría donde se encuentran más mujeres con un total de 93 consejeras dominicales en el mercado continuo.

Consejera ejecutiva y otra externa son las categorías donde la representación femenina es inferior. En el caso de consejeras ejecutivas, en el IBEX-35 únicamente 3 mujeres ocupan esa categoría, en las empresas con capitalización bursátil superior a 500 millones hay 3 consejeras ejecutivas y en las empresas con capitalización bursátil inferior a 500 millones 6 mujeres son ejecutivas. Esto quiere decir que en total en el mercado continuo sólo 12 mujeres ocupan la categoría de consejera ejecutiva. En la categoría de otra externa tenemos un total de 15 mujeres.

Gráfico 3: Categorías de los hombres dentro de los consejos de administración en 2022.

Categorías del consejo de administración (Hombres)



Fuente: Elaboración propia a partir de IAGC de las empresas

En el caso de los hombres vemos que también las categorías con más consejeros son la de consejero independiente (292) y consejero dominical (296). Sin embargo, el número de hombres ejecutivos es bastante más alto si lo comparamos con el número de mujeres ejecutivas, las empresas del IBEX-35 cuentan con 56 ejecutivos, las empresas con capitalización bursátil superior a 500 millones con 42 y las empresas con capitalización bursátil inferior a 500 millones con 68.

Los consejeros que están dentro de la categoría de otros externos son minoría, dado que son solamente 68 hombres los que ocupan esa categoría. Aun así, si lo comparamos con la situación de las mujeres, el número de otros consejeros externos es bastante superior al de otras consejeras externas.

Una vez analizados los gráficos por separado, vamos a compararlos y ver las diferencias.

Entre las empresas del IBEX-35 sólo el 5,10% son consejeras ejecutivas, lo que quiere decir que únicamente 3 mujeres son consejeras ejecutivas y que 56 hombres son consejeros ejecutivos. En las empresas con capitalización bursátil superior a 500 millones el 93,30% (42) de las personas que ocupan la categoría de consejera ejecutiva son hombres frente a un 6,70% (3) que son mujeres. Las empresas con capitalización bursátil inferior a 500 millones cuentan con 8,10% (6) de consejeras ejecutivas y un 91,90% (68) de consejeros ejecutivos. La presencia de consejeros ejecutivos (166) es muy elevada y la presencia de consejeras ejecutivas (12) es prácticamente inexistente.

En la categoría de consejeras dominicales nos encontramos con que en el IBEX-35 las mujeres son un 25,50%, en las empresas con capitalización bursátil superior a 500 millones un 22,40% y en las empresas con capitalización bursátil inferior a 500 millones un 24,10%.

La categoría de consejeras independientes es la única en el que se encuentra una presencia equilibrada entre mujeres y hombres, siendo incluso superior la presencia de mujeres.

Y, por último, en la categoría de otras externas las mujeres ocupan un 15,60% en las empresas del IBEX-35, un 8,30% en las empresas con capitalización bursátil superior a 500 millones y un 29,60% en las empresas con capitalización bursátil inferior a 500 millones.

Si nos quedamos únicamente con el dato del porcentaje de mujeres en los consejos de administración observamos que la presencia está bastante equilibrada, pero la realidad es que si analizamos la presencia de las mujeres en cada categoría vemos que las mujeres se vuelven a encontrar de nuevo en una situación de desigualdad con nuevas barreras invisibles que les impiden llegar a las categorías más altas. Es por ello que es importante no solo conseguir una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los consejos de administración, sino también dentro de cada categoría.

3.2.2. Cargos del consejo de administración.

La situación más común es que el consejo de administración este compuesto por un presidente, un secretario y que el resto de los consejeros sean vocales, pero no siempre se da esa situación. Es por eso que nos podemos encontrar hasta con 7 cargos distintos en el consejo de administración. Los cargos son los siguientes:

Presidente/a

“El presidente es el máximo responsable del eficaz funcionamiento del consejo de administración” (art. 529 sexies.2 LSC). Entre las funciones que tiene que realizar están fijar el orden del día de las reuniones, convocarlas y presidirlas, asegurarse de que los consejeros tengan la información antes de tomar una decisión y presidir la junta general de accionistas.

Vicepresidente/a

El vicepresidente será la persona encargada de apoyar al presidente y de sustituir a este por delegación de tareas, enfermedad o ausencia.

Consejero/a delegado/a

El consejo de administración en relación al artículo 249 de LSC elegirá a través de una votación a uno de sus miembros como consejero delegado y delegará en él una serie de funciones las cuales constarán en un contrato que tendrán que firmar la sociedad y el consejero delegado.

Consejero/a coordinador/a independiente

Cuando el presidente tenga la condición de consejero ejecutivo tendrá la obligación de nombrar entre los consejeros independientes a un consejero coordinador. Este consejero según el artículo 529 septies estará preparado para convocar al consejo o incluir puntos en el orden del día aun estando el consejo convocado, también podrá coordinar y reunir a aquellos consejeros que no sean ejecutivos y dirigir la evaluación periódica del presidente.

Vocal

El consejo vocal desarrolla funciones como formar parte en las decisiones que se tomen en el consejo, defender los intereses de los accionistas y realizar las funciones que establece el reglamento.

Secretario/a

El secretario según el artículo 529 octies de LSC se encargará de conservar la documentación y dejar constancia en los libros de actas de lo sucedido durante las reuniones y las resoluciones. Además, deberá intentar que el consejo de administración realice actuaciones acordes a la normativa aplicable y ayudar al presidente con la información que los consejeros deben recibir con antelación. No siempre son consejeros.

Vicesecretario/a

Sustitutivo del secretario. No siempre son consejeros.

3.2.2.1. Presencia de las mujeres en los diferentes cargos

Tabla 2: Cargos desarrollados por mujeres y hombres en los consejos de administración en 2022.

Cargos	IBEX-35		Más de 500 millones		Menos de 500 millones	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Presidente/a	3	30	2	30	5	48
Vicepresidente/a	2	25	1	18	3	26
Consejero/a delegado/a	1	24	1	15	3	19
Consejero/a coordinador/a IND	5	16	5	9	7	15
Consejero/a vocal	147	167	97	150	99	221
Secretario/a	2	3	1	2	1	2
Vicesecretario/a	0	1	0	1	0	0
TOTAL	160	266	107	225	118	331

Fuente: Elaboración propia a partir de IAGC de las empresas

Los consejos de administración están compuestos por diferentes categorías que a su vez desarrollan diferentes cargos. En la tabla 2 están recogidos los cargos y el número de mujeres y hombres que ocupan dicho cargo.

En las empresas del IBEX-35 únicamente 3 mujeres ocupan el puesto de presidenta, las empresas en las que el cargo de presidenta está en manos de una mujer son Inditex, Red Eléctrica Corporación y Banco Santander. Indra y Mapfre cuentan con una mujer para el cargo de vicepresidenta. Bankinter es la única empresa del IBEX-35 que tiene consejera delegada. En el caso de los hombres tenemos que 30 son presidentes, 18 vicepresidentes y 15 consejeros delegados.

Entre las empresas con capitalización bursátil superior a 500 millones solamente dos empresas cuentan con una mujer en el cargo de presidenta, y estas son Prosegur Compañía de Seguridad y Fomento de Construcciones y Contratas (FCC). FCC además de tener una mujer en el puesto de presidenta también tiene a una mujer en el puesto de vicepresidenta. De igual manera que ocurre en las empresas del IBEX-35, hay solo una empresa con una mujer en el cargo de consejera delegada y esta empresa es Línea Directa Aseguradora. En cuanto a la

presencia de los hombres en estos cargos nos encontramos con 35 son presidentes, 23 vicepresidentes y 18 consejeros delegados.

Las empresas con capitalización bursátil inferior a 500 millones cuentan con 5 empresas en las que el cargo de presidenta es llevado a cabo por una mujer, las empresas son Libertas 7, Prim, Adolfo Domínguez, Duro Felguera y Laboratorio Reig Jofre. Entre las empresas con mujeres en el cargo de vicepresidenta tenemos a Oryzon Genomics, Ecolumber y Naturhouse Health. Libertas 7, Nicolas Correa y Atrys Health tienen a una mujer en el cargo de consejera delegada. Una vez más la presencia de los hombres en estos cargos sigue siendo muy superior donde nos encontramos con que 48 hombres son presidentes, 26 vicepresidentes y 19 consejeros delegados.

Una vez comparados los datos nos damos cuenta de que dentro de la división de los diferentes cargos nos volvemos a encontrar nuevamente con una situación de desigualdad para las mujeres donde los cargos de presidente, vicepresidente y consejero delegado están en su mayoría ocupados por hombres. La presencia de las mujeres en estos cargos es muy baja comparada con la de los hombres y eso da lugar a una desigualdad de oportunidades para aquellas mujeres que consiguen llegar al consejo de administración de una empresa. Es por ello que es importante conseguir tener una situación de igualdad en todos los aspectos dentro del consejo de administración.

Las anteriores empresas mencionadas no todas poseen una presencia equilibrada dentro sus consejos como puede ser el caso de Indra Sistemas donde el consejo de administración está ocupado en un 28,6% de mujeres y 71,4% hombres o el caso de Naturhouse Health donde únicamente hay una consejera frente a 7 consejeros. Hay ocasiones en las que sí que coincide que la empresa que tiene una situación de igualdad en sus consejos tiene también igualdad en el reparto de cargos altos de la empresa, pero siempre no es así. Con esto quiero decir que el hecho de que una mujer ocupe un cargo alto dentro de la empresa no está relacionado con tener una situación de igualdad en la empresa, ni viceversa.

CONCLUSIONES

La presencia de las mujeres en los consejos de administración ha sido durante muchos años escasa o nula, con el paso del tiempo la situación de las mujeres ha ido mejorando lentamente debido a la aplicación de normas referentes a la igualdad de género, aun así, el número de consejeras sigue siendo inferior al de consejeros en las empresas del mercado continuo.

En el año 2007 se introdujo por primera vez una ley referente a la igualdad de género en los consejos de administración, hasta el momento solo aparecía en el CUBG 2006 a modo de recomendación. A día de hoy las leyes donde se hace mención a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración son LOIEMH y la LSC. En España desde el principio se ha optado por una regulación soft, lo que quiere decir que en caso de que la sociedad no cumpla con las cuotas establecidas no tendrá ningún tipo de sanción, sino que deberá explicar los motivos en el IAGC (documento que tienen obligación de presentar anualmente las sociedades cotizadas).

Las normas en relación con la presencia equilibrada de las mujeres y los hombres en los consejos de administración, tanto las que se aplican en el presente como las que se van a aplicar en un futuro, van dirigidas a un grupo muy pequeño de empresas dentro del entorno económico español. Por lo tanto, es muy difícil en muchas ocasiones saber la situación real de igualdad que tienen las empresas españolas en general debido a la escasa información que estas proporcionan.

En los últimos años el número de personas mejor formadas académicamente ha sido superior en el caso de las mujeres y, aun así, los puestos de alto cargo siguen ocupados en mayor medida por hombres. Esto nos demuestra que los roles de género siguen presentes en la actualidad afectando negativamente a las mujeres, lo cual trae como consecuencia una serie de barreras invisibles que dificultan la llegada de las mujeres a los puestos de alto cargo de las empresas. Pese a los obstáculos encontrados en el camino las mujeres han conseguido romper esas barreras y formar parte de los consejos de administración de las empresas, demostrando así que las barreras invisibles no son barreras imposibles. En 2022 hay un total de 385 consejeras frente a 822 consejeros, la diferencia sigue siendo notable pero el número de mujeres cada vez es más alto.

La situación de desigualdad de las mujeres no acaba una vez que ocupan los puestos de consejeras, sino que aparecen nuevas desigualdades a las que las mujeres tienen que hacer frente. Pongámonos en el caso de las categorías de los consejos de administración, donde tenemos que 12 son consejeras ejecutivas y 166 son consejeros ejecutivos o en los cargos del consejo, donde el cargo de presidenta/e está ocupado por 10 mujeres y 108 hombres. Una vez más aparecen nuevas barreras invisibles para las mujeres las cuales les impiden llegar a las posiciones más altas dentro del consejo de administración.

De cara al futuro se espera que la situación de las mujeres en los consejos de administración siga la misma tendencia que hasta ahora y se consiga esa presencia equilibrada, donde el

proceso de selección sea neutral y no discriminatorio para ninguno de los géneros. Además, se espera que la nueva Directiva (UE) 2022/2381 suponga un nuevo avance en relación a la igualdad de género. El Anteproyecto por el momento es una propuesta la cual no ha entrado en vigor.

BIBLIOGRAFÍA

- Agut Nieto, Sofía & Martín Hernández, Pilar (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de Psicología*, 25(2), 201-214. Extraído el 28 de abril de <https://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/125/127>
- Barberá Heredia, Ester, Ramos, Amparo, Sarrió, Maite & Candela, Carlos (2002). Más allá del «techo de cristal» Diversidad de género. *Revista Del Ministerio De Trabajo Y Asuntos Sociales: Revista Del Ministerio De Trabajo E Inmigración*, (40), 55-68.
- Barberá Rivera, Teresa, Estellés Miguel, Sofía & Dema Pérez, Carlos M. (2009). Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El “techo de cristal”. *En XIII Congreso de Ingeniería de Organización*, 133-142.
- Barberá, Teresa, Dema, Carlos M., Estellés, Sofía & Devece, Carlos (2011). Las (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: La segregación vertical y horizontal, 986-995.
- Campuzano Laguillo, Ana Belén (2019). La igualdad de género en el acceso a los puestos de responsabilidad en las sociedades de capital. En: *Gobierno corporativo e igualdad de género: realidad y tendencias regulatorias actuales* (Dir. Pérez Troya, Adoración & Campuzano Laguillo , Ana Belén), *Tirant lo Blanch*, 25-80.
- CNMV. Códigos de Gobierno Corporativo. Extraído el 6 de marzo de 2023 de <https://www.cnmv.es/portal/Publicaciones/CodigosGovCorp.aspx>
- CNMV. Guías técnicas. Extraído el 21 de marzo de 2023 de <https://www.cnmv.es/portal/Legislacion/Guias-Tecnicas.aspx>
- CNMV. Información sobre gobierno corporativo - ARIMA REAL ESTATE SOCIMI, S.A. Extraído el 13 de abril de <https://www.cnmv.es/Portal/Consultas/EE/InformacionGobCorp.aspx?nif=A88130471>
- CNMV. Información sobre gobierno corporativo - MIQUEL Y COSTAS & MIQUEL, S.A. Extraído el 13 de abril de <https://www.cnmv.es/portal/Consultas/EE/InformacionGobCorp.aspx?nif=A-08020729>
- CNMV. Información sobre gobierno corporativo - PESCANOVA, S.A. Extraído el 18 de abril de <https://www.cnmv.es/Portal/Consultas/EE/InformacionGobCorp.aspx?TipoInforme=1&nif=A-36603587>
- CNMV. Informes de gobierno corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados regulados. Extraído el 21 de marzo de 2023 de https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/Informes/IAGC_2021.pdf
- CNMV. Presencia de mujeres en los consejos de administración y en la alta dirección de las sociedades cotizadas. Extraído el 20 de marzo de 2023 de https://www.cnmv.es/portal/Publicaciones/Consejeras_Directivas.aspx

EL INSTITUTO DE LAS MUJERES. Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (2022-2025). Extraído el 2 de marzo de 2023 de https://www.inmujeres.gob.es/elInstituto/PlanesEstrategicos/docs/Plan_Estrategico_2022_2025.pdf

European Institute for Gender Equality. Gender Equality Index 2022. Extraído el 26 de abril de <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022>

García Beaudoux, Virginia (2014). Estereotipos de género y liderazgo femenino. *Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires*, 72-74.

García Marín, Alfredo (2021). Vocal. *Economipedia*. Extraído el 6 de junio de <https://economipedia.com/definiciones/vocal.html>

García Retamero, Rocío & López Zafra, Esther (2014). Atribuciones causales sobre el éxito y fracaso y percepción del liderazgo femenino. *Estudios de psicología*, 273-287.

Guardiola Madera, Fermín (2021). Brecha de género: planes de igualdad, registro y auditoría salarial, conciliación, compliance y tutela jurisdiccional. *Lefebvre El Derecho*.

Stein, Guido & Plaza, Salvador (2011). El papel del consejero independiente en la supervisión y rotación del ceo. *IESE Business School - Universidad De Navarra*. Extraído el 6 de junio de <https://media.iese.edu/research/pdfs/ESTUDIO-133.pdf>

Huerta Viesca, María Isabel (2009). Las mujeres en la nueva regulación de los consejos de administración de las sociedades mercantiles españolas: (Artículo 75 de la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). *Thomson Reuters-Aranzadi*.

Huerta Viesca, María Isabel (2019). La composición equilibrada de género en los consejos de administración: entre la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad, su proyectada reforma y la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad. En: Gobierno corporativo e igualdad de género: realidad y tendencias regulatorias actuales (Dir. Pérez Troya, Adoración & Campuzano Laguillo, Ana Belén), *Tirant lo Blanch*, 97-123.

INE. Explotación estadística del directorio central de empresas. DIRCE. Últimos datos. Extraído el 4 de abril de 2023 de https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736160707&menu=ultiDatos&idp=1254735576550

INE. Ocupados a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial, sexo y grupo de edad (4181). Extraído el 25 de abril de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4181>

Lupano Perugini, María Laura (2009). Nuevas metáforas acerca de las mujeres líderes. *Psicodebate: revista de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, Universidad de Palermo*, (9), 65-80.

- Marín Luengo, Irene & Sanz Polo, M^a Cinta (2020). La implantación de los planes de igualdad de las empresas: Su poder transformador de las relaciones de género. *Revista Del Ministerio De Trabajo Y Economía Social*, (146), 47-68.
- Martínez García, Irma, Sacristán Navarro, María & Gómez Ansón, Silvia (2020). Diversidad de género en los consejos de administración: El efecto de la normativa en la presencia de mujeres en las empresas españolas cotizadas. 22 (22), 60-81.
- Martín Sánchez, María (2020). La perspectiva de género en la protección internacional de los derechos humanos: Diálogo multinivel y deconstrucción de estereotipos. *Tirant lo Blanch*.
- Menéndez Sebastián, Eva María & Argüelles Blanco, Ana Rosa (2012). La administración promotora de la igualdad de género. *Tirant lo Blanch*.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. Situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2022. Extraído el 30 de mayo de https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2022.pdf
- MINISTERIO DE UNIVERSIDADES (2023). Publicaciones e informes. Extraído el 5 de junio de 2023 [de https://www.universidades.gob.es/publicaciones-e-informes/](https://www.universidades.gob.es/publicaciones-e-informes/)
- Olavarría Iglesia, Jesús, Latorre Chiner, Nuria & Aranda Laffarga, Reyes (2019). Sociedades de capital: Ley de Sociedades de Capital, Ley de Mercado de Valores (selección), Ley sobre Modificaciones Estructurales de las Sociedades Mercantiles, Reglamento del Registro Mercantil (selección), Código de buen gobierno de sociedades cotizadas. *Tirant lo Blanch*.
- ROBECO THE INVESTMENT ENGINEERS. RobecoSAM Global Gender Equality Equities ES EUR fuerza en igualdad. Extraído el 19 de abril de <https://www.robeco.com/en-int/products/funds/isin-lu2145459850/robecosam-global-gender-equality-equities-ie-eur>
- Rubio Sánchez, Francisco (2018). Discriminación indirecta. En: Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres (Dir. Sánchez Trigueros, C.), *Boletín Oficial del Estado*, 201-221.
- Sabharwal, Meghna (2013). From Glass Ceiling to Glass Cliff: Women in Senior Executive Service. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 25(2), 399-426.
- Sala Andrés, Ana María (2019). La incorporación de la mujer en los Consejos de administración: un análisis sobre las recomendaciones ad hoc del Código de buen gobierno. En: Gobierno corporativo e igualdad de género: realidad y tendencias regulatorias actuales (Dir. Pérez Troya, Adoración & Campuzano Laguillo, Ana Belén), *Tirant lo Blanch*, 211-240.

SANTANDER ASSET MANAGEMENT (2018). Santander Asset Management lanza el primer fondo de inversión en España que apuesta por la igualdad de género. Extraído el 18 de abril de 2023 de <https://www.santanderassetmanagement.es/santander-asset-management-lanza-primer-fondo-inversion-espana-apuesta-la-igualdad-genero/>

STATISTICA. Población de España de 2002 a 2022, por género (en millones). Extraído el 1 de marzo de 2023 de <https://es.statista.com/estadisticas/627691/evolucion-de-la-poblacion-de-espana-por-genero/>

Valero Rey, Ana María (2018). Aplicación de conceptos básicos de la teoría de género y del lenguaje no sexista. UF2683. *Tutor Formación*.

LEGISLACIÓN

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Extraído el 17 de marzo de 2023 de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Extraído el 17 de marzo de 2023 de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

DIRECTIVA (UE) 2022/2381 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 23 de noviembre de 2022 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas. *Boletín Oficial del Estado*, 7 de diciembre de 2022, número 315, pp.44-59. Extraído el día 28 de febrero de 2023 de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2022-81801>

Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 1978, número 311. Extraído el día 28 de febrero de 2023 de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 23 de marzo de 2007, número 71. Extraído el día 28 de febrero de 2023 de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo. *Boletín Oficial del Estado*, 4 de diciembre de 2014, número 293. Extraído el día 1 de mayo de 2023 de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2014-12589>

Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. *Boletín Oficial del Estado*, 3 de julio de 2010, número 161. Extraído el día 28 de febrero de 2023 de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2010-10544>

Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de octubre de 2015, número 255, pp.100356-100541. Extraído el día 28 de febrero de 2023 de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11435>

Ministerio de la presidencia, relaciones con las cortes y memoria democrática. Anteproyecto de Ley Orgánica de representación paritaria de mujeres y hombres en órganos de decisión. Extraído el 3 de mayo de <https://www.mpr.gob.es/servicios/participacion/Documents/Anteproyecto%20de%20Ley%20Org%C3%A1nica%20de%20representaci%C3%B3n%20paritaria%20de%20mujeres%20y%20hombres%20en%20%C3%B3rganos%20de%20decisi%C3%B3n.pdf>

SENTENCIAS

Sentencia del juzgado de lo Social número 22 de Madrid, nº 108/2022, de 31 de marzo de 2022 (Roj: SJSO 44/2022 – ECLI:ES:JSO:2022:44)

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 18 de octubre de 2017, C-409/16, caso Ypourgos Esoterikon y Ypourgos Ethnikis Paideias kai Thriskevmaton contra Maria-Eleni Kalliri.

ANEXO: TABLAS DE LA PRESENCIA DE LAS MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS SOCIEDADES COTIZADAS EN 2022

El siguiente anexo incluye un listado con datos sobre la presencia de las mujeres en los consejos de administración de las empresas pertenecientes al mercado continuo. El anexo incluye tres tablas debido a la división escogida para analizar los datos, la tabla 1 pertenece al IBEX-35, la tabla 2 a empresas con capitalización superior a 500 millones y la tabla 3 a empresas con capitalización inferior a 500 millones. Todos los datos pertenecen a 2022.

Tabla 3: Empresas IBEX-35

Empresas (IBEX-35)	2022		
	%	Mujer	Total
Cellnex Telecom	54,5%	6	11
Red Eléctrica Corporación	50%	6	12
Acciona Energía	45,5%	5	11
Amadeus IT Group	45,5%	5	11
Bankinter	45,5%	5	11
IAG	45,5%	5	11
Inditex	45,5%	5	11
Iberdrola	42,9%	6	14
Laboratorios farmacéuticos ROVI	42,9%	3	7
Mapfre	42,9%	6	14
Compañía De Distribución Integral Logista	41,7%	5	12
Endesa	41,7%	5	12
Aena, SME	40%	6	15
Banco Santander	40%	6	15
BBVA	40%	6	15
CaixaBank	40%	6	15
Enagás	40%	6	15
Unicaja Banco	40%	6	15

Merlin Properties Socimi	38,5%	5	13
Acerinox	36,4%	4	11
Inmobiliaria Colonial Socimi	36,4%	4	11
Meliá Hotels International	36,4%	4	11
Acciona	33,3%	4	12
Banco Sabadell	33,3%	5	15
Ferrovial	33,3%	4	12
Grifols	33,3%	4	12
Repsol	33,3%	5	15
Solaria Energía y Medio Ambiente	33,3%	2	6
Telefónica	33,3%	5	15
Indra Sistemas	28,6%	4	14
ACS	26,7%	4	15
Naturgy Energy Group	25%	3	12
Sacyr	23,1%	3	13
Fluidra	16,7%	2	12

Tabla 4: *Empresas con capitalización bursátil superior a 500 millones*

Empresas (Más de 500 millones)	2022		
	%	Mujer	Total
Línea Directa Aseguradora	57,1%	4	7
Greenergy Renovables	50%	4	8
Realia Business	50%	3	6
Opdenergy Holdings	42,9%	3	7
Applus Services	40%	4	9
Corporación Financiera Alba	40%	4	10
Faes Farma	40%	4	10

Ence Energía y Celulosa	38,5%	5	13
Vidrala	36,4%	4	11
Viscofan	36,4%	4	11
CIE Automotive	35,7%	5	14
Ebro Foods	35,7%	5	14
Almirall	33,3%	3	9
Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación	33,3%	4	12
Metrovacesa	33,3%	4	12
PharmaMar	33,3%	4	12
Prosegur Cash	33,3%	3	9
Prosegur Compañía de Seguridad	33,3%	3	9
FCC	30,8%	4	13
Gestamp Automoción	30,8%	4	13
CAF	30%	3	10
Siemens Gamesa Renewable Energy	30%	3	10
Amrest Holdings	28,6%	2	7
DIA	28,6%	2	7
Global Dominion Access	27,3%	3	11
Mediaset España Comunicación	27,3%	3	11
Cementos Molins	25%	3	12
Técnicas Reunidas	25%	3	12
Elecnor	21,4%	3	14
Grupo Catalana Occidente	20%	2	10
Neinor Homes	11,1%	1	9
NH Hotel Group	10%	1	10

Tabla 5: Empresas con capitalización bursátil inferior a 500 millones

Empresas (Menos de 500 millones)	2022		
	%	Mujer	Total
Libertas 7	50%	4	8
Prim	50%	5	10
Adolfo Domínguez	42,9%	3	7
Nicolas Correa	42,9%	3	7
Soltec Power Holdings	42,9%	3	7
Grupo Ezentis	40%	2	5
Saint Croix Holding Immobilier Socimi	40%	2	5
TRH Jardín Del Mar	40%	2	5
Lingotes Especiales	37,5%	3	8
Atrys Health	36,4%	4	11
Tubacex	36,4%	4	11
Tubos Reunidos	36,4%	4	11
Vocento	36,4%	4	11
Promotora de Informaciones	35,7%	5	14
Alantra Partners	33,3%	3	9
Audax Renovables	33,3%	2	6
Bodegas Riojanas	33,3%	3	9
Compañía Levantina de Edificación y Obras Públicas	33,3%	2	6
Deoleo	33,3%	2	6
Ercros	33,3%	2	6
General de Alquiler de Maquinaria	33,3%	2	6
Lar España Real Estate Socimi	33,3%	2	6

Squirrel media	33,3%	2	6
Amper	30%	3	10
Iberpapel Gestión	30%	3	10
Renta Corporación Real Estate	30%	3	10
Clínica Baviera	28,6%	2	7
Duro Felguera	28,6%	2	7
Renta 4 Banco	28,6%	4	14
Oryzon Genomics	28,6%	2	7
Grupo Ecoener	27,3%	3	10
Compañía Española de Viviendas en Alquiler	25%	2	8
Laboratorio Reig Jofre	25%	2	8
Minerales y Productos Derivados	25%	2	8
Azkoyen	22,2%	2	9
Airtificial Intelligence Structures	20%	2	10
Ayco Grupo Inmobiliario	20%	1	5
Montebalito	20%	1	5
OHLA	20%	2	10
Ecolumber	18,2%	2	11
Grupo Empresarial San José	18,2%	2	11
Desarrollos Especiales de Sistemas de Anclajes	16,7%	2	12
Naturhouse Health	14,3%	1	7
Unión Catalana de Valores	14,3%	1	7
Árma Real Estate Socimi	14,3%	1	7
Inmobiliaria del Sur	13,3%	2	15
Liwe Española	12,5%	1	8

Miquel y Costas & Miquel	10%	1	10
Talgo	10%	1	10
Mobiliaria Monesa	0	0	4
Nueva Expresión Textil	0	0	7
Nyasa Valores Corporación	0	0	5
Pescanova	0	0	4
Urbar Ingenieros	0	0	5
Urbas Grupo Financiero	0	0	8