



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

ADE

Facultad de Administración
y Dirección de Empresas /UPV

UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

Facultad de Administración y Dirección de Empresas

INFLUENCIA DE LA DIVERSIDAD DE GÉNERO DE LOS
CARGOS DIRECTIVOS SOBRE LAS POLÍTICAS DE
RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Trabajo Fin de Grado

Grado en Administración y Dirección de Empresas

AUTOR/A: Perez Morales, Raquel

Tutor/a: Perelló Marín, María Rosario

CURSO ACADÉMICO: 2023/2024



AGRADECIMIENTOS

Este logro es tan tuyo como mío, mami.



ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS.....	1
ÍNDICE.....	2
RESUMEN.....	4
1. INTRODUCCIÓN	5
1.1. OBJETIVO GENERAL.....	5
1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
1.3. METODOLOGÍA	6
2. MARCO TEÓRICO	7
2.1. MUJERES EN CARGOS DE RESPONSABILIDAD: UN POCO DE HISTORIA.....	7
2.1.1. MUJERES Y EL MERCADO LABORAL.....	7
2.1.2. MUJERES Y CARGOS DE RESPONSABILIDAD: TECHO DE CRISTAL.....	9
2.1.3. MUJERES Y ESTILOS DE DIRECCIÓN	13
2.2. DE LA RSC A LA SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA	17
2.2.1. ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.....	18
2.2.2. LLEGANDO AL CONCEPTO DE ESG: 'ENVIROMENTAL SOCIAL GOVERNANCE'	21
2.2.2.1. INDICADORES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	23
3. METODOLOGÍA.....	26
3.1. CONCEPTUALIZACIÓN DEL ENTORNO.....	26
3.2. SELECCIÓN DE CASOS.....	27
3.3. ESTUDIO DE CASO.....	27
4. ANÁLISIS DE CASOS: POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA..	29



4.1.	SELECCIÓN DE CASOS.....	29
4.2.	SECTOR DE LA ENERGÍA	32
4.3.	SELECCIÓN DE CRITERIOS ESG.....	33
4.4.	RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN	34
4.4.1.	HISTORIA DE EMPRESA	35
4.4.2.	ANÁLISIS DE MEMORIAS CORPORATIVAS	36
4.5.	NATURGY	47
4.5.1.	HISTORIA DE EMPRESA	47
4.5.2.	ANÁLISIS DE MEMORIAS CORPORATIVAS	48
4.6.	ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS.....	56
5.	RESULTADOS: MUJERES Y POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.....	61
6.	CONCLUSIONES	64
7.	RECOMENDACIONES	65
	BIBLIOGRAFÍA.....	66
	OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE.....	73
	ANEXO I: PRESENCIA DE MUJERES EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y EN LA ALTA DIRECCIÓN.....	76

RESUMEN

La diversidad de género en los puestos de alta dirección, los estilos de liderazgo y la responsabilidad social corporativa (RSC) son los pilares fundamentales de este estudio. El trabajo se centra en evaluar el compromiso social, ambiental y de buen gobierno de las empresas del IBEX 35, analizando cómo el género de los directivos puede influir en sus decisiones y estrategias en estas áreas. Para ello, se han seleccionado dos empresas del IBEX 35 con diferentes niveles de diversidad de género en sus consejos de administración y altos cargos directivos.

Se han analizado las memorias de sostenibilidad de ambas empresas, así como informes de sostenibilidad, información no financiera y otros documentos relevantes disponibles en sus páginas web. Además, utilizando diversos estudios de medición de RSC, se evaluó si existen diferencias significativas en las decisiones sociales, ambientales y de gobernanza que adoptan las empresas con equipos directivos altamente diversos en comparación con aquellas con menor diversidad de género. Este enfoque permitió determinar la relación entre la diversidad de género en la alta dirección y las prácticas de RSC en las empresas analizadas.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. OBJETIVO GENERAL

A lo largo de este Trabajo de Fin de Grado (TFG) se ha llevado a cabo un estudio sobre el impacto del género de los cargos directivos en los criterios de compromiso social, ambiental y de buen gobierno que llevan a cabo las empresas. De esta forma, se estudió la influencia de la variable género en las decisiones de los diferentes equipos directivos de las empresas escogidas para el estudio.

Tras el análisis, se observarán los resultados de las empresas estudiadas, concluiremos si interviene y cómo, el estilo de liderazgo de las mujeres en las políticas de responsabilidad social corporativa. Se han planteado posibles medidas y recomendaciones a cada una de ellas.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para lograr llevar a cabo este trabajo de manera más completa y transversal, se han marcado los siguientes objetivos específicos:

- o Realizar un análisis del estado actual de la diversidad de género en los cargos directivos de las empresas del IBEX 35.
- o Evaluar la correlación entre la presencia de mujeres en posiciones directivas y la adopción de prácticas de compromiso social, ambiental y de buen gobierno en las empresas que se escojan acorde a los criterios.
- o Estudiar en profundidad las políticas sociales, ambientales y de buen gobierno de empresas con gran diferencia de participación de mujeres en los cargos directivos.
- o Identificar si existen diferencias significativas en materia de RSC entre empresas con alto nivel de diversidad y bajo nivel de diversidad.
- o Presentar posibles medidas y recomendaciones a las empresas.

1.3. METODOLOGÍA

Para abordar el estudio sobre la "Influencia de la diversidad de género de los cargos directivos sobre las políticas de responsabilidad social corporativa", se ha optado por una metodología mixta que integra enfoques cuantitativos y cualitativos. Esta elección metodológica se basa en la búsqueda de una comprensión integral y detallada de la relación entre la diversidad de género en los cargos directivos y las prácticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en las empresas del IBEX35 en España.

En primer lugar, se ha empleado una metodología cuantitativa mediante el "Análisis de Datos Secundarios". Se utilizaron bases de datos ya existentes para investigar la relación entre la presencia de diversidad de género en los cargos directivos y las prácticas de RSC en las empresas del IBEX35.

En segundo lugar, se utilizó una metodología cualitativa a través del "Análisis de Casos". Se seleccionarán dos empresas del IBEX35 con el fin de comprender las diferencias y particularidades en la relación entre la diversidad de género en los cargos directivos y las políticas de RSC que implementan.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. MUJERES EN CARGOS DE RESPONSABILIDAD: UN POCO DE HISTORIA

De acuerdo con información publicada por el diario El Economista y el Instituto Nacional de Estadística (INE), en España, menos del 35% de los puestos de liderazgo son ocupados por mujeres, siendo una cifra que se ha incrementado en los últimos años. (elEconomista, 2022)

A pesar de que las mujeres constituyen más de la mitad de los graduados universitarios, obtienen mejores calificaciones y casi igualan a los hombres en el mercado laboral altamente cualificado, su representación en puestos de alta dirección sigue siendo baja (Price Waterhouse Coopers, 2015). Este hecho resulta paradójico dado que, en el ámbito educativo, tanto hombres como mujeres reciben una formación equivalente hoy en día. (Barberá Heredia, Sarrió Catalá, & Ramos López, 2000)

2.1.1. MUJERES Y EL MERCADO LABORAL

A partir de la firma de la Constitución Española de diciembre de 1978 la no discriminación legal por razón de sexo quedó garantizada de forma general en el artículo 14: "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 circunstancial personal o social"; y en el 35 al referirse al trabajo: "Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.". (Fraile, 2008).

Seguidamente, en 1981, se implementó una reforma en el Código Civil y el Estatuto de los Trabajadores, la cual estableció la igualdad para las mujeres casadas y prohibió la discriminación por causas de género o estado civil. (Vázquez, 2021)

Estos hechos históricos llevados a cabo a principio de los años 80 lograron que las mujeres se fueran introduciendo en el mundo laboral, partiendo en el cuarto trimestre de 1978 con una tasa de ocupadas de las mujeres del 25,58% (Instituto Nacional de Estadística, 2023).

Se han implementado diversas medidas importantes en relación con la igualdad de género, destacándose entre ellas la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: "Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo 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 y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria", específicamente, el título IV de esta ley aborda el "derecho al trabajo en igualdad de oportunidades", incluyendo medidas para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, así como en las condiciones laborales (Gobierno de España, 2007). Aunque la Ley Orgánica 3/2007 no tuvo un impacto inmediato, estableció los fundamentos sobre los cuales se podría avanzar en los años siguientes.

Fue en 2019 cuando se impulsaron planes de igualdad a través del Real Decreto-ley 6/2019, donde lo expuesto en la Ley Orgánica 3/2007 se conseguiría plasmar de una forma más real y precisa a través de medidas como: igualación del permiso de maternidad y paternidad o pautas para una conciliación familiar más equitativa.

En la actualidad, como resultado de lo mencionado anteriormente, el empleo femenino ha ascendido a 9.121.900, superando el récord alcanzado en 2019, cuando por primera vez se superaron los 9 millones de mujeres ocupadas y se lideraba la creación de empleo femenino en la Eurozona. En 2021, la tasa de ocupación femenina aumentó en 2,3 puntos porcentuales, situándose en el 58,9% (Gobierno de España, 2021).

No obstante, a pesar de tres fenómenos ocurridos a lo largo de los años: el aumento de la tasa de actividad femenina, una escolarización superior en casi todas las edades en comparación con los varones, y la disminución de la tasa de natalidad; persiste una marcada segregación por sexos. Las mujeres continúan ocupando puestos profesionales de baja calificación, baja remuneración y menor prestigio social, además de que el trabajo temporal

afecta predominantemente a este grupo. (Santos-Pita, Pérez-Naranjo, & Millán-Vazquéz de la Torre, 2015).

A pesar de los avances significativos de la última década y considerando lo mencionado anteriormente en este marco teórico, más del 60% de los graduados actuales son mujeres, quienes obtienen excelentes resultados académicos y completan los programas oficiales de posgrado en mayor número que los hombres. El 45% del mercado laboral español está compuesto por mujeres, y una proporción similar se encuentra en el sector de alta cualificación, ocupado por graduados e ingenieros. Sin embargo, al avanzar en la carrera hacia la alta dirección, estos porcentajes disminuyen drásticamente (Price Waterhouse Coopers, 2015).

Sin embargo, se estima que solo el 20% de los puestos de dirección funcional están ocupados por mujeres. En áreas como marketing, recursos humanos y asesoría jurídica, la representación femenina supera el 30%. No obstante, en direcciones financieras, comerciales y de negocio, posiciones que suelen conducir a la dirección general, los porcentajes disminuyen al 15%. En la alta dirección de las compañías, que incluye presidentes, consejeros delegados y directores generales, la presencia de mujeres no alcanza el 10%. (Price Waterhouse Coopers, 2015).

2.1.2. MUJERES Y CARGOS DE RESPONSABILIDAD: TECHO DE CRISTAL

El dilema se agrava conforme se asciende en la jerarquía de poder (Barberá Heredia, Sarrió Catalá, & Ramos López, 2000), en este caso, en cuanto al ámbito profesional.

Las cifras demuestran que, aunque hay muchas mujeres con estudios superiores que comienzan a trabajar en igualdad numérica con los hombres, su porcentaje disminuye drásticamente a medida que ascienden a puestos de alta dirección (Price Waterhouse Coopers, 2014).

A pesar del notable aumento de la participación femenina en el mercado laboral y aunque las leyes laborales prohíben la discriminación por género, la mayoría de los informes estadísticos destacan que las mujeres, en promedio, reciben salarios más bajos que los hombres. Además, enfrentan un índice de desempleo más alto, asumen una mayor

responsabilidad en trabajos no remunerados, disfrutan de menos autonomía laboral y tienen menos oportunidades de promoción (Barberá Heredia, Sarrió Catalá, & Ramos López, 2000).

El principal desafío que enfrentan las mujeres profesionales es acceder a roles ejecutivos y, especialmente, a los órganos de dirección (de Anca & Aragón, 2007), ya que, tarde o temprano, se verán en la encrucijada de tener que elegir entre asumir responsabilidades sociales y avanzar en sus carreras profesionales, lo cual será un punto de inflexión en el desarrollo de su carrera profesional (Barberá Heredia, Sarrió Catalá, & Ramos López, 2000).

Del estudio "Mujeres y poder empresarial en España" llevado a cabo por el Gobierno de España y dirigido por Cecilia Castaño Collado (Castaño Collado, 2009), en el que se realizan entrevistas en profundidad semiestructuradas a mujeres directivas, podemos sacar en clave:

- o Aunque aún persiste la creencia de que ya no existen barreras y que son las propias mujeres las que las imaginan ("síndrome de la abeja reina"), las declaraciones de las directivas a menudo mencionan limitaciones de carácter personal. Específicamente, se refieren a factores y condicionantes autoimpuestos por las propias mujeres (techo de cemento) en su desarrollo profesional.
- o Otros testimonios indican que, para desarrollarse profesionalmente, además de una clara vocación y pasión por el trabajo, es necesario contar con una pareja comprensiva que facilite el ejercicio laboral. Estudios previos han demostrado que los aspectos sociofamiliares juegan un papel fundamental en el desarrollo y posterior éxito profesional de muchas mujeres.
- o Entre los principales obstáculos que actualmente dificultan el desarrollo profesional de las mujeres, las directivas identifican factores asociados a las clásicas barreras relacionadas con las dificultades de conciliar responsabilidades personales, familiares y profesionales. Algunas consideran que los aspectos personales son prioritarios y reconocen que las mujeres, en su mayoría, deben hacer sacrificios profesionales en algún momento de sus vidas. En este contexto, afirman que las mujeres enfrentan mayores obstáculos y que aquellas que equilibran la vida familiar y profesional tienen un gran "mérito".

La baja presencia de mujeres en puestos de responsabilidad es, cada vez más, un asunto de decisiones personales y no de falta de oportunidades. Por lo tanto, se considera que los principales impedimentos para el avance en sus carreras son personales, y que las principales razones para la escasa representación femenina en posiciones de alta dirección también son de carácter personal (de Anca & Aragón, 2007).

El entendimiento de las barreras que conforman el techo de cristal ha sido fundamental para desarrollar propuestas alternativas que buscan promover la participación de mujeres en los niveles más altos de las organizaciones laborales (Barberá Heredia, Sarrió Catalá, & Ramos López, 2000), por esta razón, en España se han llevado a cabo importantes esfuerzos legales y normativos en los últimos años para motivar a las empresas a incorporar los principios de igualdad de género en sus estructuras organizativas y normas de funcionamiento (Vazquez , Cecilia, Martín, & Martínez, 2010).

En 2015, la CNMV introdujo, por primera vez, recomendaciones cuantitativas en el Código de Buen Gobierno (Comisión Nacional del Mercado de Valores, 2023): “el consejo apruebe una política de selección de consejeros que, entre otros, favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias y género, y promueva 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” (Comisión Nacional del Mercado de Valores, 2015)

En 2022, la Directiva 2022/2381 del Parlamento Europeo, se enfoca en lograr un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas, busca garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y alcanzar una representación de género equitativa en los puestos de alta dirección (Garrido, 2022). Esta directiva establece que, antes del 30 de junio de 2026, al menos el 40 % de los puestos de administrador no ejecutivo deberán ser ocupados por el sexo menos representado, o que al menos el 33 % del total de puestos de administrador deberá ser ocupado por el sexo menos representado (Parlamento Europeo, 2022).

Mediante el anteproyecto de Ley Orgánica de representación paritaria de mujeres y hombres en órganos de decisión se incorpora el derecho español la Directiva (UE) 2022/2381. En este texto se propone la modificación de la Ley de Sociedades de Capital de 1/2010, en el que se introduce un nuevo artículo 529ter en el que queda expuesto: «Artículo 529 ter. Representación equilibrada de hombres y mujeres en el consejo de administración y en la alta dirección.

1. Las sociedades cotizadas deberán asegurar que el consejo de administración tenga una composición que asegure la presencia, como mínimo, de un 40 por ciento de miembros personas del sexo menos representado.

2. Las sociedades cotizadas deberán velar por que la alta dirección tenga una composición que asegure la presencia, como mínimo, de un 40 por ciento de personas del sexo menos representado.

La memoria detallará el cumplimiento de este principio. Si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el 40 por ciento se proporcionará una explicación de los motivos y de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje mínimo.» (Gobierno de España, 2023)

El objetivo final del aumento de la participación social de las mujeres es fortalecer el principio de igualdad de oportunidades y la igualdad social entre los género (Barberá Heredia, Sarrió Catalá, & Ramos López, 2000).

Según Castaño Collado (2009), en su informe sobre la participación de las mujeres en puestos de máxima responsabilidad de 298 empresas españolas en el año 2004, se concluyó que existía un 6.69% de mujeres en puestos de Consejos de Administración, tan solo un 2.33% de mujeres presidentas y un 5.65% en la dirección general.



Gráfico 1: Participación de las mujeres en puestos de máxima responsabilidad en 2004, Fuente: elaboración propia a partir del estudio Castaño Collado(2009).

Gracias a las medidas implementadas a lo largo de los años 2000, en febrero de 2023, las mujeres ocupan el 24,71% de los puestos en los Consejos de Administración y son presidentas en el 17,42% de los casos. Además, las mujeres desempeñan el cargo de directora general en el 14,49% de los casos (Informa D&B, 2023).



Gráfico 2: Participación de las mujeres en la empresa según el cargo, elaboración propia a partir del estudio Informa D&B (2023) .

A pesar de que se ha avanzado mucho, aun no se ha conseguido llegar a las cifras que se exigen en la Directiva (UE) 2022/2381 y que se describen arriba. Esperemos que, con la puesta en marcha del anteproyecto de Ley Orgánica para la representación paritaria de mujeres y hombres en órganos de decisión, se siga avanzado en materia de representación en puestos de responsabilidad empresarial.

2.1.3. MUJERES Y ESTILOS DE DIRECCIÓN

Las mujeres que superan el techo de cristal introducen diferentes estilos de liderazgo en la alta dirección de las empresas.

El "género" es una categoría en las ciencias sociales que permite analizar las relaciones entre hombres y mujeres en un contexto específico. Representa un conjunto de comportamientos aprendidos que la cultura asocia con ser hombre o mujer, y es una construcción social y cultural de características de personalidad, actitudes, valores, conductas, actividades,

prácticas y símbolos que se desarrollan a partir de la diferencia sexual. El concepto de "género" es dinámico, variando según la cultura, la sociedad y el tiempo. Así como existen diversas formas de comportamiento, también hay una asignación diferenciada de roles. En sociedades con una organización de género específica, se observa una estructura de poderes, jerarquía y valores (Orellana, 2003).

El liderazgo es una dimensión clave en la función directiva, abarcando tanto cualidades personales como conocimientos y habilidades. El concepto de liderazgo es subjetivo e histórico; cada época ha valorado diferentes atributos (fuerza física, inteligencia, conocimiento, carisma, etc.) como características esenciales de sus líderes. El género, al igual que el liderazgo, es una construcción cultural que asigna distintas cualidades, atributos y comportamientos a hombres y mujeres (Barberá Heredia, Sarrió Catalá, & Ramos López, 2000).

Tradicionalmente, el mundo empresarial y su estructura se han caracterizado por una marcada jerarquía, firmeza, dominio del pensamiento estratégico y una actitud ante los negocios más fría que emocional. En teoría, en líneas generales, las mujeres se han adaptado a este modelo, pero esto no parece haber mejorado significativamente su estatus dentro de la organización. Además, esta adaptación puede representar un obstáculo importante para el éxito de otras mujeres (López, 2004).

Numerosos estudios han examinado el impacto del estereotipo de roles de género en el liderazgo. Se espera que los líderes masculinos sean independientes, agresivos, analíticos, competitivos, autodisciplinados, objetivos y orientados a los logros. En contraste, se espera que las líderes femeninas sean dependientes, pasivas, no agresivas, sensibles, subjetivas y orientadas hacia las personas (Orellana, 2003), por esta razón, una de las principales barreras que enfrentan las mujeres al intentar acceder a puestos directivos es la cultura organizacional predominante, que está dominada por valores masculinos y aún alberga prejuicios contra las mujeres (Barberá Heredia, Sarrió Catalá, & Ramos López, 2000).

Los roles sociales, la cultura empresarial y las dificultades para avanzar en sus carreras y acceder a puestos directivos han llevado a muchas mujeres ambiciosas y capaces a adaptarse al entorno actuando de manera masculina, renunciando, en ocasiones, a su vida familiar. Sin embargo, la progresiva liberación de la mujer, especialmente en el mundo occidental, la concienciación sobre el derecho a la igualdad y la demostración, lenta pero continua, de sus capacidades en el ámbito laboral, están provocando que muchas mujeres

dejen de optar por el estilo de dirección masculino y desarrollen un estilo propio, más acorde con su identidad (Red Autónomos, 2018).

Un estudio realizado en Estados Unidos sobre 1.500 organizaciones exitosas muestra que aquellas con mujeres en puestos directivos de responsabilidad obtienen mejores resultados económicos. El estudio atribuye este hecho al estilo de dirección de las mujeres, destacando su habilidad para gestionar relaciones interpersonales y fomentar la participación de los empleados (Red Autónomos, 2018).

En general, las mujeres en roles directivos tienden a fomentar la participación y valoran altamente la comunicación interpersonal. En sus puestos, las mujeres suelen confiar más en la cooperación que en la competencia. También les agrada promover el trabajo en equipo entre sus colegas. A diferencia de muchos hombres, las mujeres no consideran la participación y la delegación como una amenaza a su autoridad, sino como una parte esencial de su función directiva (López, 2004).

En el proceso de toma de decisiones, hombres y mujeres se complementan. Las mujeres suelen basarse en realidades prácticas, mientras que los hombres tienden a enfocarse en conceptos abstractos y grandes sistemas teóricos. Esto se evidencia en las reuniones de trabajo: las mujeres son más rápidas, operativas e informales, mientras que los hombres prefieren seguir procesos y verificar resultados. Ambas tendencias y modos de trabajar, tomar decisiones y ver la realidad se complementan, lo que permite a las mujeres aportar un valor específico al mundo laboral (López, 2004).

Otra investigación muestra que las empresas con equipos de dirección mixtos, compuestos por hombres y mujeres, tienden a tomar decisiones más equilibradas y acertadas. La investigación atribuye este resultado a la perspectiva diferente y a las experiencias vitales que aportan las mujeres, así como a su capacidad para resolver problemas. (Red Autónomos, 2018).

La consultora &Samhoud Women Spain, tras realizar una investigación comparativa entre directores hombres y mujeres con similar grado de formación, responsabilidad, experiencia, número de personal a cargo y volumen de ingresos, observa que ambos tienen un grado de ambición similar. Además, se encontró que las mujeres tienden a ejercer un estilo de liderazgo conocido como de apoyo, caracterizado por la implicación en el bienestar de los empleados y la valoración de otros puntos de vista para tomar decisiones (Red Autónomos, 2018).

El perfil típico de una directiva española es el de una mujer casada (64%), de entre 35 y 45 años (40%), con dos hijos (36%) y con formación superior, predominantemente en ciencias empresariales y económicas. De estas, un 13% ha cursado dos carreras universitarias y un 17% ha completado además un MBA (de Anca & Aragón, 2007).

Según estos y otros estudios, el estilo de dirección femenino se puede resumir en las siguientes cualidades: (Red Autónomos, 2018):

- o Promueven una comunicación más abierta y flexible, mejorando las relaciones interpersonales.
- o Facilitan la integración y compromiso de los empleados a través de la afiliación y los vínculos personales.
- o Fomentan la participación de compañeros y empleados en la toma de decisiones del equipo, siendo más receptivas y solicitando opiniones.
- o Prefieren el trabajo en red en lugar de una estructura jerárquica, incentivando la implicación del personal explicándoles su importancia en la cadena de generación de valor.
- o Manejan eficazmente múltiples tareas al mismo tiempo.
- o Administran mejor los tiempos para abarcar todas sus funciones.
- o Tienen una mayor predisposición al servicio (empleados, clientes, socios) y una mejor capacidad para adaptarse a los cambios del mercado o actuar en la incertidumbre.
- o Actúan como consumidoras críticas, identificándose mejor con los clientes y comprendiendo sus necesidades.

Al evaluar los factores que contribuyen al éxito de hombres y mujeres, las diferencias son notables. Además de la inteligencia y la buena preparación, las mujeres necesitan, según los encuestados, tener atractivo personal y una buena imagen. En contraste, los hombres deben demostrar principalmente autoridad y liderazgo, y por supuesto, conocer a personas influyentes (López, 2004).

2.2. DE LA RSC A LA SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA

A medida que se han explorado los estilos de liderazgo femeninos, así como la capacidad para superar el techo de cristal, el análisis nos ha guiado directamente hacia la evaluación de cómo estas capacidades influyen en la puesta en marcha de políticas de responsabilidad social corporativa en las empresas.

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) o el compromiso social de las empresas es una manera de ser, una forma responsable de actuar y gestionar desde el núcleo de la organización. Las empresas deben equilibrar los resultados económicos, sociales y ambientales. Es esencial que se comuniquen de manera efectiva y productiva con todos los grupos de interés, tengan una visión a largo plazo y se centren en las personas, armonizándose con el entorno. Además, deben ser conscientes de que su primera responsabilidad social es mantenerse rentables (Pelayo, 2021).

La sostenibilidad corporativa puede considerarse una evolución natural y necesaria de la responsabilidad social corporativa, con el objetivo de vincularla más estrechamente al valor y al núcleo del negocio de cada empresa (Fernández Fernández & Andreu Pinillos, 2011).

En los siguientes exploraremos cómo ha evolucionado la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) desde sus inicios hasta convertirse en un factor clave para las empresas. Primero, revisaremos los orígenes y los cambios importantes en la RSC, observando cómo ha pasado de ser un concepto secundario a una parte crucial de la estrategia empresarial. Luego, veremos cómo la RSC ha evolucionado hacia la sostenibilidad corporativa, integrándose completamente en las operaciones y estrategias de las empresas. Además, introduciremos los criterios de Environmental Social Governance (ESG), explicando su importancia en la toma de decisiones de inversión y la medición del desempeño empresarial. Por último, explicaremos los indicadores de responsabilidad social que ayudan a medir el impacto de las prácticas de RSC.

2.2.1. ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

La idea de responsabilidad social corporativa (RSC) comenzó a surgir en la década de 1950 y se refería a la responsabilidad de las empresas de tener en cuenta los impactos sociales y ambientales de sus operaciones. Sin embargo, fue en a principio de los años 90 cuando los inversores comenzaron a prestar más atención a las empresas que tenían en cuenta los factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo en su toma de decisiones. (Midlhey, 2023)

En 1983, se formó la Comisión Mundial sobre Medioambiente y Desarrollo, creada por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Este organismo emitió un informe en 1987, conocido como el Informe Brundtland, que definió el "desarrollo sostenible" como "la satisfacción de las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades". Desde entonces, numerosos organismos, instrumentos y acuerdos se han sucedido para intentar frenar los efectos negativos de las actividades humanas, y en particular de las prácticas empresariales, sobre el medioambiente y la sociedad en general (Barroso, 2024).

Aunque hasta 1999 existía un conjunto amplio de iniciativas, principalmente medioambientales, que podrían considerarse parte de la RSC, se puede decir que el movimiento de responsabilidad social empresarial realmente comenzó con el Pacto Mundial, o Global Compact. Lanzado en el Foro de Davos el 31 de enero de 1999 por el ex secretario general de las Naciones Unidas, Kofi Annan. Esta iniciativa nació como un llamado a las empresas para que adoptaran nueve principios universales en los ámbitos de los derechos humanos, las normas laborales y el medio ambiente. El Pacto Mundial reunía a empresas, asociaciones internacionales de trabajadores y organizaciones no gubernamentales, junto con organismos de la ONU y otras entidades, para fomentar la colaboración y crear un mercado mundial más equitativo e inclusivo (Fernández Fernández & Andreu Pinillos, 2011).

Los Diez Principios del Pacto Mundial se basan en declaraciones de las Naciones Unidas sobre derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción, y cuentan con un consenso universal (Red Española del Pacto Mundial, 2020):

- Principio 1: *“Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”.*
- Principio 2: *“Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos”.*
- Principio 3: *“Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”.*
- Principio 4: *“Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”.*
- Principio 5: *“Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”.*
- Principio 6: *“Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”.*
- Principio 7: *“Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente”.*
- Principio 8: *“Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”.*
- Principio 9: *“Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente”.*
- Principio 10: *“Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas incluidas extorsión y soborno”.*

Con la implementación de estos diez principios basados en los derechos humanos, laborales, ambientales y de lucha contra la corrupción, se busca que las entidades de responsabilidad social se comprometan libremente con estos (Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa, 2013).

La meta de la Cumbre de Lisboa para el año 2000 es transformar a Europa en una economía competitiva que pueda alcanzar un crecimiento económico sostenible al mismo tiempo que fomente una mayor cohesión social. Para lograr esta meta, se acordó llevar a cabo una conversación entre todas las partes involucradas y en julio de 2001 se lanzó el "Libro Verde", que establece las directrices de la política gubernamental europea en materia de responsabilidad social corporativa (Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa, 2015).

En Ginebra, el 3 de noviembre de 2010, la International Standard Organization (ISO) presentó públicamente la "Guía ISO 26000 sobre responsabilidad social". Esta guía tiene como objetivo orientar tanto a las empresas como al sector público en cuanto a la responsabilidad social (Compromiso RSE, 2011). Esta norma tiene como objetivo "fomentar que las organizaciones vayan más allá del cumplimiento legal". Todas las empresas y organizaciones tienen la obligación de cumplir con las normas, y es una parte importante de su responsabilidad social. No obstante, la Norma ISO 26000 tiene como objetivo fomentar un "entendimiento común" de lo que significa la responsabilidad social y brindar pautas complementarias a otras iniciativas e instrumentos ya existentes, como la normativa nacional o los códigos internacionales en materias laborales, medioambientales, etc., para que toda organización que desee incorporar un comportamiento socialmente responsable en su forma de operar (UNIR, 2023).

La Directiva 95/2014 de la Unión Europea, basada en el Libro Verde de 2011, y con la obligación de las empresas a transponerse al ordenamiento jurídico de los Estados miembro, exige por primera vez que las estas incluyan elementos ambientales en sus reportes, como las emisiones de carbono, sociales, respeto de los derechos laborales y de buen gobierno, así como la implementación de políticas anticorrupción (Ethic, 2020)

En 2014, España experimentó un cambio significativo en la legislación al establecer la Ley 31/2014, que modifica la Ley de Sociedades de Capital para mejorar el gobierno corporativo, en su Artículo 529 ter. 1 que «El consejo de administración de las sociedades cotizadas no podrá delegar las facultades de decisión a que se refiere el artículo 249 bis ni específicamente a) La aprobación del plan estratégico o de negocio, los objetivos de gestión y presupuesto anuales, la política de inversiones y de financiación, la política de responsabilidad social corporativa y la política de dividendos». En febrero de 2015, la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CMNV) publicó el Código de Gobierno Corporativo de Sociedades Cotizadas, el cual fomentó significativamente la responsabilidad social corporativa. El Principio 24 animaba a las compañías a fomentar "una política adecuada de responsabilidad social corporativa, que es una facultad indelegable del Consejo de Administración" (Ethic, 2020).

Por último, el 29 de diciembre de 2018 se publica la Ley 11/2018 en la que se establecieron criterios más exigentes de reporte no financiero, por el que las sociedades de capital, sociedades que formulen cuentas consolidadas o de más de 500 empleados, deben

incluir información sobre el modelo de negocio, los problemas ambientales, sociales y humanos, el respeto a los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno y la sociedad, desde la perspectiva de las políticas actuales, sus indicadores principales, los riesgos identificados, cómo se gestionan y qué resultados se han logrado (Cembranos, 2019).

En resumen, la responsabilidad social corporativa se enfoca en cómo las empresas pueden contribuir al bienestar social y ambiental, además de su desempeño económico. En los últimos años, todos estaban de acuerdo en que la RSC es esencial para la sostenibilidad de las empresas, pero todavía estaba marcado por el carácter voluntario de las iniciativas.

2.2.2. LLEGANDO AL CONCEPTO DE ESG: 'ENVIROMENTAL SOCIAL GOVERNANCE'

Ser socialmente responsable implica no solo cumplir con las obligaciones legales, sino también superarlas mediante una mayor inversión en capital humano, en el entorno y en las relaciones con los stakeholders (Comisión Europea, 2002).

En los últimos años, los criterios ESG (medioambientales, sociales y de gobierno corporativo) se han convertido en estándares clave para evaluar el desempeño y el impacto de las empresas. Estos criterios son fundamentales para la inversión socialmente responsable (ISR), una filosofía que integra el compromiso ambiental, social y de buen gobierno en las decisiones de inversión. En resumen, los inversores han reconocido que el comportamiento responsable de las organizaciones hacia su entorno proporciona una mayor seguridad que los resultados económicos por sí solos (Gil, 2023).

El término ESG se refiere a factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo, que son considerados por los inversores y las empresas al evaluar la ejecución y el impacto de una empresa en estas áreas (Midlhey, 2023).

La ESG y la RSC se complementan y convergen en muchos aspectos, a pesar de sus diferencias. Para que las empresas evalúen su desempeño en áreas específicas, la ESG proporciona un marco de trabajo sólido, lo que, a su vez, contribuye a fortalecer sus políticas de RSC. En su visión más amplia, la RSC permite a las empresas destacar en su papel como

agentes de cambio social y ambiental al incluir iniciativas que van más allá de los criterios ESG (Fuentes, 2023).

El ESG es un enfoque más amplio que se centra en la evaluación y gestión de los riesgos y oportunidades relacionados con factores de gobierno corporativo, ambientales y sociales en las decisiones de inversión. El ESG se utiliza como un marco para la evaluación de las empresas en términos de su impacto ambiental y social, su comportamiento ético y la calidad de su gobierno corporativo. En otras palabras, el ESG es una forma sistemática de evaluar y medir la sostenibilidad y la responsabilidad social de una empresa. (Midlhey, 2023)

Dentro del marco de los criterios ESG:

- o La dimensión ambiental se centra en los informes y efectos ambientales de las empresas, así como en los esfuerzos de las empresas para reducir la contaminación o las emisiones de carbono, incluida la gestión de desechos, el manejo del agua y el uso de otros recursos ambientales.
- o La dimensión social se refiere a la mentalidad en el lugar de trabajo (por ejemplo: diversidad, administración y derechos humanos), los vínculos establecidos con la comunidad (ciudadanía corporativa e iniciativas filantrópicas). Incluye el análisis de los stakeholders: clientes, empleados y todos aquellos afectados por la presencia de la empresa, como las personas que viven cerca de una unidad industrial.
- o El gobierno corporativo incluye aspectos como las remuneraciones, los derechos de los accionistas y la relación entre estos y la administración de las compañías. Se centra en el impacto de los involucrados y abarca la estructura de los consejos, las remuneraciones de los directivos y los derechos de los accionistas (Ulrich, 2016).

En resumen, mientras que la RSC se enfoca en la contribución de las empresas al bienestar social y ambiental, y evalúa cuán responsables son las compañías, los criterios ESG asumen esta aportación de valor. Además, incorporan la medición de riesgos y oportunidades relacionadas con la sostenibilidad financiera y el rendimiento a largo plazo. (Gil, 2023).

2.2.2.1. INDICADORES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Los índices de sostenibilidad son índices bursátiles que consideran a los aspectos de responsabilidad medioambiental, social y de gobierno corporativo de las empresas (Social Investor, 2021).

Los indicadores bursátiles creados por empresas, que cotizan en bolsa, se conocen como índices de sostenibilidad y reconocen una gestión responsable de acuerdo con sus prácticas en diferentes áreas de sostenibilidad y responsabilidad corporativa. Para formar parte de estos índices de sostenibilidad, se realiza un proceso riguroso de análisis y selección para incorporar a empresas que ejecutan decisiones financieras basadas en criterios de gobernanza, medioambientales y sociales (ESG). Por lo tanto, estos índices son una referencia en el mercado para muchas empresas que comprenden la importancia de la sostenibilidad (Caputo, 2021)

Un índice claro de ESG ayudará a dos cosas: en primer lugar, a los ejecutivos y directivos a tomar decisiones más acertadas dentro de la empresa; y en segundo lugar, a los inversores a reconocer y premiar los esfuerzos de las empresas con capital que se mantenga en el tiempo (Deloitte, 2021).

Aunque las agencias de calificación utilizan diferentes métodos para calcular el Rating ESG, hay aspectos comunes en su enfoque. Los datos sobre las prácticas comerciales generalmente se recopilan y analizan en áreas de gobernanza, medioambiental y social. Los informes de sostenibilidad, los registros financieros, las encuestas a partes interesadas y otros recursos pueden ser parte de estos datos. Después, las agencias evalúan el desempeño de una empresa en cada área ESG utilizando un conjunto de indicadores. Cada indicador se pondera en función de su importancia relativa y se utiliza una técnica específica para obtener una puntuación general. Es fundamental comprender que cada agencia tiene sus propios métodos y estándares para evaluar estos factores. Además, las puntuaciones pueden variar significativamente debido a la subjetividad inherente en la evaluación de ciertos criterios ESG (Salgado, 2024).

La diversidad de metodologías destaca la importancia de que los inversores tengan una comprensión profunda y crítica. Para comprender su significado y tomar decisiones de

inversión informadas, es fundamental comprender las variaciones en la forma en que se calculan estas puntuaciones (Salgado, 2024).

La construcción de estos índices ESG suele correr a cargo de empresas privadas, tales como operadores de mercados financieros y agencias de rating. (Casanovas Ramón, 2023)

En el caso de España, la empresa Bolsas y Mercados Españoles (BME), como gestora de mercados financieros, es el hábitat natural del desarrollo de los índices ESG que más son utilizados por las empresas españolas (Bolsas y Mercados Españoles A, s.f.):

- o Familia IBEX ESG ®: está compuesta por dos tipos de índices y fue lanzada en octubre de 2023 para reconocer a las empresas con mejor desempeño en aspectos sociales, ambientales y de gobernanza (Bolsas y Mercados Españoles B, s.f.):
 - El IBEX® ESG, se basa en criterios de sostenibilidad para elegir sus partes y se pondera por capitalización ajustada por capital flotante (Corresponsables, 2024).
 - El IBEX® ESG Weighted, compuesto por los mismos valores, pero se pondera en función de su calificación de sostenibilidad (ESG Impact Rating) (Corresponsables, 2024).
- o IBEX Gender Equality®: en línea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5 de las Naciones Unidas, se lanzó en noviembre de 2021 para promover la igualdad de género entre las empresas cotizadas. La información publicada por la CNMV sirve como base para la actualización anual de este indicador. Las empresas deben tener entre el 25 % y el 75 % de presencia femenina en su Consejo de Administración y entre el 15 % y el 85 % de presencia femenina en la alta dirección para entrar en el índice (Bolsas y Mercados Españoles B, s.f.).
- o FTSE4Good IBEX®, fue creado en colaboración con FTSE en 2008 y cuenta con las empresas cotizadas españolas más destacadas en términos de sostenibilidad. Este índice ayuda a los inversores que siguen criterios socialmente responsables a identificar qué empresas lideran las buenas prácticas, lo que les ayuda a crear una cartera más coherente. Los criterios examinados para crear el índice cumplen con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (Bolsas y Mercados Españoles B, s.f.)



Carmen López, responsable de índices de BME, explica que “con este lanzamiento buscamos ofrecer un indicador claro y con criterios transparentes que sirva para medir el impacto en sostenibilidad de las empresas españolas, algo que tiene una enorme importancia social y económica y con lo que BME, como infraestructura de mercado y también como empresa, está firmemente comprometida” (Funds Society, 2023)

3. METODOLOGÍA

Como se ha mencionado anteriormente, debido a la naturaleza y objetivos del tema de tratado, así como a los recursos disponibles, se ha empleado una metodología mixta para explorar cómo la diversidad de género afecta las políticas de responsabilidad social corporativa en las empresas del IBEX 35. Esta metodología mixta ha permitido obtener una comprensión integral y profunda del tema en estudio.

3.1. CONCEPTUALIZACIÓN DEL ENTORNO

En primer lugar, para la realización del marco teórico, se ha empleado una metodología documental, de enfoque cualitativo. Este enfoque ha implicado una investigación a través de fuentes secundarias, se consultaron aproximadamente 50 fuentes, que incluyeron documentos, estudios, informes, revistas científicas y sitios web especializados. La selección de estas fuentes se basó en criterios de relevancia, actualidad y calidad de la información, asegurando así la pertinencia y fiabilidad de los datos recopilados para el presente trabajo.

Para la búsqueda de estas fuentes, se han utilizado diferentes motores de búsquedas como:

- o Google Académico
- o RiuNet
- o DialNet
- o Web of Science

La revisión de estas fuentes permitió identificar datos cuantitativos relevantes que complementaron la comprensión cualitativa del tema, enriqueciendo así el marco teórico y proporcionando una base sólida para el desarrollo de la investigación.

Estos motores de búsqueda facilitaron el acceso a una amplia variedad de recursos relacionados con la diversidad de género en cargos directivos y la responsabilidad social corporativa en España. A través del análisis de esta información, se pudo obtener una visión detallada de la presencia de mujeres en cargos de responsabilidad, sus estilos de dirección y la evolución de la responsabilidad corporativa en el contexto empresarial español.

3.2. SELECCIÓN DE CASOS

En segundo lugar, para identificar las empresas sobre las que llevar a cabo el estudio, inicialmente se realizó una búsqueda de informes y estudios que detallan la presencia de mujeres en cargos de alta dirección. Esta búsqueda se centró en fuentes fiables como informes anuales de gobernanza corporativa, bases de datos de entidades oficiales y estudios realizados por consultoras.

El objetivo fue seleccionar dos empresas del mismo sector económico que tengan, en términos de diversidad de género, casos opuestos en sus estructuras directivas, de forma que:

- o Empresa con alta diversidad: Se seleccionará la empresa que muestre el mayor porcentaje de mujeres en posiciones de alta dirección. Esto podría ser, por ejemplo, una presencia de mujeres que exceda el 40% de los cargos directivos.
- o Empresa con baja diversidad: De manera similar, se identificará una empresa dentro del mismo sector que muestre el menor porcentaje de diversidad de género en sus puestos directivos, usando un criterio que pueda considerarse significativamente bajo, como un porcentaje menor al 20%.

Para asegurar la comparabilidad entre las empresas seleccionadas, se escogió entre aquellas que componían el IBEX35, ya que compartían características similares como tamaño, la capitalización de mercado y la presencia geográfica.

Esto garantizó que las diferencias observadas en las políticas de responsabilidad social corporativa pudieran atribuirse directamente a la influencia de la diversidad de género en la alta dirección y no a otras variables indeterminadas.

3.3. ESTUDIO DE CASO

Por último, para llevar a cabo el estudio sobre cómo ha afectado la presencia de las mujeres en altos cargos directivos de las empresas seleccionadas del IBEX 35, se han seleccionado tres criterios clave dentro de cada una de las áreas de estudio: medioambiental, social y de



gobierno corporativo. Estos criterios han permitido evaluar de manera integral las prácticas de responsabilidad social corporativa (RSC) de las empresas seleccionadas.

Como fuentes de estudio, se han empleado las de tipo secundarias, siendo las memorias de sostenibilidad, informes anuales, informes de RSC y otra información no financiera que aportan estas empresas en sus páginas web. Esta documentación ha permitido un análisis amplio y comparativo de las políticas y prácticas de RSC entre las empresas seleccionadas.

Una vez se ha recopilado toda la información más relevante para cada uno de los criterios establecidos y para cada una de las empresas, se establecerá un indicador clave para cada uno de los criterios. Esto permitirá evaluar, de forma general, el desempeño de las empresas en los criterios dispuestos a estudio.

De esta forma, se han observado las diferencias, comparado y sacado conclusiones.

4. ANÁLISIS DE CASOS: POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

4.1. SELECCIÓN DE CASOS

Para seleccionar las empresas en las que llevar a cabo el estudio sobre como la diversidad de género de los altos cargos afecta las políticas de responsabilidad social corporativa, se ha seleccionado el informe 'Presencia De Mujeres En El Consejo De Administración Y En La Alta Dirección 2022' (Comisión Nacional del Mercado de Valores, 2023) (Anexo 1: IBEX35 2022) sobre las empresas del IBEX 35, publicado por la CNMV.

Este informe presenta los porcentajes de mujeres en los distintos cargos del consejo de administración y en los altos cargos ejecutivos de las empresas que formaban parte del IBEX 35 durante el año 2022. Se consideran específicamente los cargos de consejo de administración, ejecutivos, dominicales, independientes, otros externos y altos directivos.

El informe se basa en los datos proporcionados por las sociedades emisoras en sus informes anuales de gobierno corporativo. Se debe destacar que, en este estudio se considera alta dirección a efectos del IAGC¹ a aquellos directivos que tengan obediencia directa del consejo o del ejecutivo de la compañía y, en todo caso, el auditor interno.

Para seleccionar la primera empresa objeto de estudio, se aplicó el método de media ponderada, considerando todos los datos de presencia de mujeres en cargos directivos de las empresas del IBEX 35. Al analizar estos datos, se obtuvieron los siguientes resultados:

- o Menos del 15%: Dos empresas, equivalente al 5,9% del IBEX 35, tienen una participación media de mujeres en altos cargos menor al 15%.
- o Entre 15% y 30%: Un total de 23 empresas, lo que representa el 67,6% del IBEX 35, tienen un porcentaje medio ponderado de presencia de mujeres en altos cargos dentro de este rango.
- o Entre 30% y 50%: Ocho empresas, es decir, el 23,5% del IBEX 35, presentan un porcentaje medio ponderado de presencia de mujeres en altos cargos entre el 30% y el 50%.

¹ Informe Anual de Gobierno Corporativo

- o Más del 50%: Una empresa, el 2,9% del total, destaca por tener un porcentaje de mujeres en altos cargos superior al 50%, concretamente un 51,58%.

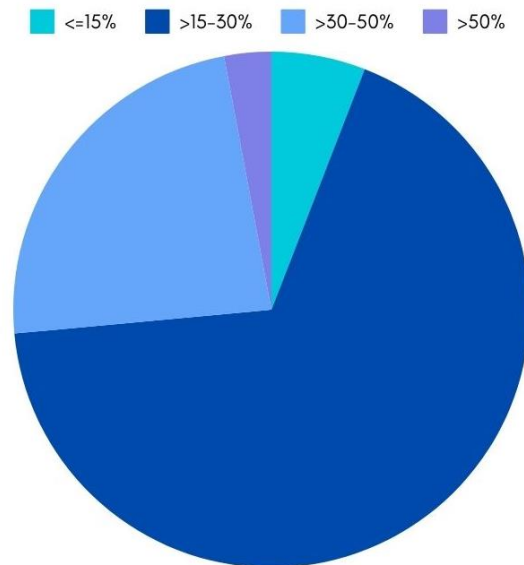


Gráfico 3: Media ponderada de la participación de las mujeres en puestos de máxima responsabilidad en las empresas del IBEX 35 en 2022.

Fuente: elaboración propia a partir del informe de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (2023).

La empresa que destaca por tener un porcentaje elevado de mujeres en altos cargos es Red Eléctrica Corporación, actualmente conocida bajo la marca Redeia, con un 51,58%. Esta compañía opera en el sector de la energía y se dedica principalmente a la gestión global de infraestructuras esenciales de electricidad, así como a la explotación de redes eléctricas.

Por otro lado, la empresa con un menor porcentaje de mujeres en altos cargos es Fluidra. Esta empresa pertenece al sector industrial y su actividad principal se centra en la distribución de productos y la prestación de servicios relacionados con la construcción y mantenimiento de piscinas residenciales.

Al comparar las políticas de responsabilidad social y corporativa de estas dos empresas, es importante tener en cuenta que el sector en el que operan puede influir en sus valores y situaciones específicas. Esto puede hacer que la comparación directa entre ellas sea compleja.

Dado que Red Eléctrica Corporación (Redeia) pertenece al sector energético y se destaca por su elevado porcentaje de mujeres en cargos directivos, se ha optado por seleccionar para nuestro estudio una empresa del mismo sector. De esta manera, se podrá realizar una

comparación más equitativa y relevante en cuanto a políticas de diversidad de género en cargos directivos.

En el estudio de la CNMV que se ha utilizado como referencia, identificamos 7 empresas pertenecientes al sector de la energía. Una de estas empresas es Redeia. Para seleccionar la empresa con un menor porcentaje de mujeres en altos cargos dentro de este sector, se observa el porcentaje ponderado de las otras 6 empresas:

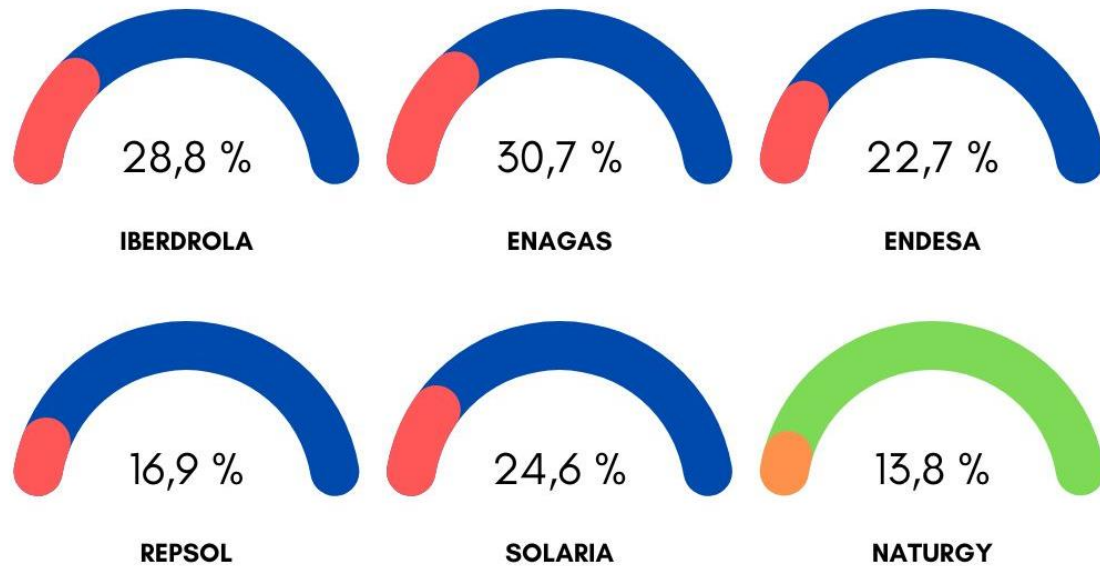


Gráfico 4: Media ponderada de la participación de las mujeres en puestos de máxima responsabilidad en las empresas del sector de la energía del IBEX 35 en 2022.

Fuente: elaboración propia a partir del informe Comisión Nacional del Mercado de Valores (2023).

Como podemos observar, Naturgy presenta la media ponderada más baja en el sector de la energía durante el año 2022. Por lo tanto, se ha seleccionado esta empresa para llevar a cabo la comparación con Redeia en cuanto a políticas de responsabilidad corporativa. Esto ha permitido analizar si existen diferencias significativas en las decisiones tomadas por los equipos con una presencia notable de mujeres en cargos directivos.

4.2. SECTOR DE LA ENERGÍA

Es fundamental entender el contexto en el que operan las compañías seleccionadas. Este apartado estudia el sector de la energía, analizando cómo las dinámicas específicas de este sector influyen en las políticas y prácticas corporativas. Este enfoque ha permitido examinar las interacciones entre la diversidad de género en los cargos directivos y las estrategias de sostenibilidad en un entorno altamente regulado y crítico para el desarrollo sostenible.

Durante el período comprendido entre 2008 y 2009, se llevó a cabo la liberación del mercado eléctrico y de gas en España. Esto permitió separar las operaciones de distribución y comercialización de energía. Un número de empresas comenzó a ofrecer servicios de comercialización de gas mientras que otras empresas comenzaron a distribuir y comercializar suministro eléctrico en el mercado libre y regulado. En la actualidad, existen más de 50 empresas distintas que brindan los servicios de electricidad y gas, solo en España (Money Expert, 2020).

Históricamente, la Unión Europea y España han experimentado un déficit energético, ya que las importaciones de materias primas para la producción de energía (eléctrica, vehículos y calefacción) han superado las exportaciones. Además, se prevé la eliminación de materiales como el carbón en los próximos años. En 2020, España dependía prácticamente del 68% de la energía extranjera, según los datos más recientes de Eurostat. Esto indica que a nivel de suministro, el país depende mucho de lo que sucede en el extranjero (Ruiz Ezpeleta, 2023).

En general, el sector de la energía tiene un impacto significativo en el entorno porque su actividad está fuertemente relacionada con el medio ambiente (Lasierra Asún, 2019). Las empresas energéticas tendrán un papel importante en el logro de objetivos como mejorar la eficiencia energética, facilitar la transición a energías renovables o asegurar el acceso universal a la electricidad y otras fuentes de energía (Hernández Arriaza, 2022).

La estructura competitiva del sector es otra característica distintiva. En ocasiones, los pocos proveedores del sector pueden llevar a cabo prácticas que van en contra del libre mercado y son objeto de quejas y denuncias ciudadanas. Estas prácticas son conocidas como posiciones de oligopolio y actitudes buscadoras de rentas, en términos de economía pública (Lasierra Asún, 2019).

La RSC es una herramienta clave para que las empresas que operan en este mercado puedan mantener un equilibrio entre objetivos y obligaciones ambientales y sociales, manteniendo su propio desarrollo económico. Las empresas deben utilizar las acciones basadas en la responsabilidad social como herramienta para alcanzar sus objetivos globales, ya que muchos de estos trascienden lo económico (Hernández Arriaza, 2022).

Con una participación cercana al 34,5% al cierre de 2022, Iberdrola lidera el mercado eléctrico español. En segundo lugar, se encuentra Endesa con una participación del 33%, seguida de Naturgy con un 14,3% y Repsol con un 4,3%. Es importante resaltar que durante ese lapso, Repsol ha experimentado el mayor aumento, lo que sugiere una mayor influencia en el mercado eléctrico (Pérez, 2023)

4.3. SELECCIÓN DE CRITERIOS ESG

Después de examinar cómo el sector de la energía influye en las políticas y prácticas de RSC de las empresas seleccionadas, se ha llevado a cabo un estudio cualitativo de las políticas de gobernanza corporativa de Redeia y Naturgy. Este paso es crucial para evaluar cómo las empresas implementan prácticas sostenibles y responsables. Para ello, se seleccionaron tres criterios específicos dentro de cada una de las áreas de la gobernanza corporativa:

Gobierno corporativo:

1. Diversidad en el Consejo de Administración: análisis de la composición del consejo de administración, incluyendo la proporción de mujeres y la diversidad de antecedentes profesionales y étnicos.
2. Transparencia y Rendición de Cuentas: evaluación de la calidad y la transparencia de los informes financieros y no financieros, así como la existencia de políticas claras de rendición de cuentas y prácticas éticas.
3. Políticas Anticorrupción y de Cumplimiento: examen de las políticas y medidas implementadas para prevenir la corrupción, el fraude y garantizar el cumplimiento normativo.

Social:

1. Igualdad de Género y Oportunidades: evaluación de las políticas y prácticas que promueven la igualdad de género y las oportunidades laborales, incluyendo la representación de mujeres en posiciones de liderazgo.
2. Relaciones con la Comunidad y Responsabilidad Social: análisis de las iniciativas y programas destinados a apoyar a las comunidades locales y abordar problemas sociales, tales como educación, salud y desarrollo económico.
3. Condiciones Laborales y Derechos Humanos: revisión de las políticas laborales, incluyendo la seguridad y salud en el trabajo, el respeto por los derechos humanos y las condiciones laborales de los empleados.

Medioambiente:

1. Eficiencia Energética y Uso de Energías Renovables: evaluación de las estrategias y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia energética y aumentar el uso de energías renovables en las operaciones de la empresa.
2. Gestión de Residuos y Reducción de Emisiones: análisis de las prácticas de gestión de residuos y las iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y otros contaminantes.
3. Protección de la Biodiversidad y Gestión del Impacto Ambiental: examen de las políticas y acciones destinadas a proteger la biodiversidad y minimizar el impacto ambiental de las operaciones empresariales.

Este enfoque ha permitido evaluar de manera integral las diferencias en las prácticas de RSC de las empresas seleccionadas, proporcionando una visión clara de cómo la diversidad de género en la alta dirección influye en estas áreas.

4.4. RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN

Habiendo establecido los criterios ESG que se aplicarán para el estudio, se ha procedido a analizar cómo Red Eléctrica Corporación integra estas prácticas en su estrategia. Primero, conoceremos un poco la historia de la empresa y sus principales actividades. El siguiente apartado detalla el enfoque y las acciones de esta compañía en relación con los criterios

ambientales, sociales y de gobernanza escogidos anteriormente, proporcionando un análisis concreto de la efectividad de sus políticas de responsabilidad social corporativa.

4.4.1. HISTORIA DE EMPRESA

Red Eléctrica Corporación fue fundada en 1985 como el primer Operador de Sistemas de Transporte (TSO) del mundo, convirtiéndose en el primer transportista y operador único del sistema eléctrico español. A lo largo de los años fue dando pasos hacia ser el un gran gestor de infraestructuras esenciales de electricidad y telecomunicaciones a nivel global, lanzándose a bolsa en el año 1999 y entrando en el IBEX 35 en 2004.

Actualmente, tienen una infraestructura eléctrica que garantiza el suministro eléctrico y las telecomunicaciones en España y Latinoamérica, con más de 52.000 kilómetros de circuitos de líneas. Además de, apoyar las telecomunicaciones a través de sus activos de fibra óptica y satélites en España y Latinoamérica. También tienen presencia en países como Gran Bretaña, Sudáfrica, Senegal o EEUU.

Actualmente, el grupo REDEIA integra las siguientes empresas:

- o Red eléctrica corporación como la columna vertebral de la garantía de suministro eléctrico seguro y de calidad a hogares, empresas y servicios públicos en España.
- o Reintel como mayor proveedor de fibra oscura y telecomunicaciones en España.
- o Hispasat como proveedor de servicio satélite, banda ancha y conectividad a Redeia.
- o Redinter como garantizar de suministros y transporte de energía eléctrica en Latinoamérica.
- o Elewit como plataforma de innovación tecnológica de Redia, para desarrollar e impulsar soluciones en los sectores eléctricos y de telecomunicaciones.

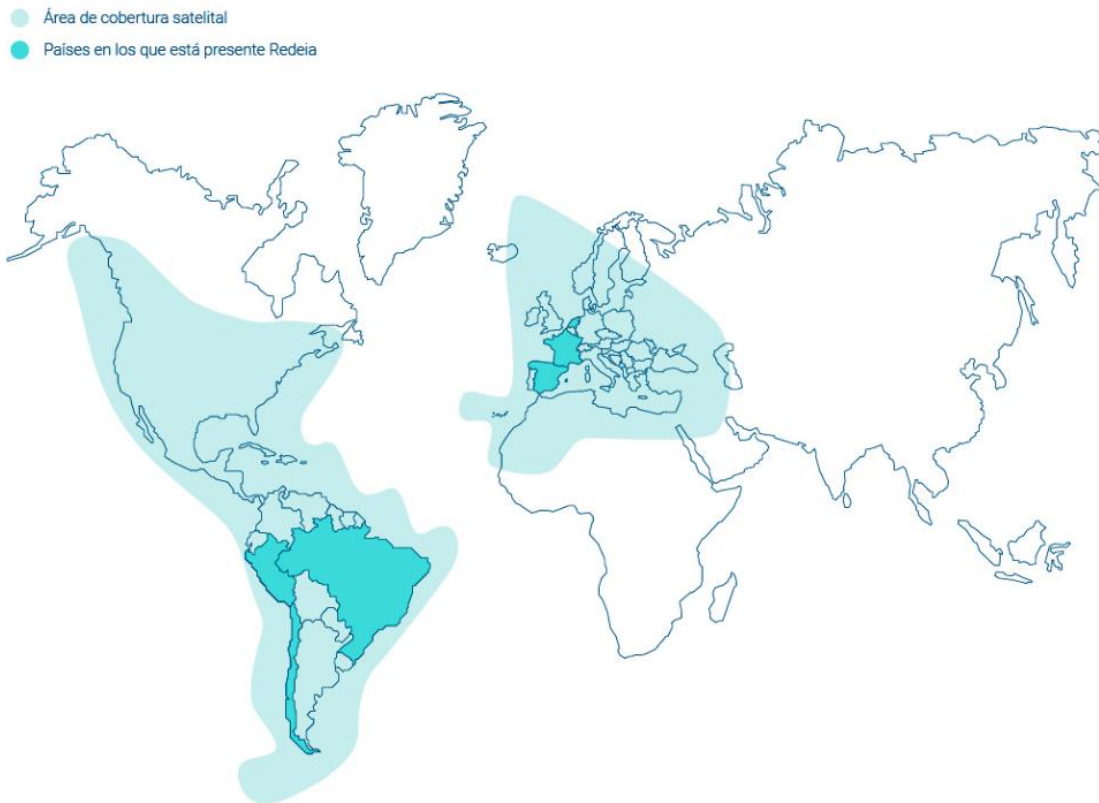


Imagen 1: Redeia en el mundo

Fuente: Redeia (2022)

4.4.2. ANÁLISIS DE MEMORIAS CORPORATIVAS

En su página web, Redeia presenta diferentes informes para el año 2022:

- o Informe anual de gobierno corporativo (Redeia A, 2022)
- o Informe de sostenibilidad (Redeia B, 2022)

De estos informes se ha sacado la información requerida para cada uno de los criterios que se estudian.

Gobierno Corporativo:

1. Diversidad en el Consejo de Administración

Redeia ha desarrollado una Política de Diversidad del Consejo de Administración y nombramiento de consejeros, aprobada el 29 de noviembre de 2022, que consolida las

directrices para garantizar la diversidad en sentido amplio. Esta política no solo considera el género, sino también la experiencia, conocimientos, edad, nacionalidad y antigüedad en el cargo de los consejeros. Esta política tiene como objetivo garantizar que existan procedimientos apropiados para la selección de consejeros que aseguren un equilibrio razonable y diversidad en el Consejo de Administración y sus comisiones (Redeia A, 2022).

En colaboración con el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, Redeia firmó en 2019 el Protocolo General sobre participación equilibrada de mujeres en el Consejo de Administración, puestos predirectivos, directivos y Comités de Dirección, como parte de la iniciativa "Más mujeres, mejores empresas" (Redeia A, 2022).

El Consejo de Administración de Redeia cuenta con una composición diversa que incluye una significativa representación femenina. A finales de 2022, el 50% de los miembros del consejo eran mujeres, superando el objetivo del 40% establecido en la normativa vigente (Redeia A, 2022).

Redeia promueve la diversidad integral en el Consejo de Administración, lo que garantiza que los procesos de selección de consejeros no adolezcan de sesgos implícitos que puedan resultar discriminatorios. El informe anual sobre diversidad y política de igualdad está a cargo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y se presenta al Consejo para su aprobación (Redeia A, 2022).

Redeia colabora con Woman Action Sustainability para impulsar el compromiso de las empresas, entidades y la sociedad con la sostenibilidad y el talento femenino, así como en la puesta en marcha de la plataforma "Equality platform for the energy sector" para fomentar la diversidad en el sector de la energía (Redeia B, 2022).

Redeia ha renovado su certificado como "Top Diversity Company", siendo una de las TOP40 empresas en España con mejores prácticas en diversidad e inclusión (Redeia B, 2022).

2. Transparencia y Rendición de Cuentas

Redeia publica informes anuales y de sostenibilidad que detallan su desempeño financiero y no financiero. Estos informes están alineados con estándares internacionales como el Global Reporting Initiative (GRI) y el Sustainability Accounting Standards Board (SASB), lo que asegura que la información proporcionada sea relevante, confiable y comparable (Redeia B, 2022).

Ha implementado una Política de Transparencia que establece directrices claras sobre la divulgación de información relevante. Esta política abarca la comunicación de resultados financieros, transacciones importantes, cambios en la estructura de la dirección y otros eventos significativos (Redeia B, 2022).

Se ha implementado un Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera (SCIIF), basado en la metodología COSO II, para garantizar la calidad y precisión de la información financiera (Redeia B, 2022).

Redeia participa activamente en iniciativas globales que promueven la transparencia y la rendición de cuentas en el sector empresarial. Es miembro premium del Foro de Integridad de Transparencia Internacional España y de la Asociación Española de Compliance (ASCOM), participando activamente en iniciativas que promueven la transparencia y el buen gobierno, además, ha obtenido la máxima puntuación (100 puntos) en el ámbito de códigos de conducta en el Índice Dow Jones de Sostenibilidad, destacándose también en la prevención de la corrupción con una puntuación de 87 puntos en el informe de Moody's 2022 (Redeia B, 2022).

Participa en la Plataforma europea de Transparencia de ENTSO-E y la web IESOE, donde publica información relevante sobre los mercados eléctricos y la operación del sistema eléctrico español (Redeia B, 2022).

3. Políticas Anticorrupción y de Cumplimiento

Redeia cuenta con un Código Ético y de Conducta que establece los principios y valores fundamentales que deben guiar el comportamiento de todos los empleados y directivos. Este código abarca temas como la integridad, la transparencia, la responsabilidad y el respeto. En 2022, se realizaron revisiones y actualizaciones del código para reflejar los cambios regulatorios y las nuevas expectativas de conducta ética (Redeia A, 2022).

En 2015, el Consejo de Administración aprobó una Guía para la Prevención de la Corrupción: Tolerancia Cero. Los valores y pautas de comportamiento del Código Ético y de Conducta relacionados con las manifestaciones principales de la corrupción se desarrollan en esta guía. Se actualizó en 2022 para adaptarse al fraude interno y cumplir con los estándares internacionales (ISO 37001) (Redeia A, 2022).

En 2022, Redeia llevó a cabo programas de capacitación específicos sobre prevención de la corrupción, el cumplimiento normativo y la detección de fraudes. Estos programas

aseguran que todos los empleados comprendan sus responsabilidades y los procedimientos correctos para reportar conductas indebidas (Redeia A, 2022).

Redeia ha establecido canales de denuncia seguros y confidenciales, conocidos como el Canal Ético y de Cumplimiento, donde los empleados, proveedores y otros interesados pueden reportar cualquier sospecha de conducta inapropiada o ilegal (Redeia A, 2022).

Ha desarrollado un Sistema de Cumplimiento Penal y Antisoborno, conforme a las normas UNE 19601 e ISO 37001. Este sistema incluye un modelo de organización, prevención, gestión y control de los riesgos penales y de soborno (Redeia A, 2022).

Es miembro premium del Foro de Integridad de Transparencia Internacional España y de la Asociación Española de Compliance (ASCOM). Participa también en el Clúster de Transparencia, Buen Gobierno e Integridad de Forética (Redeia A, 2022).

Durante 2022, Redeia consolidó un sistema global de debida diligencia en materia de integridad y derechos humanos de terceras partes, utilizando la plataforma RiskCenter Screening & Monitoring de Dow Jones. Este sistema promueve una cultura de cumplimiento basada en el principio de tolerancia cero hacia actos ilícitos (Redeia A, 2022).

Redeia realiza un plan anual de concienciación y formación sobre la cultura de cumplimiento, asegurando que más del 86% de sus empleados han completado cursos de e-learning sobre ética y cumplimiento. Este plan es fundamental para mantener una alta cultura de integridad y cumplimiento dentro de la organización (Redeia B, 2022).

Social

1. Igualdad de Género y Oportunidades

En 2022, Redeia reforzó su compromiso con la igualdad de género y las oportunidades a través de diversas iniciativas y prácticas específicas. Lanzó el Plan Integral de Diversidad 2023-2025, que establece objetivos claros y medibles para promover la igualdad de género y oportunidades. Este plan se centra en tres ejes principales: igualdad de género y oportunidades, gestión de la edad, e inclusión de personas con discapacidad, además establece principios y directrices para promover la equidad en todas las áreas de la organización. Aborda aspectos como la contratación, la promoción, la remuneración y la conciliación de la vida laboral y personal (Redeia B, 2022).

Durante 2022, el porcentaje de mujeres en plantilla ascendió al 27.9%, con un incremento consecutivo del número de mujeres en puestos directivos, alcanzando el 35.3%, superando el objetivo del 35% establecido en el Plan Integral de Diversidad 2018-2022. Como parte del Plan de Sostenibilidad 2023-2025, Redeia se ha fijado el objetivo de alcanzar el 38% de mujeres en puestos directivos para el año 2025 (Redeia B, 2022).

Ha implementado un Plan Integral de Diversidad 2018-2022 que incluye la promoción de la corresponsabilidad familiar, la promoción de la mujer en puestos de responsabilidad, la igualdad de oportunidades laborales, la igualdad de salarios y la prevención de acoso moral, sexual y de género (Redeia B, 2022).

Redeia ha implementado programas de desarrollo de liderazgo específicamente diseñados para mujeres, con el objetivo de aumentar la representación femenina en roles de alta dirección. En 2022, varios programas de liderazgo para mujeres se llevaron a cabo, proporcionando a las participantes las habilidades y el apoyo necesarios para avanzar en sus carreras. (Redeia B, 2022)

La empresa participa en programas como "Mujer e Ingeniería" del Ministerio de Educación y Formación Profesional y otras iniciativas para incrementar la presencia de mujeres en el ámbito tecnológico y científico como la "Alianza STEAM por el talento femenino" y colabora con la Federación Española de Universidades Populares (FEUP) en proyectos de inserción laboral y empoderamiento de mujeres. (Redeia B, 2022)

2. Relaciones con la Comunidad y Responsabilidad Social

Redeia promueve la acción social como un elemento esencial de su Compromiso con la Sostenibilidad 2030, colaborando con instituciones y entidades públicas y privadas para responder a las demandas de los grupos de interés. En 2022, la compañía contribuyó con 10.655.806 euros al desarrollo o promoción de iniciativas sociales, representando un 1,6% de su beneficio neto. (Redeia B, 2022)

Fundación Redeia desarrolló y apoyó numerosos proyectos en áreas como la educación, el desarrollo local, la inclusión social y la sostenibilidad ambiental. Estos proyectos están diseñados para generar un impacto positivo en las comunidades locales y contribuir al bienestar social. (Redeia B, 2022)

Entre las iniciativas destacadas se encuentra el proyecto "Pastoreo en RED", que ha sido reconocido por la UICN como una Solución basada en la Naturaleza. Este proyecto

promueve la gestión de la vegetación mediante el pastoreo, contribuyendo a la conservación del medio ambiente y la sostenibilidad. (Redeia B, 2022)

Redeia ha invertido en programas educativos y de formación destinados a mejorar las oportunidades educativas y profesionales en las comunidades en las que opera, como becas, talleres educativos y colaboraciones con instituciones educativas para promover la formación en áreas relacionadas con la energía y la sostenibilidad. (Redeia B, 2022)

Redeia se ha comprometido con el desarrollo económico y social de las comunidades locales mediante la implementación de proyectos de infraestructura, mejora de servicios básicos y apoyo a la creación de empleo. En 2022, la empresa lanzó varios proyectos para mejorar la infraestructura energética y apoyar el desarrollo sostenible de las comunidades rurales. (Redeia B, 2022)

Destacan los acuerdos para mejorar la conectividad en zonas rurales, como el proyecto piloto en Panamá y el acuerdo con CFE TEIT en México, que facilitan el acceso a tecnologías de la información y educación digital en comunidades remotas. (Redeia B, 2022)

En 2022, la empresa organizó múltiples actividades de voluntariado en las que los empleados pudieron participar en iniciativas comunitarias, como programas de reforestación, campañas de recogida de alimentos y actividades educativas. (Redeia B, 2022)

También llevó a cabo consultas públicas, reuniones informativas y encuestas para conocer las necesidades y expectativas de las comunidades, y para asegurar que sus proyectos y actividades se alineen con los intereses y preocupaciones locales. (Redeia B, 2022)

3. Condiciones Laborales y Derechos Humanos

Redeia garantiza a sus empleados los derechos de sindicación, asociación y negociación colectiva según la normativa de la OIT y el convenio colectivo aplicable. La organización del diálogo social se establece a través de diversos comités y comisiones que tratan diferentes asuntos laborales. (Redeia B, 2022)

Los principios establecidos en el Código Ético y de Conducta y en la Política de Sostenibilidad de Redeia se fortalecen con el compromiso con los derechos humanos. El Compromiso con la promoción y el respeto de los derechos humanos, que fortalece los valores corporativos y los principios y pautas de comportamiento establecidos en el Código

Ético y de Conducta y la Política de Sostenibilidad de Redeia, se formalizó en 2022 (Redeia B, 2022).

Cuenta con una política integral de salud y seguridad en el trabajo que busca prevenir accidentes y enfermedades laborales. En 2022, se llevaron a cabo numerosas iniciativas para mejorar la seguridad en el lugar de trabajo, incluyendo la actualización de equipos de protección personal, la implementación de protocolos de seguridad y la realización de simulacros de emergencia. Se han implementado sistemas de gestión certificados como ISO 45001 para asegurar la calidad en la gestión de salud y seguridad laboral. (Redeia B, 2022)

La empresa ha desarrollado un programa de bienestar laboral que abarca aspectos físicos, mentales y emocionales del bienestar de los empleados, implementó actividades como sesiones de mindfulness, programas de fitness, y talleres de gestión del estrés para promover una cultura de bienestar integral. (Redeia B, 2022)

En 2022, la empresa revisó y actualizó su política de derechos humanos, asegurando su alineación con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. Esta política se aplica tanto a las operaciones internas como a las relaciones con proveedores y socios. (Redeia B, 2022)

Redeia ha implementado políticas de conciliación que permiten a los empleados equilibrar sus responsabilidades laborales y personales, se fortalecieron con opciones como el teletrabajo, horarios flexibles y permisos parentales, lo que contribuyó a mejorar la satisfacción y el bienestar de los empleados. (Redeia B, 2022)

En 2022, el empleo equivalente de personas con discapacidad alcanzó el 2.30%, promoviendo la inclusión sociolaboral a través de diversas iniciativas y colaboraciones con entidades que apoyan a personas con discapacidad. (Redeia B, 2022)

Redeia está adherida a los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, que incluyen el respeto a los derechos humanos y las normas laborales.

Medioambiental

1. Eficiencia Energética y Uso de Energías Renovables

El 92,2% de la energía eléctrica adquirida por Redeia procede de fuentes renovables, con garantías de origen (GdO) o certificados de energía renovable internacionales (IRECs). La

empresa tiene como objetivo contratar el 100% de su energía eléctrica de origen renovable para 2024. (Redeia B, 2022)

Redeia ha desarrollado un plan de infraestructura que facilita la integración de energías renovables en el sistema eléctrico. Su sede social y el Campus Redeia están equipados con un sistema de gestión energética certificado según la norma ISO 50001:2018. El Centro de Control y la empresa tecnológica del grupo, Elewit, utilizan energía geotérmica y utilizan medidas constructivas que reducen significativamente el consumo de energía. Estos edificios cumplen con los criterios de edificios casi sin energía (NZEB). Además, el campus de capacitación tiene una instalación solar fotovoltaica para autoconsumo (Redeia B, 2022).

En 2022, continuaron con la planificación y ejecución de la red de transporte de electricidad 2021-2026, que incluye proyectos para mejorar la capacidad y eficiencia de la red, permitiendo una mayor absorción de energía renovable. (Redeia B, 2022)

El Centro de Control de Energías Renovables (CECRE) es una instalación clave que permite a Redeia gestionar y optimizar la integración de energías renovables en la red eléctrica. Desempeña un papel crucial en maximizar la aportación de fuentes de energía renovable, garantizando la estabilidad y seguridad del suministro eléctrico. Este centro monitoriza en tiempo real la producción de energía renovable y ajusta la operación de la red para asegurar un balance óptimo. Este centro de Redeia es pionero y de referencia mundial en la integración de energías renovables. En 2022, el CECRE registró nuevos máximos históricos de potencia instantánea, energía horaria y energía diaria en producción fotovoltaica y eólica. (Redeia B, 2022)

El Plan de Acción de Cambio Climático de Redeia incluye medidas para mejorar la eficiencia energética, como el reemplazo de lámparas por LED y la reducción del consumo de equipos en standby. Se espera ahorrar más de 1.700.000 kilovatios hora entre 2021 y 2030. Los centros de trabajo implementaron medidas de eficiencia energética y autoconsumo en 2022 para reducir las emisiones y el consumo de energía. Esto resultó en una reducción del 8.7% del consumo de energía de los centros de trabajo en comparación con 2015 (Redeia B, 2022)

Redeia participa activamente en proyectos de generación de energía renovable. En 2022, la empresa se involucró en iniciativas de energía eólica, solar y otras tecnologías renovables, contribuyendo significativamente a la descarbonización del sector energético. Redeia es

parte de la iniciativa Renewables Grid Initiative que promueve la integración de energías renovables en el sistema eléctrico europeo (Redeia B, 2022)

Aumentaron la proporción de energía renovable utilizada en sus instalaciones, incluyendo oficinas y centros operativos. Esta transición hacia el uso de energías limpias reduce la huella de carbono de la empresa y sirve como ejemplo de sostenibilidad para el sector. (Redeia B, 2022)

Este año, Redeia destinó recursos significativos a proyectos de I+D, colaborando con universidades, centros de investigación y otras empresas del sector para desarrollar soluciones que mejoren la eficiencia energética y promuevan el uso de energías renovables. (Redeia B, 2022)

2. Gestión de Residuos y Reducción de Emisiones

Redeia tiene una política integral de gestión de residuos que abarca desde la reducción en la fuente hasta el reciclaje y la disposición final adecuada. (Redeia B, 2022)

Ha implementado una Hoja de Ruta de Economía Circular que establece objetivos y acciones para conseguir el 100% de suministros circulares y la recuperación de recursos. Este plan se enfoca en cinco áreas: reducción y transformación del consumo de materias primas, minimización de residuos, optimización del consumo de recursos, gestión de suelos contaminados, y reducción del consumo de agua. El objetivo para 2030 es lograr que el 0% de los residuos generados sean llevados a vertedero. En 2022, el 92,7% del total de los residuos generados por Redeia fueron reciclados, regenerados o valorizados. (Redeia B, 2022)

Cuenta con un Plan Integral de Residuos que se centra en la prevención, reducción y gestión eficiente de los residuos generados en sus operaciones. Este plan incluye la implantación de sistemas de gestión de residuos certificados y la promoción de la economía circular en toda la cadena de valor. En 2022, utilizó herramientas digitales y sistemas automatizados para monitorear y gestionar sus flujos de residuos, optimizando los procesos y reduciendo el impacto ambiental. (Redeia B, 2022)

Redeia se ha comprometido a reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero a través de un Plan de Acción de Cambio Climático, alineando sus objetivos con el Acuerdo de París. En 2022, la empresa logró una reducción significativa en sus emisiones de GEI, mediante la implementación de tecnologías limpias y la mejora de la eficiencia energética en sus

operaciones. Se ha comprometido a reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en un 55% para 2030 respecto a 2019, y alcanzar la neutralidad en carbono para 2050. (Redeia B, 2022)

Para abordar las emisiones de Gases de Efecto Invernadero, Redeia ha invertido en proyectos de captura y almacenamiento de carbono. Este año avanzó en el desarrollo de tecnologías de Captura y Almacenamiento de Carbono, que permiten capturar el CO₂ generado en las operaciones y almacenarlo de manera segura para evitar su liberación a la atmósfera. Para compensar las emisiones inevitables, Redeia ha puesto en marcha proyectos como el Bosque de Redeia, que contribuye a la absorción de CO₂ y a la recuperación de ecosistemas. Además, la empresa utiliza certificados de reducción de emisiones y participa en programas de compensación reconocidos internacionalmente. (Redeia B, 2022)

En 2022, Redeia logró evitar 34.957.635 toneladas de CO₂eq gracias a la integración de energías renovables en el sistema eléctrico y la ejecución de su Plan de Acción de Cambio Climático. (Redeia B, 2022)

También reportó una mejora significativa en la gestión de residuos, con un aumento del 20% en la tasa de reciclaje de residuos generados en sus operaciones. (Redeia B, 2022)

En este año, Redeia implementó programas de colaboración con socios y proveedores que incluyen la evaluación y selección de proveedores con prácticas sostenibles y la promoción de iniciativas conjuntas de reducción de emisiones. En 2022, 12 proveedores avanzaron significativamente en la cuantificación de sus emisiones y en el establecimiento de objetivos de reducción. (Redeia B, 2022)

3. Protección de la Biodiversidad y Gestión del Impacto Ambiental

Redeia implementa la Hoja de Ruta de Biodiversidad 2030, un plan estratégico que establece objetivos y acciones concretas para la protección de la biodiversidad. Este plan incluye la restauración de hábitats, la conservación de especies y la integración de criterios de biodiversidad en todos sus proyectos y operaciones. (Redeia B, 2022)

En 2022, todas las nuevas iniciativas y expansiones de infraestructura fueron sometidas a rigurosas Evaluaciones de Impacto Ambiental para identificar y mitigar posibles impactos negativos sobre la biodiversidad y el entorno natural. Está trabajando en un método de valoración cuantitativa de los impactos (negativos y positivos) sobre la biodiversidad. Esto

permitirà medir el avance y garantizar el cumplimiento del objetivo de impacto neto positivo en biodiversidad para 2030 (Redeia B, 2022).

Ha desarrollado programas específicos para la restauración y conservación de hábitats naturales. En 2022, la empresa llevó a cabo proyectos de reforestación, recuperación de zonas húmedas y restauración de ecosistemas degradados. Estos esfuerzos ayudan a recuperar la biodiversidad y a mejorar la resiliencia de los ecosistemas afectados por sus operaciones. (Redeia B, 2022)

Redeia adoptó prácticas de gestión que aseguran el uso responsable del agua, suelo y otros recursos esenciales, minimizando el impacto de sus operaciones en los ecosistemas locales. Implementó un Sistema de Gestión Ambiental conforme a la norma ISO 14001, que asegura la gestión adecuada de los impactos ambientales de sus operaciones. Este sistema abarca la evaluación de riesgos ambientales, la implementación de medidas de mitigación y la monitorización continua para asegurar el cumplimiento de los objetivos ambientales. (Redeia B, 2022)

Redeia cuenta con una Política de Sostenibilidad que define los principios y directrices para la protección del medio ambiente y la biodiversidad. Monitorea de manera continua los indicadores de biodiversidad y publica informes detallados sobre sus actividades y logros en la protección del medio ambiente. Este año mejoró sus sistemas de monitoreo, permitiendo una evaluación más precisa de sus impactos y la efectividad de sus medidas de mitigación. (Redeia B, 2022)

Redeia está adherida al Pacto por la Biodiversidad, una iniciativa de la Iniciativa Española de Empresa y Biodiversidad (IEEB) promovida por el MITERD, participa en la iniciativa Business for Nature, que reúne a organizaciones y empresas comprometidas con la integración de la naturaleza en los modelos de negocio. (Redeia B, 2022)

El proyecto Biotransporte de Redeia fue galardonado por la Renewables Grid Initiative (RGI) con el Premio Good Practice of the Year en la categoría de protección ambiental. (Redeia B, 2022)

4.5. NATURGY

Habiendo establecido los criterios ESG que se han aplicado para el estudio, se ha procedido a analizar cómo Naturgy integra estas prácticas en su estrategia. Primero, conoceremos un poco la historia de la empresa y sus principales actividades. El siguiente apartado detallará el enfoque y las acciones de esta compañía en relación con los criterios ambientales, sociales y de gobernanza escogidos anteriormente, proporcionando un análisis concreto de la efectividad de sus políticas de responsabilidad social corporativa.

4.5.1. HISTORIA DE EMPRESA

Naturgy es la empresa más grande que integra gas y electricidad en España y es la tercera distribuidora de gas y electricidad en el mercado ibérico. Naturgy tiene operaciones en nueve países europeos además de España. La distribución y comercialización de gas natural y electricidad, así como la generación de electricidad, son sus principales líneas de negocios.

En el año 1991, Gas Natural SDG se formó a partir de la unión de Catalana de Gas, Gas Madrid y los activos de distribución de gas canalizado aportados por el grupo Repsol. En el año 2009, asumió el control del 95,22% del valor de la empresa Unión Fenosa. Esto le permitió adquirir todos los bienes de la empresa y comercializarlos bajo el nombre unificado de "Gas Natural Fenosa".

En 2018 en la Junta General de Accionistas, acordó que «Gas Natural Fenosa» pasara a denominarse «Naturgy». Esta nueva denominación abarca los negocios de la compañía en España y a nivel internacional. De esta forma, la nueva marca de la sociedad matriz es Naturgy Energy Group, S.A.

Actualmente, el grupo Naturgy integra las siguientes empresas:

- o Global Power Generation (GPG) se dedica al negocio de generación de energía. Desarrolla, gestiona y mantiene activos de generación a nivel mundial y ofrece servicios de ingeniería, operación y mantenimiento de sus instalaciones.
- o UFD se enfoca en el desarrollo, tecnificación y digitalización de redes eléctricas. Se encarga de la distribución eléctrica regulada del Grupo Naturgy. La transmisión de

energía eléctrica de los centros de generación a los consumidores finales es su actividad principal.

- o Nedgia es la compañía de distribución de gas del grupo Naturgy en España, que se encarga del desarrollo, la operación y el mantenimiento de las redes de gas. Promueve nuevos usos del gas y crea soluciones novedosas y eficientes.

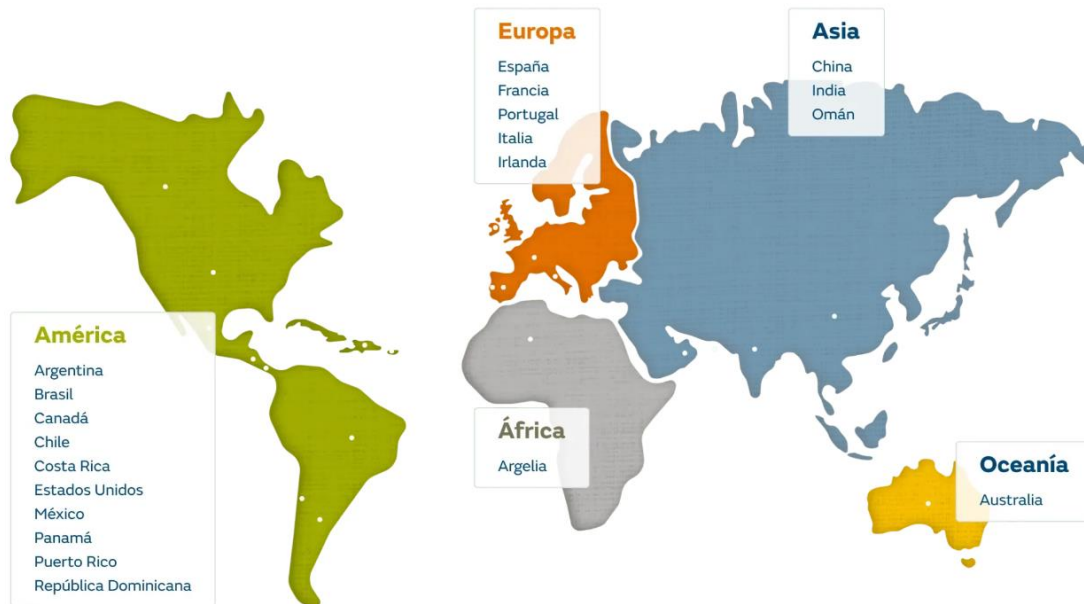


Imagen 2: Naturgy en el mundo

Fuente: Naturgy (2024)

4.5.2. ANÁLISIS DE MEMORIAS CORPORATIVAS

En su página web, Naturgy presenta diferentes informes para el año 2022:

- o Informe de Sostenibilidad y Estado de Información no Financiera (Naturgy A, 2022)
- o Informe de Biodiversidad (Naturgy D, 2022)
- o Política de Responsabilidad Corporativa (Naturgy B, 2022)
- o Política Anticorrupción (Naturgy, 2021)
- o Política Medioambiental (Naturgy C, 2022)

De estos informes sacaremos la información requerida para cada uno de los criterios que se estudian.

Gobierno Corporativo

1. Diversidad en el Consejo de Administración

En 2022, Naturgy ha mantenido un compromiso sólido con la diversidad de género en su consejo de administración. Este año, el 33,7% de los puestos directivos están ocupados por mujeres, y en el caso del consejo de administración, la representación femenina también ha mostrado un incremento significativo. La Política de Selección de Consejeros de Naturgy, revisada en febrero de 2022, se enfoca en asegurar la diversidad en los nombramientos del Consejo de Administración. Esta política vela por que los nombramientos no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación por razones de ideología, religión, creencia, etnia, raza, nación, sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o discapacidad. (Naturgy A, 2022)

La empresa ha implementado medidas específicas para garantizar que la selección de miembros del consejo y la alta dirección refleje una diversidad de género y de antecedentes profesionales, incluyendo programas de desarrollo y capacitación diseñados para preparar a las mujeres y otros grupos subrepresentados para roles de liderazgo. (Naturgy A, 2022)

Naturgy ha implementado una política de diversidad que establece directrices claras para fomentar la igualdad de oportunidades y la representación equilibrada de género. Esta política se revisa y actualiza periódicamente para asegurar que se mantenga alineada con las mejores prácticas y normativas internacionales. (Naturgy A, 2022)

2. Transparencia y Rendición de Cuentas

Naturgy cuenta con una Política de Responsabilidad Corporativa que promueve la transparencia informativa, la comunicación responsable y la provisión periódica de información financiera y no financiera sobre las actuaciones de la compañía. (Naturgy B, 2022)

El Código Ético de Naturgy es el documento fundamental que establece las pautas de comportamiento ético para administradores y empleados en todas las relaciones e interacciones con los grupos de interés. Este código se complementa con diversas políticas

que refuerzan los principios de buen gobierno, responsabilidad corporativa y cumplimiento normativo. La última actualización del Código Ético fue en el año 2021. (Naturgy A, 2022)

Se han establecido Auditorías Internas como una actividad independiente y objetiva para la revisión continua y mejora del sistema de control interno del grupo. Esta unidad reporta a la Comisión de Auditoría y Control y es responsable de asegurar el cumplimiento de la normativa y de los modelos de control establecidos. Durante 2022, se desarrollaron 127 proyectos de auditoría interna para revisar procesos vinculados a los principales riesgos de las direcciones generales de negocio y servicios de Naturgy (Naturgy A, 2022)

Naturgy promueve la transparencia en la información financiera y no financiera, facilitando la comunicación clara y completa a sus grupos de interés. En 2022, no se registraron sanciones por prácticas monopolísticas ni relacionadas con la información y el etiquetado de productos y servicios. (Naturgy A, 2022)

Uno de los principios fundamentales de Naturgy es ser una compañía responsable, transparente y comprometida con la integridad y la confianza en sus relaciones con empleados, proveedores, clientes y otros grupos de interés. Este compromiso se refleja en las políticas de buen gobierno, protección de derechos humanos, y planes antifraude. (Naturgy A, 2022)

3. Políticas Anticorrupción y de Cumplimiento

Naturgy ha implementado una Política Anticorrupción, que tiene como objetivo prevenir, detectar, investigar y remediar cualquier práctica corrupta dentro de la organización. Esta política se entiende como una extensión del capítulo 4.7 "Corrupción y Soborno" del Código Ético del Grupo. Establece principios claros y directrices sobre la prohibición del soborno, conflictos de intereses, blanqueo de capitales y otros actos ilícitos. Esta política enfatiza en la prohibición expresa del soborno en cualquiera de sus formas, entendiendo como soborno todo aquello que tenga valor y se ofrezca, prometa, pague, autorice o entregue a un tercero para influir de forma ilícita en una decisión de negocio o para obtener una ventaja indebida (Naturgy, 2021)

Ha desarrollado un Sistema de Cumplimiento Penal y Antisoborno conforme a las normas UNE 19601 e ISO 37001. Este sistema incluye un modelo de organización, prevención, gestión y control de los riesgos penales y de soborno. (Naturgy, 2021)

Naturgy dispone de un Canal Ético y de Cumplimiento accesible para empleados y terceros, que permite realizar consultas o denuncias sobre incumplimientos del Código Ético y de la Política Anticorrupción de manera confidencial y sin temor a represalias. (Naturgy, 2021)

La empresa realiza procedimientos de Due Diligence para conocer y analizar las contrapartes con las que opera, evaluando los riesgos de corrupción y reputacionales asociados. Este proceso asegura que Naturgy opera con socios y proveedores que cumplen con sus estándares de integridad y ética. (Naturgy, 2021)

Naturgy promueve una cultura de integridad dentro del Grupo a través de la formación y difusión de conductas éticas. Realiza acciones divulgativas y sesiones de formación periódicas para asegurar que todos los empleados conocen y cumplen con la Política Anticorrupción. (Naturgy, 2021)

Es miembro premium del Foro de Integridad de Transparencia Internacional España y de la Asociación Española de Compliance (ASCOM). Participa activamente en el Clúster de Transparencia, Buen Gobierno e Integridad de Forética. (Naturgy, 2021)

Naturgy ha obtenido la máxima puntuación en el ámbito de códigos de conducta en el Índice Dow Jones de Sostenibilidad, destacándose también en la prevención de la corrupción según el informe de Moody's 2022. (Naturgy A, 2022)

Social

1. Igualdad de Género y Oportunidades

Naturgy se compromete a aumentar la representación femenina en su Consejo de Administración y alta dirección. En 2022, el 33.7% de los puestos directivos fueron ocupados por mujeres, y la política de selección de consejeros fue revisada para asegurar la diversidad y prevenir cualquier tipo de discriminación. (Naturgy A, 2022)

Naturgy cuenta con una política integral de igualdad de oportunidades que abarca todos los aspectos del empleo, desde la contratación hasta la promoción y la remuneración. Esta política se revisa periódicamente para asegurar su eficacia y alineación con los objetivos de diversidad e inclusión de la empresa. (Naturgy A, 2022)

Promueve la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad a través de diversas iniciativas y colaboraciones con entidades que apoyan a este grupo. En 2022, la empresa alcanzó un 2.30% de empleo equivalente de personas con discapacidad. (Naturgy A, 2022)

Durante 2022, Naturgy ha mantenido su adhesión a la Alianza STEAM por el talento femenino, que promueve el Ministerio de Educación y Formación Profesional con el objetivo de incentivar el talento femenino en el ámbito de la energía entre las más jóvenes. (Naturgy A, 2022)

2. Relaciones con la Comunidad y Responsabilidad Social

Naturgy cuenta con una Política de Responsabilidad Corporativa que establece directrices claras para la gestión de sus impactos sociales, ambientales y económicos. Esta política es supervisada y actualizada periódicamente para asegurar su alineación con los objetivos de sostenibilidad de la empresa y las expectativas de los grupos de interés. (Naturgy B, 2022)

Se compromete con el desarrollo social y económico de las comunidades en las que opera. La empresa realiza proyectos de infraestructura, mejora de servicios básicos y apoyo a la creación de empleo, asegurando que sus operaciones generen beneficios tangibles para las comunidades locales. Ha realizado inversiones en proyectos destinados a mejorar los servicios de salud en las comunidades locales, como la construcción y renovación de centros de salud, así como la provisión de equipos médicos esenciales. (Naturgy B, 2022)

En 2022, ha lanzado varios proyectos de infraestructura energética que mejoran la eficiencia y capacidad de la red, y que además también crean empleos y apoyan el desarrollo económico de las comunidades rurales. Estos proyectos incluyen la ampliación de redes eléctricas y la instalación de energías renovables, mejorando así, la conectividad de zonas rurales y facilitando el acceso a tecnologías de la información y educación digital en comunidades remotas. (Naturgy B, 2022)

Este año, Naturgy organizó múltiples actividades de voluntariado en las que los empleados participaron en iniciativas comunitarias, como programas de reforestación, campañas de recogida de alimentos y actividades educativas. Estas actividades no solo benefician a las comunidades, sino que también fomentan un sentido de compromiso y responsabilidad entre los empleados. (Naturgy B, 2022)

3. Condiciones Laborales y Derechos Humanos

Naturgy cuenta con una política integral de seguridad y salud en el trabajo que busca prevenir accidentes y enfermedades laborales. La empresa ha implementado un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo certificado conforme a la norma ISO 45001. Este sistema incluye la evaluación continua de riesgos laborales, la implementación de

medidas preventivas y la formación regular de los empleados en temas de seguridad. Este año realizó actualización de equipos de protección personal, la implementación de protocolos de seguridad y la realización de simulacros de emergencia. (Naturgy A, 2022)

Desarrolla un programa de Bienestar Laboral, en el que incluye practicas como sesiones de mindfulness, programas de fitness y talleres de gestión del estrés, para abarcar aspectos físicos, mentales y emocionales del bienestar de los empleados con el objetivo de crear un entorno laboral saludable y equilibrado. (Naturgy A, 2022)

La empresa ha desarrollado una política de derechos humanos que se alinea con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. Esta política se aplica tanto a las operaciones internas como a las relaciones con proveedores y socios comerciales, garantizando el respeto por los derechos humanos en toda la cadena de valor. (Naturgy A, 2022)

Garantiza a sus empleados los derechos de sindicación, asociación y negociación colectiva según la normativa de la OIT y el convenio colectivo aplicable. Naturgy asegura un diálogo social activo mediante diversos comités y comisiones que tratan diferentes asuntos laborales, promoviendo un entorno de trabajo justo y equitativo. (Naturgy A, 2022)

La empresa ha implementado políticas de conciliación que permiten a los empleados equilibrar sus responsabilidades laborales y personales. Estas políticas incluyen opciones como el teletrabajo, horarios flexibles y permisos parentales, contribuyendo así a mejorar la satisfacción y el bienestar de los empleados. (Naturgy A, 2022)

Medioambiental

1. Eficiencia Energética y Uso de Energías Renovables

Naturgy ha implementado un Sistema de Gestión Energética conforme a la norma ISO 50001, que abarca todas sus operaciones y asegura una gestión eficiente del consumo energético. Este sistema incluye la identificación de oportunidades de ahorro energético y la implementación de tecnologías avanzadas para mejorar la eficiencia energética en todas las instalaciones. (Naturgy A, 2022)

Durante este tiempo, Naturgy ha alcanzado una potencia operativa de más de 5,5 GW y continúa apostando por su estrategia de desarrollo de renovables. En España, hemos inaugurado diez plantas eólicas y fotovoltaicas en 2022, hemos iniciado la construcción de

nueve plantas adicionales y estamos planificando la construcción de alrededor de 30 parques eólicos y fotovoltaicos que se espera que entren en funcionamiento en los próximos meses. Además de España, se destaca el inicio de la construcción de la primera planta fotovoltaica en Estados Unidos, la cual será la mayor planta fotovoltaica del mundo de Naturgy, con una superficie de más de 800 hectáreas. (Naturgy A, 2022)

En España, se han entregado alrededor de 9,9 TWh de energía renovable con garantías de origen certificadas por la CNMC para 1,3 millones de contratos, lo que representa el 49% de la energía comprada y un aumento del 43% en comparación con el año anterior. (Naturgy A, 2022)

Naturgy se une al consorcio europeo NextFloat para evaluar la escalabilidad y el futuro desarrollo comercial de un sistema eólico flotante de 6 MW en el Mar Mediterráneo, demostrando su compromiso con la energía eólica marina. También ha llegado a un acuerdo con Equinor para la creación de un parque marino con una potencia superior a las 200 MW en las Islas Canarias. (Naturgy A, 2022)

Los proyectos anteriores representan el futuro de Naturgy, y su apuesta por la generación de energía renovable ya es una realidad: en 2022, la capacidad instalada libre de emisiones representará casi el 40% de toda nuestra generación de energía instalada. (Naturgy A, 2022)

Gracias a las medidas de eficiencia energética y al aumento en el uso de energías renovables, Naturgy ha logrado una reducción significativa en sus emisiones de CO₂. En 2022, la empresa reportó una disminución del 10% en las emisiones de CO₂ en comparación con el año anterior. (Naturgy A, 2022)

La empresa tiene el objetivo de alcanzar el 100% de energía eléctrica de origen renovable para 2024, contribuyendo así a la descarbonización de sus operaciones. (Naturgy A, 2022)

2. Gestión de Residuos y Reducción de Emisiones

Naturgy ha implementado una política integral de gestión de residuos que incluye la puesta en marcha de sistemas de gestión de residuos certificados y la promoción de la economía circular en toda la cadena de valor. En 2022, la empresa utilizó herramientas digitales y sistemas automatizados para monitorear y gestionar sus flujos de residuos, optimizando los procesos y reduciendo el impacto ambiental. Abarca la reducción en la fuente, el reciclaje y la disposición final adecuada. Esta política se centra en la prevención y reducción de residuos

generados en sus operaciones, así como en la promoción de la economía circular. (Naturgy C, 2022)

En 2022, Naturgy logró una reducción del 4% en la cantidad de residuos totales generados, principalmente debido a la disminución del 5% en los residuos no peligrosos. Además, el porcentaje de residuos reciclados o valorizados aumentó al 92%, incrementando un 61% respecto al año anterior. (Naturgy A, 2022)

Según la jerarquía de desechos, la empresa prioriza la gestión enfocada en la prevención, reutilización y reciclaje en lugar de opciones menos sostenibles como la incineración sin recuperación de energía o el vertedero. El Plan de Sostenibilidad define claramente esta estrategia y tiene dos objetivos relacionados con los residuos para 2025: reducir el 87% de los residuos desde 2017 y alcanzar el 75% de los residuos valorizados o reciclados. (Naturgy A, 2022)

Además, desarrolla varios proyectos de biometano que aprovechan residuos orgánicos, promoviendo la economía circular y la descarbonización. Estos proyectos permiten la valorización de residuos como deyecciones ganaderas, purines, estiércol, lodos de depuradora y basuras domésticas. (Naturgy A, 2022)

Naturgy prioriza la prevención, reutilización y reciclaje de residuos frente a la incineración sin recuperación de energía o el vertedero, siguiendo una estrategia claramente definida en su Plan de Sostenibilidad. (Naturgy A, 2022)

Se han sustituido 249 calderas (industriales y de comunidades de vecinos) en España de derivados del petróleo por calderas de gas natural, evitando la emisión de 191.431 tCO₂eq. (Naturgy A, 2022)

Los proyectos de biometano de Naturgy no solo producen energía renovable, sino que también reducen emisiones en sectores como la ganadería, agricultura y gestión de residuos. Estos proyectos contribuyen a la mejora de la calidad del aire y reducen el impacto ambiental de los fertilizantes químicos. (Naturgy A, 2022)

3. Protección de la Biodiversidad y Gestión del Impacto Ambiental

Naturgy persigue en sus metas ambientales la conservación favorable de los hábitats naturales y seminaturales y de las especies o evitando su deterioro si su estado de conservación ya es favorable. (Naturgy A, 2022)

Naturgy reconoce que la lucha contra el cambio climático debe vincularse con el impulso de la restauración del capital natural y la biodiversidad a través de iniciativas relacionadas con la prevención, reducción y compensación de los impactos, para avanzar en el compromiso de no pérdida neta de biodiversidad y la potenciación del valor de los entornos naturales. En este sentido, solo en 2022 desarrollamos 345 iniciativas de biodiversidad, el 20% de carácter voluntario, así como iniciativas de restauración ambiental en 50 hectáreas, de las cuales más del 30% corresponde a espacios, hábitats o especies protegidas. (Naturgy A, 2022)

Naturgy desarrolla una gestión ambiental basada en el principio de prevención al identificar los riesgos. La empresa tiene un sistema integrado de gestión (SIG) de calidad, medio ambiente, seguridad y salud que ha sido certificado en la componente ambiental según los requisitos de la norma ISO 14001 y auditado externamente cada año. Con la participación de suministradores, empleados y otras partes interesadas, este sistema tiene como objetivo la mejora continua, la prevención de la contaminación y la reducción de los efectos ambientales a lo largo de toda la cadena de valor. Se están tomando medidas para reducir los riesgos para la biodiversidad dentro del marco de este sistema. (Naturgy D, 2022)

Naturgy ha implementado la participación en programas internacionales como la alianza "CEO Climate Leaders", que promueve prácticas empresariales sostenibles y equitativas. También colabora con diversas organizaciones del tercer sector, incluyendo la Fundación Global Nature y GREFA, en iniciativas de biodiversidad y conservación. (Naturgy D, 2022)

4.6. ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS

Para profundizar en la comprensión sobre las diferencias en las prácticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) entre Redeia y Naturgy, se ha comenzado con la revisión del informe 'La Información sobre sostenibilidad en las empresas del IBEX35' (2022) del Observatorio de Responsabilidad Social.

Este informe ha evaluado la información aportada en las memorias publicas de las empresas de IBEX35 y concluye con una evaluación numérica en las áreas de buen gobierno, corrupción, clientes y consumidores, fiscalidad responsable, derechos laborales, derechos

humanos y medioambiente. Así, se observan las notas obtenidas por Redeia y Naturgy para cada una de las áreas:

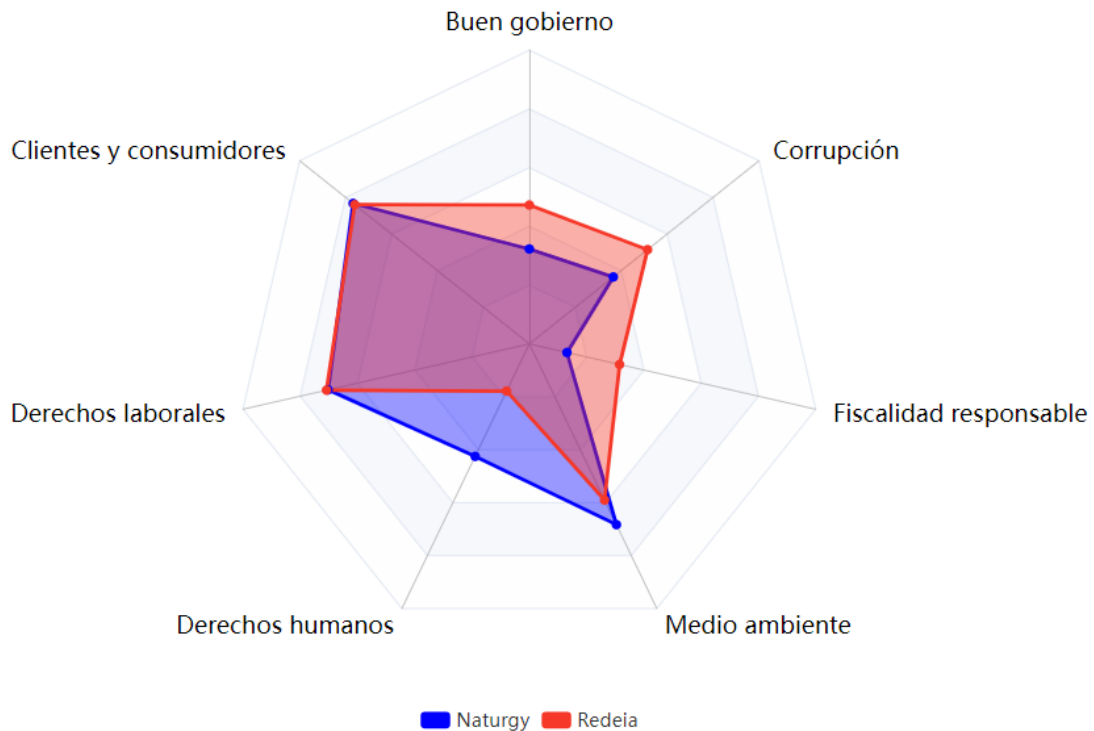


Gráfico 5: Puntuación obtenida por Redeia y Naturgy en cada área de estudio.

Fuente: elaboración propia a partir del informe del Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa. (2022)

Se ha observado como, de manera general, comparten evaluaciones similares en casi todas las áreas, notándose cierto despunte por parte de Redeia en las áreas de Corrupción, Buen Gobierno y Fiscalidad Responsable. Por parte de Naturgy, destaca de forma notable en el área de Derechos Humanos y algo menos en Medio Ambiente.

Este informe ha proporcionado un panorama actualizado y detallado de cómo estas compañías están abordando las áreas clave de RSC, ofreciendo una base sólida para nuestra evaluación.

Una vez se ha podido discernir ciertas áreas en las que destaca una empresa sobre la otra, para facilitar nuestra propia evaluación, partiremos de los criterios seleccionados y

estudiados anteriormente para cada una de las empresas y se ha definido un indicador clave asociado a cada uno de ellos, que refleje, de la mejor manera, cada uno de los criterios.

De esta forma, se ha conseguido reflejar, de forma general, una evaluación aproximada de cada uno de los criterios:

CRITERIOS ESG	Indicador Clave
Gobierno Corporativo	
Diversidad en el Consejo de Administración	Porcentaje de mujeres en el Consejo de Administración
Transparencia y Rendición de Cuentas	Estandarización de informes
Políticas Anticorrupción y de Cumplimiento	Número de políticas anticorrupción implementadas
Social	
Igualdad de Género y Oportunidades	Porcentaje de mujeres en puestos directivos
Relaciones con la Comunidad y Responsabilidad Social	Inversión en programas comunitarios
Condiciones Laborales y Derechos Humanos	Porcentaje de trabajadores discapacitados
Medioambiente	
Eficiencia Energética y Uso de Energías Renovables	% Energía renovable utilizada
Gestión de Residuos y Reducción de Emisiones	% Residuos reciclados o valorizados
Protección de la Biodiversidad y Gestión del Impacto Ambiental	Toneladas emisiones de CO2 evitadas

Ahora, se la rellenado la información para cada uno de los indicadores clave para Redeia y Naturgy:

Indicador Clave	Redeia	Naturgy
Gobierno Corporativo		
Porcentaje de mujeres en el Consejo de Administración	50%	25%
Estandarización de informes	Global Reporting Initiative (GRI) y Sustainability Accounting Standards Board (SASB)	Global Reporting Initiative (GRI) y Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
Número de políticas anticorrupción implementadas	6	5
Social		

Porcentaje de mujeres en puestos directivos	35.3%	33.7%
Inversión en programas comunitarios	10,6 M euros, (1,6% de su beneficio neto)	11 M euros (0,67% de su beneficio neto)
Porcentaje de trabajadores discapacitados	2,3%	1,27%
Medioambiente		
% Energía renovable producida	43,7%	19,88%
% Residuos reciclados o valorizados	92,7%	92%
Toneladas emisiones de CO2 evitadas	34.957.635 t	1.140.420 t

En el ámbito de Gobernanza Corporativa, se ha observado una distinción notable entre Redeia y Naturgy, especialmente en términos de diversidad de género dentro del Consejo de Administración. Redeia presenta un porcentaje de mujeres en el Consejo que duplica al de Naturgy, destacando así en su compromiso con la diversidad de género a nivel directivo.

En lo que respecta a la estandarización de informes, ambas empresas han seguido los mismos estándares. Sin embargo, es importante señalar diferencias significativas en la forma en que cada una comunica esta práctica: mientras Naturgy ha mencionado en sus memorias que adopta estos estándares, Redeia va más allá al proporcionar índices detallados para cada estándar y enlaza cada sección con la página correspondiente que explica el contenido o, en su caso, justifica la falta de explicación.

Por último, en cuanto a políticas anticorrupción adoptadas, ambas empresas han mostrado en sus memorias las mismas políticas: Código Ético y de Conducta, programas de capacitación de empleados, canales de denuncias, sistema de cumplimiento penal y antisoborno y sistemas de diligencia debida en materia de integridad y derechos humanos de terceras partes. Sin embargo, algo en lo que Redeia va más allá es en el desarrollo de una guía exclusiva para la prevención de la corrupción, que, aunque Naturgy contenga esta materia en su código ético, Redeia actualizó esta guía en 2022, ampliando su alcance al ámbito del fraude interno y alineándola con los estándares internacionales (ISO 37001).

En materia Social se ha observado un ligero repunte de Redeia sobre Naturgy. Se ha observado como el porcentaje de mujeres en puestos directivos de Redeia supera en un 1,6% el de Naturgy, no considerándose una diferencia destacable.

Por otro lado, la inversión en programas comunitarios por parte de ambas empresas, aunque en primera instancia parece que han invertido cantidades similares, 11 millones por parte de Redeia y 10,6 millones por parte de Naturgy, cuando relativizamos tales cantidades, observamos como el esfuerzo de Redeia es mayor, ya que representa un 1,6% de su beneficio neto frente al 0,67% que representa para Naturgy.

Por último, en materia Social, se observa como el porcentaje de trabajadores discapacitados supera un 1% el de Redeia sobre Naturgy, lo que destaca una mayor inclusión en la política de diversidad de Redeia.

Terminando, en lo que se refiere a materia medioambiental, se observa una superioridad generalizada de Redeia sobre Naturgy. Se observa como el porcentaje de energía producida de fuentes renovables es notablemente superior por parte de Redeia – con más de 23% de diferencia – sobre Naturgy. Esto acompaña muy bien al dato de las toneladas de emisiones de CO2 evitadas, donde esta superioridad de energía renovable producida acompaña a la notable diferencia de las toneladas de emisiones de CO2 producidas por Naturgy respecto de Redeia. Por último, siguiendo en la misma línea, se observa como el porcentaje de residuos reciclados o valorizados es superior por parte de Redeia, aunque no de manera tan notable – tan solo un 0,7% -.

Tras estos análisis, se puede comprobar que existen ciertas diferencias entre los resultados observados en el informe 'La Información sobre sostenibilidad en las empresas del IBEX35' (2022) del Observatorio de Responsabilidad Social y los obtenidos bajo este estudio propio. Esto ha podido ser debido a la diferencia de selección criterios utilizados, así como en la amplitud de estos. Aun así, de forma general, se puede concluir como Redeia se sobrepone sobre Naturgy en las políticas de responsabilidad social corporativa que llevaron a cabo en el año 2022.

5. RESULTADOS: MUJERES Y POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

El objeto del estudio de este Trabajo de Fin de Grado es la influencia de la diversidad de género en los consejos de administración en las políticas de responsabilidad social corporativa que llevan a cabo las empresas Redeia y Naturgy.

Redeia, que cuenta con un porcentaje de mujeres en los distintos cargos del consejo de administración y en los altos cargos ejecutivos de un 51,58%. En contraposición tenemos a Naturgy, cuyo porcentaje de mujeres en los distintos cargos del consejo de administración y en los altos cargos ejecutivos es del 13,8%. Esta diferencia en la composición de género no es meramente numérica, si no que podría influir en la adopción y ejecución de políticas de RSC.

En cuanto a políticas de Gobierno Corporativo:

- o La diversidad en el Consejo de Administración de Redeia presenta una notable igualdad de género, con un 50% de representación femenina, mientras que Naturgy cuenta con un 25%. Esta diferencia en la composición del consejo podría influir en la adopción y ejecución de políticas de RSC. Como ya sabemos, una mayor diversidad de género en la alta dirección se asocia con una mejor toma de decisiones y mayor transparencia ya que las mujeres tienden a tener un mayor grado de ética y empatía.
- o En cuanto a la Transparencia y Rendición de Cuentas, Redeia no solo se adhiere a los estándares internacionales de reporte como GRI y SASB, sino que también participa activamente en iniciativas globales de transparencia y ha obtenido altas puntuaciones en índices de sostenibilidad. La presencia significativa de mujeres en su consejo podría estar impulsando la ética del cuidado, estas prácticas enfatizan la importancia de actuar considerando mayor grado de transparencia y responsabilidad con los stakeholders, traducándose en un compromiso más sólido con estándares como GRI y SASB.
- o Redeia ha implementado más políticas anticorrupción y tiene un sistema de cumplimiento más desarrollado en comparación con Naturgy. La diversidad de género en su consejo posiblemente impulsa una cultura corporativa más inclusiva y

comprometida con la igualdad de oportunidades, contribuyendo a un enfoque más riguroso y multifacético en la prevención de la corrupción y el cumplimiento normativo, con una mayor sensibilidad hacia la integridad y la ética empresarial.

Por otro lado, las políticas Sociales:

- o Redeia muestra un mayor porcentaje de mujeres en puestos directivos (35.3%) en comparación con Naturgy (33.7%), lo que sugiere una cultura corporativa más inclusiva y comprometida con la igualdad de oportunidades. Esta tendencia podría estar influenciada por la composición diversa de su consejo, que probablemente impulsa políticas y prácticas que promueven la igualdad de género en toda la organización, vinculándose con la creación de valor social y haciendo énfasis en la responsabilidad social.
- o Redeia invierte un mayor porcentaje de su beneficio neto en programas comunitarios (1.6% frente a 0.67% de Naturgy). Este compromiso con la comunidad y la responsabilidad social podría estar vinculado a la diversidad de género en su consejo, asociado con un compromiso mayor hacia cuestiones sociales y ambientales.
- o Redeia también destaca en la inclusión de trabajadores discapacitados y en la promoción de políticas de bienestar y seguridad laboral más avanzadas. La influencia de una mayor diversidad de género en el consejo podría estar fomentando un entorno laboral más inclusivo y seguro, reflejando una mayor consideración por los derechos y el bienestar de los empleados.

Por último, en materia Medioambiental:

- o Redeia produce un mayor porcentaje de energía renovable, 43.7% frente a 19.88% de Naturgy. Esto sugiere un enfoque más fuerte hacia la sostenibilidad ambiental. La diversidad de género en el consejo de Redeia podría estar influyendo en una mayor sensibilidad hacia las cuestiones ambientales y en la adopción de políticas más agresivas para la transición energética, siguiendo la norma de liderazgo ético en el que se prioriza la sostenibilidad como un valor corporativo esencial.
- o Redeia y Naturgy se encuentran bastante alineadas en cuanto a lo que gestión de residuos y reducción de emisiones se refiere, con un 92,7% de residuos reciclados por parte de Redeia frente al 92% de Naturgy. La mayor representación femenina en el consejo podría estar contribuyendo a un enfoque más estratégico y comprometido con la sostenibilidad y la gestión ambiental.

- o En cuanto a la gestión de impacto ambiental, encontramos como Redeia lleva a cabo una política ambiental más agresiva, en la que sus emisiones de CO2 evitadas ascienden a más de 34 millones de toneladas, frente a millón de toneladas que ha evitado Naturgy. Siguiendo en la misma línea, los valores aportados por las lideres femeninas en el consejo de administración, como es la mayor consciencia ambiental, se ve reflejado en las políticas ambientales y por ello en el impacto ambiental.

Tras lo estudiado, analizando la influencia de la diversidad de género en los consejos de administración de Redeia y Naturgy en sus políticas de responsabilidad social corporativa, es evidente que la composición del consejo tiene un impacto notable en cómo las empresas abordan la ética, la transparencia, la inclusión y la sostenibilidad. La presencia significativa de mujeres en el consejo de Redeia parece correlacionarse con un enfoque más integrado y ético hacia la RSC, reflejado en sus políticas progresivas en gobierno corporativo, sociales y medioambientales. Aunque Naturgy también muestra compromisos en áreas similares, las diferencias en la intensidad y el alcance de estas políticas pueden estar influenciadas por la menor diversidad de género en su consejo.

Cabe destacar que, a lo largo de la investigación se ha intentado recopilar datos sobre indicadores bursátiles estandarizados, que evalúen una gestión responsable de acuerdo con sus prácticas en distintas facetas de sostenibilidad y responsabilidad corporativa de forma objetiva y estándar. No ha sido posible encontrar datos para el 2022 que permitieran una comparación directa y objetiva.

6. CONCLUSIONES

Este Trabajo de Fin de Grado se propuso con el fin de evaluar la influencia de la diversidad de género en los consejos de administración sobre las políticas de responsabilidad social corporativa (RSC). Para ello, se utilizaron las empresas que componen el IBEX 35 en el año 2022 como base del estudio cuantitativo.

Se estudió la participación femenina a lo largo de los diferentes altos cargos directivos y de consejo de administración de todas las empresas, llegando a la conclusión que Redeia, con un porcentaje ponderado de 51,58%, es la que tiene un mayor porcentaje femenino. Aunque hay avances en la inclusión de mujeres en los altos cargos directivos y de consejo de administración, existen grandes disparidades entre las empresas del IBEX35, que ha obtenido una media de 25,2% de participación femenina.

La evidencia sugiere que la diversidad de género en el Consejo de Administración tiene una influencia significativa en las políticas de RSC de Redeia y Naturgy. Redeia, con una representación femenina del 50% en su consejo, muestra un compromiso más fuerte y diverso en áreas clave de la RSC, como la transparencia, la igualdad de género, la responsabilidad social comunitaria y la sostenibilidad ambiental. En comparación, Naturgy, con una representación femenina del 25%, presenta prácticas de RSC robustas pero menos avanzadas en ciertos aspectos.

Se demuestran que la diversidad de género no solo es un imperativo ético y de cumplimiento normativo, sino que también es una estrategia efectiva para mejorar el desempeño global de las empresas en áreas críticas de responsabilidad social y sostenibilidad. Se evidencia así la necesidad de seguir promoviendo políticas que apoyen una mayor inclusión femenina en los niveles más altos de la toma de decisiones corporativas, lo cual podría resultar en una gestión empresarial más ética, transparente y sostenible.

Para afirmar con certeza que la diversidad de género en los cargos directivos afecta la intensidad y efectividad de las políticas de responsabilidad social corporativa, será necesario realizar investigaciones más extensas. Estos estudios deberían incluir una muestra más amplia de empresas y emplear análisis estadísticos más detallados. De este modo, se podría obtener una comprensión más profunda y sólida de cómo la composición de género en la alta dirección influye en la adopción y el desempeño de las políticas de gobernanza.

7. RECOMENDACIONES

Tras evaluar la influencia significativa de la diversidad de género en los consejos de administración sobre las políticas de responsabilidad social corporativa, como se ha demostrado en las conclusiones de este estudio, es esencial avanzar hacia la implementación de medidas prácticas.

El estudio subraya la importancia de la diversidad en los órganos de decisión no solo como un imperativo ético o social, sino también como un factor crítico que puede enriquecer la toma de decisiones y fortalecer el compromiso con la responsabilidad social y ambiental de las empresas.

Algunas recomendaciones generales para las empresas:

- o Fomentar la diversidad de género en la alta dirección, ya que como se ha observado, esto no solo mejora la toma de decisiones y la transparencia, sino que también promueve prácticas de RSC más efectivas y sostenibles.
- o Integrar la diversidad de género como un valor central en la cultura corporativa, asegurando que se refleje en todas las políticas y prácticas empresariales, desde la contratación hasta la promoción y la formación.
- o Realizar evaluaciones periódicas de sus políticas de RSC para medir su impacto y efectividad, ajustándolas según sea necesario para asegurar que reflejen los valores de diversidad e inclusión.
- o Establecer comités o consejos de diversidad dentro de los consejos de administración que trabajen específicamente en la promoción de la igualdad de género y la inclusión en todos los aspectos de la empresa.

Al implementar estas recomendaciones, las organizaciones no solo podrán reforzar los aspectos positivos identificados sino también abordar las áreas de mejora necesarias para una gestión más ética y efectiva.

Como recomendación final, abordar la necesidad de transparencia y accesibilidad a los indicadores bursátiles de responsabilidad social corporativa por parte de las agencias de calificación. Se sugiere que estas agencias implementen medidas para facilitar a los stakeholders e inversores el acceso a un archivo histórico de informes de índices ESG, ya que permitirá un análisis más profundo y longitudinal.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez Morillas, I. (2003). La incorporación de la mujer al mercado laboral. In Actas del 8.º Congreso de Economía Regional de Castilla y León:[conferencias, ponencias, mesas redondas]. Valladolid, 28, 29 y 30 de noviembre de 2002 (pp. 239-248). Consejería de Economía y Hacienda.
- Barberá Heredia, E., Sarrió Catalá, M., & Ramos López, A. (2000). Mujeres y estilos de dirección: el valor de la diversidad. *Intervención Psicosocial*, 9(1), 49-62.
- Barroso, P. (2023). Historia de la responsabilidad social corporativa. *Inyon Social Impact*. Recuperado el 24 de enero de 2024 de <https://www.inyon.social/es/publicaciones/20-historia-responsabilidad-social-corporativa>
- Bolsas y Mercados Españoles A. (s.f.). BME y las finanzas sostenibles. Recuperado el 19 de abril de 2024 de <https://www.bolsasymercados.es/esp/Sostenibilidad/Finanzas-Sostenibles>
- Bolsas y Mercados Españoles B. (s.f.). Índices ESG. Recuperado el 19 de abril de 2024 de <https://www.bolsasymercados.es/esp/Sostenibilidad/Finanzas-Sostenibles/Indices-ESG>
- Caputo, G. (2021). Los principales índices de sostenibilidad. *DoGood People*. Recuperado el 18 de abril de 2024, de <https://www.dogoodpeople.com/es/tendencias-rsc/criterios-esg/los-principales-indices-de-sostenibilidad/>
- Casanovas Ramón, M. (2022). Invertir en empresas sostenibles. *RAED* 93.
- Castaño Collado, C. (2009). Mujeres y poder empresarial en España. *Instituto de la Mujer*.
- Cembranos, E. (2019). Ley 11/2018 sobre información no financiera y diversidad. *Erre Ese*. Recuperado el 17 de abril de 2024, de <https://erreese.com/ley-11-2018-sobre-informacion-no-financiera-y-diversidad/>
- Comisión Europea. (2002). Libro verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas.

- Comisión Nacional del Mercado de Valores. (2015). Informe de Gobierno Corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales.
- Comisión Nacional del Mercado de Valores. (2023). La presencia de mujeres en los consejos de administración de empresas cotizadas continúa creciendo en 2022, hasta el 32% del total y se acerca al 40% en el IBEX. [Comunicado de prensa]
- Compromiso RSE. (2011). El nacimiento de la ISO 26000, el acontecimiento más relevante de 2010. Recuperado el 17 de abril de 2024, de <https://www.compromisorse.com/rse/2011/01/20/el-nacimiento-de-la-iso-26000-el-acontecimiento-mas-relevante-de-2010>
- Corresponsables. (2024). BME lanza la familia de índices IBEX® ESG para promover la sostenibilidad. Recuperado el 19 de abril de 2024, de <https://www.corresponsables.com/actualidad/buen-gobierno/bme-familia-indices-ibex-esg-sostenibilidad/>
- de Anca, C., & Aragón, S. (2007). La mujer directiva en España: catalizadores e inhibidores en las decisiones de trayectoria profesional. *Academia. Revista Latinoamericana de Administración*, 45-63.
- Deloitte. (2021). Qué son los criterios ESG y para qué sirven. *Deloitte*. Recuperado el 18 de abril de 2021, de <https://www2.deloitte.com/es/es/blog/sostenibilidad-deloitte/2021/que-son-criterios-esg-para-que-sirven.html>
- elEconomista*. (2022). Las mujeres ocupan menos del 35% de los puestos de responsabilidad directiva en España. *elEconomista*. Recuperado el 21 de septiembre de 2023, de *elEconomista*: <https://www.eleconomista.es/empresas-finanzas/noticias/11586204/01/22/Las-mujeres-ocupan-menos-del-35-de-los-puestos-de-responsabilidad-directiva-en-Espana.html>
- Ethic. (2020). RSC: 70 años de historia hasta los Consejos de Administración. *ETHIC*. Recuperado el 17 de abril de 2024, de <https://ethic.es/2020/07/rsc-70-anos-de-historia/>

- Fernández Fernández, J., & Andreu Pinillos, A. (2011). De la RSC a la sostenibilidad corporativa: una evolución necesaria. *Harvard Deusto Business Review*, 207(1), 5-21.
- Fraile, M. E. (2008). Historia de las mujeres en España: historia de una conquista. *La aljaba*, 12, 11-20.
- Fuentes, E. (2023). RSC y ESG: Un Enfoque Integral para la Responsabilidad Social Corporativa. Donadoo Corporate *Donadoo*. Recuperado el 28 de marzo de 2024, de <https://corporate.donadoo.com/blog/rsc-y-esg-un-enfoque-integral-para-la-responsabilidad-social-corporativa#78330f99e06be2e4d76e7c3c060970bc9486a67d>
- Fundación sociedad y empresa responsable*. (2019). La diversidad en la empresa como palanca de creación de valor. *Seres*. Recuperado el 21 de septiembre de 2023 de <https://www.fundacionseres.org/BlogSeres/index.php/la-diversidad-en-la-empresa-como-palanca-de-creacion-de-valor/>
- Funds Society. (2023). BME lanza la familia de índices IBEX® ESG para promover la sostenibilidad. *Funds Society*. Recuperado el 19 de abril de 2024, de <https://www.fundssociety.com/es/noticias/negocio/bme-lanza-la-familia-de-indices-ibex-esg-para-promover-la-sostenibilidad/>
- Garrido. (2022). La Unión Europea establece cuotas obligatorias de representación por género en los consejos de administración de las sociedades cotizadas. *Garrido*. Recuperado el 09 de 10 de 2023, de <https://garrido.es/directiva-2022-2381-la-union-europea-establece-cuotas-obligatorias-de-representacion-por-genero-en-consejos-de-administracion-de-sociedades-cotizadas/>
- Gil, I. (2023). Por qué los criterios ESG están desbancando a las siglas RSC. *Diversidad e Inclusión, Fundación Adecco*. Recuperado el 18 de abril de 2024, de <https://fundacionadecco.org/azimut/de-la-rsc-a-los-criterios-esg/>
- Gobierno de España. (2007). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre. Boletín del Estado. *Boletín Oficial del Estado*, de 23 de marzo de 2007, núm. 71.
- Gobierno de España. (2009). Mujeres y poder empresarial en España. *Instituto de la mujer*.

- Gobierno de España. (2021). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2021.
- Grant Thornton. (2023). Nuevo récord histórico de directivas en España. *Gran Thornton España*. Recuperado el 20 de septiembre de 2023, de <https://www.grantthornton.es/sala-de-prensa/2023/nuevo-record-historico-de-directivas-en-espana/>
- Hernández Arriaza, A. (2022). *Análisis de las RSC en el sector energético español: situación actual y propuestas de valor*. [Trabajo de fin de grado, Universidad Politécnica de Madrid].
- Informa D&B. (2023). Presencia de las mujeres en la empresa española. *Informa D&B*.
- Instituto Nacional de Estadística. (2023). Encuesta de Población Activa. *INE*. Recuperado el 30 de septiembre de 2023, de https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t22/e308/meto_02/pae/px/l0/&file=01011.px
- Lasierra Asún, D. V. (2019). Un análisis de la Responsabilidad Social Corporativa en el sector energético español: cómo se presenta, cómo se percibe. En *Acciones e Investigaciones Sociales*, (41), 263-295.
- López, J. A. (2004). El papel de la mujer en la empresa. *Biskaia.eus*.
- Midlhey, C. (2023). RSC y ESG dos conceptos relacionados pero diferentes. *LinkedIn*. Recuperado el 28 de marzo de 2024, de <https://es.linkedin.com/pulse/esg-caroline-midlhey-grillo>
- Money Expert. (2020). *Money Expert*. Recuperado el 07 de mayo de 2024, de <https://www.moneyexpert.com/es/energia/empresas-energeticas-en-espana/>
- Naturgy. (2021). Política anticorrupción. *Naturgy*.
- Naturgy. (2024). Presencia internacional. *Naturgy*. Obtenido de <https://www.naturgy.com/conocenos-naturgy/presencia-internacional/>
- Naturgy A. (2022). Informe de Sostenibilidad y Estado de Información No Financiera 2022. *Naturgy*.
- Naturgy B. (2022). Política de responsabilidad corporativa. *Naturgy*.
- Naturgy C. (2022). Política global de medio ambiente. *Naturgy*.

- Naturgy D. (2022). Informe de Biodiversidad. *Naturgy*.
- Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa. (2013). *Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa*. Recuperado el 10 de abril de 2024, de <https://observatoriorsc.org/pacto-mundial/>
- Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa. (2015). Pacto Mundial. *Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa*. Recuperado el 10 de abril de 2024, de <https://observatoriorsc.org/libro-verde-fomentar-un-marco-europeo-para-la-responsabilidad-social-de-las-empresas/>
- Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa. (2022). *La información sobre la sostenibilidad en las empresas del IBEX 35*.
- Orellana, F. V. (2003). Estilos de dirección y genero. *Scielo*.
- Parlamento Europeo. (2022). 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. *Diario Oficial de la Unión Europea*, núm. 315, de 7 de diciembre de 2022, páginas 44 a 59.
- Pelayo, L. (2021). Marketing Sostenible. *Marketing News*(35), 2-4.
- Pérez, M. (13 de 05 de 2023) Las cuatro grandes energéticas dominan el mercado eléctrico español. *Economía Digital*. Recuperado el 09 de mayo de 2024, de <https://www.economiadigital.es/noticias/las-cuatro-grandes-energeticas-dominan-el-mercado-electrico-espanol.html#:~:text=Iberdrola%20se%20posiciona%20como%20%C3%ADder,con%20un%204%2C3%25.>
- Price Waterhouse Coopers. (2014). Inspirando: casos de éxito en diversidad de género. *Price Waterhouse Coopers* Recuperado el 26 de septiembre de 2023, de <https://www.pwc.es/es/publicaciones/gestion-empresarial/assets/mujer-directiva-inspirando.pdf>
- Price Waterhouse Coopers. (2015). La mujer directiva en España. *Price Waterhouse Coopers*. Recuperado el 21 de julio de 2023, de <https://www.pwc.es/es/publicaciones/gestion-empresarial/assets/la-mujer-directiva-esp.pdf>

- Red Autónomos. (2018). El estilo de dirección femenino: una ventaja competitiva. *Red Autónomos*. Recuperado el 2024 de marzo de 22, de <https://redautonomos.es/mujeres-autonomas/mujeres-directivas>
- Red Española del Pacto Mundial. (2020). Política de Responsabilidad Social: un compromiso de la Red Española del Pacto Mundial. *Red Española del Pacto Mundial*.
- Redeia. (2022). Lider en servicios esenciales. *Redeia*. Obtenido de <https://www.redeia.com/es/nuestros-servicios>
- Redeia A. (2022). Informe Anual de Gobierno Corporativo. *Redeia*.
- Redeia B. (2022). Informe de sostenibilidad. *Redeia*.
- Redeia. (s.f.). Misión y visión. *Redeia*. Obtenido de <https://www.ree.es/es/conocenos/ree-en-2-minutos/mision-y-vision#:~:text=Red%20El%C3%A9ctrica%20es%20el%20transportista,compromiso%20con%20el%20desarrollo%20sostenible.>
- Ruiz Ezpeleta, V. (2023). El sector energético en España: retos en un futuro inestable. *OBS Business School*.
- Salgado, L. (2024). Rating ESG Explicado: Cómo las Empresas son Calificadas por su Sostenibilidad *APLANET*. Recuperado el 19 de abril de 2024, de <https://aplanet.org/es/recursos/rating-esg/>
- Santos-Pita, M., Pérez-Naranjo, L., & Millán-Vazquez de la Torre, M. (2015). Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo. *Papeles de Población n° 84*.
- Social Investor. (2021). ¿Qué son los índices ESG?. *Social Investor*. Recuperado el 18 de abril de 2024, de <https://www.finanzas.com/esg/diccionario-esg/que-son-los-indices-esg/>
- Ulrich, E. (2016). Entendiendo las inversiones según criterios ESG. *Revista educación, sostenibilidad, 101*.
- UNIR. (2023). ISO 26000: Norma de Responsabilidad Social. *La universidad de internet*. Recuperado el 17 de abril de 2024, de <https://www.unir.net/ingenieria/revista/iso->

26000/#::~text=La%20Norma%20ISO%2026000%20es,a%20contribuir%20al%20desarrollo%20sostenible.

Vazquez , S., Cecilia, C., Martín, J., & Martínez, J. (2010). Barreras invisibles y mujeres directivas en España. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 129 (2010), núm. 3, 379-396.

Vázquez, C. T. (2021). Género y mercado laboral en España. [Trabajo de fin de grado, Universidad de Valladolid]

Universidad Politécnica de Valencia (s.f.). Noticia UPV: Los ODS en las universidades españolas. Universidad Politécnica de Valencia. Recuperado el 27 de junio de 2024, de <https://www.upv.es/noticias-upv/noticia-12565-los-ods-en-las-es.html>

Organización de las Naciones Unida, (2024) Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. *Organización de las Naciones Unidas*. Recuperado el 27 de junio de 2024, de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Anexo al Trabajo de Fin de Grado y Trabajo de Fin de Máster: Relación del trabajo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la agenda 2030.

Grado de relación del trabajo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Objetivos de Desarrollo Sostenibles	Alto	Medio	Bajo	No Procede
ODS 1. Fin de la pobreza.				X
ODS 2. Hambre cero.				X
ODS 3. Salud y bienestar.				X
ODS 4. Educación de calidad.			X	
ODS 5. Igualdad de género.	X			
ODS 6. Agua limpia y saneamiento.			X	
ODS 7. Energía asequible y no contaminante.	X			
ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.				X
ODS 9. Industria, innovación e infraestructuras.		X		
ODS 10. Reducción de las desigualdades.		X		
ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.			X	
ODS 12. Producción y consumo responsables.	X			
ODS 13. Acción por el clima.	X			
ODS 14. Vida submarina.				X
ODS 15. Vida de ecosistemas terrestres.				X
ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.				X
ODS 17. Alianzas para lograr objetivos.		X		

Descripción de la alineación del TFG/TFM con los ODS con un grado de relación más alto.

Reflexión sobre la relación del TFG con los ODS

En septiembre de 2015, la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, un extenso plan de acción basado en tres ejes: las personas, el planeta y la prosperidad, el cual debe guiar las estrategias de desarrollo a nivel mundial durante los próximos años. La Agenda plantea 17 grandes objetivos, que son los denominados objetivos de desarrollo sostenible (ODS) (Universidad Politécnica de Valencia, s.f.) .

El objetivo del estudio de este Trabajo de Fin de Grado y los diferentes temas tratados a lo largo del desarrollo, intersectan directamente con algunos de Objetivos de Desarrollo Sostenible propuestos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

- o ODS 5: Igualdad de Género

El objetivo de este trabajo está puramente atravesado por este ODS. La ONU estima que, al ritmo actual, se tardarán 140 años en que las mujeres estén representadas en pie de igualdad en puestos de poder y liderazgo en el lugar de trabajo (Organización de las Naciones Unidas, 2024)

Estudiar y observar cómo afecta el género de los altos cargos directivos y consejos de administración a las políticas de responsabilidad social corporativa que estas toman, es un gran avance. Este estudio, ha podido demostrar, a baja escala, que un mayor porcentaje de mujeres en posiciones de liderazgo se asocia con políticas más inclusivas y equitativas.

- o ODS 7: Energía Asequible y No Contaminante

Uno de los puntos de estudio de este TFG fue observar el tipo de políticas medioambientales llevaban a cabo las empresas Redeia y Naturgy. Se observó que ambas empresas han sido altamente responsables en este sentido, de modo que Redeia ha producido un 43,7% de su energía proveniente de fuentes renovables, así como un 19,88% por parte de Naturgy. Además, ambas empresas, dedicadas al sector energético, han reciclado en torno al 92% de sus residuos. Esto muestra una gran implicación por parte de ambas empresas en la aportación a una energía asequible y no contaminante.

- o ODS 13: Acción por el Clima

También se ha podido observar diferentes acciones que realizan las empresas bajo estudio, Redeia y Naturgy, que aportan beneficios al clima. Se ha observado como ambas empresas han evitado la emisión de grandes cantidades de CO2 mediante el uso de tecnologías más limpias, así como los esfuerzos por introducir las energías renovables como principal fuente. Estos esfuerzos demuestran un compromiso activo con la transición hacia una economía baja en carbono, alineándose con las metas establecidas en el ODS 13.

- o ODS 17: Alianzas para Lograr los Objetivos

Tanto los gobierno como las empresas están fuertemente concienciados con las necesidades descritas a lo largo de los diferentes Objetivos de Desarrollo Sostenible. Observamos como Redeia y Naturgy no solo cumplen con la mayor parte de las directivas marcadas en las leyes, sino que también muestran una iniciativa proactiva para formar alianzas estratégicas que potencian su impacto en los ODS.

La Agenda 2030 ofrece una visión clara y una serie de metas que, como se ha demostrado a través de este estudio, son esenciales para guiar las operaciones empresariales hacia un futuro más sostenible y justo. El objetivo de este trabajo recalca la importancia de que las empresas, independientemente de su sector, adopten una perspectiva integral de la sostenibilidad que abarque desde la igualdad de género hasta la protección del clima.

ANEXO I: PRESENCIA DE MUJERES EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y EN LA ALTA DIRECCIÓN

IBEX 35 2022

Nombre	Número total de consejeros	Número de mujeres en el consejo	% mujeres sobre el total de consejeros	Número total de ejecutivos	Número mujeres ejecutivas	% sobre total ejecutivos	Número total de dominicales	Número mujeres dominicales	% sobre total dominicales	Número total de independientes	Número mujeres independientes	% sobre total independientes	Número total de otros externos	Número mujeres otras externas	% sobre total otros externos	Nº de altos directivos no consejeros	Nº mujeres altas directivas no consejeras	% altas directivas sobre el total de altos directivos	PONDERACION
ACCIONA, S.A.	12	4	33,33%	2	0	0,00%	2	0	0,00%	8	4	50,00%	0	0	0,00%	46	12	26,09%	0,18236715
ACERINOX, S.A.	11	4	36,36%	1	0	0,00%	3	0	0,00%	7	4	57,14%	0	0	0,00%	9	0	0,00%	0,155844156
ACS, ACTIVIDADES DE CONSTRUCCION Y SERVICIOS, S.A.	15	4	26,67%	4	0	0,00%	3	1	33,33%	6	3	50,00%	2	0	0,00%	24	3	12,50%	0,204166667
AENA, S.M.E., S.A.	15	6	40,00%	2	0	0,00%	6	3	50,00%	7	3	42,86%	0	0	0,00%	9	6	66,67%	0,332539683
AMADEUS IT GROUP, S.A.	11	5	45,45%	1	0	0,00%	0	0	0,00%	9	5	55,56%	1	0	0,00%	9	1	11,11%	0,186868687
BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A.	15	6	40,00%	2	0	0,00%	0	0	0,00%	10	5	50,00%	3	1	33,33%	16	4	25,00%	0,247222222
BANCO DE SABADELL, S.A.	15	5	33,33%	2	0	0,00%	1	0	0,00%	10	4	40,00%	2	1	50,00%	10	3	30,00%	0,255555556
BANCO SANTANDER, S.A.	15	6	40,00%	2	1	50,00%	0	0	0,00%	10	5	50,00%	3	0	0,00%	14	3	21,43%	0,269047619
BANKINTER, S.A.	11	5	45,45%	2	1	50,00%	2	0	0,00%	6	4	66,67%	1	0	0,00%	8	3	37,50%	0,33270202
CAIXABANK, S.A.	15	6	40,00%	2	0	0,00%	3	1	33,33%	9	5	55,56%	1	0	0,00%	13	2	15,38%	0,24045584
CELLNEX TELECOM, S.A.	11	6	54,55%	1	0	0,00%	2	1	50,00%	8	5	62,50%	0	0	0,00%	9	2	22,22%	0,315446128
COMPañIA DE DISTRIBUCION INTEGRAL LOGISTA HOLDINGS, S.A.	12	5	41,67%	2	1	50,00%	5	2	40,00%	5	2	40,00%	0	0	0,00%	8	2	25,00%	0,327777778
CORPORACION ACCIONA ENERGIAS RENOVABLES, S.A.	11	5	45,45%	1	0	0,00%	4	2	50,00%	6	3	50,00%	0	0	0,00%	19	5	26,32%	0,286283892
ENAGAS, S.A.	15	6	40,00%	1	0	0,00%	2	0	0,00%	10	5	50,00%	2	1	50,00%	9	4	44,44%	0,307407407
ENDESA, S.A.	12	5	41,67%	1	0	0,00%	4	1	25,00%	7	4	57,14%	0	0	0,00%	16	2	12,50%	0,22718254
FERROVIAL, S.A.	12	4	33,33%	2	0	0,00%	1	1	100,00%	8	3	37,50%	1	0	0,00%	13	1	7,69%	0,297542735
FLUIDRA, S.A.	12	2	16,67%	2	0	0,00%	5	0	0,00%	5	2	40,00%	0	0	0,00%	9	1	11,11%	0,112962963
GRIFOLS, S.A.	12	4	33,33%	3	0	0,00%	1	0	0,00%	6	4	66,67%	2	0	0,00%	15	3	20,00%	0,2
IBERDROLA, S.A.	14	6	42,86%	2	0	0,00%	0	0	0,00%	10	5	50,00%	2	1	50,00%	10	3	30,00%	0,288095238
INDRA SISTEMAS, S.A.	14	4	28,57%	2	0	0,00%	4	0	0,00%	7	4	57,14%	1	0	0,00%	12	2	16,67%	0,170634921
INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A.	11	5	45,45%	1	0	0,00%	4	2	50,00%	5	3	60,00%	1	0	0,00%	23	6	26,09%	0,30256917
INMOBILIARIA COLONIAL, SOCIMI, S.A.	11	4	36,36%	1	0	0,00%	5	1	20,00%	4	3	75,00%	1	0	0,00%	6	3	50,00%	0,302272727
INTERNATIONAL CONSOLIDATED AIRLINES GROUP, S.A.	11	5	45,45%	1	0	0,00%	2	0	0,00%	8	5	62,50%	0	0	0,00%	11	3	27,27%	0,225378788
LABORATORIOS FARMACEUTICOS ROVI, S.A.	7	3	42,86%	3	0	0,00%	1	1	100,00%	3	2	66,67%	0	0	0,00%	10	4	40,00%	0,415873016
MAPFRE, S.A.	14	6	42,86%	4	0	0,00%	3	0	0,00%	7	6	85,71%	0	0	0,00%	8	3	37,50%	0,276785714
MELIA HOTELS INTERNATIONAL S.A.	11	4	36,36%	1	0	0,00%	4	0	0,00%	6	4	66,67%	0	0	0,00%	6	1	16,67%	0,199494949
MERLIN PROPERTIES, SOCIMI, S.A.	13	5	38,46%	2	0	0,00%	4	2	50,00%	7	3	42,86%	0	0	0,00%	9	1	11,11%	0,237382987
NATURGY ENERGY GROUP, S.A.	12	3	25,00%	1	0	0,00%	8	2	25,00%	3	1	33,33%	0	0	0,00%	9	0	0,00%	0,138888889
RED ELECTRICA CORPORACION, S.A.	12	6	50,00%	1	0	0,00%	3	2	66,67%	7	3	42,86%	1	1	100,00%	12	6	50,00%	0,515873016
REPSOL, S.A.	15	5	33,33%	1	0	0,00%	0	0	0,00%	10	5	50,00%	4	0	0,00%	11	2	18,18%	0,169191919
SACYR, S.A.	13	3	23,08%	1	0	0,00%	5	0	0,00%	6	3	50,00%	1	0	0,00%	10	2	20,00%	0,155128205
SOLARIA ENERGIA Y MEDIOAMBIENTE, S.A.	6	2	33,33%	1	0	0,00%	2	1	50,00%	2	1	50,00%	1	0	0,00%	7	1	14,29%	0,246031746
TELEFONICA, S.A.	15	5	33,33%	2	0	0,00%	2	0	0,00%	9	5	55,56%	2	0	0,00%	5	1	20,00%	0,181481481
UNICAJA BANCO, S.A.	15	6	40,00%	2	0	0,00%	7	2	28,57%	6	4	66,67%	0	0	0,00%	18	3	20,00%	0,258730159

