



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

ADE

Facultad de Administración
y Dirección de Empresas /UPV

UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

Facultad de Administración y Dirección de Empresas

El teletrabajo durante la pandemia del COVID-19. Su
relación con las diferencias de género en empresas del
IBEX 35 y la brecha salarial.

Trabajo Fin de Grado

Grado en Administración y Dirección de Empresas

AUTOR/A: Pascual Meléndez, Sergio

Tutor/a: Herrero Blasco, Aurelio

CURSO ACADÉMICO: 2022/2023



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA

ADE

Facultad de
Administración
y Dirección de
Empresas /UPV

“EL TELETRABAJO DURANTE LA
PANDEMIA DEL COVID-19. SU
RELACIÓN CON LAS DIFERENCIAS DE
GÉNERO EN EMPRESAS DEL IBEX-35 Y
LA BRECHA SALARIAL.”

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA

AUTOR: SERGIO PASCUAL MELÉNDEZ
TUTOR/A: AURELIO HERRERO BLASCO
CURSO ACADÉMICO: 2022/2023

RESUMEN

Se puede definir la brecha de género como la diferencia que existe entre el salario percibido por los hombres y el salario percibido por las mujeres. Para que dicha afirmación sea apropiada se deben comparar los ingresos brutos por horas entre ambos sexos que desempeñen un trabajo de similar magnitud, en el mismo sector de actividad y con las mismas condiciones laborales.

Actualmente, es un tema que genera grandes debates en los medios de comunicación y, al igual que en España, estas desigualdades se acentúan en muchos de los países desarrollados que hoy en día conocemos.

En consecuencia, este Trabajo Fin de Grado trata de dar respuesta a las numerosas preguntas que nos surgen en un mundo tan globalizado y laboral. Para ello, este proyecto comienza describiendo cuál es el principal exponente de las desigualdades por razón de género existentes en el mercado laboral, junto con varios factores atribuibles a ello, como, por ejemplo: el tipo de jornada, el tipo de contrato o el sector de la actividad. Asimismo, también se llevará a cabo un profundo análisis sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres en las treinta y cinco empresas del IBEX y, por último, se estudiará el teletrabajo, así como su relación con la brecha salarial.

Para recabar toda la información que se ha empleado durante el trabajo, se ha hecho uso de fuentes oficiales correspondientes a organismos como el Instituto Nacional de Estadística (INE), la Oficina Europea de Estadística (Eurostat), la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Boletín Oficial del Estado (BOE), además, se han analizado documentos e informes para conocer la tendencia que ha seguido la brecha salarial en las distintas empresas que componen el IBEX-35 y el teletrabajo. El TFG termina con las pertinentes conclusiones.

Palabras clave: Desigualdad; brecha de género; mercado laboral; segregación laboral; teletrabajo; IBEX-35.

ABSTRACT

The gender gap can be defined as the difference between men's wages and women's wages. For such a statement to be appropriate, gross hourly earnings must be compared between the two sexes performing work of a similar magnitude, in the same sector of activity and with the same working conditions.

It is currently a subject that generates great debate in the media and, as in Spain, these inequalities are accentuated in many of the developed countries that we know today.

Consequently, this final degree project attempts to provide answers to the many questions that arise in such a globalised and labour-intensive world. To this end, this project begins by describing the main exponent of existing gender inequalities in the labour market, together with various factors attributable to this, such as, for example, the type of working day, the type of contract or the sector of activity. An in-depth analysis of the gender pay gap in the 35 IBEX companies will also be carried out and, finally, teleworking will be studied, as well as its relationship with the pay gap.

To gather all the information used during the work, use has been made of official sources corresponding to bodies such as the National Statistics Institute (INE), the European Statistics Office (Eurostat), the National Securities Market Commission (CNMV), the International Labour Organisation (ILO) and the Official State Gazette (BOE). In addition, documents and reports have been analysed to find out the trend followed by the wage gap in the different companies that make up the IBEX-35 and teleworking. The TFG ends with the pertinent conclusions.

Keywords: Inequality; gender gap; labour market; job segregation; teleworking; IBEX-35.

RESUM

Es pot definir la bretxa de gènere com la diferència que existeix entre el salari percebut pels homes i el salari percebut per les dones. Perquè aquesta afirmació siga apropiada s'han de comparar els ingressos bruts per hores entre tots dos sexes que exercisquen un treball de similar magnitud, en el mateix sector d'activitat i amb les mateixes condicions laborals.

Actualment, és un tema que genera grans debats en els mitjans de comunicació i, igual que a Espanya, aquestes desigualtats s'accentuen en molts dels països desenvolupats que hui dia coneixem.

En conseqüència, aquest treball final de grau tracta de donar resposta a les nombroses preguntes que ens sorgeixen en un món tan globalitzat i laboral. Per a això, aquest projecte comença descrivint quin és el principal exponent de les desigualtats per raó de gènere existents en el mercat laboral, juntament amb diversos factors atribuïbles a això, com, per exemple: el tipus de jornada, el tipus de contracte o el sector de l'activitat. Així mateix, també es durà a terme una profunda anàlisi sobre les diferències salarials entre homes i dones en les trenta-cinc empreses de l'IBEX i, finalment, s'estudiarà el teletreball, així com la seua relació amb la bretxa salarial.

Per a recaptar tota la informació que s'ha ocupat durant el treball, s'ha fet ús de fonts oficials corresponents a organismes com l'Institut Nacional d'Estadística (INE), l'Oficina Europea d'Estadística (Eurostat), la Comissió Nacional del Mercat de Valors (CNMV), l'Organització Internacional del Treball (OIT) i el Butlletí Oficial de l'Estat (BOE), a més, s'han analitzat documents i informes per a conèixer la tendència que ha seguit la bretxa salarial en les diferents empreses que componen l'IBEX-35 i el teletreball. El TFG acaba amb les pertinents conclusions.

Paraules clau: Desigualtat; bretxa de gènere; mercat laboral; segregació laboral; teletreball; IBEX-35.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, me gustaría agradecer tanto a mis padres como a mi hermana todo lo que han hecho por mí, por su apoyo incondicional cada día, y por ayudarme a alcanzar todo lo que me proponga, sé que, sin ellos, esto no hubiera sido posible.

Este Trabajo Fin de Grado supone el broche de oro a una etapa muy importante y satisfactoria que me ha permitido enriquecerme de una envidiable amistad con los compañeros de clase y, agradecer también, a los profesores de la facultad, por su afán de enseñanza convirtiéndome en una persona gratamente evadida de conocimientos.

Por último y no menos importante, quiero agradecer a mi profesor y tutor Aurelio Herrero Blasco, por la confianza depositada en mí, su apoyo y su implicación tanto en este trabajo como en las asignaturas impartidas.

TABLA DE CONTENIDOS

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN	11
1. INTRODUCCIÓN	12
1.1 Objeto	12
1.2 Objetivos.....	12
1.3 Metodología	12
1.4 Justificación del tema escogido	13
1.5 Impacto esperado.....	14
1.6 Asignaturas relacionadas.....	14
1.7 Estructura del trabajo.....	15
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO	16
2. MARCO TEÓRICO	17
2.1 Breve reseña histórica de la mujer en el mercado laboral.....	17
2.2 Concepto de brecha salarial, su marco normativo y su evolución.....	19
2.3 Concepto de teletrabajo y su evolución.....	22
CAPÍTULO 3: ANÁLISIS DE DATOS Y RESULTADOS.....	25
3. ANÁLISIS DE DATOS Y RESULTADOS	26
3.1 Tipo de jornada en España durante el período de 2021-2022.....	26
3.2 Duración de los contratos en España durante el período 2021-2022	27
3.3 Actividad profesional en España durante el período 2022	28
3.4 Estudios universitarios de hombres y mujeres en el curso 2020-2021	31
3.5 Análisis de la brecha salarial en la Unión Europea	32
3.6 ¿Se agudiza la brecha salarial con el teletrabajo?.....	35
3.7 ¿Cómo repercute el teletrabajo en nuestra salud mental?	36
CAPÍTULO 4: ESTUDIO DE LA BRECHA SALARIAL EN EL IBEX-35	37
4. ESTUDIO DE LA BRECHA SALARIAL EN EL IBEX-35.....	38
4.1 Participación de la mujer en consejos de administración	38
4.2 Diferencias entre géneros en el Ibex-35.....	47
4.2.1 Banco Santander, S.A	48

4.2.2 Meliá Hotels International, S.A.....	52
4.2.3 Cellnex Telecom, S.A.....	55
4.2.4 Red Eléctrica Corporación, S.A	59
4.2.5 Corp. Acciona Energías Renovables, S.A	63
4.2.6 Bankinter, S.A	66
4.2.7 International Consolidat. Airlines Group, S.A.....	69
4.2.8 Industria de Diseño Textil, S.A “Inditex”	73
4.2.9 Amadeus It Group, S.A.....	76
4.2.10 Mapfre, S.A	79
4.2.11 Laboratorios Farmacéuticos Rovi, S.A	84
4.2.12 Iberdrola, S.A	87
4.2.13 Logista Holdings, S.A.....	91
4.2.14 Endesa, S.A	95
4.2.15 Aena, S.M.E, S.A.....	99
4.2.16 Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A	104
4.2.17 CaixaBank, S.A	109
4.2.18 Enagás, S.A.....	114
4.2.19 Unicaja Banco, S.A	119
4.2.20 Merlín Properties Socimi, S.A	124
4.2.21 Inmobiliaria Colonial, Socimi, S.A	128
4.2.22 Acerinox, S.A.....	131
4.2.23 Ferrovial, S.A.....	135
4.2.24 Grifols, S.A	139
4.2.25 Repsol, S.A	143
4.2.26 Sabadell, S.A	147
4.2.27 Solaria Energía y Medio Ambiente, S.A	152
4.2.28 Telefónica, S.A	155
4.2.29 Acciona, S.A	160
4.2.30 ArcelorMittal, S.A	163
4.2.31 Indra Sistemas, S.A	166
4.2.32 Actividades de Construcción y Servicios, S.A	171
4.2.33 Naturgy Energy Group, S.A	176

4.2.34 Sacyr, S.A	181
4.2.35 Fluidra, S.A.....	185
4.2.36 Conclusiones Brecha Salarial Ibex-35	189
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES	191
5. CONCLUSIONES.....	192
5.1 Conclusiones relevantes	192
5.2 Limitaciones al alcance, recomendaciones y líneas futuras de investigación	194
Referencias Bibliográficas.....	195
Legislación y Jurisprudencia	208
Anexos	210

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Evolución de la brecha salarial no ajustada en España, expresado en porcentaje durante 2014-2020.....</i>	<i>21</i>
<i>Tabla 2. Comparación de ingresos medios anuales en miles de euros por tipo de jornada y sexo en 2021-2022.</i>	<i>27</i>
<i>Tabla 3. Comparación de ingresos medios anuales en miles de euros por duración de contrato y sexo durante el 2021-2022.....</i>	<i>28</i>
<i>Tabla 4. Porcentaje de representación de hombres y mujeres por ámbito de estudio en el curso 2020-2021</i>	<i>32</i>
<i>Tabla 5. Porcentaje de brecha salarial en la Unión Europea durante el período 2018-2020</i>	<i>33</i>
<i>Tabla 6. Consejo de Administración Banco Santander, S.A.....</i>	<i>50</i>
<i>Tabla 7. Consejo de Administración Meliá Hotels International, S.A.....</i>	<i>54</i>
<i>Tabla 8. Consejo de Administración Cellnex Telecom, S.A.....</i>	<i>58</i>
<i>Tabla 9. Consejo de Administración Red Eléctrica Corporación, S.A.....</i>	<i>62</i>
<i>Tabla 10. Consejo de Administración Corp. Acciona Energías Renovables, S.A.....</i>	<i>65</i>
<i>Tabla 11. Consejo de Administración Bankinter, S.A.....</i>	<i>68</i>
<i>Tabla 12. Consejo de Administración International Consolidat. Airlines Group, S.A.....</i>	<i>72</i>
<i>Tabla 13. Consejo de Administración Industria de Diseño Textil, S.A.....</i>	<i>75</i>
<i>Tabla 14. Consejo de Administración Amadeus It Group, S.A.....</i>	<i>78</i>
<i>Tabla 15. Consejo de Administración Mapfre, S.A.....</i>	<i>82</i>
<i>Tabla 16. Consejo de Administración Rovi, S.A.....</i>	<i>86</i>
<i>Tabla 17. Consejo de Administración Iberdrola, S.A.....</i>	<i>89</i>
<i>Tabla 18. Consejo de Administración Logista Holdings S.A.....</i>	<i>94</i>
<i>Tabla 19. Consejo de Administración Endesa, S.A.....</i>	<i>98</i>
<i>Tabla 20. Consejo de Administración Aena, SME, S.A.....</i>	<i>102</i>
<i>Tabla 21. Consejo de Administración BBVA, S.A.....</i>	<i>107</i>
<i>Tabla 22. Consejo de Administración CaixaBank, S.A.....</i>	<i>112</i>
<i>Tabla 23. Consejo de Administración Enagás S.A.....</i>	<i>117</i>
<i>Tabla 24. Consejo de Administración Unicaja Banco S.A.....</i>	<i>122</i>
<i>Tabla 25. Consejo de Administración Merlín Properties Socimi S.A.....</i>	<i>126</i>
<i>Tabla 26. Consejo de Administración Inmobiliaria Colonial Socimi S.A.....</i>	<i>130</i>
<i>Tabla 27. Consejo de Administración Acerinox S.A.....</i>	<i>134</i>
<i>Tabla 28. Consejo de Administración Ferrovial S.A.....</i>	<i>138</i>
<i>Tabla 29. Consejo de Administración Grifols S.A.....</i>	<i>142</i>
<i>Tabla 30. Consejo de Administración Repsol, S.A.....</i>	<i>145</i>
<i>Tabla 31. Consejo de Administración Sabadell, S.A.....</i>	<i>150</i>
<i>Tabla 32. Consejo de Administración Solaria Energía y Medio Ambiente, S.A.....</i>	<i>154</i>
<i>Tabla 33. Consejo de Administración Telefónica, S.A.....</i>	<i>158</i>

<i>Tabla 34. Consejo de Administración Acciona, S.A.....</i>	162
<i>Tabla 35. Consejo de Administración ArcelorMittal, S.A.....</i>	165
<i>Tabla 36. Consejo de Administración Indra Sistemas, S.A.....</i>	169
<i>Tabla 37. Consejo de Administración Actividades de Construcción y Servicios, S.A.....</i>	174
<i>Tabla 38. Consejo de Administración Naturgy Energy Group, S.A.....</i>	179
<i>Tabla 39. Consejo de Administración Sacyr, S.A.....</i>	183
<i>Tabla 40. Consejo de Administración Fluidra, S.A.....</i>	188
<i>Tabla 41. Porcentaje de brecha salarial en empresas del Ibex-35, año 2022.....</i>	189

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

<i>Ilustración 1. Cartel para la Westinghouse Electric & Manufacturing Company.....</i>	18
<i>Ilustración 2. Evolución de los ocupados que teletrabajan en España durante el período 2006-2021, cifrado en miles de personas.....</i>	23
<i>Ilustración 3. Ocupados por grupo de edad, sexo y ocupación en el último trimestre de 2022, cifrado en miles de personas.....</i>	29
<i>Ilustración 4. Porcentaje de participación femenina en consejos de administración del Ibex-35 en el año 2022.....</i>	43

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

1.1 Objeto

1.2 Objetivos

1.3 Metodología

1.4 Justificación del tema escogido

1.5 Impacto esperado

1.6 Asignaturas relacionadas

1.7 Estructura del trabajo

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Objeto

El presente Trabajo Fin de Grado tiene como objeto analizar la brecha salarial, identificando los diferentes factores asociados a ésta y estudiando las empresas cotizadas más importantes del país. Además, trata de explicar cómo ha despuntado el teletrabajo desde que se originó la pandemia realizando una investigación contextual y su relación con la desigualdad salarial entre sexos.

1.2 Objetivos

Estableceremos una serie de objetivos específicos que deben cumplirse para lograr el objetivo general del trabajo.

Los objetivos específicos se detallan a continuación:

1. Definir el concepto de brecha salarial, su evolución en España y en la Unión Europea.
2. Conocer el concepto teletrabajo y su evolución en España.
3. Averiguar cómo repercute el teletrabajo en nuestra salud mental.
4. Evaluar el papel de la mujer en los consejos de administración.
5. Analizar las diferencias de género en las empresas del Ibex-35.

1.3 Metodología

Bajo el propósito de alcanzar los objetivos planteados anteriormente, se llevará a cabo un minucioso análisis de diferentes fuentes, para de tal forma, poder obtener resultados concluyentes que nos permitan tomar las decisiones más pertinentes para nuestro estudio.

Para la realización del presente trabajo, se ha recogido información mediante, por un lado, las propias páginas webs de las empresas, donde se han extraído los respectivos informes y documentos necesarios para certificar la información expuesta, por otro lado, se han consultado diferentes noticias proporcionadas por periódicos y medios informativos y, finalmente, se ha acudido a trabajos académicos y libros.

Asimismo, para la obtención de datos nos hemos apoyado en la base de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), las estadísticas publicadas por la Oficina Europea de Estadística (Eurostat), los informes publicados de cada una de las empresas del Ibex-35 por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), y los artículos citados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Por último, los documentos de Excel y Word han sido la otra herramienta que hemos utilizado para el análisis de los datos recopilados. Se han utilizado varias funciones para la elaboración de tablas y gráficos que permiten un análisis más visual y preciso. Así pues, son idóneos para alcanzar el análisis más profundo y completo sobre los resultados.

1.4 Justificación del tema escogido

La justificación de la elección de este tema para la realización del Trabajo Fin de Grado va a estar motivada por varios puntos fundamentales: en primer lugar, por el interés que le genera al alumno dicha materia, así como también, cualquier aspecto relacionado con Recursos Humanos. Por otro lado, por tratarse de un tema actual tratándose de una problemática que continua vigente en las empresas y que, por medio de este trabajo, se pretende dar un mayor reconocimiento a la importancia que tiene dicho problema y, por último, porque permite dar un enfoque general a cómo ha irrumpido el teletrabajo en nuestra vida cotidiana en el ámbito laboral.

1.5 Impacto esperado

En primer lugar, tal y como se ha comentado en el apartado anterior, con la realización de este Trabajo Fin de Grado se pretende alcanzar el máximo número de lectores para que se conozca de primera mano la importancia de un reparto equitativo entre hombres y mujeres en derechos y obligaciones en las diferentes empresas que nos ocupan en nuestro día a día. Además, se busca analizar cuáles son las consecuencias que originan el uso excesivo del teletrabajo para que sirva de recomendación a aquellas personas que en su horario laboral puedan ejercer dicha modalidad.

1.6 Asignaturas relacionadas

A continuación, se van a mencionar las asignaturas que se han impartido durante el grado y que me han ayudado a sustentar las bases para el desarrollo del Trabajo Fin de Grado.

- **Introducción a la Administración y Dirección de Empresas:** esta asignatura supuso la primera toma de contacto con el mundo empresarial, ya que pudimos aprender cómo administrar la Diversidad, la Responsabilidad Social y la Ética en la empresa (Robbins, y otros, 2018).
- **Derecho del trabajo:** por medio de esta asignatura, fui capaz de comprender cuáles son los derechos y obligaciones de todo empleado y qué medidas de prevención hay con tal de poner fin a la discriminación por razón de raza, sexo y condición social en las empresas (Palomeque López & Álvarez de la Rosa, 2018).
- **Dirección de Recursos Humanos:** a lo largo de esta asignatura, he podido visualizar por qué es tan imprescindible la gestión y dirección de los recursos humanos en cualquier empresa y al mismo tiempo, saber cómo aplicarlo y cómo contrastarlo para el correspondiente trabajo (Ribes Giner, Perello Marin, & Herrero Blasco, 2018).

1.7 Estructura del trabajo

El trabajo se va a estructurar de la siguiente manera:

Capítulo 1: En el primer capítulo del trabajo se explican cuáles son los objetivos que se pretenden alcanzar llevando a cabo este proyecto y la metodología a seguir para conseguirlo. Además, se explica el motivo por el cual me ha llevado hacer dicho trabajo y las asignaturas que están relacionadas con el mismo.

Capítulo 2: En el segundo capítulo se realiza el marco teórico, poniendo en contexto cómo ha sido el papel de la mujer en épocas anteriores, se define el concepto de brecha salarial junto con su marco normativo y su evolución, y, para terminar, se define el concepto de teletrabajo y su evolución.

Capítulo 3: En dicho capítulo se estudian las variables que propician a identificar un posible caso de desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Asimismo, se comenta a rasgos generales cómo es la brecha salarial en el marco europeo, qué repercusión tiene el teletrabajo en nuestra salud y, por último, si el teletrabajo agudiza o mejora la brecha.

Capítulo 4: En el cuarto capítulo, se realiza el estudio sobre la participación de las mujeres en los consejos de administración y qué diferencias encontramos en las empresas del Ibex-35 entre ambos géneros.

Capítulo 5: En el último capítulo, se formularán las pertinentes conclusiones relacionadas con el desarrollo en su totalidad del proyecto.

Al final del documento, se encuentra un anexo complementario en referencia a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1 Breve reseña histórica de la mujer en el mercado laboral

2.2 Concepto de brecha salarial y marco normativo

2.3 Concepto de teletrabajo

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Breve reseña histórica de la mujer en el mercado laboral

Para poder entender en toda su extensión el presente Trabajo Fin de Grado, es importante situarnos en el momento donde se reconoce el papel de la mujer en el mundo laboral. Para ello, vamos a comentar la evolución de este papel femenino hasta el día en que lo conocemos.

A lo largo de la historia, a las mujeres siempre se les ha asociado un rol de trabajo doméstico y se han ocupado de la educación de sus hijos. Los hombres, mientras tanto, se encargaban de mantener a la familia, trabajando en el campo, en un banco, o simplemente de lustrador, lo que es lo mismo, el hombre era la persona que ganaba el sueldo en la familia. A su vez, los hombres tenían libertad en la toma de decisiones no solo en cuestiones laborales sino también en matrimoniales, es decir, el hombre podía elegir con quien casarse y con quien no, mientras que la mujer, por su parte, estaba condenada a ser obligada a contraer matrimonio con el hombre que fuera capaz de mantenerla y, a formar una familia. Para Pérez González (2010), *“la sociedad bajomedieval tenía una opción muy clara para sus mujeres: el matrimonio y el cuidado del marido y los hijos. Era lo que se esperaba de ellas y para lo que desde niñas recibían preparación”*.

Ello contribuía al malestar de las mujeres por las obligaciones que imponía una sociedad que normalizaba que las mismas fueran tomadas como mero objeto sin consideración sentimental. Por esta razón, surgieron los primeros movimientos feministas que, a sabiendas de las represiones que sufrirían, continuaron bajo su modelo de cambio hacia una mejor condición para vivir.

Y es que, con la llegada de la Revolución Industrial, a finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX, trajo consigo una gran transformación no solo en lo económico ni en lo social ni en lo cultural sino también en la percepción de la vida. Con ello, se observó un

cambio de tendencia en el que las mujeres ya eran reconocidas como personas trabajadoras y empezaron a incorporarse en diferentes ámbitos del mercado laboral. Sin embargo, se sumaron sin las mismas condiciones que los hombres dado que cobraban mucho menos que ellos y no disponían de los mismos derechos laborales.

Situándonos en pleno inicio del siglo XX, es importante resaltar varios acontecimientos que favorecían el porvenir laboral de las mujeres: por un lado, el 8 de marzo de 1910, Clara Zetkin, en la Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas, propuso que se realizará una manifestación todos los años a favor de los derechos y libertades de las mujeres. Por ello, el 8 de marzo de 1975, la ONU creó el Día Internacional de la Mujer reivindicando el papel de la mujer y su lucha constante por conseguir la igualdad salarial.

Nueve años más tarde, en 1919, durante la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se definió una normativa que defendía el trabajo de las mujeres estableciendo como condición general la jornada laboral de ocho horas al día tanto para hombres como para mujeres. Durante todo el siglo XX, con los conflictos bélicos que azotaron al mundo en esta época, el papel de la mujer cada vez iba cogiendo más fuerza, reemplazaron al hombre en las fábricas y consiguieron que la economía no se derrumbara. Un hecho que fortaleció este sujeto fue el famoso cartel “We Can Do It” (¡nosotras podemos hacerlo!), creado durante la Segunda Guerra Mundial en Estados Unidos y que se convertiría en toda una imagen a seguir, simbolizando la lucha por los derechos de las mujeres y del movimiento feminista.

Ilustración 1. Cartel para la Westinghouse Electric & Manufacturing Company



Fuente: (Bolaño, 2023)

Actualmente, la mujer del siglo XXI es ser una mujer libre, libre de qué estudiar, libertad de vivir sola o en pareja, entre otros miles de decisiones que hace más de 50 años, la mujer no podía decidir por sí sola. Sin embargo, en la perspectiva empresarial, todavía nos encontramos con dificultades para estar en igualdad de condiciones.

Según Fernández (2022), *“debido a las investigaciones que realizaron las autoras, Silvia Carrascal Domínguez y Laura Fernández Castro, mediante el libro Las mujeres en distintos sectores de la actividad en España, se tardarían 135,6 años en cerrar la brecha de género.”*

2.2 Concepto de brecha salarial, su marco normativo y su evolución

De acuerdo con EUROSTAT (2020), la brecha salarial entre hombres y mujeres se define como *“la diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de los trabajadores y las trabajadoras asalariados, expresada en porcentaje de los ingresos brutos medios por hora de los trabajadores asalariados.”*

Contribuyen a esta brecha salarial diversos aspectos, como los que estudiaremos más adelante, que pueden convertirse en el rasgo diferenciador o delimitador a la hora de identificar posibles desigualdades entre hombres y mujeres: el tipo de jornada laboral, la categoría profesional, la modalidad del contrato, la responsabilidad recaída sobre la mujer en tareas familiares, el porcentaje de ocupación que representa la mujer en la población activa, la edad y el nivel de estudios, entre otros muchos factores.

A raíz de esto, mediante varios convenios y tratados, la Unión Europea trata de paliar la desigualdad salarial vigente en nuestra sociedad. Entre los convenios más importantes destacamos el Tratado de Roma o el convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, firmada en Nueva York el 18 de diciembre de 1979 y ratificada posteriormente en España, el 16 de octubre de 1983.

Como caso más cercano y directo, el gobierno español ha aprobado la siguiente legislación en materia de igualdad salarial. Es importante señalar que los principios y

leyes que se van a mencionar han evolucionado con el paso del tiempo y lo seguirán haciendo con el fin de adaptarse a la situación actual.

Para ello, la Constitución Española (1978) recoge una de las leyes más importantes en aspectos de igualdad pues, prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, tal y como se observa en su **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 circunstancia personal o social”*. Análogamente, en su **artículo 35.1** señala que, todos los españoles son libres en su elección de profesión y que en ningún caso debe existir ninguna discriminación por razón de sexo.

Apoyándonos en el Estatuto de los Trabajadores (2015) y más concretamente en su **artículo 28**, se recoge lo siguiente: *“el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”*. De igual manera, en el **artículo 22.3** se indica que, *“la definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.”*

No solo es el propio gobierno español quien dictamina estas leyes de prevención ante disparidades entre géneros, sino que también, son las propias delegaciones autónomas quienes dictan sus propias leyes. En nuestro caso, para la Comunidad Valenciana (2003), destacamos las siguientes.

En primer lugar, el **artículo 5.1**, que alude al ideario educativo y valores constitucionales, en el que, *“la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo sienta los principios para avanzar hacia un sistema coeducativo, entendido como modelo de enseñanza basado en la formación en igualdad entre sexos.”*

Luego, el **artículo 13**, referente al acceso de empleo en condiciones de igualdad, estableciendo que, *“en relación con el trabajo, la presente ley amparará todas las medidas adecuadas para el cumplimiento de la igualdad en el acceso al empleo”*.

Por otro lado, el **artículo 21**, remitido a la discriminación salarial y que ensalza que, “los departamentos de la administración autonómica competente en materia de empleo establecerán los instrumentos adecuados al servicio de la Inspección de Trabajo para controlar y asegurar el principio de igualdad de remuneración”.

Esto es solamente una pequeña muestra de las tantas leyes y normativas que existen para intentar abolir estas diferencias que achacan la sociedad y que con medidas o acciones por parte de los organismos públicos, se intenta alcanzar una mayor divulgación para demostrar que la brecha salarial entre hombres y mujeres es real. Por esto, la Comisión Europea creó el Día de la Igualdad Salarial, el 5 de marzo de 2011, celebrándose cada 22 de febrero.

A continuación, trataremos la evolución de esta brecha salarial en territorio nacional durante el período que comprende del 2014 al 2020.

Tabla 1. Evolución de la brecha salarial no ajustada en España, expresado en porcentaje durante 2014-2020

AÑO	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ESPAÑA	14,9	14,1	14,8	13,5	11,9	9,4	8,9

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Eurostat, 2023.

Apoyándonos en la tabla 1, según los datos proporcionados por EUROSTAT (2023), para el caso de España, en 2020, se obtuvo una brecha salarial del 8,9%. Esto significaba que, durante ese ejercicio, los hombres asalariados percibieron un 8,9% más que las mujeres asalariadas. Asimismo, se viene observando una tendencia decreciente que acapara los años 2008-2014, fruto de la crisis que golpeó a España y que, como señala Cerviño Cuerva (2018), se explica debido a la mejora del capital humano en el mercado laboral por parte de las mujeres que se incorporaban a él y que dicha tendencia perduró hasta truncarse sustancialmente como consecuencia de la crisis de la COVID-19.

Otro de los motivos que pueden explicar el declive en los datos correspondientes a cada año, es a causa de las diferentes medidas puestas en marcha para erradicar dicha brecha salarial según el gobierno que estuviera vigente en cada año.

2.3 Concepto de teletrabajo y su evolución

El Acuerdo del Marco Europeo sobre el teletrabajo, firmado en Bruselas, el 16 de julio de 2002, estableció que la definición del teletrabajo era la siguiente:

El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular (UNED, Universidad Nacional de Educación a Distancia, 2020, pág. 1).

Históricamente, el teletrabajo no era una actividad laboral muy conocida entre la sociedad española debido a la costumbre de acceder a su puesto de trabajo físicamente en la fábrica o en la oficina, pero sí que hay unos datos que nos permiten corroborar con anterioridad a lo que nos podríamos imaginar, que era una actividad vigente entre los trabajadores de nuestro país.

Y es que, en 1999, cerca de 162.000 personas teletrabajaban desde sus domicilios como mínimo un día a la semana, a jornada completa y por cuenta ajena. Representaba entonces el 1,3% sobre el total de la fuerza de trabajo.

Sin embargo, con la aparición de nuevas tecnologías al comienzo de los 2000, la población activa que trabajaba desde casa había aumentado en un 3%. En la década actual, derivado de la pandemia que azotó a nuestro país, trajo consigo que millones de españoles cambiaran su hábito de trabajo pasándose al teletrabajo. Con ello, según las cifras del Instituto Nacional de Estadística (INE), se pasó del 4,8% de ocupados que trabajaban más de la mitad de los días desde sus domicilios en 2019 al 16,2% en 2020 (Citado en EpData, 2022).

Ilustración 2. Evolución de los ocupados que teletrabajan en España durante el período 2006-2021, cifrado en miles de personas



Fuente: (EpData, 2022)

Los datos de la ilustración 2 nos muestran como en época prepandemia, observamos un ligero aumento tanto del teletrabajo regular, que es el que se desarrolla durante más de la mitad de los días laborales, como del ocasional, situándose este último por debajo del teletrabajo regular. Esto, supone al mismo tiempo, mejorar las cifras del teletrabajo ocasional y regular en comparación con los años postcrisis financiera del 2008. Por ello, observamos un incremento en el teletrabajo ocasional pasando del 6,9% en 2014 al 8,4% en 2019 y, por otro lado, un incremento en el teletrabajo regular pasando de 4,8% en 2014 al ya comentado 4,8% en 2019.

El estallido de la COVID-19 propició una doble vertiente en el que los datos se dispararon por uso obligatorio ya que la gran mayoría de empresas estaban sin funcionar y, por otra parte, durante los primeros seis meses del 2020, el número de teletrabajadores regulares aumentó hasta un 16,2% frente al 4,8% del 2019 pudiendo entender que parte de los que teletrabajaban ocasionalmente, ahora lo hacían de manera habitual por efecto de la pandemia.

Actualmente, son muchas las empresas las que han optado por un modelo híbrido, es decir, ofrecen a sus trabajadores la posibilidad de teletrabajar o ir a sus puestos de trabajo físicamente, aunque, como veremos más adelante, el uso excesivo del trabajo a distancia puede derivar problemas en nuestra salud mental, por lo que será el propio trabajador quien determine qué es lo que más peso tiene para él.

CAPÍTULO 3: ANÁLISIS DE DATOS Y RESULTADOS

3.1 Tipo de jornada en España en el período de 2021-2022

3.2 Duración de los contratos

3.3 Ocupación

3.4 Estudios universitarios

3.5 Análisis brecha salarial en la Unión Europea

3.6 ¿Existe relación entre el teletrabajo y la brecha salarial?

3.7 ¿Cómo repercute el teletrabajo en nuestra salud mental?

3. ANÁLISIS DE DATOS Y RESULTADOS

A lo largo de este apartado se han identificado varias variables que nos permitirán determinar el origen de las posibles diferencias salariales que existen entre hombres y mujeres con la ayuda de los datos obtenidos, en su mayoría, a través de la base de datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) y el Eurostat. Estas variables son imprescindibles y facilitarán la comprensión del comentario. Entre estas variables destacamos: el tipo de jornada, la duración de contratos, la ocupación y el nivel académico. Asimismo, se va a realizar un breve comentario acerca de la brecha salarial en la Unión Europea y, para terminar, responderemos a las preguntas formuladas.

NOTA: La recopilación de los datos precisa las fechas más recientes.

3.1 Tipo de jornada en España durante el período de 2021-2022

Es sabido que el tipo de jornada influye considerablemente si queremos evaluar el nivel salarial de los trabajadores ya que dependiendo del tipo de jornada laboral se cobrará una cantidad u otra.

Como se puede observar en la tabla 2, los hombres cobran más en la modalidad de contrato tiempo completo tanto en el año 2021 como en el año 2022. Por otro lado, podemos comentar que, en la modalidad de contrato a tiempo parcial, en ambos años, predomina más el volumen de ingresos de la mujer que el del hombre y con bastante diferencia.

Además, la tabla 2 muestra que para el año 2021, en el contrato a tiempo completo, la mujer cobra de media 24.682,7€, mientras que el hombre cobra 32.038,5€, es decir, el hombre cobra 7.355,8€ más, lo que equivale a un 23% más. En la categoría de contrato a tiempo parcial, la mujer cobra 5.173,4€ más que el hombre, más del doble que éste. Por otro lado, respecto a los datos obtenidos para los tres primeros trimestres del 2022, en la modalidad de contrato a tiempo completo, el hombre cobra un 23% más aproximadamente que la mujer, es decir, 5.719,8€ y, en el contrato a tiempo parcial,

como ya ocurre en el año anterior, la mujer cobra 3.819,8€ más que el hombre, duplicando su importe.

Tabla 2. Comparación de ingresos medios anuales en miles de euros por tipo de jornada y sexo en 2021-2022.

AÑO	AÑO 2021		AÑO 2022	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
TIEMPO COMPLETO	32.038,5	24.682,7	24.967,1	19.247,3
TIEMPO PARCIAL	2.303,9	7.477,3	1.800,5	5.620,3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el INE, 2023.

Este estudio permite observar que de un año a otro se ha producido una reducción en lo que a salarios se refiere. Todo cabe indicar que como consecuencia de la actual inflación que hoy en día estamos atravesando motivado principalmente por el conflicto bélico entre Ucrania y Rusia, muchos empresarios optan por recortar el salario de sus empleados sin hacer excepciones según género.

3.2 Duración de los contratos en España durante el período 2021-2022

Al igual que ocurre con el apartado anterior, el tipo de contrato es muy importante ya que los salarios van a variar dependiendo de si se trata de un contrato indefinido o un contrato temporal.

A través de la tabla 3, tenemos representado los ingresos medios anuales entre sexos según la duración de los contratos para los años 2021 y 2022. Por un lado, en el caso de las mujeres bajo contrato indefinido, disminuye en 4.595,9€ el ingreso media anual de un año a otro, mientras que en caso de los hombres ocurre lo mismo, disminuye en 5.060,5€. La diferencia entre ambos sexos en contratos de duración indefinida para el año 2021 fue de 3.169,7€ más para los hombres que para las mujeres, es decir, un 12% de diferencia y en 2022, es de 2.705,1€, un 13% de diferencia entre ambos sexos.

Tabla 3. Comparación de ingresos medios anuales en miles de euros por duración de contrato y sexo durante el 2021-2022.

	AÑO 2021		Año 2022	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
DURACIÓN INDEFINIDA	26.496,6	23.326,9	21.436,1	18.731,0
DURACIÓN TEMPORAL	7.845,9	8.833,3	5.331,5	6.137,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por el INE, 2023.

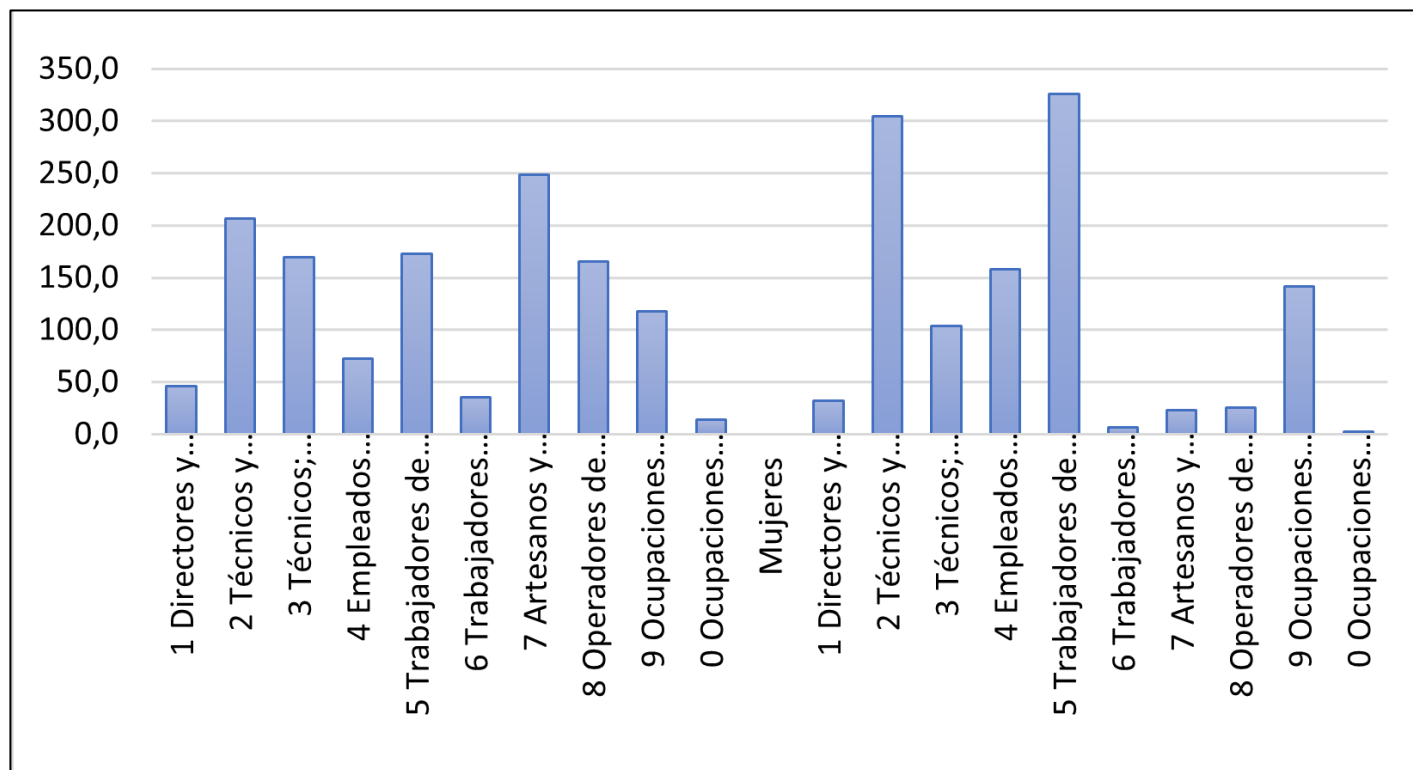
Estos datos muestran que existe una gran brecha salarial de género entre trabajadores bajo contratos indefinidos, ya que a pesar de la reducción que se produce de un año a otro, todavía nos encontramos bajo estas diferencias. Respecto a los contratos temporales, en el año 2021, las mujeres cuentan con una diferencia del 11%, es decir, tuvieron una ganancia media de 987,4€ más que los hombres, mientras que, en 2022, fue de un 13%, es decir, tuvieron una ganancia media de 805,5€ más que los hombres.

Finalmente, ocurre que la diferencia entre ambos años y sexos también disminuye (de 805,5€ en 2022 a 987,4€ en 2021) aunque sigue existiendo diferencias entre ambos.

3.3 Actividad profesional en España durante el período 2022

La siguiente variable estudiada, la actividad profesional, influye directamente en la brecha salarial motivado por la segregación que se produce en el mercado laboral. Dicha segregación consiste en la representación de hombres y mujeres en los diferentes puestos de trabajo, donde las mujeres ocupan ciertas actividades laborales con salarios más bajos, originando una clara diferencia entre lo que perciben ellas y lo que perciben ellos. Además, hay sectores del mercado que históricamente están más masculinizados como, por ejemplo, el sector de los videojuegos en el que solamente el 16% de las personas empleadas en España son mujeres, mientras que otros sectores son altamente ejecutados por mujeres, tales como, el sector de la sanidad o educación.

Ilustración 3. Ocupados por grupo de edad, sexo y ocupación en el último trimestre de 2022, cifrado en miles de personas



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por INE, 2023

En la ilustración 3 se reflejan nueve tipos de ocupaciones, de las cuales, algunas son ejecutadas por las mujeres, mientras que otras por los hombres. Es importante resaltar que se ha seleccionado como variable la edad comprendida entre 35 a 39 años ya que se considera una etapa post-estudio másteres, residencias o cualquier otro estudio postgrado y ya es una etapa más laboral.

Las ocupaciones con mayor porcentaje de representación femenina son las trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, donde podemos observar que un total de 326.000 mujeres trabajaron durante el último trimestre del 2022 en este sector frente a un total de 172.000 hombres. Por otro lado, también destaca la ocupación en técnicos y profesionales científicos e intelectuales con un total de 304.000 mujeres trabajadoras frente a los 206.000 hombres. Las otras dos categorías restantes con mayor porcentaje de mujeres ocupadas son ocupaciones elementales con 142.000 empleadas y contables, administrativas y otras empleadas de oficina con 158.000 mujeres desempeñando puestos de trabajo frente a los 118.000 hombres en ocupaciones elementales y 72.000 contables y administrativos.

Para terminar este apartado es preciso comentar que el resto de los sectores son mayoritariamente desarrollados por los hombres, bien porque se trate de sectores históricamente más masculinizados, o bien simplemente por un mayor grado de aceptación de este segmento de trabajadores. Se debe destacar que el séptimo nivel, el de artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción, tiene una gran diferencia en cuanto a volumen de trabajadores masculinos frente a femeninos se refiere, lo que repercutirá en la brecha salarial.

3.4 Estudios universitarios de hombres y mujeres en el curso 2020-2021

El tipo de estudio que el alumno cursa es muy importante para establecer en el futuro qué profesión realizará cuando los termine y emprenda su camino hacia el mundo laboral. Tal y como se ha comentado en el apartado anterior, el grado universitario va muy ligado al sector profesional, a esto nos referimos cuando se comenta que se está masculinizando tanto el grado universitario que se escoge como posteriormente la actividad profesional. También puede ocurrir que los grados más cursados por hombres son por la cierta creencia de que se conseguirán mejores trabajos con mayores remuneraciones, por lo que los estudios marcarán un antes y un después en el porvenir de la brecha salarial.

Según los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (2022), de todos los alumnos que se matricularon en universidades españolas durante el curso 2021-2022, el 56,3% fueron mujeres frente al 43,7% restante que fueron hombres.

La tabla 4 nos muestra los datos del total de estudiantes matriculados según la rama de estudio durante el curso 2020-2021. Ligado al tipo de estudios realizados por la población, en dicha tabla se pueden observar los diferentes porcentajes que existen entre ambos sexos dependiendo de los estudios realizados lo que influirá en la brecha salarial.

Así pues, se observan esas diferencias tan abultadas en grados como los de enfermería o deportes. Estos son algunos de las titulaciones que normalmente solemos atribuir a un género u otro. En el primero de ellos, tenemos que, durante el curso académico 2021-2022, el 82% de los estudiantes eran mujeres mientras que el 18% restante, eran hombres. Del mismo modo ocurre, al contrario, en grados masculinizados, tales como el de deportes, con solamente un 20% de mujeres y con un porcentaje más representativo de hombres.

Tabla 4. Porcentaje de representación de hombres y mujeres por ámbito de estudio en el curso 2020-2021

	HOMBRES	MUJERES
FORMACIÓN DE PERSONAL DOCENTE	32	68
ENFERMERÍA	18	82
MEDICINA	31	69
PSICOLOGÍA	24	76
ARTES	29	71
TURISMO Y HOSTELERÍA	35	65
PERIODISMO	42	58
DERECHO	42	58
ARQUITECTURA	56	44
ADMINISTRACIÓN Y DIREC.EMPRESAS	51	49
INGENIERÍAS	74	26
DEPORTES	80	20

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por (Maqueda, 2022).

3.5 Análisis de la brecha salarial en la Unión Europea

En dicho apartado trabajaremos el análisis de la brecha salarial en contexto general entre los países que componen la Unión Europea.

Es preciso detallar cómo se encuentra la brecha salarial española en comparación con la del resto de países europeos, es decir, si es cercana a la media, o si es superior o inferior.

Para ello, EUROSTAT (2023) ha realizado un análisis de la brecha salarial de género para los distintos países de la eurozona donde refleja que los datos referentes a 2020 estipulaban que países como Letonia, Estonia, Austria y Suiza eran los que contenían mayores brechas salariales con cifras como; un 22,3%, 21,1%, 18,9% y un 18,4% respectivamente.

Tabla 5. Porcentaje de brecha salarial en la Unión Europea durante el período 2018-2020

AÑOS	2018	2019	2020
LUXEMBURGO	1,4	1,3	0,7
RUMANÍA	2,2	3,3	2,4
ESLOVENIA	9,3	7,9	3,1
ITALIA	5,5	4,7	4,2
POLONIA	8,5	6,5	4,5
BÉLGICA	5,8	5,8	5,3
ESPAÑA	11,9	9,4	8,9
IRLANDA	11,3	10,8	9,9
CHIPRE	10,4	10,1	9,9
MALTA	13	11,6	10
CROACIA	11,4	11,5	11,2
SUECIA	12,1	11,8	11,2
PORTUGAL	8,9	10,9	11,4
ISLANDIA	13,8	14,2	12,2
BULGARIA	13,9	14,1	12,7
MEDIA EUROPEA	14,4	13,7	12,9
LITUANIA	14	13,3	13
NORUEGA	13,2	13,2	13,4
DINAMARCA	14,6	14	13,9
HOLANDA	14,7	14,6	14,2
FRANCIA	16,7	16,2	15,6
ESLOVAQUIA	19,8	18,4	15,8
REP.CHECA	20,1	19,2	16,4
FINLANDIA	16,9	16,6	16,7
HUNGRÍA	14,2	18,2	17,2
ALEMANIA	20,1	19,2	18,3
SUIZA	18,6	18,6	18,4
AUSTRIA	20,4	19,9	18,9
ESTONIA	21,8	21,7	21,1
LETONIA	19,6	21,2	22,3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por (EUROSTAT, 2023).

NOTA: Se excluyen a países como Reino Unido, Grecia, Montenegro, Macedonia del Norte, Albania, Serbia y Turquía dado que para estos dos años no presentan signos de brecha salarial.

Los datos de la tabla 5 muestran que la brecha salarial en España, siendo ésta del 8,9% en 2020, se encuentra por debajo de la media europea, pero cabe destacar que a medida que la media europea disminuye, la media española también lo hace y con mayor volumen, como en los casos de 2019 y 2020.

Otra de las diferencias que se pueden apreciar es cómo la tendencia de Letonia va en ascenso incluso en años complejos como fueron el 2019 y el 2020 con la irrupción de la crisis sanitaria. En caso contrario ocurre con España, donde veníamos viviendo un crecimiento de la brecha salarial hasta el 2019, donde se estanca y disminuye aproximadamente un 2% fruto de las medidas que adoptó nuestro gobierno.

Es por ello por lo que, esta evolución en los países viene marcada por aspectos muy diversos que determinarán una mayor o menor brecha salarial y en cada país variará en función de las políticas o convenios llevados a cabo.

Por último, existen varios indicios de que la Unión Europea sigue detrás de la problemática salarial entre trabajadores pues así lo señala María Medinilla (2022):

La Comisión Europea (CE) ha aprovechado el Día Europeo de la Igualdad Salarial que se celebra el 15 de noviembre para devolver el foco a una cuestión que se prolonga en el tiempo y es que la brecha salarial solo se ha reducido un 2,8% en los últimos 10 años.

Desde la propia delegación de la Unión Europea son conscientes de que sin medidas urgentes que intenten resolver o al menos reducir dicha brecha salarial en el conjunto de sus países, nos enfrentaremos a contextos en el que se brindará una mayor diferencia salarial en los trabajadores que harán insuficientes las medidas ejecutadas.

NOTA: Se toma el país de Letonia para su comparación con España al ser el país con la mayor brecha salarial en la Unión Europea.

3.6 ¿Se agudiza la brecha salarial con el teletrabajo?

Son numerosas las recientes investigaciones que coinciden con la problemática que lleva consigo un desempeño de trabajo a distancia en mujeres. Desde que se originó la pandemia, muchos eran los creyentes en afirmar que el teletrabajo irrumpiría para ofrecer un amplio abanico de virtudes, pero, algunos estudios, como el de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, afirman que, *“el teletrabajo ha multiplicado las responsabilidades de las mujeres en el hogar y ha dificultado la conciliación entre su vida profesional y la familiar”* (Eurofound, 2021).

Sin embargo, es posible plantearse si aparte de mermar la calidad de vida de las teletrabajadoras, se observa un empeoramiento en los sueldos percibidos por ellas. Y es que, el teletrabajo es el contexto idóneo para reducir la brecha salarial ya que, mediante esta modalidad laboral, las empresas buscan focalizar el resultado de cada trabajador y no su nivel de presencialidad. En la misma línea de esto, el contexto de trabajar desde casa facilita la pérdida de visibilidad de algunos elementos tradicionales atribuidos a la brecha salarial como los estereotipos de género o pertenencia a ciertas etnias.

Pero ¿realmente el teletrabajo agudiza o mejora la brecha salarial? Para responder a dicha pregunta nos basaremos en los datos publicados por la Comisión Europea que estableció que, *“en la Unión Europea las mujeres ganan un 14,1% menos por hora que los hombres”* (Comisión Europea, 2021). Esto significa que, por cada euro que ganan los hombres, las mujeres han percibido 0,86€. Además, en el propio informe, esclarece que, en los países europeos, *“las mujeres trabajan dos meses gratis al año en comparación con los hombres”*.

Atendiendo al escenario planteado anteriormente, la profesora de los Estudios de Economía y Empresas de la UOC (Universitat Oberta de Catalunya), Ana Isabel Jiménez, considera que, estrictamente hablando y tomando como referencia solo las horas dedicadas a la actividad profesional, *“el teletrabajo no ha afectado a la diferencia salarial, es decir, los sueldos no se han tocado, no cobramos ni más ni menos por estar teletrabajando o por estar de forma presencial en la oficina”* (Fernández M. , 2022).

3.7 ¿Cómo repercute el teletrabajo en nuestra salud mental?

A pesar de ser una opción novedosa para la gran mayoría de nosotros, se ha experimentado un aumento del número de visitas a centros médicos relacionadas directamente con el teletrabajo.

Por ello, el psicólogo y subdirector de la Asociación Madrileña de Amigos y Familiares de Enfermos con Esquizofrenia, Joseba Rico, señala de los riesgos que se pueden derivar de esta modalidad laboral. *“El ambiente puede no ser el más apto para la realización de sus actividades. También existe la posibilidad de que se dé un exceso de sedentarismo, pueden aumentar los conflictos familiares, llevar a horarios ilimitados que invadan toda la semana o que se reduzca el contacto social”* (Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA, 2021).

Todo ello puede favorecer a la aparición de indicios como: alteraciones en el sueño, trastornos digestivos, dolores musculares, aumento de peso, entre otras. Además, principalmente, se ha visto un incremento en patologías relacionadas con ojos secos, un perjuicio deliberado en nuestra salud visual al estar tanto tiempo pegado frente al dispositivo electrónico, abundantes casos de lumbalgia, y como caso más común, el estrés.

Ligado con lo anterior, se han presentado también serias consecuencias en la salud mental ya que, por un lado, a pesar de que el teletrabajo posibilita una mayor flexibilidad horaria, hace que resulte difícil limitarlo a las horas laborales estipuladas, causando graves problemas y, por otro lado, se puede ver alterado el equilibrio entre la vida laboral y la profesional, no existiendo barreras entre estos dos límites causando repercusiones hasta familiares.

Con todo ello, hay que saber distinguir los momentos donde hay que trabajar bajo un horario regulado por empresa-empleado y momentos de desconexión, momentos de pasar tiempo libre con los tuyos, intentando evadirse de problemas laborales.

CAPÍTULO 4: ESTUDIO DE LA BRECHA SALARIAL EN EL IBEX-35

4.1 Participación de la mujer en consejos de administración

4.2 Diferencias entre géneros en el Ibex-35

4. ESTUDIO DE LA BRECHA SALARIAL EN EL IBEX-35

El objetivo de este apartado es analizar la situación actual de la igualdad de género en el ámbito laboral entre empresas cotizadas pertenecientes a diferentes sectores económicos.

Por un lado, se va a explicar en términos genéricos cómo es la participación de la mujer en los consejos de administración de las empresas que forman parte del IBEX-35 y, por otro lado, se llevará a cabo una profunda investigación sobre la disparidades de género en las empresas que pertenecen a dicho índice bursátil.

4.1 Participación de la mujer en consejos de administración

Dado el continuo crecimiento que muchas empresas cotizadas tienden a lograr, la magnitud y la necesidad de gestionar las diferentes áreas que componen la empresa, justifican la creación de una junta directiva para poder controlar adecuadamente los distintos mercados a los que se pretende acceder y para evidenciar la consecución de los objetivos.

Según explica Josep Tàpies, profesor de Business School University of Navarra, las tres palabras que definen al consejo de administración son: profesionalidad, colegialidad y diversidad. Además, *“la misión de este órgano es marcar el rumbo de la empresa a largo plazo y asegurar su sostenibilidad”* (Tàpies, 2021).

No obstante, para que dicho consejo de administración cumpla con sus respectivos cometidos es preciso que sea capaz de proporcionar experiencia, efectividad y sobre todo independencia. En términos organizativos, el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital en su artículo 242, establece que:

1. El consejo de administración estará formado por un mínimo de tres miembros. Los estatutos fijarán el número de miembros del consejo de administración o bien el

máximo y el mínimo, correspondiendo en este caso a la junta de socios la determinación del número concreto de sus componentes.

2. En la sociedad de responsabilidad limitada, en caso de consejo de administración, el número máximo de los componentes del consejo no podrá ser superior a doce (pág. 66).

Asimismo, el consejo de administración está formado por tres cargos fundamentales:

- Presidente/a:

Es la persona encargada de convocar al consejo, llevar a cabo el orden del día y de organizar los puntos que se van a discutir. Por tanto, será el que coordine y presida la reunión. De acuerdo con los principios de Buen Gobierno Corporativo y para mantener la transparencia y proteger los intereses de los accionistas se recomienda que la persona que se haga cargo de la presidencia no ocupe ningún otro cargo dentro de la organización.

- Consejeros ejecutivos:

Son aquellos miembros del equipo directivo de la empresa y al mismo tiempo ocupan un puesto en el consejo.

- Consejeros dominicales:

Personas que representan un porcentaje de las acciones de la empresa. Además, se encuentran ajenas al control de ésta, aunque contienen una relación directa gracias al poder que tienen para delegar a un experto externo a representar su participación.

- Consejeros independientes:

Son las personas encargadas de garantizar el correcto funcionamiento del consejo. No tienen ningún tipo de relación con la empresa ni con los accionistas. Además, son consejeros profesionales que contribuyen a generar valor a los accionistas mediante las prácticas, metodologías y estrategias.

- Secretario/a:

Es una figura muy importante dentro del consejo de administración ya que, junto al presidente, prepara las reuniones y la elaboración de éstas. Por otro lado, se le encarga que redacte las actas de cada una de las sesiones jugando así un papel fundamental en las conclusiones extraídas al finalizar el consejo.

Tras haber introducido la definición del consejo de administración y sus componentes, se va a analizar cuál es el papel que desempeña la mujer dentro de cada uno de estos consejos en empresas cotizadas del Ibex-35.

Históricamente, se ha evidenciado creer que el Ibex-35 es un claro reflejo donde poder demostrar indicios de desigualdad entre hombres y mujeres ya que, a finales de 2004, solamente un par de empresas del Ibex disponían de una mujer en el consejo y mayoritariamente eran dominicales. En general y como se va a comentar más adelante, la participación de mujeres en los consejos de administración en empresas españolas es muy escasa.

Según un estudio de Corporate Women Directors Internacional (2002) señala que, el 76% de las 300 principales empresas españolas en el ejercicio 2000, no contaba con ninguna mujer en sus consejos de administración. Del 24% restante, solamente el 68% contaban con una mujer, el 11% con dos mujeres, y el 21% con tres mujeres con lo que plasma la escasez femenina en los cargos del consejo de administración en aquellos años.

La propia directora de esta organización, Irene Natividad, afirma:

No debemos dejarnos llevar por las cifras. Aunque los datos traduzcan una situación de discriminación de la mujer frente al hombre en los consejos de administración de las empresas, debemos ver la evolución que se ha producido, que nos muestra una presencia femenina cada vez más relevante en los cargos directivos. Desde un punto de vista cualitativo, el salto que se está produciendo es importante, y constituye el motor del cambio (citado en Pérez López, 2003).

Se puede corroborar la afirmación de esta directora pues, actualmente, se ha producido una evolución positiva pero no satisfactoria pasando del 12% de representación de mujeres sentadas en los sillones de los consejos en 2012 frente al 37,55% en 2022. Se dice que no llegan a ser unos datos satisfactorios pues se alejan de los objetivos fijados

por la Comisión Nacional del Mercado de Valores, que establecían para el ejercicio 2022 un cierre con al menos un 40% de representación femenina en los consejos (Sánchez Silva, 2023).

Observando la ilustración 4, se ha obtenido gráficamente el porcentaje de representación que tiene la mujer en los consejos de administración de las empresas que cotizan en el Ibex-35 durante el año 2022.

A pesar de que los resultados deberían fortalecer más el dominio de la mujer en estos consejos, se ha superado el 40% en 18 de estas empresas frente a las 9 que superaron un año antes, en 2021, dicha barrera.

Las empresas que han conseguido revertir la situación femenina en dichos consejos de un año a otro han sido; Unicaja, Enagás, BBVA, Aena, Endesa, Rovi, Mapfre, Inditex, Cellnex. Les siguen otras empresas que hicieron sus deberes en ambos años y estas son; REE (Red Eléctrica de España), Acciona Energía, Bankinter, IAG (International Airlines Group), Amadeus, Iberdrola, Logista, CaixaBank y Banco Santander.

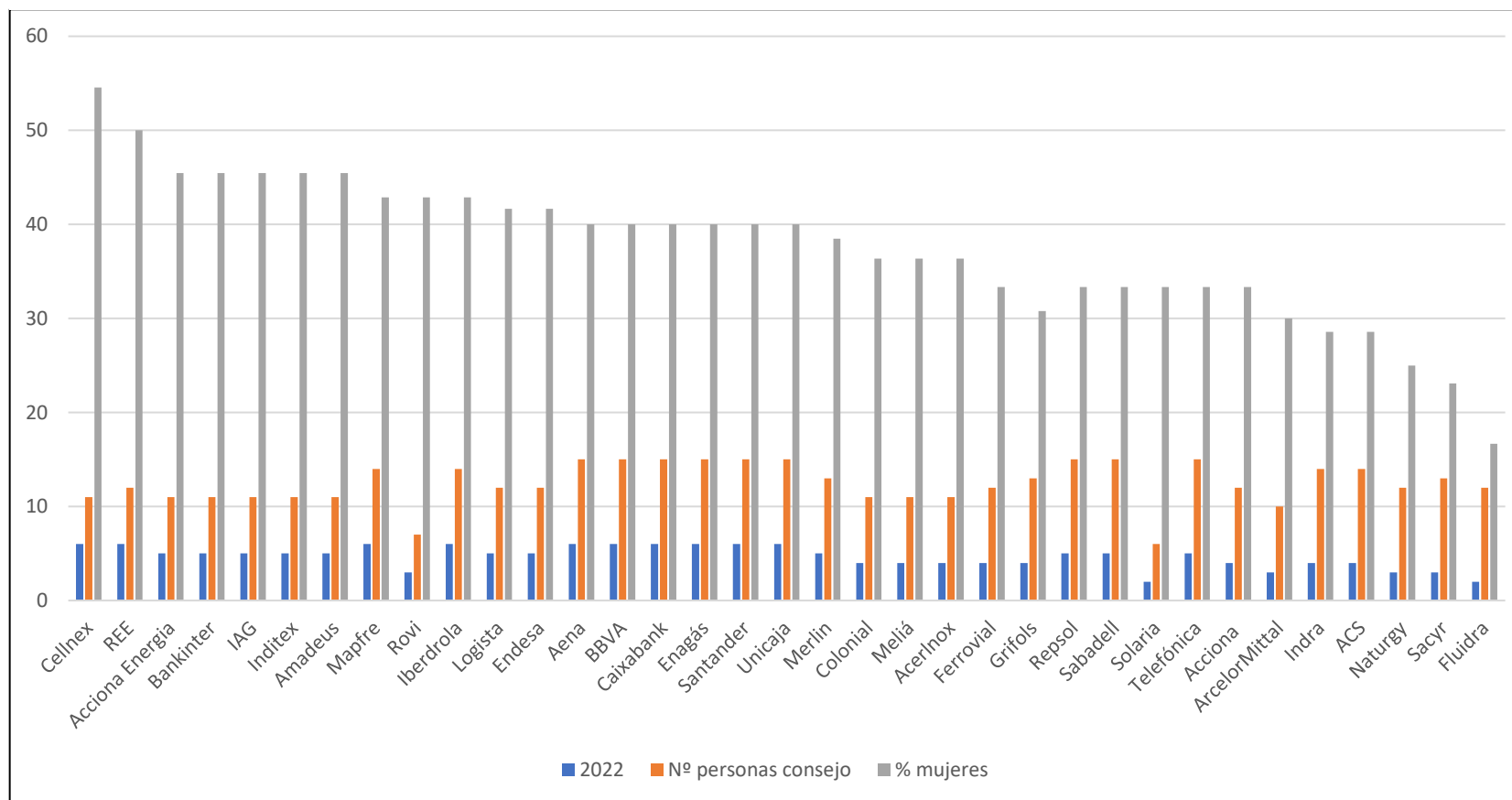
En primer lugar, es preciso comentar la postura de la empresa Rovi (Laboratorios Farmacéuticos Rovi S.A) que apenas presentaba en 2021 un 14% de mujeres en su consejo de administración, es decir, solamente disponían de una mujer y durante el ejercicio de 2022 aumentó este porcentaje hasta llegar al 42,9%, que, en términos cuantitativos se saldan con un total de 3 mujeres. Es por ello que, tras la elaboración de la política relativa a la composición del consejo de administración de acuerdo con la recomendación n.º 14 del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas se alcanzó el propósito de lograr el 40% de mujeres en el consejo (Laboratorios Farmacéuticos Rovi S.A., 2020, págs. 3-6).

Mientras la mayoría de las empresas del Ibex-35 lidian año tras año con lograr las cifras marcadas por la CNMV, un ejemplo a seguir es la empresa Cellnex, que, después de que en 2016 fuera la única empresa sin ninguna mujer en su consejo, consiguió en el último año aumentar la representación del colectivo femenino hasta un total de 6 mujeres, posicionándose de tal forma, en el pódium en cuanto a presencia de mujeres en los consejos de administración.

Contrariamente a esto se encuentra la empresa Fluidra que figura como la única del grupo Ibex-35 con la peor puntuación respecto a mujeres en consejos de administración. En 2022 dicha empresa fluctúa con un porcentaje de mujeres que no varía en comparación con años anteriores situándose con solamente un 14% de éstas, lo que es lo mismo, con 2 mujeres de los 14 consejeros que forman la junta directiva.

Todo parece indicar que tras la fusión que tuvo lugar en 2018 entre Fluidra y Zodiac, el consejo de administración de la empresa fusionada, bajo la denominación de Fluidra, remodeló las figuras representativas del consejo, nombrando a cuatro accionistas principales de Fluidra, cuatro independientes y otros cuatro procedentes de la empresa Zodiac, entre ellos destacan solo a dos mujeres ejerciendo como consejeras independientes.

Ilustración 4. Porcentaje de participación femenina en consejos de administración del Ibex-35 en el año 2022



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por la CNMV, 2023

Sin embargo, existen diferentes motivos que pueden explicarnos por qué el colectivo femenino representa datos insuficientes en los consejos de administración:

En primer lugar, la efectividad de la cuota de género en España. Para ello, será necesario definir qué es.

La cuota de género es una medida o un instrumento regulado por la Ley de Igualdad aplicable tanto a nivel empresarial como a nivel político cuyo objetivo consiste en lograr la paridad en los consejos de administración, es decir, se pretende que la dirección de cualquier empresa cotizada o de interés público con más de 250 trabajadores y 50 millones de euros de volumen de negocio esté representado por el 40% de mujeres. Tal y como se ha comentado a lo largo del apartado anterior, la CNMV ya había establecido este 40% como recomendación a las empresas.

A fecha de hoy, se ruega una mayor efectividad de la cuota de género, apenas el 51% de las empresas que conforman el Ibex-35 han superado esta representación femenina, tal y como se ha analizado anteriormente. Para poder corregir esta situación, una correcta medida podría ser la imposición de sanciones a aquellas empresas que no cumplan con la normativa. Este es el caso de Noruega, el primer país europeo que adoptó las cuotas de obligado cumplimiento en 2003 para que, de una vez por todas, ese 40% de mujeres en consejos de administración se consiguiera. Y así fue, después de observar que el lanzamiento de las cuotas de género de manera voluntaria en empresas fue todo un chasco, se aprobó una ley que incorporaba fuertes sanciones. Se consiguió de manera gradual, es decir, cinco años después de la adopción de cuotas obligatorias, el 17% de las 77 empresas noruegas que todavía no cumplían con el objetivo recibieron una advertencia en la que el gobierno otorgó un plazo de cuatro semanas para adaptarse a la normativa. Dos meses después de esa primera advertencia, se volvió a repetir con doce empresas, lo que es lo mismo, con el 2,7% del total y finalmente, en abril de 2008, todas las empresas noruegas habían cumplido el objetivo (Chinchilla Albiol & Jiménez López, 2019, págs. 3-12).

Tras este éxito fueron muchos países europeos que quisieron seguir el modelo de Noruega, entre los que destacan; Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Islandia, Francia, Israel, Irlanda, España, Italia, Suiza y Países Bajos.

Es de grata importancia replantearse varias cuestiones sobre este problema que acarrea vigentemente el mundo laboral en España y que mejora, pero a un ritmo paulatino. ¿Sería conveniente fijar una ley que estableciera algún tipo de sanción a aquellas empresas que incumplen las normas? ¿Ayudaría a impulsar el papel de la mujer en los consejos de administración? ¿Se conseguiría una mayor concienciación en las empresas españolas? ¿Cuánto tiempo se tardaría en España en revertir dicha situación?

Se espera y desea que dichas preguntas tengan una respuesta en un futuro más que cercano pues, como ya se ha visto, impulsaría a una reducción de brecha de género en altos cargos y, sobre todo, dejaríamos atrás los estereotipos de género en las empresas.

Por otro lado, tras hablar sobre las cuotas de género, otro motivo que ayuda a explicar la reducida presencia de mujeres en consejos son las conocidas barreras invisibles que evitan progresar a las mujeres y que reciben el nombre de techo de cristal.

También conocido como «segregación vertical de género», implica que, con independencia del sector laboral, *“la proporción de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía piramidal, de modo que su presencia ocupando posiciones de poder y asumiendo responsabilidades laborales es mínima”* (Sarrió Catalá, Ramos, Barberá Heredia, & Candela Agulló, 2002, págs. 55-68).

Durante el desarrollo de su carrera profesional en las organizaciones, muchas mujeres se enfrentan a obstáculos o fuerzas invisibles que dificultan su afán por el ascenso a la cima de la escalera empresarial independientemente de sus calificaciones o logros. Debido a su naturaleza de invisible, es una característica difícil de romper, pues no existen como tal leyes o códigos visibles que consigan revertir este frenazo a su promoción interna.

El techo de cristal ha sido cómplice de la construcción sobre factores empresariales, culturales y políticos reforzados por el rol que históricamente ha tenido la mujer en nuestra sociedad y además por la falta de políticas en las empresas. Entre estos factores resulta interesante resaltar; el pensamiento de que los hombres son más competitivos o disponen de más cualificaciones para asentarse en actividades de liderazgo y el reparto desigual de las responsabilidades domésticas, es decir, el rol de madre y ama de casa.

Por otro lado, podemos destacar las políticas corporativas que no atienden al bienestar integral en la empresa, a la errónea creencia de que las mujeres son más propensas al ausentismo laboral o, por ejemplo, a políticas sexistas, así como la discriminación por embarazo (Santaella, 2023).

Pero es posible preguntarse si la solución de este techo de cristal radica en acciones positivas para el conjunto de la empresa, y así es, según la Organización Internacional del Trabajo (2018), cuando las empresas ponen en práctica una política con el objeto de obtener un equilibrio de género y una cultura inclusiva, se estima lograr unos resultados de:

- Rentabilidad y productividad del 63%
- Aumento de la capacidad de atracción y retención de talento del 60%
- Se impulsa la creatividad, innovación y apertura en un 59%
- Mejora la reputación de la empresa en un 58%
- Si existe equilibrio de género en los consejos de administración, las empresas pueden llegar a obtener casi un 20% más de probabilidades de tener mejores resultados en el ejercicio.

Finalmente, para concluir con este apartado, además de lo expuesto anteriormente, nos podemos apoyar en que una menor presencia de miembros familiares en los consejos de empresas cotizadas también explica la menor representación femenina en los mismos. Esto ayuda a entender las dificultades a las que tienen que hacer frente las mujeres a la hora de ocupar cargos sin que existan lazos familiares junto con unas barreras invisibles con las que tienen que lidiar día tras día y junto con unas medidas insuficientes para luchar contra la desigualdad de género en los altos cargos de las empresas.

4.2 Diferencias entre géneros en el Ibex-35

Para llevar a cabo este análisis se ha empleado la información facilitada por las propias empresas en sus páginas webs y a través de organismos como la Comisión Nacional de Mercado de Valores (CNMV). Por un lado, éste último facilita los informes de Gobierno Corporativo de las empresas sobre las que realizaremos el respectivo análisis lo que nos permitirá conocer en profundidad cuáles son las características de los consejos de administración, así como también diferente información que nos ayudará a sustentar dicha investigación.

En primer lugar, se ha realizado una búsqueda individualizada por empresa para recabar la información más reciente hasta el momento, información que data del año 2022, para posteriormente clasificar a cada uno de los componentes que forman los respectivos consejos de administración, por sus nombres de pila, categoría del consejero, cargo en el propio consejo, procedimiento de elección, y la primera y última fecha de nombramiento.

Para finalizar y antes de adentrarnos en el comentario es importante hacer varios incisos: por un lado, la explicación habrá sido apoyada y referenciada por la ilustración 4, de la misma manera que las fuentes mencionadas anteriormente y, por otro lado, a lo largo del comentario se menciona tanto a la brecha salarial bruta como a la brecha salarial ajustada dependiendo de la empresa que nos ocupe. Podemos definir a la primera como aquella con la que comparamos y medimos el salario medio de hombres y el salario medio de mujeres. Sin embargo, la brecha salarial ajustada es cuando comparamos el sueldo medio de hombres y mujeres que tienen el mismo nivel educativo y el mismo tipo de puesto.

4.2.1 Banco Santander, S.A

A fecha de 1 de enero de 2023, el consejo de administración del banco Santander está formado por un total de 15 miembros cuyas características se hacen visibles gracias a la tabla 6. En la misma, se puede observar que, del total del consejo, las mujeres representan un 40% frente al 60% que representan los hombres lo que manifiesta que en esta empresa hay una presencia equilibrada de mujeres y hombres. Coincide, por tanto, con el objetivo que estableció el banco Santander en 2019 y que al mismo tiempo encaja a la perfección con la recomendación fijada por la CNMV.

Por otro lado, expone en su informe anual la necesidad de considerar notablemente la igualdad de género y la diversidad como aspectos que se deben tratar con sumo interés. Para ello, se fomenta mediante el Plan Estratégico en materia de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), el desarrollo de estrategias y programas que incentiven el acceso de la mujer a todos los niveles de la organización y se lucha para que la diversidad sea percibida por toda la plantilla como un valor corporativo (Banco Santander, S. A., 2023). Entre estas iniciativas caben destacar; el programa “De Mujer a Mujer”, que apoya y facilita la búsqueda de empleo a mujeres que han sido víctimas de violencia de género. Otro programa es el de “Mujeres con S” donde se busca acelerar el camino profesional de la mujer a través de una mentoría para unir a profesionales de alto nivel con aquellas que lo persiguen. Fuera de nuestro país también llevan a cabo otros proyectos, entre ellos, destacamos; “Impulsando el Liderazgo Femenino” en Brasil, en el cual se pretende potenciar las habilidades y capacidades de las mujeres que ocupan altos cargos de dirección para de esta forma fomentar la equidad de género; “Tuiio”, en México; “El foco en la mujer”, en Estados Unidos y muchos más (Banco Santander, S. A., 2023).

Si bien, contrastando esta información, se puede considerar al banco Santander una empresa que combate año a año con promover el equilibrio entre los miembros de su plantilla profesional pero todavía tienen entre ceja y ceja la retribución igualitaria entre los mismos ya que lidera el ranking como uno de los bancos más importantes del país con una mayor brecha salarial. Y es que, es la propia presidenta, Ana Botín, quien ha explicado este aumento del 31,7% en 2020 al 32,3% en 2022, haciéndose referencia a que las incorporaciones en el grupo han sido superiores a las salidas, y estas

incorporaciones han sido generalmente de hombres (Hidalgo, La banca paga menos a las mujeres: Santander 'lidera' la brecha de género con un 28%, 2022).

Para ello, el grupo Santander hace pública la remuneración por categoría profesional, género y ubicación de las sedes, estableciéndose así, tres categorías de empleados; directivos, resto de directivos y resto de empleados.

Centrándonos específicamente en los diferentes centros que tiene el banco Santander por Europa, comenzaremos por el grupo de los directivos, en el que el salario medio es de un 23,06% más en hombres que en mujeres, en concreto, la remuneración que perciben los hombres directivos es de media 323.602€ frente a los 248.978€ que perciben ellas. Por otro lado, en cuanto al grupo de resto de directivos, la diferencia entre ambos se sitúa en un 29,18% lo que se traduce en que los hombres reciben 92.891€ frente a los 65.785€. Finalmente, para el último grupo de resto de empleados, la diferencia entre ambos es de 23,53% ya que los hombres cobran de media 55.884€ y las mujeres cobran 42.736€ (Banco Santander, S.A, 2023, págs. 82-841).

Parece obvio pensar que tras los datos señalados respecto a salarios se refiere, hay una clara disparidad entre sexos, sobre todo, si nos enfocamos en el grupo de resto de directivos, donde se observa una diferencia más significativa explicada porque en el Banco Santander el colectivo masculino en estos puestos tiene mayor peso representativo con un 74% frente al 26% del colectivo femenino motivada por esa entrada de hombres tal y como ha afirmado la directora de este banco.

NOTA: En el salario medio de cada trabajador se tiene en cuenta el salario base + pensiones + remuneración variable.

NOTA: Se tiene en cuenta la brecha salarial bruta.

Tabla 6. Consejo de Administración Banco Santander, S.A

Nombre o denominación social del consejero	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección	Fecha de nacimiento
Ana Botín-Sanz	Ejecutiva	Presidenta	04/02/1989	03/04/2020	Acuerdo Junta Directiva	1960
Héctor Grisi Checa	Ejecutivo	Consejero delegado	20/12/2022	20/12/2022	Acuerdo Junta Directiva	1966
Bruce Carnegie-Brown	Independiente	Vicepresidente y consejero	25/11/2014	26/03/2021	Acuerdo Junta Directiva	1959
José Antonio Álvarez Álvarez	Independiente	Vicepresidente	25/11/2014	12/04/2019	Acuerdo Junta Directiva	1960
Homaira Akbari	Independiente	Consejera	27/09/2016	26/03/2021	Acuerdo Junta Directiva	1961
Javier Botín-Sanz	Independiente	Consejero	25/07/2004	26/03/2021	Acuerdo Junta Directiva	1973
Sol Daurella Comadrán	Independiente	Consejera	25/11/2014	03/04/2020	Acuerdo Junta Directiva	1966
Henrique de Castro	Independiente	Consejero	12/04/2019	12/04/2019	Acuerdo Junta Directiva	1965
Germán de la Fuente Escamilla	Independiente	Consejero	01/04/2022	01/04/2022	Acuerdo Junta Directiva	1964
Gina Díez Barroso	Independiente	Consejera	22/12/2020	22/12/2020	Acuerdo Junta Directiva	1955
Glenn Hogan Hutchins	Independiente	Consejero	20/12/2022	20/12/2022	Acuerdo Junta Directiva	1955
Luis Isasi Fernández	Independiente	Consejero	03/04/2020	03/04/2020	Acuerdo Junta Directiva	1956

Ramiro Rato García	Independiente	Consejero	28/11/2017	26/03/2021	Acuerdo Junta Directiva	1952
Belén Romana García	Independiente	Consejera	22/12/2015	12/04/2019	Acuerdo Junta Directiva	1965
Pamela Walkden	Independiente	Consejera	29/10/2019	03/04/2020	Acuerdo Junta Directiva	1960
Jaime Pérez Renovales	/	Secretario general y del consejo	/	/	Acuerdo Junta Directiva	1968

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por el Banco Santander, S.A, 2023.

Nota: Jaime Pérez Renovales es secretario consejero y no tiene participación accionarial en Banco Santander

4.2.2 Meliá Hotels International, S.A

Tras el acuerdo de manera unánime en el que se aprueba el informe anual de Gobierno Corporativo de Meliá Hotels International, S.A, el pasado mes de febrero del 2023, se ha extraído lo siguiente:

Un consejo de administración formado en su totalidad por 11 consejeros, cuya representación femenina no excede en más de un 36% siendo, por tanto, el 64% restante obra del colectivo masculino. Se desea resaltar la voluntad de la cadena hotelera en aumentar el número de incorporaciones de mujeres en el consejo pues son conscientes de que en el actual ejercicio 2023, no han superado la recomendación del 40% que establece la CNMV.

Es por ello que, desde que se firmó en 2011 un plan de igualdad con los sindicatos UGT y CCOO, se está luchando por fomentar la inclusión de la mujer en nueve aspectos de actuación de la empresa: mayores facilidades de acceso, contratación, promoción a puestos con mayores responsabilidades, retribución, salud laboral, conciliación, comunicación y violencia de género. Se pone énfasis en su compromiso por ser todo un referente del sector en entender la igualdad y la diversidad como una prioridad y como un reto así lo declaraba el Vicepresidente Ejecutivo y Consejero Delegado del grupo, Gabriel Juan Escarrer Jaume, *“Meliá debe ser también un referente de nuestro sector en igualdad y diversidad, y en esta línea hemos incorporado a la tercera consejera a nuestro consejo de administración, definiendo nuevas pautas de mejora para los próximos meses”* (Smart Travel News, 2019).

Y así lo plasman los datos, ya que desde que esas declaraciones salieran a la luz en 2019, el Hotel Meliá ha incorporado a la cuarta consejera, María Montserrat Trapé Viladomat, tal y como se observa en la tabla 7, cumpliendo por tanto con ese objetivo en tendencia ascendente y esperando que con el paso del tiempo el número de consejeras tome una dirección positiva hasta consolidarse en una realidad.

Dejando de lado la composición del consejo de administración y hablando de cómo se reparte retributivamente los salarios en esta empresa, se distinguen tres categorías

profesionales según el informe de gestión; dirección, gerencia intermedia y resto de personal. Pero antes de pasar al comentario sobre este análisis, es importante resaltar unos datos que reflejan el papel desempeñado por la mujer en esta cadena hotelera. Así pues, destacamos una plantilla total formada por 23.334 trabajadores considerando un volumen de mujeres del 41,93%. Además, destacamos un 29,05% de mujeres de posiciones directivas y el ya comentado 36,4% de mujeres en el consejo.

En primer lugar, para el primer grupo, el salario medio es de un 14,85% más en hombres que en mujeres, es decir, los directivos cobran 88.016€ frente a los 74.942€ que cobran las mujeres directivas y esto viene porque tal y como se ha explicado anteriormente, la empresa dispone de una escueta representación femenina en posiciones directivas. Por otro lado, en los mandos más intermedios también se puede observar una brecha salarial pero esta vez se reduce hasta el 8%, pues el salario medio de los hombres es de 36.127€ al año frente a los 33.204€ de las mujeres.

Pero si hablamos del resto de personal, esto varía, pues existe una notaría diferencia en los salarios de ambos sexos. Las mujeres anualmente perciben un 21% más que los hombres, una remuneración media de 14.562€ traducida en puestos de menor responsabilidad, trabajos destinados a exponerse al público en las recepciones de los hoteles (Meliá Hotels International, S.A, 2022, págs. 173-216).

Es importante finalizar el apartado del Hotel Meliá sin antes mencionar que a pesar de que existe diferencias salariales entre ambos sexos, esta cadena hotelera se encuentra entre las cuatro empresas del Ibex-35 con la mejor puntuación en cuanto a paridad salarial se refiere, junto con empresas como; CaixaBank, Iberdrola e Inditex.

NOTA: En el salario medio de cada trabajador se tiene en cuenta el salario base.

NOTA: Los datos correspondientes a la plantilla y a los salarios datan del 2021, fecha más reciente encontrada hasta el momento.

Tabla 7. Consejo de Administración Meliá Hotels Internacional, S.A

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección	Fecha de nacimiento
Gabriel Escarrer Juliá		Dominical	Presidente	07/02/1996	18/06/2019	Acuerdo Junta Directiva	02/03/1935
Gabriel Juan Escarrer Jaume		Ejecutivo	Vicepresidente	07/04/1999	10/06/2021	Acuerdo Junta Directiva	28/01/1971
Luis M.ª Diaz de Bustamante		Dominical	Secretario consejero	30/11/2010	16/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	25/08/1952
Fernando D´Ornellas Silva		Independiente	Consejero Coordinador	13/06/2012	10/06/2021	Acuerdo Junta Directiva	29/10/1957
Francisco Javier Campo García		Independiente	Consejero	13/06/2012	10/06/2021	Acuerdo Junta Directiva	01/05/1955
Carina Szpilka Lázaro		Independiente	Consejera	25/02/2016	10/07/2020	Acuerdo Junta Directiva	13/12/1968
Hoteles Mallorquines Asociados S.L	Alfredo Pastor Bodmer	Dominical	Consejero	18/06/2019	18/06/2019	Acuerdo Junta Directiva	30/09/1944
María Cristina Henríquez de Luna		Independiente	Consejera	18/06/2019	18/06/2019	Acuerdo Junta Directiva	15/09/1966
Hoteles Mallorquines Agrupados S.L	José María Vázquez-Pena	Dominical	Consejero	10/07/2020	10/07/2020	Acuerdo Junta Directiva	01/03/1948
Cristina Aldámiz-Echevarría		Independiente	Consejera	28/07/2021	16/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	22/03/1970
María Montserrat Trapé Viladomat		Independiente	Consejera	16/06/2022	16/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	14/03/1960

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por la CNMV, 2023.

4.2.3 Cellnex Telecom, S.A

La empresa española dedicada a los servicios e infraestructuras de telecomunicaciones, Cellnex Telecom, S.A, lidera el ranking como la única empresa del Ibex-35 con el mejor percentil representativo de mujeres en los consejos de administración tal y como se observa en la ilustración 4 y es que, además, tras las características mostradas gracias a la tabla 8 del consejo de administración de esta empresa, podemos señalar que, de un total de 11 consejeros, el 54,5% corresponde a la representación femenina, lo que es lo mismo, 6 mujeres son consejeras, mientras que el 45,5% restante, son consejeros. Y todo esto viene tras mucho esfuerzo continuo pues Cellnex declara en su informe la redacción y puesta en marcha de políticas de diversidad en general y especialmente en relación con el consejo de administración. Por un lado, se aprobó la Política de Equidad, Diversidad e Inclusión y, por otro lado, destaca la Política de Composición del consejo (Cellnex Telecom, S.A, 2022, págs. 41-182).

La primera de ellas consta en llevar a cabo una serie de orientaciones o directrices para formalizar y concretar el concepto de diversidad y la comunicación con los “stakeholders” en cualquier ámbito laboral del día a día en los distintos centros y sociedades que componen el grupo Cellnex. Para ello, se identifican cinco aspectos que ayudarán a llevar al máximo el concepto de diversidad y sobre todo a lograr los objetivos a largo plazo. Entre estos cinco aspectos destacamos; diversidad de género, la diversidad cultural, la diversidad funcional, la diversidad generacional y la diversidad afectivo-sexual.

Entre los compromisos que promueve la diversidad de género encontramos; el fomento de una mayor presencia de mujeres en altos cargos, un reparto igualitario de responsabilidades en cualquier nivel de la empresa, promover un clima que favorezca las mismas oportunidades para ambos sexos, una efectiva conciliación entre la vida profesional y la vida laboral para todos los trabajadores y, por último, luchar por reducir la brecha salarial.

En cuanto a la segunda política, consiste básicamente en seguir unas líneas de pauta para cumplir con la recomendación fijada por la CNMV que, como vemos, la cumple con creces.

Se ha evidenciado que, con el respaldo de ambas políticas, Cellnex ha logrado alcanzar al menos con el objetivo de superar el 40% de representación de mujeres en el consejo durante este ejercicio, pero se va a comprobar, por ejemplo, entre los otros objetivos que tiene, si existe diferencias salariales entre sus trabajadores.

Para ello vamos a seleccionar el grupo de trabajadores con una edad media de 46-55 años porque es la edad en la que podemos observar un mayor número de trabajadores independientemente de la categoría profesional a la que correspondan y tomaremos como única referencia de comparación el salario base sin considerar otros tipos de incentivos. Estas categorías se van a desglosar en alta dirección, directores, gerentes y resto de personal.

En primer lugar, respecto al primer grupo, según el informe anual Integrado de Cellnex, solamente tenemos reflejado el salario medio de los hombres, que cifra en 342.100€ mientras que el salario de las dos únicas mujeres en alta dirección, por motivos de confidencialidad, no se muestran.

A continuación, hablaremos del grupo de los directores, en el que el salario medio es de un 7% más en hombres que en mujeres, es decir, los directivos cobran de media 152.886€ frente a los 142.067€ que cobran las directivas. Para el grupo de la gerencia, se invierte la situación anterior pues en este caso, la diferencia de salario medio entre ambos favorece al colectivo femenino en un 8,47%. Esto se traduce en que las mujeres han cobrado de media 82.682€ frente a los 75.674€ que han cobrado de media anual los hombres.

Finalmente, para el último grupo de resto de personal, la diferencia apenas vuelve a ser relevante pues los hombres anualmente de media han cobrado un total de 47.398€ frente a los 46.594€ de salario medio femenino que en términos porcentuales se convierte en una brecha del 1,7%. (Cellnex Telecom, S.A, 2022, págs. 286-522)

Tras la revisión de este informe donde se publican las remuneraciones por edades, categorías profesionales y sexo, se ha observado que, sin importar las subclasificaciones anteriores, las diferencias entre ambos géneros no varían con creces. Esto refleja el correcto trabajo que está desempeñando Cellnex en su relación con la brecha de género gracias a las políticas mencionadas, tanto es así que han conseguido reducir la brecha en España en un 1%, pasando de un 10% en 2021 al 9% en 2022.

Esto es solamente el principio de un largo recorrido que está dando sus primeros frutos en nuestro país, para que al final del túnel se identifique esta empresa con una empresa que respeta y se intensifica por la diversidad de género.

NOTA: En el salario medio de cada trabajador se tiene en cuenta el salario base.

NOTA: Se tiene en cuenta la brecha salarial bruta tanto en el cómputo global de la empresa cifrándose en un 14% como en España.

Tabla 8. Consejo de Administración Cellnex Telecom, S.A

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha expiración del cargo	Procedimiento de elección	Fecha de nacimiento
Bertrand Boudewijin Kan		Independiente	Presidente	16/04/2015	28/04/2025	Acuerdo Junta Directiva	1967
Tobías Martínez Gimeno		Ejecutivo	Consejero	17/11/2014	03/06/2023	Acuerdo Junta Directiva	1960
Pierre Blayau		Independiente	Consejero	16/04/2015	28/04/2025	Acuerdo Junta Directiva	1951
Anne Bouverot		Independiente	Consejero	31/05/2018	28/04/2025	Acuerdo Junta Directiva	1966
Marieta del Rivero Bermejo		Independiente	Consejero	27/04/2017	21/07/2023	Acuerdo Junta Directiva	1966
María Luisa Guijarro Piñal		Independiente	Consejero	31/05/2018	28/04/2025	Acuerdo Junta Directiva	1963
Leonard Peter Shore		Independiente	Consejero	16/04/2015	28/04/2025	Acuerdo Junta Directiva	1950
Christian Coco		Dominical	Consejero	02/04/2020	21/07/2023	Acuerdo Junta Directiva	1975
Alexandra Reich		Dominical	Consejera	16/12/2020	29/03/2024	Acuerdo Junta Directiva	1963
Kate Holgate		Independiente	Consejero	28/07/2021	28/04/2025	Acuerdo Junta Directiva	1955
Ana García Fau		Independiente	Consejera	18/07/2022	18/07/2025	Cooptación	1969

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por la CNMV, 2023.

4.2.4 Red Eléctrica Corporación, S.A

Durante el ejercicio 2022, la multinacional española dedicada al mercado eléctrico internacional, Red Eléctrica Corporación S.A, fue galardonada como una de las cuatro empresas españolas partícipes del top 100 organizado por la web Equileap, cuya misión consiste en dar un salto hacia la igualdad de género en los centros de trabajo, y exponer mediante diferentes bases de datos por qué este salto es tan importante.

Así lo esclarece el tweet que publicó en marzo de 2022 el perfil oficial de REE, dónde la web mostraba que la empresa se colaba como la compañía española más igualitaria midiendo la presencia femenina en puestos directivos, la brecha salarial y el empoderamiento de sus trabajadoras (Red Eléctrica Corporación, S.A, 2022).

Tras haber analizado en el apartado anterior a la empresa con mejor porcentaje de mujeres en los consejos de administración, REE se posiciona como la segunda empresa del Ibex-35 con mejores resultados. Y es que si echamos un vistazo a la composición de su consejo de administración mediante la tabla 9 podemos fijarnos en que hay un equilibrio igualitario del consejo, es decir, de un total de 12 consejeros, tenemos que el 50% son hombres y el 50% son mujeres. Gracias a diferentes actuaciones que se han puesto en marcha como por ejemplo la Política de Diversidad del consejo de administración ha hecho posible que se sobrepase con bastante holgura el límite recomendable fijado por la CNMV, información que se puede constatar apoyándonos en la figura de Beatriz Corredor Sierra ocupando el cargo de presidente del consejo.

Además de esta política de diversidad, resulta interesante resaltar la firma de un protocolo general, que se basa no solo en una mayor participación femenina en el consejo de administración sino también en puestos directivos y demás puestos. Este protocolo se firmó comúnmente en 2019 con el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Esto pone de manifiesto el compromiso que tiene la empresa con la diversidad y la igualdad ya que a pesar de superar el 40% de representación femenina en el consejo se va a obligar a seguir avanzando en esta materia con los recursos y los medios necesarios para poder promover mecanismos que impulsen la

presencia de mujeres en los diferentes puestos de la organización (Comisión Nacional del Mercado de Valores, 2023, págs. 29-96).

Si bien, después de haber analizado la composición del consejo de REE, vamos a estudiar la existencia o no de las diferencias de salarios entre ambos géneros. Según el periodista Iván Libreros, existe una brecha salarial superior en consejos de empresas de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) y dado que el accionista mayoritario de nuestro objeto de estudio es el SEPI, estamos obligados a analizar dicha brecha (Libreros, 2023).

Comenzaremos hablando de Roberto García Merino, consejero delegado que se aumentó el sueldo en un 6,05% más que en el ejercicio anterior, pues durante este año percibe un salario de 890.000€, siendo, por tanto, el miembro del consejo mejor pagado incluso por delante de la propia presidenta, Beatriz Corredor Sierra, que se desembolsa anualmente una cantidad de 546.000€. Podemos intentar explicar el porqué de esta diferencia entre estos dos y es que el primero de ellos ha estado ligado a esta empresa desde 2004 desempeñando diversas responsabilidades, a diferencia de los años que lleva Beatriz, que apenas lleva tres años al cargo de la presidencia. Puede parecer a simple vista que los años de experiencia sea el rasgo diferenciador para equilibrar la balanza a la hora de dictaminar el salario de cada consejero.

Después de estos dos le siguen los consejeros independientes Carmen Gómez de Barreda con un total de 205.000€, Socorro Fernández Larrea con 190.000€ y José Juan Ruiz Gómez con 189.000€. Por otro lado, tenemos el cupo de los 175.000€ entre los que destacamos a Antonio Gómez Ciria, María Teresa Costa Campi, Mercedes Real Rodrigálvarez y Ricardo García Herrera. Para acabar con los miembros del consejo, destacaremos a los últimos de la lista con un sueldo de 89.000€. Se ha de mencionar que todos estos datos se hacen públicos gracias al informe de remuneraciones que expone dicha empresa (Red Eléctrica Corporación, S.A, 2022, págs. 46-76).

Ahora se analizará los salarios de los trabajadores con una edad media de 30 a 50 años ya que tras la revisión del número de empleados desglosado por grupo de edad y sexo observamos que este grupo es el más representativo. Esta muestra la vamos a subdividir

por categoría profesional desarrollada en esta compañía, mostrando, por tanto, la categoría de equipo directivo, técnicos y personal de apoyo.

Antes de meternos de lleno con el análisis, un posible razonamiento a estas cifras radicaría en que el 72,1% de la plantilla son hombres y el 27,9% son mujeres.

En primer lugar, se aprecia una diferencia de salario medio de 10,63% más en directivos que en directivas, pues los primeros cobran una media de 162.363,59€ frente a los 145.106,99€ motivada principalmente porque el porcentaje de directivas alcanza el 35,3% siendo superior a otros ejercicios anteriores, pero situándose por debajo de la mitad.

En cuanto al segundo grupo de trabajadores, los técnicos, continúa habiendo una brecha salarial pero esta vez con mejores puntuaciones que la anterior categoría pues se sitúa en torno al 5,41%, donde los hombres han cobrado de media al año un total de 55.695,48€ frente a los 52.679,98€ que han cobrado las mujeres.

Finalmente, para el personal de apoyo, es la única categoría dónde no existe brecha salarial ya que son las mujeres las que cobran de media 31.527,31€ y los hombres 31.174,69€.

A diferencia de los datos sobre los salarios de los miembros del consejo, el salario de estos trabajadores se hace visible gracias al informe de sostenibilidad de REE (Red Eléctrica Corporación, S.A, 2022, págs. 267-436).

Ha dejado patente que, si se trabaja con políticas efectivas contra las desigualdades en cualquier ámbito laboral, se consiguen unos resultados como los de esta empresa que año tras año se compromete mediante los oportunos medios a combatir contra ello tanto es así que ha conseguido reducir su brecha salarial hasta situarse con cifras que rondan el 5,16%, 1,35 puntos menos que el ejercicio 2021.

NOTA: En el salario medio de cada trabajador se tiene en cuenta el salario base + complemento personal.

NOTA: Se tiene en cuenta la brecha salarial bruta.

Tabla 9. Consejo de Administración Red Eléctrica Corporación, S.A

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección	Fecha de nacimiento
Beatriz Corredor Sierra		Otro externo	Presidente	25/02/2020	14/05/2020	Acuerdo Junta Directiva	1968
Carmen Gómez de Barreda		Independiente	Consejero	19/04/2012	14/05/2020	Acuerdo Junta Directiva	1968
Roberto García Merino		Ejecutivo	Consejero delegado	27/05/2019	14/05/2020	Acuerdo Junta Directiva	1973
Mercedes Real Rodrigálvarez		Dominical	Consejero	31/10/2017	07/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1968
Ricardo García Herrera		Dominical	Consejero	22/12/2020	29/06/2021	Acuerdo Junta Directiva	1958
Antonio Gómez Ciria		Independiente	Consejero	09/05/2014	07/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1957
Socorro Fernández Larrea		Independiente	Consejero	09/05/2014	07/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1965
Elisenda Malaret García		Independiente	Consejero	29/06/2021	29/06/2021	Acuerdo Junta Directiva	1958
Marcos Vaquer Caballería		Independiente	Consejero	29/06/2021	29/06/2021	Acuerdo Junta Directiva	1967
José Juan Ruiz Gómez		Independiente	Consejero	22/03/2019	22/03/2019	Acuerdo Junta Directiva	1957
Esther María Ripuerto Martínez		Dominical	Consejero	05/05/2022	07/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1954
José María Abad Hernández		Independiente	Consejero	29/06/2021	29/06/2021	Acuerdo Junta Directiva	1982

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por la CNMV, 2023.

4.2.5 Corp. Acciona Energías Renovables, S.A

La empresa Acciona, S.A es un equipo formado por profesionales especializados que diseñan y gestionan una red de soluciones para alcanzar infraestructuras sostenibles, especialmente de energía renovable. Mediante la formación de filiales buscan ofrecer respuestas a los grandes desafíos a los que la sociedad se enfrenta. Una de estas filiales va a ser nuestro objeto de estudio, Acciona Energía.

Después de haber analizado a las dos empresas del Ibex con mejores resultados de mujeres en los consejos, nos centraremos en aquellas organizaciones que destacan por tener una representación del 45,5% de ellas en los mismos.

Pues si nos fijamos en la composición del consejo de Acciona Energía con la ayuda de la tabla 10, vemos que está formado por un total de 11 consejeros, entre los cuales destaca un volumen de 5 mujeres frente a 6 hombres.

Y es que para llegar casi al equilibrio de representación de género en el consejo se ha llevado a cabo una serie de planes de acción mediante programas y políticas que han conseguido al mismo tiempo superar la recomendación de la CNMV.

Dado que el sector energético se caracteriza por tener una escasa participación representativa de mujeres, ha concienciado a que esta empresa realice diferentes programas y proyectos para favorecer una mayor diversidad de género con el objeto de potenciar activamente su participación, eliminar las barreras que obstaculicen la igualdad de oportunidades y promocionar su liderazgo. Entre estos programas cabe destacar: Programa de Desarrollo de Mujeres de Alto Potencial (PDMAP) para confeccionar la proyección de las mujeres en cargos de gerencia, luego tenemos el programa “Aprendízate” donde en 2022 asistieron 146 mujeres a desarrollar skills y competencias, “programa global de mentoring” que como su propio nombre indica, se mentoriza e impulsa el talento y liderazgo de mujeres en la empresa (Comisión Nacional del Mercado de Valores, 2022, págs. 14-95).

Tras la puesta en marcha de estos programas, *“Acciona Energía ha entrado a formar parte del Bloom Gender-Equality Index (GEI)”*, en este listado, se rastrea el desempeño

de las empresas públicas y se califican las líneas de actuación que se han ejecutado en materia de igualdad de género. Esto hace demostrar ante los grupos de interés que Acciona se compromete mediante la intensificación de esfuerzos a luchar contra las desigualdades de género, tanto es así que durante este ejercicio se ha posicionado entre las 484 empresas con mejores resultados en dicha materia (Acciona Energía, 2023).

Para finalizar este comentario, vamos a plasmar unos datos que refuerza todo lo que hemos tratado respecto a la lucha contra la desigualdad de género. Durante el ejercicio de 2021, Acciona Energía consiguió reducir con creces su brecha salarial y es que según datos de la memoria de sostenibilidad que proporciona dicha empresa, se ha pasado del 5% de brecha salarial en 2020 al 2,5% en 2021 (Acciona, S.A, 2022, págs. 29-156).

Los primeros pasos de esta mejoría se plasman con planes como el de “director de Sostenibilidad 2025” en el que la empresa se fija incrementar el porcentaje de mujeres en cargos de alta responsabilidad. Y así se logró, a cierre de 2022, este porcentaje aumentó pasando del 23,2% en 2021 al 26% de mujeres en puestos de dirección. Con esto, la empresa, pretende sentar las bases sobre las que sostiene la idea de conseguir una total igualdad de género.

NOTA: Se tiene en cuenta la brecha salarial bruta.

NOTA: El análisis de la remuneración de los trabajadores se ha realizado durante el análisis de la empresa dominante que es Acciona, S.A

Tabla 10. Consejo de Administración Corp. Acciona Energías Renovables, S.A

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección	Fecha de nacimiento
José Manuel Entrecanales Domecq		Dominical	Presidente	26/05/2021	26/05/2021	Acuerdo Junta Directiva	1963
Rafael Mateo Alcalá		Consejero Ejecutivo	Chief Executive Officer	26/05/2021	26/05/2021	Acuerdo Junta Directiva	1959
Juan Ignacio Entrecanales Franco		Dominical	Consejero delegado	26/05/2021	26/05/2021	Acuerdo Junta Directiva	1965
Sonia Dulá		Dominical	Consejera	26/05/2021	26/05/2021	Acuerdo Junta Directiva	1961
Juan Luis López Cardenete		Independiente	Consejero	26/05/2021	26/05/2021	Acuerdo Junta Directiva	1954
Karen Christina Figueres Olsen		Dominical	Consejera	26/05/2021	26/05/2021	Acuerdo Junta Directiva	1956
Alejandro Mariano Werner Wainfeld		Independiente	Consejero	26/05/2021	26/05/2021	Acuerdo Junta Directiva	1967
Inés Elvira Andrade Moreno		Independiente	Consejera	26/05/2021	26/05/2021	Acuerdo Junta Directiva	1960
María Salgado Madriñán		Independiente	Consejero	26/05/2021	26/05/2021	Acuerdo Junta Directiva	1977
Rosauro Varo Rodríguez		Independiente	Consejero	26/05/2021	26/05/2021	Acuerdo Junta Directiva	1979
María Fanjul Suárez		Independiente	Consejera	26/05/2021	26/05/2021	Acuerdo Junta Directiva	1986

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada de Corp. Acciona Energías Renovables, S.A, 2023.

4.2.6 Bankinter, S.A

El consejo de administración sin previa modificación respecto a 31 de diciembre de 2022 y visiblemente expuesto en la tabla 11, tiene una composición formada por un total de 11 consejeros, en el que destaca un 45,5% de mujeres y un 54,5% de hombres. Lo que es lo mismo, 5 mujeres y 6 hombres.

Estas cifras perduraron de la misma manera durante el ejercicio de 2021 y es que Bankinter se considera como pionera en garantizar la representación de mujeres no solo en su consejo sino también en puestos de dirección. La reestructuración que tuvo lugar en 2015 del consejo permitió que se consiguiera el objetivo fijado para 2020 de tener al menos una representación del 30%. Tras ello, y sin contratiempos, se superó una vez más el nuevo porcentaje del 40% contemplado por la CNMV durante los siguientes ejercicios y, al mismo tiempo, se cumplió con el Código de Buen Gobierno.

Si nos basamos en una comparación entre los bancos que forman parte del Ibex-35, puntualizaremos que Bankinter se posiciona como el mejor banco con cifras representativas de mujeres en consejos que rondan el 45,5%. Por detrás situaremos al banco BBVA que como estudiaremos más adelante, ocupa posiciones con un total de un 40%, situación similar ocurre con el banco CaixaBank, el banco Santander y el banco Unicaja. Finalmente, y como peor banco en cuanto a mujeres en consejos de administración destacamos al banco Sabadell, que cifra un total de 33,3% colocándose como una de las empresas del Ibex sin alcanzar todavía la recomendación de la CNMV.

Para alcanzar estos datos, Bankinter ha hecho uso de diferentes medidas como la puesta en marcha de planes. Con su Plan de Igualdad (PI) publicado en 2013, defiende la idea de contribuir a la igualdad de oportunidades, desea una incorporación paritaria por razón de género y a promover un equilibrio en plantilla especialmente para la mujer en el ámbito laboral facilitando al mismo tiempo un acceso a puestos de mayor responsabilidad (Jefatura del Estado, 2013, 4 de Marzo, págs. 1-7). Además de estas medidas que pueden resultar más legislativas como los planes de igualdad, Bankinter también ha hecho uso de medidas internas propiamente creadas en el seno de la organización, pues a diferencia de otras empresas, las mujeres que se encuentren de

baja maternal tienen la oportunidad de ser promocionadas de tal forma que cuando se reincorporen puedan hacerlo en un puesto mejor, así subrayaba María Paramés, directora de gestión de personas de Bankinter, en una entrevista para el blog de la propia empresa. De esta forma, la compañía intenta brindar un mayor abanico de oportunidades a sus trabajadores (Paramés, 2014).

Terminando el estudio de Bankinter y dado que la propia empresa no ofrece la información que necesitamos para analizar los sueldos por sexo y categoría profesional como en los casos anteriores, vamos a comentarlo a rasgos genéricos. Destacamos que el sueldo medio de los hombres es de 56.500€ frente a los 42.800€ que cobran las mujeres. Esto hace patente la diferencia visible que hay en salarios percibidos y que en términos de brecha de género se traduce en 14,01% (Factorial HR, 2023).

NOTA: En el salario medio de cada trabajador se tiene en cuenta el salario base a 31/12/2022.

NOTA: Se tiene en cuenta la brecha salarial bruta a final del ejercicio 2022.

Tabla 11. Consejo de Administración Bankinter, S.A

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección	Fecha de nacimiento
Pedro Guerrero Guerrero		Otro externo	Presidente	13/04/2000	21/04/2021	Acuerdo Junta Directiva	1953
Alfonso Botín-Sanz de Sautuola y Naveda		Ejecutivo	Vicepresidente ejecutivo	23/03/2022	23/03/2022	Acuerdo Junta Directiva	1971
María Dolores Dancausa Treviño		Ejecutivo	Consejera Delegada	21/10/2010	21/03/2019	Acuerdo Junta Directiva	1959
Fernando Masaveu Herrero		Dominical	Consejero	14/09/2005	21/04/2021	Acuerdo Junta Directiva	1966
Marcelino Botín-Sanz de Sautuola y Naveda		Dominical	Consejero	21/04/2005	21/04/2021	Acuerdo Junta Directiva	1953
Teresa Martín-Retortillo Rubio		Independiente	Consejera	07/11/2017	23/03/2022	Acuerdo Junta Directiva	1968
María Teresa Pulido Mendoza		Independiente	Consejera	23/07/2014	21/03/2019	Acuerdo Junta Directiva	1964
Álvaro Álvarez-Alonso Plaza		Independiente	Consejero	21/03/2019	21/03/2019	Acuerdo Junta Directiva	1940
María Luisa Jordá Castro		Independiente	Consejera	21/03/2019	21/03/2019	Acuerdo Junta Directiva	1964
Fernando José Francés Pons		Independiente	Consejero	19/03/2020	19/03/2020	Acuerdo Junta Directiva	1961
Cristina García-Peri-Álvarez		Independiente	Consejera	21/04/2021	21/04/2021	Acuerdo Junta Directiva	1960

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por la CNMV, 2023.

4.2.7 International Consolidat. Airlines Group, S.A

Continuando con las empresas que entran en el listado de representación femenina en consejos del 45,5% destacamos a la sociedad que se crea bajo la fusión entre dos prestigiosas aerolíneas como son British Airways e Iberia. International Airlines Group o simplemente conocida como IAG, es una compañía registrada en España cuyas acciones cotizan tanto en las Bolsas españolas como en la Bolsa de Londres. Este acrónimo es el que utilizan para referenciar al conjunto de las empresas del grupo, un grupo formado por Iberia, British Airways, Level, Vueling Airlines y Aer Lingus.

Tras la formulación de una nueva Política de Equidad, Diversidad e Inclusión aprobada por el consejo en su reunión de julio de 2022, en la que destaca la definición de unos principios basados en establecer un compromiso para alcanzar la diversidad en el consejo de administración, se ha extraído una evolución positiva desde los últimos años. Una diversidad de género que ha logrado superar las expectativas marcadas por la CNMV. Una tendencia creciente que abarca el 33% en los ejercicios de 2018-2019 y que en 2020 supera el 40% hasta cifrar el 45% en el ejercicio 2022, tal y como recoge la tabla 12 resaltando 5 mujeres y 6 hombres.

Entre los objetivos que se fijan en dicha política se encuentra el aumentar el porcentaje de mujeres en puestos directivos hasta el 40% para 2025, y como en el caso anterior, también se han visto los primeros destellos, pues se ha pasado de un 27% de mujeres en altos cargos de dirección al 34% en 2022. Unos resultados que reflejan el plan de mejora en solamente un año tras dar luz verde a esta política (International Airlines Group, S.A, 2022, págs. 19-33).

Por otro lado, sumada la política que afecta en su conjunto a todo el grupo, existen las políticas internas de cada empresa. Así lo afirma María Bello, directora de Desarrollo de Personas y Diversidad de Iberia, en la que fundamenta que *“las empresas deben ser un reflejo de nuestra sociedad y contener la mayor heterogeneidad posible. A través del nuevo Plan queremos reenfozar las iniciativas DE&I y comprender cómo de diversa es nuestra empresa, detectar oportunidades de mejora y derribar barreras”* (Grupo Iberia, 2023).

Junto con esto, se promueven diferentes programas para resaltar el talento femenino e impulsar la presencia de mujeres en puestos de trabajo como ingenieros, técnicos de mantenimiento o pilotos. Entre estos programas podemos destacar; en primer lugar, “Take the lead” que consiste en orientar y dirigir la carrera profesional de mujeres para alcanzar puestos de mayor responsabilidad. Por otro lado, “Quiero ser” dónde se brinda la oportunidad de que adolescentes, en este caso, chicas, de entre 16-18 años puedan conocer de primera mano cómo es el sector de las aerolíneas. Y, “50&50 Gender Leadership”, cuyo objeto es proseguir con la igualdad de derechos y oportunidades (Grupo Iberia, 2023).

Una vez hemos hablado sobre la composición del consejo, pasaremos a analizar la brecha salarial de esta empresa. En el informe anual que comparte la propia empresa hace la distinción entre dos tipos de personal; el de vuelo y el de tierra. En el primero de ellos, encontramos dos puestos de trabajo, el de la tripulación de cabina, dónde un 70% son mujeres, especialmente azafatas de vuelo, y el de los pilotos, con solamente un 6% de mujeres.

Respecto al personal de tierra, se incluyen; la alta dirección, el grupo superior de gestores y técnicos, la administración y el mantenimiento. Para este grupo de trabajadores, destacamos un 8% de mujeres trabajando en labores de mantenimiento y un 34% de mujeres en dirección.

Así, por tanto, los altos directivos cobraron de media al año un 23% más que ellas, pues tuvieron de sueldo unos 230.550€ frente a los 176.805€ de las mujeres. Para la categoría que engloba al resto de ejecutivos, existe una diferencia salarial aún mayor, con 128.606€ para los hombres y 60.935€ para las mujeres, es decir, una diferencia de un 53%.

Finalmente, para el resto de los trabajadores, tendremos una diferencia de un 20% dado que los hombres perciben una remuneración media al año de 39.465€ frente a los 31.600€ de las mujeres (Hidalgo, IAG, Meliá y NH: menos mujeres en la alta dirección y salarios más bajos para ellas, 2022)

Después de haber comentado el rápido efecto que trajo la incorporación de la política en el grupo en sí, queda pendiente entre los objetivos de la empresa, seguir reduciendo una brecha salarial que viene trayendo unos índices positivos pasando del 25% en 2021 al 12,6% en 2022.

NOTA: Se tiene en cuenta la brecha salarial bruta.

NOTA: En el salario medio de cada trabajador se tiene en cuenta el salario base.

Tabla 12. Consejo de Administración Internacional Consolidat. Airlines Group, S.A

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección	Fecha de nacimiento
Javier Ferran		Independiente	Presidente	20/06/2019	16/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1956
Luis Gallego		Ejecutivo	Consejero delegado	08/09/2020	16/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1968
Emilio Saracho		Independiente	Consejero	16/06/2016	16/06/2016	Acuerdo Junta Directiva	1955
Nicola Shaw		Independiente	Consejera	01/01/2018	16/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1970
Margaret Ewing		Independiente	Consejera	20/06/2019	16/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1956
Giles Agutter		Dominical	Consejero	08/09/2020	16/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1980
Robin Phillips		Dominical	Consejero	08/09/2020	16/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1960
Peggy Bruzelius		Independiente	Consejera	31/12/2020	16/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1949
Eva Castillo Sanz		Independiente	Consejera	31/12/2020	16/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1963
Heather Ann McSharry		Independiente	Consejero	31/12/2020	16/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1960
Maurice Lam		Independiente	Consejera	17/06/2021	16/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1950

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por International Consolidat. Airlines Group, S.A, 2023.

4.2.8 Industria de Diseño Textil, S.A “Inditex”

La flamante distribuidora de moda del mundo, Industria de Diseño Textil, S.A, también conocida como Inditex, cuenta, a día de hoy, con un total de siete insignias comerciales bajo un denominador común, todos se encuentran tras las órdenes del empresario español, Amancio Ortega. Entre estas marcas podemos destacar las siguientes: Zara, Pull & Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho y Zara Home. En su conjunto cuentan con 6.460 establecimientos y venden en 215 mercados.

Ostensiblemente gracias a la tabla 13, tenemos la composición del consejo de administración de esta empresa. Cuenta con un total de 11 consejeros, entre los que destaca 5 mujeres y 6 hombres. Notamos un cambio y es que en la reunión que tuvo lugar en noviembre de 2021, el ya expresidente y miembro del consejo, Pablo Isla Álvarez de Tejera, presentó su renuncia y desde el 31 de marzo de 2022, se desvinculó definitivamente de la empresa. Tras ello, y pensando en un cambio generacional de presidencia, se nombró a Marta Ortega Pérez, hija del fundador. Esta vacante cubierta por Dña. Ortega Pérez culminó una evolución positiva en cuanto a representación femenina en el consejo puesto que en los últimos ejercicios se observaba un porcentaje del 36,36% y, con este nuevo nombramiento, se alcanzó un doble efecto fructífero para la compañía, una representación del 45,5% de mujeres y el logro de la recomendación de la CNMV (Industria de Diseño Textil, S.A, 2022, págs. 18-153).

Entre las diversas iniciativas que desarrolla Inditex, destacamos la igualdad de género como una de las muchas prioridades que tiene la empresa. Y así lo reflejan los datos, cultivar el talento de las mujeres firmemente en los puestos de trabajo, ha permitido que se pueda conseguir en 2021, un 81% de mujeres en altos cargos de dirección. Y es que, esta distribuidora es una de las empresas del Ibex donde el grueso de la plantilla está especialmente compuesto por mujeres. Un 75% de los trabajadores de Inditex son mujeres, independientemente del puesto de trabajo a ocupar. Esto puede parecer normal, ya que históricamente se ha ligado al sector textil como un sector muy feminizado y que marcará el rumbo para dictaminar la existencia o no de la brecha

salarial porque como bien sabemos, a un mayor número de mujeres, mayor será la diferencia salarial entre ambos sexos (Bárcena, 2023).

Mediante el uso de diferentes programas lanzados por la empresa durante los últimos años, se ha contribuido a reducir una brecha salarial que no ha seguido una tendencia estable. Según los datos publicados en el informe sobre la política retributiva de Inditex, podemos destacar una brecha salarial en 2021 del 0,3% a favor de la mujer, motivado por el análisis de la plantilla que se ha realizado anteriormente.

Sin embargo, cuando se habla de las remuneraciones medias anuales, Inditex establece que la retribución media de la mujer fue, durante el ejercicio de 2021, de 22.770€ brutos anuales, mientras que la del hombre fue, de 26.502€. Ante esta diferencia de salarios, la empresa a través de este informe se justifica de la siguiente manera:

Es importante destacar que estas dos cifras no son representativas en términos de igualdad salarial: la distancia entre hombres y mujeres se explica, en este caso, por la mayor proporción de mujeres en un importante número de mercados donde la conversión de la moneda local ofrece como resultado una cifra más baja en euros (Industria de Diseño Textil, S.A, 2021, pág. 141).

Para finalizar el análisis sobre esta empresa, dado el esfuerzo que se ha realizado sobre los puntos comentados, se le ha otorgado varios reconocimientos al grupo Inditex; en primer lugar y por tercer año consecutivo, Bloomberg reconoció a esta empresa en su ranking de Igualdad de Género (GEI). Por otro lado, un año después, en 2021, figuraba en el ranking Diversity Leaders de The Financial Times, que recoge a las 850 empresas líderes en el ámbito de la diversidad e inclusión en 16 países, lo que demuestra que detrás de las continuas labores que desempeña Inditex, hay unos fabulosos datos de paridad de género que se espera que prosigan en el futuro. (Industria de Diseño Textil, S.A, 2021).

NOTA: Se tiene en cuenta la brecha salarial bruta.

NOTA: En el salario medio de cada trabajador se tiene en cuenta el salario base + salario variable (compuesto por comisión y bonus).

Tabla 13. Consejo de Administración Industria de Diseño Textil, S.A

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección	Fecha de nacimiento
Marta Ortega Pérez		Dominical	Presidenta no ejecutiva	29/11/2021	12/07/2022	Acuerdo Junta Directiva	1984
Óscar García Maceiras		Ejecutivo	Consejero delegado	29/11/2021	12/07/2022	Acuerdo Junta Directiva	1975
Amancio Ortega Gaona		Dominical	Vocal	12/06/1985	16/07/2019	Acuerdo Junta Directiva	1936
José Arnau Sierra		Dominical	Vicepresidente	12/06/2012	13/07/2021	Acuerdo Junta Directiva	1958
Pontegadea Inversiones, S.L	Flora Pérez Marcote	Dominical	Vocal	09/12/2015	14/07/2020	Acuerdo Junta Directiva	1952
Denise Patricia Kingsmill		Independiente	Vocal	19/07/2016	14/07/2020	Acuerdo Junta Directiva	1947
Anne Lange		Independiente	Vocal	10/12/2019	14/07/2020	Acuerdo Junta Directiva	1969
Pilar López Álvarez		Independiente	Vocal	17/07/2018	12/07/2022	Acuerdo Junta Directiva	1970
José Luis Durán Schulz		Independiente	Vocal	14/07/2015	16/07/2019	Acuerdo Junta Directiva	1964
Rodrigo Echenique Gordillo		Independiente	Consejero	15/07/2014	12/07/2022	Acuerdo Junta Directiva	1946
Emilio Saracho Rodríguez de Torres		Otro externo	Vocal	13/07/2010	16/07/2019	Acuerdo Junta Directiva	1955

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por la CNMV, 2023.

4.2.9 Amadeus It Group, S.A

Líderes en suministrar la información y comunicación necesaria en sectores como el del turismo o de viajes, Amadeus IT Group trata de dar soluciones tecnológicas avanzadas a proveedores de servicios y productos de viaje como las aerolíneas, los hoteles, los touroperadores, las compañías de seguro, las empresas de transporte de viajeros terrestre y marítimo, los propios viajeros y los distribuidores de productos turísticos como las agencias de viaje (Amadeus IT Group, 2023).

Para favorecer el compromiso hacia un equilibrio en la composición del consejo de administración, se ha formulado una Política de Selección de consejeros. Esta política contribuirá a la diversidad de género ya que la empresa reconoce y señala que desea que su consejo esté representado por miembros sin hacer distinciones en nacionalidades, edad, género y conocimientos pues resultará beneficioso para la mejora progresiva en la efectividad del consejo. Por ello, éste se encuentra formado por un total de 11 consejeros, dividido en 5 mujeres y 6 hombres cumpliendo, por tanto, con la recomendación de la CNMV.

A pesar de que el sector turístico es un sector altamente representado por mujeres con un 58% de fuerza laboral, estas cifras no se reflejan si nos adentramos en posiciones de dirección en el que las mujeres solamente ocupan un 5%. Relacionado con nuestro estudio en cuestión, existe también una notable brecha salarial de un 15% entre los sueldos que perciben los hombres y el que perciben las mujeres (Turijobs, 2021).

Contra ello, Amadeus IT Group recalca su voluntad en la lucha contra la desigualdad de género a través de varias iniciativas que ponen de manifiesto su labor para crear centros de trabajo en la que se otorguen una igualdad de oportunidades para todos los empleados. Por un lado, destacamos el programa de mentoría y capacitación a través de Amadeus Women's Network, con ello, las mujeres son orientadas y se les ofrece cualquier tipo de facilidades para su día a día. También, se incentiva la carrera profesional de mujeres jóvenes en industrias masculinizadas como en de la ciencia, tecnología e ingeniería mediante el programa de Inspiring Girls (Amadeus IT Group, S.A, 2022, págs. 57-90).

Pasando a comentar las remuneraciones que esta empresa concede a sus trabajadores, Amadeus IT Group considera que gracias a su capital humano ha conseguido consolidarse como líder absoluto del sector. Por esta razón, ofrece un reparto equitativo en los sueldos según sexo y categoría profesional.

En primer lugar, a 31 de diciembre de 2022, la plantilla total de esta compañía asciende a 17.252 trabajadores repartida entre las más de 100 oficinas que tiene alrededor del mundo. De estos trabajadores, el 57,67% son hombres y el resto son mujeres.

Para el primer grupo de trabajadores, incluidos en el nivel ejecutivo, tenemos que los hombres percibieron durante el ejercicio de 2022 un salario medio de 338.780€ frente a los 298.748€ que percibieron ellas. Esto se traduce en una diferencia de sueldos del 12%.

Pasando al nivel directivo, existe una diferencia de salarios entre hombres y mujeres del 7% ya que los hombres obtuvieron un salario medio anual de 143.726€ frente a los 133.203€ que recibieron ellas.

Por último, para el grupo de nivel no directivo, centrándose en el resto de trabajadores, destacamos una diferencia entre ambos del 9%, esto se explica porque los hombres ganaron de media 62.206€ y las mujeres 56.654€.

Queda patente tras este análisis salarial que la brecha salarial durante el año pasado en esta empresa registró un total del 9,7%, que, a diferencia de la brecha media en el sector turístico, por ejemplo, se encuentra notablemente por debajo de la misma (Amadeus IT Group, S.A, 2023, págs. 44-91).

NOTA: En el salario medio de cada trabajador se tiene en cuenta el salario base.

NOTA: Se tiene en cuenta la brecha salarial bruta.

Tabla 14. Consejo de Administración Amadeus It Group, S.A

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección	Fecha de nacimiento
Luis Maroto Camino		Ejecutivo	Consejero delegado	26/06/2014	23/06/2014	Acuerdo Junta Directiva	1965
Pilar García Ceballos-Zúñiga		Independiente	Consejero	15/12/2017	23/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1968
William Connelly		Independiente	Presidente	20/06/2019	23/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1958
Stephan Gemkow		Independiente	Consejero	21/06/2018	23/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1960
Francesco Loredan		Otro externo	Vicepresidente	21/02/2005	23/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1959
Peter Kuerpick		Independiente	Consejero	21/06/2018	23/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1961
Xiaoqun Clever		Independiente	Consejero	19/06/2020	19/06/2020	Acuerdo Junta Directiva	1970
Jana Eggers		Independiente	Consejero	17/06/2021	17/06/2021	Acuerdo Junta Directiva	1968
Amanda Mesler		Independiente	Consejero	17/06/2021	17/06/2021	Acuerdo Junta Directiva	1967
Eriikka Söderström		Independiente	Consejero	25/02/2022	23/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1974
David Vegara Figueras		Independiente	Consejero	23/06/2022	23/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1966

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por Amadeus It Group, S.A, 2023.

4.2.10 Mapfre, S.A

Considerada la empresa aseguradora española más laureada de los cinco continentes, Mapfre cuenta con más de 5.000 oficinas por todo el mundo, de las que 3.000 se encuentran en España y el resto en Latinoamérica, siendo la líder del sector asegurador en ambos territorios. La comercialización de sus productos basados principalmente en seguros, se efectúan a través de acuerdos de colaboración con entidades bancarias y otros puntos de venta.

Con el análisis de esta empresa, vamos a apreciar una evolución positiva en cuanto a representación femenina en el consejo de administración. Y es que al comienzo del ejercicio 2021, Mapfre contaba con un 35% de mujeres en el consejo y tras la renovación que tuvo lugar en 2022, donde se produce el anuncio de la renuncia de D. José Antonio Colomer Guiu como consejero independiente a consecuencia de cumplir la edad máxima establecida en los estatutos de la sociedad, se va a nombrar a María Amparo Jiménez Urgal como la nueva consejera independiente cubriendo por tanto la vacante que había dejado el Sr. Colomer. De esta forma, al finalizar el ejercicio 2022, Mapfre habrá contado con un 42,86% de mujeres en el consejo, lo que es lo mismo, 6 de los 14 consejeros forman parte del colectivo femenino tal y como se recoge en la tabla 15 (Comisión Nacional del Mercado de Valores, 2022, págs. 17-84).

Dejando atrás la composición del consejo, la empresa de seguros busca eliminar la brecha salarial entre sus trabajadores, por ello, fruto de las negociaciones entre la propia empresa y la representación sindical, se llegó a un acuerdo para firmar el IV Plan de Igualdad con el interés principal de renunciar a la brecha salarial de género y aumentar en un 35% la representación femenina en cargos de dirección. Entre las muchas actuaciones que permitirá este plan, podemos destacar; el continuo avance de su compromiso con la diversidad de género y un aspecto muy importante es que la propia plantilla podrá valorar la efectividad del plan y podrán proponer nuevas medidas de mejora (Gómez, 2023).

Actualmente, además de formalizar planes con los sindicatos, Mapfre manifiesta su deseo de seguir llevando a cabo estrategias internas basadas en iniciativas o programas

donde se intenta fortalecer el papel de la mujer. Entre estas iniciativas destaca su contribución en Closingap, un programa de mentoring compuesto por 12 empresas que se juntan para impulsar conductas y acciones en favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para a su vez, contribuir al desarrollo y crecimiento económico implantado por la ONU (ClosinGap, 2023). Por otro lado, la aseguradora garantiza respetar la política de diversidad que desde 2015 le ha permitido aumentar el porcentaje de mujeres en su plantilla hasta el 55,4%.

No solo en España se hace eco de estos programas, sino que para el resto de sus oficinas al otro lado del continente también las desempeña. Podemos encontrarnos con “Fuerza de Mujer”, programa en Perú con el objetivo de promover la igualdad de capacidades entre ambos sexos, y el proyecto de “Ela Segura” en Brasil, para impulsar la empleabilidad de las mujeres (Fontes, 2021).

Con estas medidas y acciones, Mapfre entra en la lista como la única aseguradora con domicilio social en España, tras posicionarse en el puesto 69 del Índice de Igualdad de Género 2023 organizado por Bloomberg.

Para finalizar el comentario sobre la empresa, vamos a analizar su estructura salarial. Según el informe integrado expuesto por Mapfre, se hace la distinción de los diferentes sueldos que han percibido tanto los hombres como las mujeres según la categoría profesional y el rango de edad. Tras la oportuna revisión del informe, nos centraremos en el grupo catalogado como trabajadores de la “generación X” ya que es la muestra más representativa.

En primer lugar, hablaremos de la diferencia del 5% en el sueldo medio anual para la dirección. En este grupo, los hombres percibieron un total de 101.370€ y las mujeres 96.338€.

En cuanto al grupo formado por mandos intermedios y expertos, tenemos que los hombres recibieron un sueldo anual de 50.237€ y las mujeres 47.419€. Esto se traduce en una diferencia media del 6%.

Para el grupo de los técnicos, hay una diferencia del 10% ya que los hombres durante el ejercicio 2022 recibieron un total de 39.156€ y ellas, 35.398€. Esta diferencia puede

venir explicada porque las tareas que se le asignan a un técnico son comúnmente visibles en hombres más que en mujeres.

Finalizaremos con los administrativos y el personal de apoyo, donde hay una menor diferencia retributiva entre ambos, de solamente el 3%, a pesar de que, en este grupo, destaca fundamentalmente en colectivo femenino (Mapfre, 2022, págs. 173-228).

No podemos terminar el análisis sin mencionar que, a pesar del lanzamiento y puesta en marcha de planes y programas, Mapfre sigue contando con una brecha salarial que tasa el 5,96% y que espera que antes del 2024, dicha diferencia salarial se vea reducida.

NOTA: En el salario medio de cada trabajador se tiene en cuenta el salario base.

NOTA: Se tiene en cuenta la brecha salarial bruta.

Tabla 15. Consejo de Administración Mapfre, S.A

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección	Fecha de nacimiento
Antonio Huertas Mejías		Ejecutivo	Presidente	29/11/2006	11/03/2022	Acuerdo Junta Directiva	1964
Ignacio Baeza Gómez		Ejecutivo	Vicepresidente	08/03/2008	13/03/2020	Acuerdo Junta Directiva	1962
Catalina Miñarro Brugarolas		Independiente	Vicepresidente 2º	30/10/2013	11/03/2022	Acuerdo Junta Directiva	1963
José Manuel Inchausti Pérez		Ejecutivo	Vicepresidente 3º	18/07/2018	08/03/2019	Acuerdo Junta Directiva	1965
Ana Isabel Fernández Álvarez		Independiente	Consejero	26/07/2016	12/03/2021	Acuerdo Junta Directiva	1959
María Leticia de Freitas Costa		Independiente	Consejero	23/07/2015	13/03/2020	Acuerdo Junta Directiva	1960
Rosa María García García		Independiente	Consejero	26/09/2019	13/03/2020	Acuerdo Junta Directiva	1965
Antonio Gómez Ciria		Independiente	Consejero	01/01/2019	08/03/2019	Acuerdo Junta Directiva	1957
María Amparo Jiménez Urgal		Independiente	Consejero	27/10/2022	27/10/2022	Cooptación	1966
Francisco José Marco Orenes		Dominical	Consejero	10/03/2017	12/03/2021	Acuerdo Junta Directiva	1957
Fernando Mata Verdejo		Ejecutivo	Consejero	01/01/2017	12/03/2021	Acuerdo Junta Directiva	1961
Antonio Romero de Olano		Dominical	Consejero	17/04/1999	08/03/2019	Acuerdo Junta Directiva	1955

María del Pilar Perales Viscasillas		Independiente	Consejera	01/01/2018	11/03/2022	Acuerdo Junta Directiva	1968
Alfonso Rebuelta Badías		Dominical	Consejero	17/04/1999	08/03/2019	Acuerdo Junta Directiva	1953

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por Mapfre, S.A, 2023.

4.2.11 Laboratorios Farmacéuticos Rovi, S.A

Laboratorios Farmacéuticos Rovi S.A es una empresa con sede en Madrid que pertenece a la industria farmacéutica. Se dedica especialmente al estudio de la investigación, fabricación, comercialización y desarrollo de pequeñas moléculas y competencias biológicas. Entre su producto estrella destacamos a Bemiparina, cuya comercialización se extiende en 89 mercados diferentes repartidos por todo el mundo. Actualmente, dispone de un conjunto de filiales portuguesas, alemanas, inglesas, italianas, francesas y polacas (Bolsas y Mercados Españoles, 2023).

En lo que a la composición del consejo se refiere, tal y como ya se comentó durante el análisis en el apartado “papel de la mujer en consejos de administración de empresas cotizadas” vamos a destacar a un conjunto de mujeres que representan el 42,9%. Sin sobrepasar todavía la frontera del 50%, se ha experimentado una muy exitosa evolución pues en 2021, esta empresa solamente disponía de una mujer entre los miembros de su consejo de administración. Pero tras la remodelación que sufrió el consejo, así como se figura en el informe anual de gobierno corporativo de Rovi, dicha empresa dio un buen salto en la clasificación de mujeres en los consejos. Por una parte, se nombró consejera externa independiente a Teresa Corzo Santamaría y a Marina del Corral Téllez como consejera dominical logrando, por tanto, un doble impacto; la consecución del objetivo marcado por la CNMV de alcanzar el 40% de representación femenina en el consejo y el impulso de la diversidad de género (Monge, 2022).

En cuanto a lo último, se van a exponer aquellas acciones o iniciativas que ha llevado a cabo la empresa para la lucha contra las desigualdades entre sexos en cualquier actividad de Rovi. Y es que están convencidos de que los objetivos se cumplirán si primero se lucha por una igualdad real de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. Para ello se ha diseñado una estrategia que abarca los siguientes ámbitos; el Plan de Igualdad, Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso Moral y Sexual, y el Código Ético.

Como consecuencia del plan de igualdad, se creó la Comisión de Igualdad de Oportunidades cuyo objetivo consiste básicamente en realizar una evaluación y un

control de las medidas impuestas para preservar la no discriminación y poder brindar oportunidades a sus trabajadores sin ninguna restricción. Este seguimiento cuenta con la participación de la firma de consultoría de las Big Four, PricewaterhouseCoopers (PwC). Además, cada año la empresa farmacéutica se compromete a elaborar encuestas sobre igualdad entre su plantilla de trabajadores para recoger desde diferentes puntos de vista una información muy valiosa sobre cuestiones como la discriminación, la selección del personal y la retribución que posteriormente utilizará Rovi para modificar o profundizar más en su estudio (Laboratorios Farmacéuticos Rovi, S.A, 2023, págs. 109-200).

En lo que nos respecta al salario que perciben los trabajadores de esta empresa, se han incrementado las retribuciones medias anuales de ambos sexos en comparación con el ejercicio 2021. Estas modificaciones se han visto motivadas porque al mismo tiempo, en 2022, se ha producido un aumento de la plantilla tanto en hombres como en mujeres. Por tanto, los hombres habrán percibido un salario medio anual de 38.386€, un 4% más que el año anterior y las mujeres percibieron un salario medio de 35.647€ frente a los 34.082€ del 2021, es decir, un 5% más (Laboratorios Farmacéuticos Rovi, S.A, 2023, págs. 183-200).

Para finalizar el análisis sobre esta compañía tendremos que señalar que a través de los diferentes planes de ejecución contra las desigualdades que realiza Rovi ya se han visto los primeros resultados tras haber reducido de un ejercicio al otro, la brecha salarial. En 2021, se cifró una brecha salarial del 8,17% y en 2022, un 7,68%.

NOTA: Se tiene en cuenta la brecha salarial bruta.

NOTA: En el salario medio de cada trabajador se tiene en cuenta el salario base + salario variable (comisiones y bonos).

Tabla 16. Consejo de Administración Rovi, S.A

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección	Fecha de nacimiento
Juan López-Belmonte Encina		Ejecutivo	Presidente	27/07/2007	17/06/2021	Acuerdo Junta Directiva	1972
Javier López-Belmonte Encina		Ejecutivo	Vicepresidente 1º	27/07/2007	17/06/2021	Acuerdo Junta Directiva	1968
Iván Jorge López-Belmonte Encina		Ejecutivo	Vicepresidente 2º	27/07/2007	17/06/2021	Acuerdo Junta Directiva	1965
Marcos Peña Pinto		Independiente	Consejero coordinador	09/05/2019	12/06/2019	Acuerdo Junta Directiva	1948
Fátima Báñez García		Independiente	Consejero	20/12/2019	20/10/2020	Acuerdo Junta Directiva	1967
Marina Del Corral Téllez		Dominical	Consejero	10/05/2022	14/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1964
Teresa Corzo Santamaria		Independiente	Consejero	14/12/2022	14/12/2022	Cooptación	FALTA

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por la CNMV, 2023.

4.2.12 Iberdrola, S.A

Dedicada a la producción, distribución y comercialización de energía, Iberdrola es una empresa española con sede en Bilbao. Constituye el primer grupo energético de nuestro país en entrar en bolsa y es una de las más reconocidas a nivel mundial siendo además líder del sector eólico.

Se caracteriza por su lucha contra la brecha salarial y por la diversificación que hace para asegurar una igualdad de género en cualquier puesto de trabajo. Así lo reflejan los datos, en la actualidad, Iberdrola cuenta con una política de diversidad en la composición de su consejo que le ha permitido lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres que queda patente en la distribución del 50% entre sus consejeros independientes y que en ningún caso hay reflejada una representación inferior al 42,9% sobre el conjunto total de sus miembros, tal y como se observa en la tabla 17.

Durante el primer congreso celebrado en el Palacio Euskalduna de Bilbao sobre la brecha salarial, la responsable de sistemas retributivos de la energética Iberdrola, Mercedes Moreno, recalcó que *“no existe una brecha salarial negativa para las mujeres”* (Lima, 2022). Y es que entre los progresos expuestos de esta empresa en su informe de diversidad e inclusión destaca que la relación entre la remuneración de salarios medios de hombres y mujeres es del 94,8%, progreso que junto al incremento del 34% de mujeres en posiciones de responsabilidad hace que estén enormemente orgullosos de su trabajo sobre estas materias (Iberdrola, S.A, 2023).

A pesar de que a rasgos globales no exista como tal una brecha salarial entre sexos, hay una causa subyacente que puede explicar el por qué podemos apreciar algunas diferencias de salarios en determinados grupos de edad. Esto es porque hay una menor representación de mujeres en plantilla, situación que es frecuente en el sector de la energía y que se eleva en puestos de alta dirección.

Para atenuar esta realidad, según la política de igualdad, diversidad e inclusión, se trabaja para poner a punto proyectos tales como estos que son citados a lo largo de toda la exposición (Iberdrola, S.A, 2023):

- La inclusión de nuevas generaciones y el fomento de las carreras STEM en colectivos más minoritarios dentro del sector.
- La promoción de las carreras científicas entre jóvenes y mujeres estudiantes que pasarán a formar parte de la bolsa de talento a la que Iberdrola accederá en el futuro.
- La promoción de medidas de conciliación que beneficien por igual a hombres y mujeres, con las que puedan ejercer la corresponsabilidad de las cargas familiares y establecer así las condiciones necesarias para la paridad.
- El compromiso por garantizar el principio de igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional, removiendo los obstáculos que puedan impedir o limitar la carrera por razón de género.
- Analizar medidas de acción positiva para corregir las desigualdades que se presenten y para fomentar el acceso del género menos representado a cargos de responsabilidad en los que tengan escasa o nula representación.

Con todos estos proyectos lanzados por la empresa, se demuestra que si se pone un esfuerzo sustancial que refuerce la idea de la lucha contra las desigualdades, queda como resultado final una organización conocida por ser libremente inclusiva en cualquier aspecto laboral que nos podemos encontrar en el día a día.

Tabla 17. Consejo de Administración Iberdrola, S.A

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección	Fecha de nacimiento
Sara de la Rica Goiricelaya		Independiente	Consejero	29/03/2019	29/03/2019	Acuerdo Junta Directiva	1963
María Helena Antolín Raybaud		Otro Externo	Consejero	26/03/2010	29/03/2019	Acuerdo Junta Directiva	1966
José Ignacio Sánchez Galán		Ejecutivo	Presidente	21/05/2001	29/03/2019	Acuerdo Junta Directiva	1950
Iñigo Víctor de Oriol Ibarra		Otro externo	Consejero	26/04/2006	02/04/2020	Acuerdo Junta Directiva	1962
Anthony L.Gardner		Independiente	Vicepresidente 2º	13/04/2018	17/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1963
Regina Helena Jorge Nunes		Independiente	Consejero	02/04/2020	02/04/2020	Acuerdo Junta Directiva	1965
Nicola Mary Brewer		Independiente	Consejero	02/04/2020	02/04/2020	Acuerdo Junta Directiva	1957
Armando Martínez Martínez		Ejecutivo	Consejero delegado	25/10/2022	25/10/2022	Cooptación	1968
María Ángeles Alcalá Díaz		Independiente	Consejero	26/10/2021	17/06/2022	Cooptación	1962
Juan Manuel González Serna		Independiente	Consejero coordinador	31/03/2017	18/06/2021	Acuerdo Junta Directiva	1955
Ángel Jesús Acebes Paniagua		Independiente	Consejero	20/10/2020	18/06/2021	Acuerdo Junta Directiva	1958
Isabel García Tejerina		Independiente	Consejero	16/12/2021	17/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1968

Xabier Sagredo Ormaza		Independiente	Consejero	08/04/2016	29/03/2019	Acuerdo Junta Directiva	1973
Manuel Moreu Munaiz		Independiente	Consejero	17/02/2015	29/03/2019	Acuerdo Junta Directiva	1954

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por la CNMV, 2023.

4.2.13 Logista Holdings, S.A

Logista Holdings, S.A, es conocida por su dedicación en la industria distribuidora de productos y servicios en comercios tanto nacionales como internacionales. Contempla la comercialización entre un gran abanico de productos que van desde el tabaco, hasta productos farmacéuticos pasando por libros y transacciones electrónicas. Gracias a su gran número de puntos de venta de que dispone, entre los que destacamos, Francia, Portugal, Italia, Países Bajos y Polonia ha sido capaz de ganarse el nombre como una de las empresas de distribución más importantes de Europa (Logista Holdings, S.A, 2023).

Continuaremos el análisis de esta empresa estudiando la composición del consejo de administración. Si nos ceñimos a la tabla 18, se puede observar que la empresa distribuidora cuenta con un total de 12 consejeros, entre los que cabe destacar el 41,7% de mujeres, equivalente a una representación de 5 mujeres frente a los 7 hombres que componen el consejo.

Tras el cierre de los últimos cuatro ejercicios se ha originado una evolución más que satisfactoria que favorece los intereses de la mujer en el consejo ya que la empresa viene registrando desde el 2019 una representación escueta con solamente una mujer ocupando el cargo como consejera independiente. Así pues, a fin de lograr la obligatoriedad interna de la empresa de cumplir con el porcentaje que estipulaba la CNMV y la lucha por la diversidad de género, se renovó la estructura del consejo lo que suponía acabar el ejercicio de 2020, con cuatro mujeres más que el ejercicio anterior, pues se nombró a una consejera independiente, Pilar Platero Sanz, dos dominicales, Jennifer Ramsey y Lillian Blohm y una ejecutiva correspondiendo, por tanto, con María Echenique Moscoso del Prado, secretaria consejera de la empresa (Logista Holdings, S.A, 2023, págs. 21-99).

Actualmente, esta estructura del consejo se ha seguido manteniendo porque Logista considera que las bases sobre una empresa incluyente en diversidad de género residen en los pilares más fundamentales de toda organización. Añadido a esto vamos a estudiar la brecha salarial en dicha distribuidora. Para hacer frente a las posibles desigualdades que se puedan encontrar las mujeres al ocupar puestos de trabajo en Logista, ésta

desarrolla diferentes iniciativas. En primer lugar, destacamos la regla de Rooney que implica durante el método de selección entrevistar al menos a un candidato que pertenezca a una minoría, es este caso, esta minoría es el colectivo femenino.

Por otro lado, se han lanzado múltiples proyectos como “Empowering Women Talent” que consiste en fomentar y orientar el desarrollo profesional de la mujer en Logista. También se hace hincapié en charlas formativas como “Liderazgo y Entornos Inclusivos” para que los directores sepan detectar y entender tanto las necesidades como las situaciones que puedan estar afectando al rendimiento de los trabajadores que componen sus equipos. Estas charlas ayudarán a moldear aquellos entornos afectados que especialmente agraven la situación de la mujer en cualquier puesto laboral de la empresa.

Y es que, desde el propio seno de la organización, cada año, hacen balance sobre el lanzamiento de los programas para impulsar un trato por igual entre sus trabajadores. Así lo recalca, Iñigo Meirás Amusco, consejero delegado de Logista, subrayando la importancia de estas iniciativas pues para él;

Las personas que forman Logista son la fuerza que garantiza los resultados y el crecimiento del negocio. La seguridad, el desarrollo del talento, y la diversidad e inclusión son los ejes de la estrategia de personas en Logista, por eso estoy muy orgulloso de la apuesta por los proyectos que estamos impulsando para responder a nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades (Logista Holdings, S.A, 2023).

En cuanto a la política que establece esta empresa para el reparto de salarios entre sus trabajadores, mantiene su compromiso definiéndola de manera neutra y objetiva con tal de garantizar la no discriminación entre sexos y aclarando que ante cualquier diferencia entre ambos será por diferencias de antigüedades. Así bien, los hombres obtuvieron un salario medio anual en 2022 de 39.430,95€ frente a los 33.745,87€ de las mujeres.

Adicionalmente, tras los datos reflejados en su informe anual integrado donde se hace una distinción por categorías profesionales, no recoge la distinción por género y categoría, lo que resulta más complejo profundizar en el análisis.

Por otra parte, en dicho informe se expone que, tras el ejercicio de 2022, se alcanzó una brecha salarial de 14,42%. Unas diferencias que resultan más relevantes en puestos como la administración o el almacén, pues son categorías donde se valoran más entre otras cosas, los años que se han trabajado, es decir, la antigüedad y además en la administración se ocupan puestos de trabajo valorados salarialmente de diferente manera según el mercado (Logista Holdings, S.A, 2023, págs. 60-107).

Todos estos esfuerzos continuos por la lucha a favor de la igualdad de género se han reflejado en diferentes reconocimientos que enorgullece a toda la organización. Uno de estos ha sido el de Financial Times, situando a Logista como una de las empresas más inclusivas de Europa e identificando los programas desarrollados con el sello Diversity Leading Company. Y terminando que, así como algunas de las empresas ya analizadas anteriormente, Logista también formará parte del Ibex Gender Equality Index.

NOTA: Para considerar las remuneraciones medias de los trabajadores se tienen en cuenta todos los conceptos retributivos excepto los compensatorios.

NOTA: Se tiene en cuenta la brecha salarial bruta.

Tabla 18. Consejo de Administración Logista Holdings S.A

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección	Fecha de nacimiento
Gregorio Marañón y Bertrán de Lis		Independiente	Presidente	13/05/2014	24/03/2020	Acuerdo Junta Directiva	1942
Iñigo Meirás Amusco		Ejecutivo	Consejero delegado	19/12/2019	24/03/2020	Acuerdo Junta Directiva	1964
María Echenique Moscoso del Prado		Ejecutivo	Secretaria consejera	24/03/2020	24/03/2020	Acuerdo Junta Directiva	1966
Cristina Garmendia Mendizábal		Independiente	Consejera	04/06/2014	03/02/2022	Acuerdo Junta Directiva	1962
Luis Isasi Fernández		Independiente	Consejero	29/09/2020	04/02/2021	Acuerdo Junta Directiva	1960
Alain Minc		Independiente	Consejero	24/04/2018	03/02/2022	Acuerdo Junta Directiva	1949
Pilar Platero Sanz		Independiente	Consejera	26/11/2019	24/03/2020	Acuerdo Junta Directiva	1965
Lillian Blohm		Dominical	Consejera	06/05/2021	03/02/2022	Acuerdo Junta Directiva	1940
John Downinh		Dominical	Consejero	13/05/2014	21/03/2018	Cooptación	1972
Richard Hathaway		Dominical	Consejero	24/03/2015	26/03/2019	Acuerdo Junta Directiva	1957
Murray McGowan		Dominical	Consejero	22/07/2021	03/02/2022	Acuerdo Junta Directiva	1960
Jennifer Ramsey		Dominical	Consejera	06/04/2022	06/04/2022	Acuerdo Junta Directiva	1969

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por Logista Holdings S.A, 2023.

4.2.14 Endesa, S.A

Empresa española dedicada a la comercialización de electricidad y gas natural. Junto con la ya empresa analizada Iberdrola y Naturgy dominan cerca del 90% del mercado eléctrico en nuestro país. Es conocida nacionalmente por ser líder en el sector eléctrico y además es el segundo operador del mercado eléctrico en Portugal. Al igual que en estos dos países, es capaz de realizar operaciones en múltiples territorios de los 5 continentes suministrando la energía más fiable y cada vez más sostenible.

Pasando a comentar la configuración de su consejo de administración, en él, se observa mediante la tabla 19, una representación femenina compuesta por el 41,7%, lo que es lo mismo, distinguimos a un total de 5 mujeres y a 7 hombres.

La idea que enriquece a esta empresa reside en valorar fundamentalmente los aspectos tales como la diversidad de género y la inclusión de la mujer desde puestos que abarcan el consejo de administración hasta el que incluye una menor responsabilidad. Defienden, por tanto, que con la consecución de estos valores podrán reforzar su cultura e identidad. Por esta razón, se apuesta por el lanzamiento de diferentes iniciativas o programas que reflejarán las cifras que posteriormente se van a comentar.

Empezaremos en primer lugar por la evolución positiva encontrada gracias a la información relativa al número de consejeras al cierre de los últimos cuatro ejercicios, visiblemente recogido en el informe anual de Gobierno Corporativo expuesto por la CNMV de esta empresa. Se observa que ha habido un incremento paulatino sobre todo en consejeras independientes pasando de tener solamente una representación de una mujer en 2019 a tener en 2020, tres consejeras independientes y finalmente durante el ejercicio de 2022, se nombró a la cuarta consejera independiente, Cristina de Parias Halcón. Esto ha conllevado, por una parte, cumplir con el 40% de representación femenina en consejos y, por otra parte, impulsar el papel de la mujer en la empresa (Comisión Nacional del Mercado de Valores, 2023, págs. 19-85).

Tras habernos adentrado en aspectos relacionados con el consejo de administración, Endesa trabaja en diferentes acciones para promover la inclusión de personas con

discapacidad y la inclusión del colectivo LGTBI. También en materia de diversidad de género, nuestro objeto de estudio, y en el que haremos hincapié en los siguientes programas.

Primeramente, destacamos el proyecto de “Ella te cuenta” o “Back to school” dónde las mujeres técnicas de la empresa, con el objetivo de atraer talento femenino, imparten charlas motivadoras en institutos para dar a conocer la importancia de la ciencia en nuestra sociedad. A su vez, de la mano de psicólogos especializados en género, se llevan a cabo talleres, bajo el lema de “Desmontando estereotipos”, en colegios con los alumnos, padres y el propio profesorado para romper con los prejuicios encontrados en las empresas.

A fin de incrementar el número de mujeres en puestos de responsabilidad y reducir la brecha salarial encontramos proyectos como los de; “Women mentoring” y “Cross mentoring”, que consisten en impulsar la carrera profesional de las mujeres para incentivarlas al ascenso de altos cargos y de mejorar la imagen de éstas. Por último, destacamos el programa “Decisiones Conscientes”, en el que se ponen a disposición de los responsables de equipo herramientas como el Termómetro de la Diversidad o la Calculadora de brecha salarial para comprobar que sus decisiones no desestabilicen el progreso de la igualdad (Cotrina, 2022).

Pasaremos a analizar cómo es la estructura salarial de esta empresa. Una vez se ha extraído la información que se hace pública a través del informe de sostenibilidad, recalcar que, a 31 de diciembre de 2022, la plantilla de Endesa estaba formada por un 73,7% de hombres, y un 26,3% de mujeres. Unos datos que si los comparamos con los del ejercicio anterior nos muestran que se ha producido un incremento del 3,13% en las incorporaciones del colectivo femenino. Por otra parte, es el propio informe el que hace una distinción por categoría profesional y sexo, separando entre directivos, mandos intermedios, administrativos y personal de oficina y operarios.

Respecto al primer grupo, se observa que existe una diferencia de salario medio anual del 9% pues los hombres han percibido una remuneración de 162.075€ y las mujeres una remuneración de 148.040€. En cuanto al grupo de mandos intermedios, la

diferencia de salarios entre ambos se sitúa en torno al 8%, especialmente porque los hombres obtuvieron un salario de 72.769€ frente a los 66.596€ de ellas.

Si hablamos de los administrativos y personal de oficina, esta diferencia de salarios se incrementa hasta llegar al 11% motivado generalmente porque en esta categoría existe una gran diferencia en lo que a número de trabajadores se refiere. Vemos que hay 3.066 administrativos frente a 1.016 administrativas lo que evidencia este porcentaje tan significativo ya que sabemos que a mayor número de hombres trabajando, mayor será la brecha entre sexos.

Finalmente, en cuanto a los operarios, encontramos la menor diferencia retributiva entre hombres y mujeres, todavía siendo negativa para las mujeres, se sitúa en un 3,36%. Los operarios en este 2022 cobraron una media de 60.401€ frente a los 58.436€ que recibieron ellas (Endesa, S.A, 2023, págs. 311- 480).

Aunque desde la empresa se esfuerza por la lucha contra la brecha salarial y por impulsar la figura de la mujer en cualquier ámbito laboral de Endesa con programas como los mencionados anteriormente, se han obtenido tasas de brecha salarial del 6,8% y que motivará a reforzar el compromiso en alcanzar valores por debajo del 5% para el 2030.

NOTA: En el salario medio de cada trabajador se tiene en cuenta el salario base.

NOTA: Se tiene en cuenta la brecha salarial bruta.

Tabla 19. Consejo de Administración Endesa, S.A

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección	Fecha de nacimiento
Alicia Koplowitz Romero de Joseu		Independiente	Consejero	05/05/2020	05/05/2020	Acuerdo Junta Directiva	1954
Pilar González de Frutos		Independiente	Consejero	05/05/2020	05/05/2020	Acuerdo Junta Directiva	1956
Ignacio Garralda Ruiz		Independiente	Consejero	27/04/2015	12/04/2019	Acuerdo Junta Directiva	1951
Juan Sánchez-Calero		Independiente	Presidente	12/04/2019	12/04/2019	Acuerdo Junta Directiva	1956
José Damian Bogas Gálvez		Ejecutivo	Consejero delegado	07/10/2014	29/04/2022	Acuerdo Junta Directiva	1955
María Eugenia Bieto Caubet		Independiente	Consejero	05/05/2020	05/05/2020	Acuerdo Junta Directiva	1950
Francisco de Lacerda		Independiente	Consejero	27/04/2015	12/04/2019	Acuerdo Junta Directiva	1960
Francesco Starace		Dominical	Vicepresidente	16/06/2014	29/04/2022	Acuerdo Junta Directiva	1955
Alberto de Paoli		Dominical	Consejero	04/11/2014	12/04/2019	Cooptación	1965
Antonio Cammisecra		Dominical	Consejero	27/09/2019	05/05/2020	Acuerdo Junta Directiva	1970
Francesca Gostinelli		Dominical	Consejero	29/04/2022	29/04/2022	Acuerdo Junta Directiva	1964
Cristina de Parias Halcón		Independiente	Consejero	29/04/2022	29/04/2022	Acuerdo Junta Directiva	1965

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por la CNMV, 2023.

4.2.15 Aena, S.M.E, S.A

Aena es una empresa de índole pública con sede central en Madrid. Se encarga de controlar todos los aeropuertos españoles a excepción del de Ciudad Real ya que carece de carácter público, convirtiéndose, por tanto, en el primer operador del mundo por volumen de pasajeros. Así pues, gracias a la dimensión de la red de aeropuertos de que dispone le ha permitido obtener una amplia experiencia en la gestión de aeropuertos de distinta tipología y sobre todo tamaño. Tanto es así que, actualmente, tiene a su alcance 46 aeropuertos y 2 helipuertos en España (Ceuta y Melilla), además de otros 23 aeropuertos repartidos por Europa y América entre los que destacamos 12 en México, 2 en Jamaica, 2 en Colombia, 6 en Brasil y otro en Luton, Reino Unido.

Al igual que sucede en la empresa anterior, se viene observando una mejoría en el número de mujeres que componen el consejo de administración de Aena. Si echamos un vistazo a la tabla 20, hemos obtenido una representación femenina del 40%, esto significa que hay un total de 6 mujeres frente a los 9 hombres que componen este consejo. Se dice que se ha producido una evolución favorable pues, comparando con los datos que tenemos de ejercicios anteriores, destacamos lo siguiente; una mayor representación femenina motivada por el nombramiento tanto de una consejera dominical, Eva Ballesté Morillas, como de una consejera independiente, M^a del Coriseo González Izquierdo Revilla el 31 de marzo de 2022, tras la renuncia al puesto de Christopher Anthony Hohn y de Josep Antoni Duran I Lleida. Esta información se hace pública por medio de la emisión del informe anual de Gobierno Corporativo de Aena. (Comisión Nacional del Mercado de Valores, 2023, págs. 17- 46)

Con esta reestructuración del consejo, se logra la recomendación de la CNMV, una recomendación que el año anterior parecía imposible alcanzar dado el escaso porcentaje de representación que había, un 26,67% de mujeres.

En cuanto al apartado sobre el estudio de la brecha salarial en Aena vamos a dividirlo en dos partes; la primera de ellas consistirá en el análisis retributivo que lleva a cabo la compañía para identificar cuántas diferencias hay según sexo y categoría profesional.

Después de ello, se comentará a rasgos generales, qué medidas se han desarrollado para fomentar el compromiso hacia la igualdad entre hombres y mujeres.

Se detallan las retribuciones medias según sexo, categoría profesional y rango de edad. Tras haber consultado el informe sobre el estado de información no financiera de esta empresa, se llega a la conclusión de que debido a que es la muestra con mayor representación de trabajadores, será con la que vamos a trabajar. Esta es la de los trabajadores con un rango de edad de más de 45 años. Una vez seleccionada la muestra, la subdividimos en virtud de la categoría profesional, distinguiendo entre; directivos y titulados, coordinadores, técnicos y personal de apoyo.

En cuanto a los directivos y titulados, apenas hay una diferencia salarial entre ambos del 4% debido a que los hombres durante el ejercicio de 2022 percibieron un salario total de 60.693€ frente a los 58.023€ que percibieron ellas.

Para el grupo de coordinadores, se obtiene una diferencia salarial del 5% que en términos cuantitativos se saldan con 2.358€ más para los hombres que para las mujeres pues ellos obtuvieron 46.122€ y ellas 43.764€. Seguidamente a esto, tenemos a los técnicos, con una brecha entre ambos del 7%, algo superior a las anteriores motivado porque se trata de puestos de trabajo asociados históricamente al papel del hombre.

Por último, en relación con el grupo de personal de apoyo, volvemos a observar que son los hombres quienes han percibido un 5% más que las mujeres, es decir, ellos recibieron un total de 34.222€ y ellas 32.384€ (Aena, SME S.A, 2023, págs. 181-328).

A pesar de que a simple vista puede parecernos una empresa con una notoria brecha salarial, Aena ha conseguido desbancar dicha afirmación presentando a 31 de diciembre de 2022, una brecha salarial del 2,2%. Esto lo ha logrado con la dedicación y constancia en la puesta a punto de diferentes iniciativas o medidas, las cuales comentaremos a continuación.

La primera de ellas consta del programa “Women Cross Mentoring”, que como ya hemos señalado durante el análisis de Endesa, consiste en promover la presencia de mujeres en altos puestos de dirección. Luego tenemos el “programa anual de ayudas a los empleados” en el que se tratan aspectos como el bienestar laboral de todos ellos

facilitando la conciliación de vida laboral, familiar y personal. También destacamos el programa de “Coaching”, una iniciativa que nace desde la dirección de Recursos Humanos impulsando una herramienta para el desarrollo profesional tanto en equipo como individual y, por último, haremos especial mención al “Protocolo de Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo”, para favorecer de esta manera, la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

NOTA: En el salario medio de cada trabajador se tiene en cuenta el salario fijo + variable.

NOTA: Lo referido al salario de cada trabajador según sexo, rango de edad y categoría profesional tiene lugar en Aena España, S.A

NOTA: Se tiene en cuenta la brecha salarial bruta en España.

Tabla 20. Consejo de Administración Aena, SME, S.A

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección	Fecha de nacimiento
Maurici Lucena Betriu		Ejecutivo	Presidente	16/07/2018	31/03/2022	Acuerdo Junta Directiva	1975
Pilar Arranz Notario		Dominical	Consejero	19/11/2012	09/04/2019	Acuerdo Junta Directiva	1962
Eva Ballesté Morillas		Dominical	Consejero	31/03/2022	31/03/2022	Acuerdo Junta Directiva	1970
Irene Cano Piquero		Independiente	Consejero	29/10/2020	29/10/2020	Acuerdo Junta Directiva	1974
Manuel Delacampagne Crespo		Dominical	Consejero	28/10/2020	28/10/2021	Acuerdo Junta Directiva	1973
Ignacio Díaz Bidart		Dominical	Consejero	30/10/2018	30/10/2018	Acuerdo Junta Directiva	1979
M ^a del Coriseo González Izquierdo		Independiente	Consejero	31/03/2022	31/03/2022	Acuerdo Junta Directiva	1969
Leticia Iglesias Herraiz		Independiente	Consejero	09/04/2019	09/04/2019	Acuerdo Junta Directiva	1965
Amancio López Seijas		Independiente	Consejero	03/06/2015	29/10/2020	Cooptación	1955
Javier Marín San Andrés		Ejecutivo	Consejero	29/10/2020	29/10/2020	Acuerdo Junta Directiva	1958
Angélica Martínez Ortega		Dominical	Consejero	16/07/2018	16/07/2018	Acuerdo Junta Directiva	1975
Raúl Míguez Bailo		Dominical	Consejero	28/09/2021	28/09/2021	Acuerdo Junta Directiva	1977

Juan Río Cortés		Independiente	Consejero	22/12/2020	22/12/2020	Acuerdo Junta Directiva	1976
Jaime Terceiro Lomba		Independiente	Consejero	03/06/2015	29/10/2020	Acuerdo Junta Directiva	1946
Tomás Varela Muiña		Independiente	Consejero	29/11/2022	29/11/2022	Cooptación	1961

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por la CNMV, 2023.

4.2.16 Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A

Entre las entidades financieras más importantes de nuestro país se sitúa el Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, más conocido como banco BBVA. Mediante su presencia en diferentes mercados internacionales entre los que destacamos Argentina, Colombia, México, Perú, Venezuela, Turquía y Uruguay ha conseguido consolidarse en una posición líder en el sector financiero español. Y es que, BBVA destaca por su empuje hacia la innovación y ser pioneros en la digitalización del sector. Su misión es clara y directa, ayudar a sus clientes apostando por una sostenibilidad guiada bajo el lema de “poner al alcance de todos las oportunidades de esta nueva era” (Banco BBVA, 2016).

Después de haber analizado a bancos como Santander y Bankinter, ambos logrando el 40% de representación femenina en consejos, lo que implica cumplir con el Código de Buen Gobierno y con la recomendación de la CNMV, nos encontramos con el banco BBVA que, tras el nombramiento de la nueva consejera independiente, Connie Hedegaard, sustituyendo a Sunir Kapoor dejó atrás su deseo marcado tras varios años de empeño en conseguir este porcentaje. Con ello, incrementó el número de mujeres en el consejo hasta 6 que junto con el respaldo de los 9 hombres componen el consejo de administración de este banco tal y como se puede comprobar en la tabla 21.

Esto es mínimamente un reflejo de lo que quiere transmitir el banco BBVA a nuestra sociedad para incentivar la participación femenina en su actividad empresarial. Con el respaldo de una serie de iniciativas que a continuación vamos a comentar, se intenta mejorar cifras año a año.

En primer lugar, se pone en práctica la regla de Rooney que, como bien se comentó durante el estudio de Logista, es una herramienta que facilita tener un mayor volumen de candidatas femeninas y, así, evitar el sesgo de género. A raíz de su aplicación en BBVA, el 40% de estas candidatas han conseguido ocupar puestos clave en la empresa. Unos porcentajes importantes, pero que según explicaba Ricardo Forcano, director de Talento y Cultura de BBVA, no eran satisfactorios, pues *“muestran hacia dónde deben ir las políticas de promoción, pero también resaltan que hay camino por recorrer”* (Baeza, 2022).

Por otro lado, destaca la participación del grupo BBVA-Argentina en el seminario “Ser mujer en la Argentina hoy” en el que bajo la representación de Andrea Azaretzky, mánager de comunicaciones externas y prensa de BBVA, recalcó las prácticas que realiza su empresa para hacer más equitativo el entorno laboral dejando unas palabras que hicieron concienciar al resto de participantes, *“en BBVA creemos que con la diversidad se encuentra la riqueza y las mejoras de todos los procesos, y una de las iniciativas en las que estamos trabajando fuertemente es en garantizar esa diversidad”* (Banco BBVA, 2023).

Con el objetivo de llegar al máximo número de views, BBVA ha creado un canal de información bajo el nombre de BBVA Podcast en el que, a través de las principales plataformas como Spotify, Apple Podcast o iVoox, se pueden escuchar programas como “Yo soy talento femenino”. Un proyecto que desea impulsar el crecimiento de las empleadas con mayor potencial para llegar al 2024 con el objetivo de haber aumentado hasta el 35% las mujeres en puestos directivos (Pariente, 2023).

Pasando a comentar la estructura salarial de que dispone esta empresa, según el informe anual de 2022, se hace una distinción por sexos y categoría profesional. Antes de comenzar con el pertinente comentario es importante resaltar varios datos acerca de la plantilla de BBVA. Esta empresa a final del ejercicio presentó una plantilla total compuesta por 115.675 trabajadores, de los cuales el 52% eran mujeres (60.750) y el 48% eran hombres (54.925). Si nos centramos en España, disponemos de 25.925 trabajadores, total compuesto por un 50,67% de mujeres y un 49,33% de hombres (Banco BBVA, 2023, págs. 37- 281). En cuanto al porcentaje de mujeres directivas destacamos un 22% que, si lo comparamos al objetivo del 35% para 2024, todavía queda trabajo por hacer.

Las categorías profesionales que se muestran son; equipo gestor, managers y resto de empleados. Enfocándonos únicamente en España, los hombres que componen el equipo gestor cobran de media al año unos 114.195€ frente a los 102.720€ que cobran las mujeres suponiendo, por tanto, una diferencia del 10%. En cuanto al segundo grupo, los managers, encontramos una diferencia de salarios cercana al 8%, pues ellos cobran de media unos 53.624€ y las mujeres cobran 49.224€. Finalmente, respecto al resto de

empleados, obtenemos una diferencia menor entre ambos, aunque sigue siendo favorable para ellos. Existe una diferencia del 5% dado que los hombres cobraron de media 42.019€ y ellas, 39.783€.

En este sentido, BBVA explica en su informe anual, que las diferencias en los salarios medios de hombres y mujeres en las categorías profesionales anteriormente descritas, *“se derivan de factores como la antigüedad y no son representativas de la brecha salarial”* (Banco BBVA, 2023, págs. 56- 281).

En conclusión y para terminar con este análisis, a pesar de las diferencias que se observan entre sexos, a 31 de diciembre de 2022, el grupo BBVA presenta una brecha salarial ajustada de un 0,7%, que, comparando con los bancos ya estudiados, es una empresa más paritaria.

NOTA: En el salario medio de cada trabajador se tiene en cuenta el salario base.

NOTA: La brecha salarial ajustada para BBVA España se cifra en un 3,6%.

Tabla 21. Consejo de Administración BBVA, S.A

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección	Fecha de nacimiento
Carlos Torres Vila		Ejecutivo	Presidente	04/05/2015	18/03/2022	Acuerdo Junta Directiva	1966
Onur Genç		Ejecutivo	Consejero delegado	20/12/2018	18/03/2022	Acuerdo Junta Directiva	1974
José Miguel Andrés Torrecillas		Independiente	Vicepresidente	13/03/2015	20/04/2021	Acuerdo Junta Directiva	1955
Jaime Caruana Lacorte		Independiente	Consejero	16/03/2018	20/04/2021	Acuerdo Junta Directiva	1952
Sonia Lilia Dulá		Independiente	Consejera	17/03/2023	/	Acuerdo Junta Directiva	1961
Raúl Galamba de Oliveira		Independiente	Consejero coordinador	13/03/2020	17/03/2023	Acuerdo Junta Directiva	1964
Belén Carijo López		Independiente	Consejera	16/03/2012	20/04/2021	Acuerdo Junta Directiva	1960
Connie Hedegaard Koksbang		Independiente	Consejera	18/03/2022	/	Acuerdo Junta Directiva	1960
Lourdes Máiz Carro		Independiente	Consejera	14/03/2014	17/03/2023	Acuerdo Junta Directiva	1959
José Maldonado Ramos		Externo	Consejero	28/01/2000	20/04/2021	Acuerdo Junta Directiva	1952
Ana Peralta Moreno		Independiente	Consejera	16/03/2018	20/04/2021	Acuerdo Junta Directiva	1961
Ana Revenga Shanklin		Independiente	Consejera	13/03/2020	17/03/2023	Acuerdo Junta Directiva	1963

Carlos Salazar Lomelín		Otro externo	Consejero	13/03/2020	17/03/2023	Acuerdo Junta Directiva	1951
Juan Pi Llorens		Independiente	Consejero	27/07/2011	20/04/2021	Acuerdo Junta Directiva	1950
Jan Paul Marie Francis Verplancke		Independiente	Consejero	16/03/2018	20/04/2021	Acuerdo Junta Directiva	1963

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por BBVA, S.A, 2023.

4.2.17 CaixaBank, S.A

Galardonada en los Global Private Banking Awards en 2017 por la revista británica “The Banker” como el mejor banco privado de Europa en su calidad ofrecida en atención al cliente y su ímpetu por la innovación en su modelo de negocio, CaixaBank nace en el seno de Valencia como entidad bancaria, aseguradora y de gestión de activos (CaixaBank, S.A, 2017). Tras su fusión con Bankia se ha posicionado entre las empresas más importantes tanto de nuestro país como de Portugal donde controlan el 100% del Banco Portugués de Inversión (BPI) contando con 4.404 oficinas y 12.947 cajeros automáticos repartidos entre estos dos territorios.

A consecuencia de la fusión entre Bankia y nuestro objeto de estudio, se rediseñó las figuras que componen el consejo de administración visiblemente expuesto mediante la tabla 22 y en el que resalta el 40% de representación femenina. El consejo presidido por el Sr. Goirigolzarri Tellaeché se encuentra formado por 15 miembros, 9 hombres y 6 mujeres, entre los que el 60% de los consejeros son independientes, el 20% son consejeros dominicales, el 13% son consejeros ejecutivos y el 7% restante otros externos.

A fin de contribuir al fomento por un adecuado equilibrio en la composición del consejo promoviendo la diversidad de género, se hace uso de la Política de Selección, Diversidad y Evaluación de la idoneidad de consejeros y de los miembros de la Alta Dirección, lo que ha permitido la consecución del Código de Buen Gobierno y de la recomendación de la CNMV.

En sus diferentes informes públicos de donde podemos indagar información relevante en cuanto a su énfasis en la importancia que otorgan a un reparto igualitario de oportunidades y de trato se han propuesto los siguientes objetivos; por un lado, reforzar el rol de la mujer en la empresa, visibilizar la diversidad, involucrar y sensibilizar a todas las personas eliminando cualquier prejuicio de género o etnia y, por último, garantizar la igualdad desde Recursos Humanos (CaixaBank, S.A, 2022, págs. 4-34).

Para ello, resaltaremos una serie de proyectos o acciones.

En primer lugar, con vistas a mejorar el número y la visibilidad de las mujeres en la alta dirección, y reforzar el rol de las mujeres en CaixaBank y en la sociedad, se lanza el programa “Wengage”. Luego, por otra parte, destacamos el programa de “Mentoring Femenino”, que, como su propio nombre indica, mujeres directivas sirven de inspiración y de apoyo a otras mujeres en el avance de sus conocimientos profesionales. Este programa, tal y como precisa CaixaBank en su memoria de diversidad e inclusión, fue todo un éxito en el que asistieron más de 500 participantes, y el 64% de las mujeres que participaron en este programa, fueron promocionadas (CaixaBank, S.A, 2022, págs. 5-34).

Al igual que se explicó durante el análisis del banco BBVA, CaixaBank también utiliza los podcasts para concienciar a más personas en su asunto con la igualdad de género mediante esta fórmula tan innovadora. Charlas sobre “Educar en el feminismo” ha supuesto que más de 11.000 personas pudieran hacerse eco de este podcast a través de las diferentes plataformas de información.

Por último, esta entidad se caracteriza por su inclusión en el deporte femenino mediante diferentes acciones como charlas sobre liderazgo de mujeres organizadas por exjugadoras de baloncesto como Elisa Aguilar e Isabel Sánchez, y patrocinando a los equipos más importantes del fútbol femenino de nuestro país, como son: Atlético de Madrid, FC Barcelona, Levante UD, Real Betis, SD Eibar, Sevilla FC y Recreativo de Huelva.

Dejando de lado la composición del consejo y los diversos programas que desarrolla CaixaBank, explicaremos cómo es su plantilla. A 31 de diciembre de 2022, este banco cerró el ejercicio contando con un total de 46.480 empleados, de los que el 56% son mujeres y el 44% son hombres. Asimismo, cuenta con un porcentaje de directivas del 41,8% siendo uno de los porcentajes más altos del sector y que le ha permitido colocarse por tercer año consecutivo en el Índice Bloomberg de Igualdad de Género de 2023 presentando al mismo tiempo, una brecha salarial ajustada del 1,1% (CaixaBank, S.A, 2023).

Finalizaremos el estudio de este banco analizando cómo se reparte los salarios entre los trabajadores de CaixaBank, para ello, se hará una distinción de las remuneraciones

medias según categoría profesional y sexo, destacando a directivos, mandos intermedios y al resto de empleados.

Para el primer grupo, existe una diferencia salarial del 17% dado que los hombres percibieron un total de 122.809€ frente a los 101.737€ que percibieron ellas. Seguidamente, en el grupo de mandos intermedios, esta diferencia se reduce hasta el 11% donde los hombres obtuvieron un total de 86.399€ y las mujeres 77.223€. Por último, en el resto de empleados, observamos una menor brecha entre ambos sexos, pues, el hombre ganó un 7% más que la mujer (CaixaBank, S.A, 2023, págs. 275-606).

NOTA: En el salario medio de cada trabajador se tiene en cuenta el salario base.

Tabla 22. Consejo de Administración CaixaBank, S.A

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección	Fecha de nacimiento
José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché		Ejecutivo	Presidente	03/12/2020	03/12/2020	Acuerdo Junta Directiva	1954
Tomás Muniesa Arantegui		Dominical	Vicepresidente	01/01/2018	08/04/2022	Acuerdo Junta Directiva	1952
Gonzalo Gortázar Rotaeché		Ejecutivo	Consejero delegado	30/06/2014	05/04/2019	Acuerdo Junta Directiva	1965
Koro Usarraga		Independiente	Consejera	30/06/2016	14/05/2021	Acuerdo Junta Directiva	1939
Joaquín Ayuso García		Independiente	Consejero	03/12/2020	03/12/2020	Acuerdo Junta Directiva	1955
Francisco Javier Campo García		Independiente	Consejero	03/12/2020	03/12/2020	Acuerdo Junta Directiva	1955
Eva Castillo Sanz		Independiente	Consejera	03/12/2020	03/12/2020	Acuerdo Junta Directiva	1962
Fernando María Costa Duarte Ulrich		Otro externo	Consejero	03/12/2020	03/12/2020	Acuerdo Junta Directiva	1952
María Verónica Fisas Vergés		Independiente	Consejera	25/02/2016	22/05/2020	Acuerdo Junta Directiva	1964
Cristina Garmendia Mendizábal		Independiente	Consejera	05/04/2019	05/04/2019	Acuerdo Junta Directiva	1962
María Amparo Moraleda Martínez		Independiente	Consejera	24/04/2014	05/04/2019	Acuerdo Junta Directiva	1964
Teresa Santero Quintillá		Dominical	Consejera	03/12/2020	03/12/2020	Acuerdo Junta Directiva	1959

John S. Reed		Independiente	Consejero	03/11/2011	05/04/2019	Acuerdo Junta Directiva	1939
Eduardo Javier Sanchiz		Independiente	Consejero	21/09/2017	08/04/2022	Acuerdo Junta Directiva	1956
José Serna		Dominical	Consejero	30/06/2016	14/05/2021	Acuerdo Junta Directiva	1942

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por CaixaBank, S.A, 2023.

4.2.18 Enagás, S.A

Finalizando el cupo de las empresas que cumplen con ese 40% de representación femenina en los consejos de administración del Ibex, vamos a estudiar a la empresa nacional de gas conocida también como Enagás S.A.

Según se explica en la web de Bolsas y Mercados Españoles, *“Enagás es todo un referente en sistemas de transmisión de gas con medio siglo de experiencia en el desarrollo, operación y mantenimiento de infraestructuras energéticas del Sistema Gasista español”* (Bolsas y Mercados Españoles, 2023). En la actualidad, operan en ocho países, entre ellos destacamos, México, Perú, Chile, con el objetivo de contribuir en el proceso de descarbonización global y de acceder en mercados en abundante crecimiento.

Históricamente, el sector del gas, así como el energético, se han convertido en todo un reto para las mujeres, bien porque no han podido acceder, o si lo han hecho, en un número más inferior al de hombres, lo que ha dificultado el rol femenino en empresas como Enagás. Fuertemente comprometidos por la igualdad de género en cualquier ámbito laboral, esta compañía implementa diferentes procedimientos para velar por un reparto equitativo de trato y de oportunidades.

Por ello, en primer lugar, tal y como se observa en la tabla 23, tenemos un consejo de administración formado en su conjunto por un total de 15 miembros, en el que 6 son mujeres y 9 son hombres. Se hace una especial alusión al nuevo nombramiento que tuvo lugar durante el ejercicio de 2022, pues se convertiría en la única consejera externa en formar parte del consejo desde los últimos cuatro ejercicios. María Teresa Costa Campi ocupó el cargo de consejera externa el 31 de marzo ayudando a Enagás a alcanzar la recomendación de la CNMV y cumpliendo con el Código de Buen Gobierno.

Una vez se ha hablado sobre la composición del consejo y antes de meternos de lleno con el reparto salarial entre hombres y mujeres de esta empresa, al igual que se hizo durante el análisis anterior, se señalará a través de unos datos la participación de la mujer en Enagás.

Cerrando el ejercicio a 31 de diciembre de 2022, la totalidad de la plantilla asciende a 1.365 trabajadores en el que el 30% son mujeres y el 70% restante son hombres. Indicar también el 40% de representación en puestos directivos y seguidamente un mismo número en el consejo. Estos datos se consiguen con la puesta en escena de diferentes programas o medidas que posteriormente se explicarán.

Según el informe de gestión consolidado de 2022, se establece una brecha salarial teniendo en cuenta el sueldo medio de hombres y mujeres con el mismo nivel educativo y mismo puesto de 0,98%. A su vez, se hace distinción de las diferencias salariales entre sexo según categoría profesional y género, destacando: el grupo de resto de directivos, los técnicos, luego los administrativos y, por último, los operarios.

Primeramente, para el resto de directivos, obtenemos una diferencia de 7%, ya que los hombres percibieron un sueldo medio de 181.614€ frente a los 168.460€ que percibieron ellas. Esta brecha se explica porque como bien se ha comentado anteriormente, las mujeres representan un 40% en puestos directivos y, además, los hombres contienen una mayor antigüedad respecto a las mujeres.

En segundo lugar, destacamos una brecha del 5% en el grupo de técnicos, pues los hombres obtuvieron 74.445€ de salario medio y ellas, 71.043€.

En cuanto a los administrativos, tenemos que las mujeres superaron en salario a los hombres en un 7%, ya que recibieron 51.419€ y ellos, 48.014€. Esta diferencia viene motivada porque cerca del 91% de los trabajadores que componen este grupo son principalmente mujeres.

Finalmente, para el grupo de operarios, existe una diferencia retributiva del 14% motivada porque en esta categoría profesional hay una mayor presencia de hombres que de mujeres con una antigüedad media superior, 14,8 años de ellos, frente a 3,6 años de ellas (Enagás, S.A, 2023, págs. 76-193).

Para terminar con este estudio, hablaremos de los proyectos lanzados por Enagás para contribuir a la lucha contra la discriminación de género. Para ello, el programa “Ellas te lo cuentan” sirve para visibilizar el talento femenino de la empresa y se pretende que los niños tengan como referentes y modelos a seguir a mujeres en ámbitos STEM.

Por otra parte, el programa “Mujeres con talento” orientan y ayudan a que las mujeres desarrollen habilidades directivas para impulsar el número de mujeres en dirección. También, mediante diferentes charlas, se pretende realzar el papel de la mujer en posiciones técnicas y operativas que son las más debilitadas numéricamente hablando (Toril Velasco, 2023).

NOTA: En el salario medio de cada trabajador se tiene en cuenta el salario base + salario variable + dietas + pago a los sistemas de previsión a l/p + horas extras.

NOTA: Se tiene en cuenta la brecha salarial ajustada.

Tabla 23. Consejo de Administración Enagás S.A

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección	Fecha de nacimiento
Ana Palacio Vallelersundi		Independiente	Consejero coordinador	25/03/2014	31/03/2022	Acuerdo Junta Directiva	1948
Natalia Fabra Portela		Independiente	Consejero	27/05/2021	27/05/2021	Acuerdo Junta Directiva	1975
Santiago Ferrer Costa		Dominical	Consejero	15/10/2018	29/03/2019	Acuerdo Junta Directiva	1971
María Teresa Arcos Sánchez		Independiente	Consejero	27/05/2021	27/05/2021	Acuerdo Junta Directiva	1965
Cristóbal José Gallego Castillo		Independiente	Consejero	30/06/2020	30/06/2020	Acuerdo Junta Directiva	1985
Patricia Urbez Sanz		Independiente	Consejero	29/03/2019	29/03/2019	Acuerdo Junta Directiva	1973
Antonio Llardén Carratalá		Otro externo	Presidente	22/04/2006	31/03/2022	Acuerdo Junta Directiva	1951
María Teresa Costa Campi		Otro externo	Consejero	31/03/2022	31/03/2022	Acuerdo Junta Directiva	1951
Clara Belén García Fernández-Muro		Independiente	Consejero	31/03/2022	31/03/2022	Acuerdo Junta Directiva	1975
José Montilla Aguilera		Independiente	Consejero	30/06/2020	30/06/2020	Acuerdo Junta Directiva	1955
José Blanco López		Independiente	Consejero	30/06/2020	30/06/2020	Acuerdo Junta Directiva	1962
David Blake Sandalow		Independiente	Consejero	31/03/2022	31/03/2022	Acuerdo Junta Directiva	1977

Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI)	Bartolomé Lora Toro	Dominical	Consejero	25/04/2008	30/06/2020	Acuerdo Junta Directiva	1969
Arturo Gonzalo Aizpiri		Ejecutivo	Consejero delegado	21/02/2022	31/03/2022	Acuerdo Junta Directiva	1963
Manuel Gabriel González Ramos		Independiente	Consejero	31/03/2022	31/03/2022	Acuerdo Junta Directiva	1966

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por la CNMV, 2023.

4.2.19 Unicaja Banco, S.A

Vamos a comenzar el estudio sobre la última entidad bancaria del Ibex-35 que cumple con la advertencia exigida por la CNMV y con el Código de Buen Gobierno. Este es el caso de Unicaja Banco S.A.

Con sede principal en Málaga, nace tras el resultado de la fusión de las Cajas de Ahorro de Ronda, Cádiz, Almería, Málaga, Jaén y Antequera. Dispone de una amplia trayectoria a nivel nacional abarcando el 80% del territorio lo que le ha llevado a posicionarse como un banco referente en seis Comunidades Autónomas (Andalucía, Asturias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla y León y Extremadura). *“La confianza y la creación de valor a largo plazo para los clientes ofreciendo una cartera de productos y servicios amplia, diversificada, competitiva, de calidad y que aporta valor se convierte en un claro objetivo de esta compañía”* (Unicaja Banco, S.A, 2023).

Mediante la tabla 24 nos podremos apoyar para explicar la composición del consejo de administración de esta empresa. Se observa que, durante el ejercicio 2022, presentó un total de 15 miembros, donde destaca la presencia de 6 mujeres y 9 hombres. Por otro lado, con la información que se hace visible a través del informe anual de gobierno corporativo proporcionado por la CNMV, somos capaces de identificar una evolución favorable que se produce en el volumen de consejeras independientes y con ello, en el conjunto total de consejeras. María Teresa Costa Campi ocupa el cargo como consejera independiente el 1 de diciembre de 2022, ocho meses después de haber sido nombrada consejera externa en la empresa anteriormente estudiada, Enagás, S.A. De esta manera, se logra incrementar, sobre el total de consejeros de cada categoría, el porcentaje de consejeras independientes hasta el 66,6% frente al 50% del ejercicio anterior, lo que evidencia la funcionalidad de las prácticas llevadas para el impulso de la mujer en cualquier aspecto laboral de Unicaja (Comisión Nacional del Mercado de Valores, 2023, págs. 23-101).

Una vez se ha comentado la estructura del consejo, hablaremos de la importancia que otorga este banco a la diversidad, inclusión y el respeto entre géneros, nuestra materia en cuestión.

Mediante su participación conjunta con la Fundación Adecco en el que se promueven programas como “Empleo para todos” se ofrecen soluciones mediante herramientas y formaciones para ayudar a la inclusión laboral de mujeres con discapacidad, mayores de 55 años sin trabajo y víctimas de violencia de género (Felipe, 2022).

Por otra parte, *“desde 2009, Unicaja hace uso de un Plan que favorece el reparto igualitario de oportunidades entre hombres y mujeres. Asimismo, se impulsa la promoción de un mayor liderazgo femenino en la dirección”*, (Unicaja Banco, S.A, 2023) una categoría profesional, que como veremos más adelante, escasea en volumen de mujeres. También, a través de acciones para visibilizar el talento femenino y la igualdad en el deporte, se proponen iniciativas como la de “+ Deporte y + Mujer”.

Concluiremos el análisis de esta empresa señalando las retribuciones medias que percibieron en este año pasado tanto los hombres como las mujeres. La información extraída, con la ayuda del informe de responsabilidad social corporativa, nos ayuda a definir los siguientes resultados.

Se especifican cuatro categorías profesionales; los directivos, los técnicos, el personal administrativo y comercial y el personal auxiliar.

Primeramente, para el grupo de los directivos, se aprecia una diferencia media anual de 48%, debido a que los directivos ganaron de media 70.234€ y, las directivas, 36.257€. Resulta una brecha bastante abultada porque en esta empresa el volumen femenino en dirección se cifra en un 10% encontrándonos a Ana Echenique Lorenzo como directora de gabinete del consejero delegado y a Marta Suárez González directora de objetivos y seguimiento de negocio (Unicaja Banco, S.A, 2023, págs. 41-218).

Pasando al grupo de los técnicos, los hombres han percibido una remuneración de 45.481€ y, las mujeres, de 40.694€, es decir, ellas han obtenido un salario del 11% más bajo. Seguidamente, en cuanto al personal administrativo y comercial, la diferencia vuelve a ser considerable, dado que las mujeres han cobrado de media al año 9.916€ menos que los hombres, esto es, un 32,82% más para ellos.

Por último, respecto al personal auxiliar, es el grupo donde se aprecia la menor diferencia entre sexos, aun siendo desfavorable para la mujer, señalamos un 6%, pues ellas cobraron 16.723€ y ellos, 17.709€ (Unicaja Banco, S.A, 2023, págs. 139-218).

En este sentido, la propia compañía recalca su voluntad de reducir estas diferencias salariales traducidas en una brecha salarial del 15,57% que junto con el Banco Santander son los bancos del Ibex con una mayor disparidad.

NOTA: En el salario medio de cada trabajador se tiene en cuenta el salario base.

NOTA: Se tiene en cuenta la brecha salarial bruta.

Tabla 24. Consejo de Administración Unicaja Banco S.A

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección	Fecha de nacimiento
Manuel Azuaga Moreno		Ejecutivo	Presidente	01/12/2011	31/03/2022	Acuerdo Junta Directiva	1949
Manuel Menéndez Menéndez		Ejecutivo	Consejero delegado	30/07/2021	30/07/2021	Acuerdo Junta Directiva	1959
Juan Fraile Cantón		Dominical	Vicepresidente	01/12/2011	31/03/2022	Acuerdo Junta Directiva	1948
Carolina Martínez Caro		Independiente	Consejero coordinador	31/03/2022	31/03/2022	Acuerdo Junta Directiva	1969
Teresa Sáez Ponte		Dominical	Secretario consejero	27/04/2018	31/03/2022	Acuerdo Junta Directiva	1962
María Luisa Arjonilla López		Independiente	Consejero	23/01/2020	29/04/2020	Acuerdo Junta Directiva	1967
María Teresa Costa Campi		Independiente	Consejero	01/12/2022	01/12/2022	Cooptación	1952
Jorge Delclaux Bravo		Independiente	Consejero	30/07/2021	30/07/2021	Acuerdo Junta Directiva	1963
María Garaña Corces		Independiente	Consejero	30/07/2021	30/07/2021	Acuerdo Junta Directiva	1970
Petra Aparicio Morales		Dominical	Consejero	31/01/2014	31/03/2022	Acuerdo Junta Directiva	1955
Rafael Domínguez de la Maza		Dominical	Consejero	31/03/2022	31/03/2022	Acuerdo Junta Directiva	1937
Felipe Fernández Fernández		Dominical	Consejero	30/07/2021	30/07/2021	Acuerdo Junta Directiva	1952

Manuel Muela Martín-Buitrago		Dominical	Consejero	21/02/2018	31/03/2022	Acuerdo Junta Directiva	1954
Isidoro Unda Urzáiz		Independiente	Consejero	09/09/2022	09/09/2022	Acuerdo Junta Directiva	1949
David Vaamonde Juanatey		Dominical	Consejero	30/07/2021	30/07/2021	Acuerdo Junta Directiva	1966

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por la CNMV, 2023.

4.2.20 Merlín Properties Socimi, S.A

Atendiendo a las empresas que agrupamos por ser aquellas que no han logrado alcanzar en la actualidad con el 40% de representación femenina en los consejos de administración, destacamos a la inmobiliaria Merlín Properties Socimi, S.A

Se trata de una empresa líder en nuestro país que se dedica a la adquisición, gestión y alquiler de inmuebles comerciales en mercados logísticos, de oficinas, centros comerciales, comercios minoristas, edificaciones hoteleras y centros de procesamiento de datos o data center. Su objetivo reside en convertir al sector inmobiliario en algo único que satisfagan la calidad de vida de sus clientes mediante un modelo creado con destellos innovadores, sostenibles y bajo un servicio personalizado. (Merlín Properties, S.A, 2023).

A 31 de diciembre de 2022, de acuerdo con la tabla 25, la compañía presenta un consejo de administración formado por un total de 13 consejeros, de los que solamente el 38,5% son mujeres y el 61,5% restante, son hombres.

A pesar de la puesta en escena de medidas como la política de selección de consejeros en el que se vela por una heterogeneidad de los miembros, en cuanto a formación, edad y género, eliminando cualquier posible sesgo que impida la libre diversidad, Merlín Properties se encuentra a punto de alcanzar la recomendación de la CNMV. Por ello, desde el interior de la organización, son conscientes de que deben intensificar los esfuerzos para lograr ser una compañía en el que abunde, por ejemplo, la equidad de oportunidades y de trato.

El siguiente comentario va a estar apoyado por la información que se hace pública mediante la memoria de gestión del estado de información no financiera de 2022.

En primer lugar, hablaremos de la participación que tiene la mujer en la empresa a nivel general. A la ya comentada representación del 38,5% del consejo, se le suma el 26% en posiciones STEM (trabajos relacionados con la ciencia, tecnología, ingeniería y las matemáticas), además, ejercen el 45% del total de la plantilla y solamente representan el 3,70% en puestos de dirección (Merlín Properties, S.A, 2023, págs. 85-228).

Seguidamente, el propio informe no detalla el salario medio anual de hombres y mujeres según categoría profesional como venimos viendo en los análisis anteriores. En líneas generales, la remuneración media (teniendo en cuenta salario base + bonus + remuneraciones en especie + indemnizaciones y finiquitos) de los hombres en 2022 fue de 190.000€ frente a los 60.000€ de las mujeres. También tenemos que la remuneración media en la categoría de dirección fue de 647.000€, en mandos intermedios de 106.000€ y, por último, en otros profesionales, 43.000€. Así pues, se señala una brecha salarial en los mandos intermedios del 7% y en otros profesionales, del 13%. Unas diferencias salariales que según explica la empresa se deben *“a la menor presencia de mujeres en la plantilla, situación común en el sector inmobiliario, y que se acentúa en puestos directivos y posiciones técnicas”* (Merlín Properties, S.A, 2023, págs. 91-228).

Para disipar estas cifras, Merlín trabaja en proyectos o iniciativas con tal de visibilizar la figura de la mujer y reducir una brecha salarial bruta que registra un 10%. Charlas para respaldar la inserción laboral como las que tuvieron lugar el año pasado en el centro comercial Marineda, en que participaron más de 170 mujeres, son claros ejemplos que demuestran que esta empresa está comprometida en la diversidad de género.

Tabla 25. Consejo de Administración Merlín Properties Socimi S.A

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección	Fecha de nacimiento
Francisco Javier García Carranza		Dominical	Presidente	15/09/2016	27/04/2021	Acuerdo Junta Directiva	1971
Ismael Clemente Orrego		Ejecutivo	Consejero delegado	27/05/2014	04/05/2022	Acuerdo Junta Directiva	1970
Miguel Ollero Barrera		Ejecutivo	Consejero ejecutivo	27/05/2014	04/05/2022	Acuerdo Junta Directiva	1969
Emilio Novela Berlín		Independiente	Consejero coordinador	07/05/2018	04/05/2022	Acuerdo Junta Directiva	1951
Ana María García Fau		Independiente	Consejero	06/06/2014	04/05/2022	Acuerdo Junta Directiva	1968
George Donald Johnston III		Independiente	Consejero	11/07/2014	04/05/2022	Acuerdo Junta Directiva	1955
Fernando Javier Ortiz Vaamonde		Independiente	Consejero	06/06/2014	04/05/2022	Cooptación	1969
María Luisa Jordá Castro		Independiente	Consejero	10/06/2014	04/05/2022	Acuerdo Junta Directiva	1963
Juan María Aguirre Gonzalo		Independiente	Consejero	15/09/2016	27/04/2021	Acuerdo Junta Directiva	1963
Pilar Cavero Mestre		Independiente	Consejero	15/09/2016	27/04/2021	Acuerdo Junta Directiva	1959
Francisca Ortega Hernández		Dominical	Consejero	15/09/2016	27/04/2021	Acuerdo Junta Directiva	1962
Ana Forner Beltrán		Dominical	Consejero	17/06/2020	04/05/2022	Acuerdo Junta Directiva	1966

Ignacio Gil Casares		Dominical	Consejero	17/06/2020	04/05/2022	Acuerdo Junta Directiva	1950
---------------------	--	-----------	-----------	------------	------------	-------------------------	------

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por la CNMV, 2023.

4.2.21 Inmobiliaria Colonial, Socimi, S.A

Sin abandonar el sector inmobiliario, nos encontramos ante el estudio de la empresa Inmobiliaria Colonial Socimi, S.A.

Con más de setenta años de experiencia, es considerada una de las principales empresas que contribuyó al auge inmobiliario en nuestro país dado que rebasan tanto el mercado nacional como el europeo. A diferencia de la compañía anteriormente estudiada, Inmobiliaria Colonial concentra el 97% de su negocio en la explotación, rehabilitación y adquisición de oficinas de alta calidad para su posterior alquiler, lo que le ha llevado a alcanzar una reconocida e importante presencia en las zonas más cotizadas de París, Madrid y Barcelona. Apoyándose en su misión de *“crear valor a largo plazo para los accionistas, inversores, empleados y todos los grupos de interés a través de esta inversión de edificios de oficinas”* desean en un futuro más que cercano, expandirse en otros territorios europeos (Inmobiliaria Colonial Socimi, S.A, 2023).

En la actualidad, compite con Merlin Properties por ver quien es la Socimi más grande e importante de España.

La composición de su consejo de administración, presente en la tabla 26, nos permite observar una representación femenina del 36,4%, lo que es lo mismo, un consejo formado por 4 mujeres y 7 hombres. Por otro lado, con la finalidad de cumplir la recomendación de la CNMV, en el que se atiende a una mayor presencia de consejeras, Inmobiliaria Colonial aplica la política de selección y diversidad del consejo acarreado el triple aumento en el número de mujeres en 2019 y durante el ejercicio 2022 el nombramiento de Begoña Orgambide García como consejera dominical obteniendo de esta manera la cifra de cuatro mujeres.

A continuación, se va a prestar especial atención en el análisis sobre el Plan de Igualdad que, visiblemente podemos encontrar en la página web de Inmobiliaria Colonial. Por medio de este plan, se quiere dar respuesta a las obligaciones sociales y al compromiso con la diversidad de género. Asimismo, se establecen unos objetivos que hacen esforzarse a la empresa en esta materia.

En primer lugar, lograr un equilibrio total en una plantilla que, a 31 de diciembre de 2022, está formada por 106 trabajadores, de los que el 57,54% son mujeres (61), y el 42,45% son hombres (45).

En segundo lugar, en aquellas áreas de la empresa, en el que haya menor representación femenina, como es el caso de la dirección, se desea eliminar el sesgo masculinizado recurriendo a iniciativas que ayuden a impulsar el papel femenino en la alta dirección.

Por otro lado, ejecutar medidas que, defiendan el principio de igualdad entre hombres y mujeres garantizando el trato igualitario de oportunidades y de desarrollo profesional en cualquier nivel. También asegurar un entorno laboral regido por la prohibición del acoso sexual (Inmobiliaria Colonial, S.A, 2023, págs. 10-35).

Por último, y no menos importante, hablaremos sobre el reparto de salarios que efectúa esta empresa entre los hombres y mujeres haciendo uso de la información facilitada en el informe anual integrado de 2021.

Con el objeto de proporcionar los datos más precisos, se ha hecho efectiva la búsqueda intensificada en la que no se ha conseguido obtener ninguna conclusión que mida la remuneración media según sexo y categoría profesional. Ante ello, solamente se ha conseguido obtener unos datos sobre las diferencias salariales que tienen lugar en puestos como “direcciones generales y de área”, “técnicos titulados y mandos intermedios” y “administrativos y otros” determinando que los directivos cobran un 8% más que las mujeres, las mujeres en mandos intermedios cobran un 23% más que los hombres y, finalmente, las administrativas también cobran por encima de los hombres en un 16%. Estas dos últimas cifras se explican porque, por un lado, en mandos intermedios hay un 60% de mujeres frente al 40% de hombres y, en tareas administrativas, observamos un 73% de mujeres frente al 27% de administrativos (Inmobiliaria Colonial, S.A, 2022, págs. 214-590).

NOTA: A 31 de diciembre de 2022 se cifra una brecha salarial bruta del 12%.

Tabla 26. Consejo de Administración Inmobiliaria Colonial Socimi S.A

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección	Fecha de nacimiento
Ana Cristina Peralta Moreno		Independiente	Consejero	14/06/2019	14/06/2019	Acuerdo Junta Directiva	1962
Silvia Mónica Alonso Castrillo		Independiente	Consejero	24/01/2019	14/06/2019	Acuerdo Junta Directiva	1960
Carlos Fernández González		Dominical	Consejero	28/06/2016	30/06/2020	Acuerdo Junta Directiva	1966
Ana Lucrecia Bolado Valle		Independiente	Consejero	14/06/2019	14/06/2019	Acuerdo Junta Directiva	1961
Pedro Viñolas Serra		Ejecutivo	Vicepresidente	18/07/2008	21/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1965
Juan José Brugera Clavero		Otro Externo	Presidente	19/06/2008	21/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1946
Luis Maluquer Trepát		Independiente	Consejero	31/07/2013	21/06/2022	Cooptación	1955
Juan Carlos García Cañizares		Dominical	Consejero	30/06/2014	21/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1968
Sheikh Ali Jassim		Dominical	Consejero	12/11/2015	30/06/2020	Acuerdo Junta Directiva	1961
Adnane Mousannif		Dominical	Consejero	28/06/2016	30/06/2020	Acuerdo Junta Directiva	1970
Begoña Orgambide García		Dominical	Consejero	27/09/2022	27/09/2022	Acuerdo Junta Directiva	1976

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por Inmobiliaria Colonial Socimi S.A, 2023.

4.2.22 Acerinox, S.A

Multinacional española con sede en Madrid, es uno de los principales productores de acero inoxidable de nuestro país con una gran versatilidad en su cartera de productos lo que le ha hecho diferenciarse del resto de su competencia. En la actualidad, los materiales con lo que trabaja Acerinox son utilizados para satisfacer las pretensiones de sus clientes en una extensa variedad de sectores entre los que destacamos: electrodomésticos y menaje, transportes, material industrial y de ingeniería, e infraestructuras, entre otros. Con su empeño por ser reconocida internacionalmente, desde sus inicios, le ha llevado a convertirse en el líder del mercado de acero inoxidable tanto en Estados Unidos como en África (Acerinox, S.A, 2023).

Visto que la industria del acero ha sido históricamente masculinizada, la periodista Raquel Díaz Guijarro, en su artículo para el periódico Cinco Días, explica que nuestra empresa objeto de estudio busca más mujeres para su plantilla en la que solo representa el 12,81%. Desde la organización respaldan que, *“hay ya muchos procesos dentro de las fábricas que no son tan físicos ni penosos como lo eran en el pasado gracias a las nuevas tecnologías, y consideramos que ofrecemos unas condiciones laborales flexibles, salarios por encima de la media, y la posibilidad de hacer carrera profesional”* (Díaz Guijarro, 2022).

A consecuencia de que la gran mayoría de personas desconocen cómo es el desempeño laboral que se ejerce en empresas como Acerinox, éste desea impulsar las oportunidades laborales que ofrece a través de proyectos para captar jóvenes en colegios, institutos y universidades.

Paralelamente a esto, de acuerdo con la tabla 27, tenemos la composición del consejo de administración. Un consejo que, a 31 de diciembre de 2022, está formado por un total de 11 miembros, de los cuales, el 36,4% corresponden a mujeres (4), y el 63,6% restante, a hombres (7). Esto hace presagiar que la empresa, mediante su política general de diversidad del consejo de administración y selección de consejeros, tiene entre sus objetivos primordiales alcanzar el 40% de representación femenina establecido por la CNMV. Un porcentaje que no ha logrado cumplir debido a que no se

ha cubierto la vacante que dejó el presidente de la sociedad como consejero independiente el 16 de junio de 2022 (Comisión Nacional del Mercado de Valores, 2023, págs. 19-75).

Pasando a comentar la estructura salarial de Acerinox, que la hace visible mediante su informe anual integrado de 2022, destacamos la distinción entre sexos y categorías profesionales.

En primer lugar, en el puesto directivo, se observa que los directivos cobran de media al año un 27% más que las directivas, debido a que ellos cobraron un salario de 215.013€ y ellas, 156.961€. La propia empresa explica que esta diferencia viene motivada porque en estos puestos directivos destaca la presencia del 80% de hombres frente al 20% de directivas.

En cuanto a los managers, las mujeres han cobrado una remuneración media de 88.026€ frente a los 106.057€ que cobraron los hombres, es decir, un 17% menos que ellos. En la categoría de analista, la diferencia entre ambos vuelve a incrementarse hasta el 28% porque el 76% de los hombres que componen estos puestos han cobrado de media 67.320€ frente al 24% de mujeres que han cobrado 48.274€.

Por otra parte, respecto a los especialistas, observamos que los hombres continúan cobrando un 22% de más que ellas, es decir, 11.946€ más. Para los administrativos, a pesar de ser la categoría en la que encontramos un equilibrio entre géneros, el colectivo masculino ha percibido un salario medio de 49.938€ y las féminas, 40.632€. Por último, en el puesto de trabajo de operarios, donde vemos el mayor volumen de hombres con el 96%, existe un salario superior para ellos que, para las mujeres, de un 12% (Acerinox, S.A, 2023, págs. 153-176).

Concluiremos este estudio con la puesta en práctica de los diferentes programas o iniciativas que lleva a cabo la empresa con la finalidad, por una parte, de reducir la brecha salarial que asciende a 14,66% y, por otra parte, a esforzarse por contribuir un reparto parcial de oportunidades y de trato. Para ello, en primer lugar, hablaremos del programa “Progresía-Promociona” de la CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales) dando visibilidad a la participación de mujeres directivas.

Luego, tenemos la presencia de charlas motivadoras en centros educativos, como bien se ha comentado antes. Y en entre muchos otros programas, podemos destacar también, “Excellence Talent” para la ayuda al desarrollo de las competencias de cada trabajador.

NOTA: En el salario medio de cada trabajador se tiene en cuenta el salario base.

NOTA: Se tiene en cuenta la brecha salarial bruta.

Tabla 27. Consejo de Administración Acerinox S.A

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección	Fecha de nacimiento
Carlos Ortega Arias-Paz		Dominical	Presidente	09/05/2022	16/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1971
Bernardo Velázquez Herreros		Ejecutivo	Consejero delegado	08/06/2010	16/06/2010	Acuerdo Junta Directiva	1955
Rosa María García Piñeiro		Independiente	Consejero	26/04/2017	15/04/2021	Acuerdo Junta Directiva	1974
Francisco Javier García Sanz		Independiente	Consejero	22/10/2020	22/10/2020	Acuerdo Junta Directiva	1957
Laura González Molero		Independiente	Consejero	26/04/2017	15/04/2021	Acuerdo Junta Directiva	1965
Tomás Hevia Armengol		Dominical	Consejero	21/12/2016	15/04/2021	Acuerdo Junta Directiva	1980
Leticia Iglesias Herraiz		Independiente	Consejero	22/10/2020	22/10/2020	Acuerdo Junta Directiva	1964
George Donald Johnston		Independiente	Consejero coordinador	29/10/2014	11/04/2019	Acuerdo Junta Directiva	1955
Ignacio Martín San Vicente		Independiente	Consejero	24/10/2018	11/04/2019	Acuerdo Junta Directiva	1955
Marta Martínez Alonso		Independiente	Consejero	01/06/2017	15/04/2021	Acuerdo Junta Directiva	1966
Santos Martínez-Conde		Dominical	Consejero	30/05/2002	16/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1955

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por Acerinox, S.A, 2023.

4.2.23 Ferrovial, S.A

Reconocida internacionalmente por su experiencia y su puesta en práctica en la construcción y mantenimiento de carreteras, aeropuertos y edificios comerciales, le ha llevado a tener una amplia presencia en más de 15 países controlando algunos de los lugares más importantes en lo referente a las vías de transporte para la circulación de personas como la autopista 407 ETR de Canadá, las conocidas Managed Lanes (autopistas creadas en Estados Unidos) y el aeropuerto de Heathrow en el Reino Unido.

Basan su estrategia de negocio en la importancia que dan a su capital humano siendo el principal motor de la empresa, lo que ha hecho posible que puedan ofrecer servicios adaptándose a las necesidades de sus clientes.

En relación con el consejo de administración, mediante la tabla 28, podemos apreciar una estructura formada por 12 miembros, en el que solamente un 33,3% son mujeres (4) y el 66,7% son hombres (8). A pesar de contar con una política insuficiente que se traduce en las cifras anteriormente mencionadas, se ha observado un incremento en el número de consejeras si comparamos con los ejercicios anteriores. A través de la información que expone la CNMV, en su referencia a la información relativa al número de consejeras, en 2019, apreciamos una representación escueta del 16,67% debido a que solo una única mujer ocupaba el cargo como consejera independiente y como consejera dominical. El 17 de diciembre de 2020, el consejo modificó la política y condujo al nombramiento de dos nuevas consejeras independientes, Alicia Reyes Revuelta e Hildegard María Wortmann, incrementando de esta manera ese volumen tan poco representativo de la mujer en el consejo (Comisión Nacional del Mercado de Valores, 2023, págs. 20-84).

Finalizado el ejercicio, a 31 de diciembre de 2022, tras el previo diagnóstico al informe de gestión, se sacan las siguientes conclusiones.

Una plantilla compuesta por un total de 24.191 trabajadores, entre los que destaca el 17% de mujeres. Es de grata importancia comentar el descenso generalizado que se produce en cuanto al número de mujeres de Ferrovial, explicado por la venta que hace

la empresa de su negocio de Servicios, lo que deriva a reducir del 36% en 2021 al 17% en 2022 (Ferrovial, S.A, 2023, págs. 75-199).

Asimismo, es el propio informe el que nos ofrece una clara visión sobre el reparto salarial de hombres y mujeres. Para ello, se hace una clasificación según sexo, categoría profesional, número de empleados, porcentaje de empleados, salario medio, porcentaje de brecha medio y región. Para nuestra materia en cuestión, solamente tendremos en cuenta, la distinción por sexo, región y categoría profesional.

Ocupándonos en España, en primer lugar, para el cargo con mayor responsabilidad, catalogada como senior mánager, tenemos que, los hombres han cobrado un salario medio de 110.180€ que frente a los 89.612€ de ellas, se traduce en un 19% más para ellos. En cuanto al segundo grupo, los supervisores, existe una diferencia de salario del 12% pues, los hombres han percibido un salario medio anual de 57.056€ frente a los 50.326€ que recibieron las mujeres.

En la categoría de administrativos, a pesar de que los hombres representan el 69,3% han tenido un salario medio inferior que el de las mujeres, en un 8%, ya que los hombres han cobrado 32.022€ y las mujeres, 34.637€. Finalmente, para el grupo que la empresa especifica como blue collars, apreciamos un 8% más de salario para los hombres que para las mujeres, pues existe una diferencia entre ambos de 2.234€ (Ferrovial, S.A, 2023, págs. 188-199).

Bajo la premisa de fortalecer el compromiso de Ferrovial por velar la diversidad de género y la inclusión de la mujer en cualquier aspecto laboral se hace hincapié en varios proyectos.

En primer lugar, destacamos el evento “Welcome to Webber”, una oportunidad que ofrece la propia empresa a los estudiantes de ingeniería para aplicar los conocimientos adquiridos durante su trayectoria estudiantil en el que al mismo tiempo que son becados, Ferrovial se nutre de talento juvenil e impulsan el incremento del porcentaje de mujeres año a año. Así lo esclarece una antigua alumna que asistió a este curso y que hoy en día ocupa el puesto como Deputy Chief Financial Officer en Houston (Corredor Palomino, 2022). Aparte de este tipo de iniciativas, Ferrovial hace uso de su Plan

Estratégico Horizon 24, cuyo objetivo consiste en lograr una mayor competitividad entre sus trabajadores generando un clima inclusivo y una plantilla diversa. Así pues, este plan, permitió que el 23,4% de mujeres ocuparan puesto de liderazgo, un porcentaje que incrementó en comparación con el 2021.

Finalmente, recurriendo a todas estas acciones se desea controlar una brecha salarial global cifrada del 3,24% que, a diferencia el ejercicio anterior, presenta mejores resultados.

NOTA: En el salario medio de cada trabajador se tiene en cuenta el salario base + complementos salariales.

NOTA: Se tiene en cuenta la brecha salarial bruta.

NOTA: A 31 de diciembre de 2022 se cifra una brecha salarial bruta en Ferrovial España del 0,32%

Tabla 28. Consejo de Administración Ferrovial S.A

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección	Fecha de nacimiento
Ignacio Madridejos Fernández		Ejecutivo	Consejero delegado	30/09/2019	17/04/2020	Acuerdo Junta Directiva	1965
Óscar Fanjul Martín		Independiente	Vicepresidente	31/07/2015	07/04/2022	Acuerdo Junta Directiva	1949
Gonzalo Urquijo Fernández de Araoz		Independiente	Consejero	19/12/2019	17/04/2022	Acuerdo Junta Directiva	1961
Alicia Reyes Revuelta		Independiente	Consejero	06/05/2021	07/04/2022	Acuerdo Junta Directiva	1972
José Fernando Sánchez Junco		Otro Externo	Consejero	03/12/2009	07/04/2022	Acuerdo Junta Directiva	1970
María del Pino Calvo-Sotelo		Dominical	Consejero	29/09/2006	07/04/2022	Acuerdo Junta Directiva	1956
Juan Manuel Hoyos Martínez de Irujo		Independiente	Consejero coordinador	02/10/2019	17/04/2020	Acuerdo Junta Directiva	1953
Rafael del Pino Calvo-Sotelo		Ejecutivo	Presidente-consejero	09/01/1992	07/04/2022	Acuerdo Junta Directiva	1958
Hildegard Maria Wortmann		Independiente	Consejero	06/05/2021	07/04/2022	Acuerdo Junta Directiva	1966
Bruno Di Leo		Independiente	Consejero	25/09/2018	07/04/2022	Acuerdo Junta Directiva	1957
Philip Bowman		Independiente	Consejero	29/07/2016	17/04/2020	Acuerdo Junta Directiva	1952
Hanne Birgitte Breingjerg		Independiente	Consejero	05/04/2017	17/04/2020	Acuerdo Junta Directiva	1965

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por la CNMV, 2023.

4.2.24 Grifols, S.A

Con sede central en Barcelona, Grifols es una compañía que se dedica a producir medicamentos clave para el porvenir de enfermedades crónicas, raras y muy graves. Especializado en la transfusión de plasmas, ha conseguido expandirse internacionalmente comercializando sus productos en más de 100 países con presencia directa en 30 de ellos a través de la apertura de centros de donación en lugares muy cotizados de Estados Unidos, Europa, Canadá y Egipto.

Sustentándose en su afán de *“orgullo, seguridad, esfuerzo, compromiso, excelencia, trabajo en equipo, innovación y mejora”* desean contribuir a la creación de valor a largo plazo para donantes, pacientes y sociedad en general (Grifols, S.A, 2023).

Atendiendo a la composición del consejo de administración de esta empresa, que como bien se puede comprobar por medio de la tabla 29, destacamos un total de 12 miembros, entre los que el 33,3% son mujeres (4) y el 66,7% (8) son hombres. Según la descripción de la política expuesta en el informe anual de gobierno corporativo proporcionada por la CNMV:

Grifols cuenta con una política en la que el consejo de administración vela por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan el equilibrio y la diversidad tanto de edad como de género y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna por razón de género o de cualquier otra condición personal (Comisión Nacional del Mercado de Valores, 2023).

Ante ello, Grifols se compromete, mediante diferentes iniciativas, a la lucha por la igualdad de género en cualquier contexto. Entre sus planes a corto plazo desea promover el número de consejeras con tal de alcanzar la recomendación de Buen Gobierno Corporativo, que como vemos, todavía le queda camino por recorrer.

En el marco de generar protagonismo en el papel de la mujer, una prueba de ello es su contribución en el patrocinio de las competiciones europeas del fútbol femenino, con el proyecto de *“Together We Play Strong”*. Al igual que se ha comentado durante el análisis de Ferrovial, esta compañía sanitaria busca el talento de jóvenes, principalmente mujeres, con el proyecto *“Employer Branding”*. Esto le ha llevado a que 250 estudiantes

realizarán prácticas durante el ejercicio 2022, y más del 18%, formarán parte de la plantilla (Grifols, S.A, 2023, págs. 95-242).

Para mejorar el número de directivas, que se estima en un 41%, Grifols también desarrolla programas como “Center Leadership Development Program” o Talent Program: Leading the Future”. Por último, y no menos importante, en su agenda 2030, se establece como objetivo primordial que, en posiciones de responsabilidad, el 50% de los entrevistados sean mujeres, contribuyendo por tanto a su ocupación en altos cargos.

Introduciremos el apartado salarial comentando que, a 31 de diciembre de 2022, en España, Grifols S.A presenta una brecha salarial ajustada del 3% a diferencia del 3,2% que presentaba un año antes. Unos datos que reflejan la paridad que existe en dicha empresa y que esperan reducirla más en los próximos años con medidas como las ya comentadas.

Distinguiendo entre sexo y categoría profesional, destacamos:

El primer grupo, formado por los ejecutivos, encontramos un salario medio anual para hombres de 283.288€ frente al sueldo de las mujeres de 287.311€. Esto se traduce en que el salario medio anual es superior en varones que, en féminas, en un 1%.

En cuanto al grupo de los directores, existe una diferencia salarial del 13% pues, los hombres obtuvieron una remuneración media de 122.761€ y ellas, de 106.426€. Una diferencia inferior encontramos para los puestos de senior management, en el que los hombres percibieron un total de 82.403€ y ellas, un total de 77.615€. Seguidamente, en senior profesional, los hombres cobraron un 8% más que las mujeres (42.881€ para ellas y 46.370€ para ellos).

Finalizando, tenemos al grupo de profesionales que, durante el 2022, los hombres ganaron 39.319€, un 4% más que las mujeres y, ellas, 37.776€. Para la última categoría profesional, tendremos a los administrativos, donde existe un reparto más equitativo de salarios. Se aprecia una diferencia que ronda el 2%, en términos cuantitativos se salda en 28.774€ para ellos y para ellas 28.202€ (Grifols, S.A, 2023, págs. 217-242).

NOTA: En el salario medio de cada trabajador se tiene en cuenta el salario base y la región de España.

NOTA: La brecha salarial global se sitúa en un 2,025% en 2022.

Tabla 29. Consejo de Administración Grifols S.A

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección	Fecha de nacimiento
Raimon Grifols Roura		Ejecutivo	Consejero delegado	29/05/2015	24/05/2019	Acuerdo Junta Directiva	1964
Tomás Dagá Gelabert		Otro externo	Vicepresidente	13/04/2000	24/05/2019	Acuerdo Junta Directiva	1957
Enriqueta Felip Font		Independiente	Consejero	24/05/2019	24/05/2019	Acuerdo Junta Directiva	1958
Steven F. Mayer		Ejecutivo	Presidente	25/01/2011	09/10/2020	Acuerdo Junta Directiva	1960
Víctor Grifols Deu		Ejecutivo	Consejero delegado	27/05/2016	09/10/2020	Acuerdo Junta Directiva	1977
Víctor Grifols Roura		Dominical	Consejero	08/07/1991	21/05/2021	Acuerdo Junta Directiva	1950
Carina Szpilka Lázaro		Independiente	Consejero coordinador	29/05/2015	24/05/2019	Acuerdo Junta Directiva	1969
Iñigo Sánchez Asiain		Independiente	Consejero	29/05/2015	24/05/2019	Acuerdo Junta Directiva	1964
Thomas Glanzmann		Otro externo	Vicepresidente	05/04/2006	09/10/2020	Acuerdo Junta Directiva	1960
James Costos		Independiente	Consejero	09/10/2020	09/10/2020	Acuerdo Junta Directiva	1963
Montserrat Muñoz Abellana		Independiente	Consejero	10/06/2022	10/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1963
Susana González Rodríguez		Independiente	Consejero	10/06/2022	10/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1976

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por la CNMV, 2023.

4.2.25 Repsol, S.A

Repsol es una empresa global multienergética referente de la industria petrolera y del gas. Con sede en Madrid, está presente en más de 23 países alrededor de los cinco continentes, desde Indonesia hasta Canadá pasando por una multitud de países europeos. Este amplio recorrido internacional le ha permitido colocarse como una de las compañías más grandes e importantes según la lista The Forbes Global 2000 (Murphy & Contreras, 2022). Trata de explotar, suministrar y comercializar sus productos de hidrocarburos, refino, transporte, química, estaciones de servicio y generación de energía eléctrica para maximizar aquello que es vital para el cliente.

Esta compañía apuesta enormemente por la libre diversidad porque creen que será el punto diferenciador para la consecución de los objetivos marcados al inicio de cada ejercicio. Por ello, ponen en marcha programas de mentoring para apuntalar el desarrollo profesional, iniciativas que favorezcan el liderazgo femenino y la ejecución del plan de igualdad de oportunidades. Metiéndonos de lleno en este asunto, la propia empresa expresa su grato orgullo con la publicación, a través de su página web, de los proyectos en los que participaron durante el 2022.

Comenzaremos con el programa “YoSoyNiñaSTEM” en el que se pretende dar un mayor reconocimiento a la labor de las mujeres científicas, promover la igualdad de género y llamar la atención en las niñas para que en el futuro ocupen puestos de trabajo relacionados con la ciencia, tecnología, matemáticas e ingeniería. Luego tenemos el programa “Más mujeres, mejores empresas” cuya premisa consiste en promover una equilibrada participación tanto de hombres como de mujeres en tomas de decisión. Una importante iniciativa es “Punto Violeta” que, junto con el Ministerio de Igualdad, consiste en proporcionar las correctas directrices y modos de actuación ante un caso de violencia de género. Por último, en su empeño por aumentar el volumen de mujeres en la dirección, participa en la iniciativa conocida como “Promociona” (Repsol, S.A, 2023).

La ayuda de estas acciones contribuyendo favorablemente a crear un clima que intenta ser lo más paritario posible, ha llevado a que Repsol entre en el Índice de Igualdad de Género de Bloomberg (GEI) demostrando que esta empresa lucha por la equidad.

Pasando a comentar la estructura del consejo de administración que, se encuentra visible mediante la tabla 30, éste está formado por un total de 15 miembros, entre los que el 33,3% son mujeres (5) y el 66,7% (10) son hombres.

Finalmente, se hablará sobre cómo se reparte los salarios en Repsol entre hombres y mujeres. Antes de centrarnos en este análisis, a 31 de diciembre de 2022, la empresa presenta una plantilla total de 24.810 empleados repartidos entre sus centros de trabajo, en los que el 39% son mujeres y en Europa, por ejemplo, el 26% ocupan cargos de liderazgo. Como dicha empresa dispone de diferentes centros de trabajo por todo el mundo, vamos a ceñirnos solamente en España donde se observa una brecha salarial ajustada del 0,94%.

Por otro lado, en su informe de gestión consolidado, se hace una distinción de salario medio por sexo, categoría profesional y país, que a continuación estudiaremos.

En España, en primer lugar, tenemos que, en dirección, los hombres cobran de media un 30% más que las mujeres dado que ellos obtuvieron 341.067€ y ellas, 239.523€. Luego, en el nivel de gerencia, las mujeres han tenido un salario medio anual de 101.085€ frente a 106.690€ de ellos, lo que se traduce en un 5% menos.

En cuanto a los profesionales técnicos, los hombres percibieron un 11% más de sueldo que las mujeres. Esta diferencia se reduce considerablemente en los administrativos pues es la categoría profesional donde existe un mayor equilibrio de género. En estos puestos, los administrativos, cobraron de media 43.489€ y ellas, 42.945€. Finalmente, en operarios, destacamos la mayor diferencia salarial entre ambos, del 42%, por el que las mujeres cobraron 23.750€ y los hombres, 40.839€. Esto puede venir motivado porque históricamente estos puestos de trabajo se han ligado más a los hombres que a las mujeres (Repsol, S.A, 2023, págs. 167-226).

NOTA: En el salario medio de cada trabajador se tiene en cuenta el salario base.

Tabla 30. Consejo de Administración Repsol, S.A

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección	Fecha de nacimiento
Antonio Brufau Niubó		Otro externo	Presidente	23/07/1996	31/05/2019	Acuerdo Junta Directiva	1948
Josu Jon Imaz		Ejecutivo	Consejero delegado	30/04/2014	31/05/2019	Acuerdo Junta Directiva	1963
Aurora Catá Sala		Independiente	Consejero	26/03/2021	26/03/2021	Acuerdo Junta Directiva	1964
Arantza Estefanía Larrañaga		Independiente	Consejera externa	31/05/2019	31/05/2019	Acuerdo Junta Directiva	1963
Carmina Ganyet i Cirera		Independiente	Consejera externa	11/05/2018	06/05/2022	Acuerdo Junta Directiva	1968
Teresa García-Milá Lloveras		Independiente	Consejera externa	31/05/2019	31/05/2019	Acuerdo Junta Directiva	1955
Emiliano López Achurra		Otro externo	Consejero	24/11/2021	06/05/2022	Acuerdo Junta Directiva	1956
Manuel Manrique		Independiente	Consejero externo	25/04/2013	29/06/2022	Cooptación	1954
Iván Martén Uliarte		Independiente	Consejero externo	31/03/2022	06/05/2022	Acuerdo Junta Directiva	1955
Ignacio Martín San Vicente		Independiente	Consejero externo	11/05/2018	06/05/2022	Acuerdo Junta Directiva	1955
Mariano Marzo Carpio		Independiente	Consejero externo	19/05/2017	26/03/2021	Acuerdo Junta Directiva	1951
Henri Philippe Reichstul		Otro externo	Consejero	30/10/2018	31/05/2019	Acuerdo Junta Directiva	1949

Isabel Torremocha Ferrezuelo		Independiente	Consejera externa	19/05/2017	26/03/2021	Acuerdo Junta Directiva	1964
J. Robinson West		Independiente	Consejero externo	28/01/2015	31/05/2019	Acuerdo Junta Directiva	1946
Luis Suárez de Lezo Mantilla		Otro externo	Secretario	02/02/2005	26/03/2021	Acuerdo Junta Directiva	1951

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por Repsol, S.A, 2023.

4.2.26 Sabadell, S.A

Atendiendo al último y único banco del Ibex-35 que todavía no ha conseguido revertir el 40% de representación femenina en el consejo de administración, vamos a centrarnos en el estudio del banco Sabadell.

Caracterizado por la profesionalidad de su capital humano y por la calidad de soluciones ofrecidas a sus clientes a través de su gran abanico de productos y servicios altamente innovadores, ejerce una posición de enorme reconocimiento en el sector financiero de nuestro país estando presente en la actualidad en 14 regiones y contando con bancos en México, Reino Unido y España (Bolsas y Mercados Españoles, 2023).

En la tabla 31, tenemos representado un consejo de administración formado por un total de 15 miembros, entre los que el 33,3% son mujeres (5) y el 66,7% son hombres (10). La renuncia al puesto de consejero independiente por parte de José Ramón Martínez Sufategui, el 26 de mayo de 2022, dejó la vacante libre para que Laura González Molero fuera nombrada nueva consejera independiente, el 19 de septiembre de este mismo año, culminando el compromiso de la entidad en favorecer una mayor diversidad de género en el consejo. Como resultado de esta nueva incorporación, el porcentaje de representación femenina incrementó hasta alcanzar porcentajes del 33,3%, unos datos que, comparándolos con el ejercicio anterior, en el que el volumen representativo de mujeres cifraba el 26,67%, desembocó en una favorable evolución, aunque desde la empresa no están suficientemente satisfechos pues, son conscientes que todavía tienen que esforzarse más para lograr la recomendación de la CNMV (Comisión Nacional del Mercado de Valores, 2023).

Continuando el hilo de la diversidad, Sabadell se apoya en una estrategia basada en procedimientos o acciones destinadas a impulsar el talento, fomentar un reparto equitativo de oportunidades y de tratos, y se compromete a facilitar puestos donde la mujer ejerza actividades de liderazgo. Para cada uno de estos objetivos, se proponen diferentes programas que se comentarán a continuación.

En primer lugar, para impulsar el talento: programas de mentoring y de coaching con el objetivo de servir de ayuda al desarrollo de una carrera profesional más eficiente. Luego también tenemos programas de becas como “Internship Programme” ofreciendo la oportunidad a estudiantes de realizar prácticas en cualquier departamento de la empresa.

En cuanto a programas de liderazgo, podemos destacar los siguientes: por un lado, “Programa de Aceleración de Carrera” con la participación del 56% de mujeres, para acelerar la trayectoria de directivos y directivas y de conseguir la diversidad que se quiere alcanzar entre este colectivo. También identificamos el programa “Senior Leaders as Coach” donde se imparte una formación semipresencial para poner en práctica habilidades de coaching. En México, por ejemplo, se lanzan programas de formación de oferta pública que permite a los cursillistas mejorar habilidades en competencias técnicas y de “soft skills”. Además, para mejorar la relación de los líderes de equipos con sus integrantes, se hace uso del “Foro de Líderes Sabadell”.

Seguidamente, para un entorno laboral en el que reine la igualdad entre hombres y mujeres, Sabadell hace uso de iniciativas tales como: “Women Inspiration Group” cuya premisa reside en empoderar a las mujeres de la empresa en cualquier puesto de trabajo, contando con la presencia de directivas que se convierten en referencias de liderazgo. Fuera de la empresa, la entidad bancaria participa en el proyecto “Women in Banking” para promover una red de mujeres dentro del sector bancario compartiendo las prácticas realizadas por las demás entidades bancarias de España. En Reino Unido, TBS (filial de Sabadell) impulsa la diversidad en puestos de responsabilidad, donde el 42% es ocupado por mujeres, estando por encima de la media británica que se sitúa en el 36%. En México, destaca el “Diagnóstico y recomendaciones para promover el liderazgo femenino en el sector financiero” liderado por el Comité Interinstitucional para la Igualdad de Género en Entidades Financieras (CIIGEF) (Sabadell, S.A, 2023).

En lo que respecta al sistema retributivo que ofrece Sabadell a sus trabajadores comparando el sueldo medio de todos los hombres y mujeres, se cifra en una brecha del 25,89%. Ante ello, analizaremos esta situación, mediante la información que ofrece el

informe de gestión consolidado del banco Sabadell, haciendo distinción por género, categoría profesional y país.

Centrándonos exclusivamente en España, donde apreciamos una brecha del 13,80%, vamos a estudiar si hay disparidad entre los trabajadores.

En primer lugar, para el grupo de los directivos, tenemos que los hombres percibieron un salario medio anual de 179.489€ frente a los 134.059€ que percibieron ellas, esto se traduce en una diferencia del 25%. En segundo lugar, en mandos intermedios, los hombres ganaron un 16% más que ellas, ya que los hombres tuvieron un sueldo de 73.038€ y las mujeres, 61.329€.

En cuanto a los especialistas, la diferencia entre ambos se sitúa en un 9% pues, las mujeres cobraron 43.429€ y ellos, 47.588€. Finalmente, en la categoría de administrativos, vemos un reparto más equilibrado, apenas existe una diferencia del 5%, en el que los hombres obtuvieron un sueldo de 27.854€ y las mujeres de 26.412€ (Sabadell, S.A, 2023, págs. 440-536).

Nota: Los programas anteriormente comentados se encuentran en la explicación del apartado 6 referente al compromiso con las personas en el informe de gestión consolidado 2022.

Nota: En el salario medio de cada trabajador se tiene en cuenta el salario base + retribución media + complementos salariales y beneficio.

NOTA: Se tiene en cuenta una brecha salarial bruta tanto a nivel global como en España.

Tabla 31. Consejo de Administración Sabadell, S.A

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección	Fecha de nacimiento
Josep Oliu Creus		Otro externo	Presidente	29/03/1990	28/03/2019	Acuerdo Junta Directiva	1949
Pedro Fontana García		Independiente	Vicepresidente	27/07/2017	24/03/2022	Acuerdo Junta Directiva	1952
César González Bueno		Ejecutivo	Consejero delegado	17/12/2020	26/03/2021	Acuerdo Junta Directiva	1960
Anthony Frank Elliott Ball		Independiente	Consejero	30/03/2017	26/03/2021	Acuerdo Junta Directiva	1956
Aurora Catá Sala		Independiente	Consejera	29/01/2015	28/03/2019	Acuerdo Junta Directiva	1965
Lluís Deulofeu Fuguet		Independiente	Consejero	28/07/2021	24/03/2022	Acuerdo Junta Directiva	1954
María José García Beato		Otro externo	Consejera	24/05/2018	28/03/2019	Acuerdo Junta Directiva	1965
Mireya Giné Torrens		Independiente	Consejera	26/03/2020	26/03/2020	Acuerdo Junta Directiva	1966
Laura González Molero		Independiente	Consejera	26/05/2022	26/05/2022	Acuerdo Junta Directiva	1966
George Donald Jonhston III		Independiente	Consejero	25/05/2017	24/03/2022	Acuerdo Junta Directiva	1956
David Martínez Guzmán		Dominical	Consejero	27/03/2014	24/03/2022	Acuerdo Junta Directiva	1957
José Manuel Martínez Martínez		Independiente	Consejero	26/03/2013	24/03/2022	Acuerdo Junta Directiva	1948

Alicia Reyes Revuelta		Independiente	Consejera	24/09/2020	26/03/2021	Acuerdo Junta Directiva	1972
Manuel Valls Morató		Independiente	Consejero	22/09/2016	26/03/2021	Acuerdo Junta Directiva	1954
David Vegara Figueras		Ejecutivo	Consejero	28/05/2015	28/03/2019	Acuerdo Junta Directiva	1966

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por Sabadell, S.A, 2023.

4.2.27 Solaria Energía y Medio Ambiente, S.A

Considerada líder del sector fotovoltaico en España se dedica a la generación de energía mediante el diseño, la instalación, la operación y el mantenimiento de sus plantas de energía solar fotovoltaica. Bajo su estrategia basada en un enfoque sostenible que impulse el bienestar de la sociedad desean contribuir a la descarbonización y a la reducción del impacto medioambiental ocupando una posición de alto reconocimiento en el mercado. En la actualidad, llevan a cabo proyectos en países como Uruguay, España, Italia, Portugal y Grecia (Solaria Energía y Medio Ambiente, S.A, 2023).

Comentando la composición del consejo de administración de esta empresa, visiblemente reflejado mediante la tabla 32, vemos que éste está formado por 6 miembros entre los que destaca el 33,3% de mujeres (2) y el 66,7% de hombres (4). Si nos apoyamos en la información que proporciona la Comisión Nacional del Mercado de Valores a través del informe anual de gobierno corporativo de Solaria vemos que se ha producido una mejora en el número de consejeras (Comisión Nacional del Mercado de Valores, 2023, págs. 16-68). Esto se explica porque durante el ejercicio de 2022 María Dolores Larrañaga Horna fue nombrada consejera dominical, un cargo que por primera vez en la historia de la empresa estaría ocupado por una mujer lo que permitió incrementar el porcentaje de representación femenina en el consejo pasando del 16,67% al ya comentado 33,3%. También es muy importante explicar que antes de que la propia empresa entrara a cotizar en el Ibex-35, el consejo solo estaba representado por hombres. Tal vez, con su entrada en este índice bursátil, tuvo que modificar la política de nombramientos de los miembros del consejo pues se encontraba en la obligación de cumplir con la recomendación de la CNMV. Una recomendación que a día de hoy sigue sin cumplirla, aunque desde el 2020 ya ha dado sus primeros pasos hacia este objetivo.

En el siguiente punto se va a explicar cómo Solaria reparte los salarios medios tanto a los hombres como a las mujeres de su plantilla. Antes de ello, se hará un pequeño inciso y es que por medio del informe de sostenibilidad hemos sido capaces de averiguar que, durante el ejercicio de 2022, solamente ha habido una mujer ocupando puestos de alta

dirección y además no se ha encontrado ninguna información que nos permita deducir cuál ha sido la brecha salarial de esta empresa. Asimismo, Solaria presenta al final del ejercicio una plantilla formada por un total de 191 trabajadores, destacando un 82% de hombres y un 18% de mujeres.

En materia retributiva, se hace una distinción por sexo y categoría profesional. En primer lugar, en el equipo directivo, el salario medio anual de hombres es un 10% más que el de las mujeres pues ellos han cobrado una media de 197.886€ y ellas, 178.100€. Luego, en mandos intermedios, tenemos una remuneración media de hombres de 103.504€ frente a los 68.889€, es decir, ellos han cobrado un 33% más.

Por último, en la categoría de técnicos, existe una brecha entre ambos sexos del 28%, en otras palabras, los hombres han cobrado 51.031€ y ellas, 36.739€. Esta diferencia significativa viene motivada porque estos puestos son altamente ocupados por los varones entre los que destacamos 135 frente a solamente 25 mujeres trabajando como técnicas (Solaria Energía y Medio Ambiente, S.A, 2023, págs. 48-80).

Para terminar este estudio, Solaria *“respetar todos los derechos humanos, la diversidad, la igualdad de oportunidades, la igualdad de trato y la no discriminación de sus empleados actuales y potenciales, sabiendo que es la única manera de crear un ambiente de trabajo seguro, abierto y confiado”* (Solaria Energía y Medio Ambiente, S.A, 2023, págs. 47-80). Por ello, se respalda haciendo uso del Código de Ética y de su Política de Diversidad para contribuir al cambio hacia una equidad entre géneros.

NOTA: En el salario medio de cada trabajador se tiene en cuenta el salario base y remuneración variable establecidas en el contrato.

NOTA: No se ha encontrado ninguna referencia sobre programas o iniciativas llevadas a cabo por la empresa en relación con la diversidad.

NOTA: El 19 de octubre de 2020, Solaria Energía y Medio Ambiente entra a formar parte del Ibex-35.

Tabla 32. Consejo de Administración Solaria Energía y Medio Ambiente, S.A

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección	Fecha de nacimiento
Elena Pisonero Ruiz		Independiente	Consejera	28/06/2019	30/06/2021	Acuerdo Junta Directiva	1963
Manuel Azpilicueta Ferrer		Otro externo	Consejero	24/05/2007	30/06/2021	Acuerdo Junta Directiva	1940
Enrique Diaz-Tejeiro		Dominical	Presidente	24/05/2007	30/06/2021	Acuerdo Junta Directiva	1944
Carlos Francisco Abad Rico		Independiente	Consejero	30/06/2015	30/06/2021	Acuerdo Junta Directiva	1970
José Arturo Diaz-Tejeiro		Ejecutivo	Vicepresidente	30/06/2021	30/06/2021	Acuerdo Junta Directiva	1975
María Dolores Larrañaga Horna		Dominical	Consejera	30/06/2022	30/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1955

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por la CNMV, 2023.

4.2.28 Telefónica, S.A

Nuestro siguiente objeto de estudio va a ser la conocida compañía dedicada a las telecomunicaciones. Tiene su sede central en Madrid por lo que se convierte en la cuarta empresa más importante de Europa y la decimotercera a nivel mundial. En la actualidad ofrecen diferentes servicios tanto a grandes empresas y pymes como a particulares a través de una serie de canales de conectividad fija y móvil facilitándoles el uso digital en el desarrollo de sus actividades diarias. Además, Telefónica no solo cotiza en la bolsa española del Ibex-35 sino que también lo hace en las bolsas de Nueva York y Lima (Telefónica, S.A, 2023).

Observando la estructura de su consejo de administración, plasmado mediante la tabla 33, destacamos a un total de 15 miembros en el que el 33,3% corresponde al volumen femenino (5) y el 66,7% corresponde al colectivo masculino (10). Junto a esto tenemos que el consejo realiza una evaluación periódica midiendo, por un lado, la eficacia de la política de diversidad en relación con el consejo de administración y, en especial, el porcentaje de consejeras con el fin de lograr la recomendación de la CNMV. Por ello, se busca conscientemente mujeres que reúnan el perfil profesional que se les requiere, en este sentido, el porcentaje de representación femenino en el consejo ha dado un salto cualitativo dado que ha pasado de un 11,11% en 2016 al comentado 33,33% en la actualidad (Telefónica, S.A, 2023, págs. 420-562).

A 31 de diciembre de 2022, el Índice de Igualdad de Género de Bloomberg (GEI) reconoció a Telefónica como una de las empresas más comprometidas con la igualdad de género. A su vez, Financial Times también la reconoció por ser una empresa que se focaliza profundamente en la inclusión de la mujer en diversos aspectos laborales. Además, entre los muchos reconocimientos otorgados a esta empresa, destacamos que el IBEX Gender Equality Index posicionó a Telefónica entre las 45 empresas cotizadas españolas con el mayor número de mujeres en puestos de alta dirección.

Y es que, si nos centramos en este último aspecto, esta compañía dispone de una plantilla total formada por 103.638 trabajadores, donde el 38,6% son mujeres y el 61,4% son hombres. En cuanto a su caracterización por el gran número de mujeres en alta

dirección éste se cifra en un 31,3%, un 5% más que en el año 2021. No obstante, Telefónica intenta aumentar estas cifras mediante el uso de diferentes iniciativas que le han permitido alcanzar los reconocimientos anteriormente descritos. Por ello, a continuación, daremos paso a la explicación de estos proyectos o iniciativas.

Tras su objetivo de dar una mayor visibilidad a la mujer, fomentan programas para impulsar la carrera profesional de ellas, sobre todo en el sector STEM (puestos de trabajo relacionados con las matemáticas, ingeniería, ciencia) en el que destacamos el programa “Mujeres4Tech”. También, al igual que se ha comentado en empresas anteriores, los estudiantes tienen la oportunidad de realizar sus prácticas con el objeto de luego desarrollar su camino profesional en la empresa y Telefónica enriquecerse de talento tanto de chicos como de chicas.

Por otro lado, “Empowering Women”, donde se aconseja y se ayuda a identificar las barreras y dificultades que pueden tener las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad. Durante el ejercicio de 2022, participaron 250 mujeres. Por su lucha contra las desigualdades de género se hace uso de iniciativas como la de “Principios de Empoderamiento de la Mujer” o “SheTransformsIT” o “Breaking Point”. Por último, destacamos la iniciativa española “Empresas por una sociedad libre de violencia de género” que como su propio nombre indica se pretende mostrar que siempre hay salida frente a la violencia de género.

Ahora se analizará los salarios de los trabajadores con una edad media de 35 a 50 años ya que tras la revisión del número de empleados desglosado por grupo de edad y sexo observamos que este grupo es el más representativo. Esta muestra la vamos a subdividir por categoría profesional desarrollada en esta compañía, mostrando, por tanto, la categoría de ejecutivos, mandos intermedios y otros profesionales.

En primer lugar, para el primer grupo, tenemos que los hombres de entre 35 y 50 años obtuvieron un salario medio de 111.352€ frente a los 97.592€ lo que se convierte en una diferencia del 12,36%. En segundo lugar, en mandos intermedios, la diferencia entre ambos se reduce hasta el 6,52% ya que los hombres tuvieron un salario de 52.424€ y las mujeres, una media de 49.005€. Finalmente, en otros profesionales, los hombres

vuelven a cobrar un 11,96% de más frente al salario de las mujeres que oscila en 29.904€ (Telefónica, S.A, 2023, págs. 158-562).

Vamos a concluir el estudio de Telefónica con los datos que demuestran el gran compromiso que ha realizado esta empresa por fomentar un clima laboral equitativo entre sus trabajadores dando lugar a una brecha salarial ajustada del 0,74% en su conjunto y centrándonos en España, presenta una brecha del 1,87%.

NOTA: Todos los reconocimientos concedidos a Telefónica están presentes en el informe de gestión consolidado 2022 en la página 150.

NOTA: Los programas se han recogido de la explicación del apartado 2.7.4 “Plan de acción y compromiso” informe de gestión consolidado

NOTA: En el salario medio de cada trabajador se tiene en cuenta el salario base + bonos + comisiones e incentivos comerciales + incentivos a largo plazo + beneficios.

Tabla 33. Consejo de Administración Telefónica, S.A

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección	Fecha de nacimiento
José María Álvarez-Pallete		Ejecutivo	Presidente	26/07/2006	23/04/2021	Acuerdo Junta Directiva	1963
Isidro Fainé Casas		Dominical	Vicepresidente	26/01/1994	12/06/2020	Acuerdo Junta Directiva	1942
José María Abril Pérez		Dominical	Vicepresidente	25/07/2007	08/04/2022	Acuerdo Junta Directiva	1952
José Javier Echenique Landiribar		Independiente	Consejero	08/04/2016	12/06/2020	Acuerdo Junta Directiva	1951
Ángel Vilá Boix		Ejecutivo	Consejero	26/07/2017	08/04/2022	Acuerdo Junta Directiva	1964
Juan Ignacio Cirac Sasturain		Independiente	Consejero	08/04/2016	12/06/2020	Acuerdo Junta Directiva	1965
Peter Erskine		Otro externo	Consejero	25/01/2006	12/06/2020	Acuerdo Junta Directiva	1951
Carmen García de Andrés		Independiente	Consejera	04/05/2017	23/04/2021	Acuerdo Junta Directiva	1962
María Luisa García Blanco		Independiente	Consejera	25/04/2018	08/04/2022	Acuerdo Junta Directiva	1965
Peter Löscher		Independiente	Consejero	08/04/2016	12/06/2020	Acuerdo Junta Directiva	1957
Verónica Pascual Boé		Independiente	Consejero	18/12/2019	12/06/2020	Acuerdo Junta Directiva	1979
Francisco Javier De Paz Mancho		Otro externo	Consejero	19/12/2007	08/04/2022	Acuerdo Junta Directiva	1958

Francisco José Riberas Mera		Independiente	Consejero	04/05/2017	23/04/2021	Acuerdo Junta Directiva	1964
María Rotondo Urcola		Independiente	Consejera	29/09/2021	08/04/2022	Acuerdo Junta Directiva	1964
Claudia Sender Ramírez		Independiente	Consejera	18/12/2019	12/06/2020	Acuerdo Junta Directiva	1974

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por Telefónica, S.A, 2023.

4.2.29 Acciona, S.A

Como ya se comentó durante el estudio de la filial de Acciona, S.A, esta empresa es especialista en diseñar soluciones logrando todo tipo de infraestructuras.

Antes de pasar al posterior análisis de esta empresa, hay que comentar que tanto Acciona como Acciona Energía comparten programas o iniciativas llevadas a cabo contra las desigualdades de género al igual que la cifra de la brecha salarial bruta que se sitúa en un 2,5%.

En la tabla 34 tenemos representado el consejo de administración de la compañía, un consejo que, a 31 de diciembre de 2022, presenta un total de 12 miembros repartidos entre 4 mujeres (33,3%) y 8 hombres (66,7%). El 20 de junio de 2021 Acciona entró a formar parte del Ibex-35 lo que supuso incrementar el número de mujeres entre sus miembros del consejo pues se pretendía seguir con la recomendación fijada por la Comisión Nacional del Mercado de Valores. Y así fue, se nombró a María Dolores Dancausa Treviño ese mismo mes logrando aumentar la representación femenina hasta el 33,33%. Esto se ha convertido en un objetivo a corto plazo para Acciona ya que desean impulsar la diversidad empezando por los puestos más altos de la organización. Así lo refleja la sustitución que llevó a cabo durante el ejercicio de 2022 cuando se cesó a Ana Inés Sainz de Vicuña Bemberg por Maite Arango García-Urtiaga defendiendo su idea de seguir nombrando a mujeres en su consejo de administración. Son conscientes que para superar ese porcentaje que les sitúa entre aquellas empresas sin cumplir el 40% de representación femenina deben de proponer políticas más efectivas que les permita revertir dicha situación por eso bajo esta misma premisa, se reformuló en mayo de 2022, la política de composición del consejo de administración (Acciona, S.A, 2023, págs. 15-47).

En el siguiente punto se van a analizar las retribuciones que efectúa esta empresa a sus trabajadores, pero antes se van a enumerar unos importantes datos sobre el papel de la mujer en la misma. Acciona dispone de una plantilla total formada por 41.664 trabajadores distribuida en un 27% de mujeres y un 73% de hombres. En dicha plantilla el 56% comprende la edad media de 31 a 50 años lo que se convertirá en la muestra más

representativa y con la que trabajaremos a la hora de comparar los salarios entre hombres y mujeres. Además, el 22,2% de mujeres ocupan puestos gerenciales y de dirección, unos puestos que como más tarde veremos, se pretende feminizar más por medio de programas o iniciativas.

Atendiendo a la remuneración media percibida por hombres y mujeres, según la memoria de sostenibilidad se hace distinción por sexo, edad y categoría profesional señalando directivos y mandos, técnicos y titulados y, por último, resto de personal.

De acuerdo con el primer grupo de profesionales, obtenemos que los hombres han cobrado un 21% más que las mujeres pues ellas cobraron de media 88.594€ y los hombres, 112.584€. En técnicos y titulados la diferencia entre ambos se reduce hasta el 13% donde los hombres cobraron 50.297€ y las mujeres 43.893€. Finalmente, en resto de personal la diferencia vuelve a incrementarse con respecto a la anterior ya que las mujeres cobran de media 16.129€ y los hombres 19.190€, es decir, un 16% menos (Acciona, S.A, 2022, págs. 134-156).

A los ya comentados programas que hicimos especial mención cuando estudiamos a Acciona Energía, vamos a añadir los siguientes.

En relación con la diversidad e inclusión de la mujer destacamos el programa “mentoring para mujeres pre-directivas” cuyo objetivo no es más que impulsar el talento femenino y el liderazgo. El proyecto “Ágora energía España” para facilitar la inclusión de mujeres en áreas de producción eólica. Por otro lado, para contribuir a un mayor número de mujeres en puestos de liderazgo, Acciona colabora con la Universidad Politécnica de Madrid en el desarrollo del programa “International Specialization Programme in Projects Administration” donde se busca futuras líderes con habilidades de liderazgo y técnicas para ejecutar proyectos.

NOTA: Los datos reflejados sobre la participación de mujeres trabajando en la empresa, así como los salarios de los empleados datan del 2021 no habiendo encontrado datos más recientes.

NOTA: En el salario medio de cada trabajador se tiene en cuenta el salario base + variable target.

NOTA: Los programas mencionados se encuentran durante el apartado 4 “las personas en el centro” y más concretamente en la explicación de la diversidad de género y el liderazgo en la memoria de sostenibilidad.

Tabla 34. Consejo de Administración Acciona, S.A

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección	Fecha de nacimiento
José Manuel Entrecanales Domecq		Ejecutivo	Presidente	14/04/1997	30/06/2021	Acuerdo Junta Directiva	1963
Juan Ignacio Entrecanales Franco		Ejecutivo	Vicepresidente	14/04/1997	30/06/2021	Acuerdo Junta Directiva	1965
Jerónimo Marcos Gerad Rivero		Independiente	Consejero	24/06/2014	28/05/2020	Acuerdo Junta Directiva	1971
Daniel Entrecanales Domecq		Dominical	Consejero	04/06/2009	30/06/2021	Acuerdo Junta Directiva	1970
Javier Entrecanales Franco		Dominical	Consejero	22/09/2011	30/06/2021	Acuerdo Junta Directiva	1957
Javier Sendagorta Gómez del Campillo		Independiente	Consejero	30/05/2018	30/06/2021	Acuerdo Junta Directiva	1956
María Dolores Dancausa Treviño		Independiente	Consejera	30/06/2021	30/06/2021	Acuerdo Junta Directiva	1959
José María Pacheco Guardiola		Independiente	Consejero	30/05/2018	30/06/2018	Acuerdo Junta Directiva	1961
Karen Christiana Figueres Olsen		Independiente	Consejera	18/05/2017	28/05/2020	Acuerdo Junta Directiva	1956
Sonia Dulá		Independiente	Consejera	30/05/2019	23/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1961
Maite Arango García-Urtiaga		Independiente	Consejera	23/06/2022	23/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1956
Carlo Clavarino		Independiente	Consejero	23/06/2022	23/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1961

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por la CNMV, 2023.

4.2.30 ArcelorMittal, S.A

Ante la dificultad de obtener información sobre ArcelorMittal en su totalidad como empresa, se ha decidido realizar el comentario sobre el estudio de dicha compañía en sus diferentes centros de España por lo que nos ceñiremos exclusivamente en ArcelorMittal España, S.A.

ArcelorMittal es el principal proveedor siderúrgico y minero de todo el mundo contando con una plantilla que supera los 200.000 trabajadores repartidos alrededor de 60 países. El grupo *“aprovecha sus posibilidades técnicas con un enfoque innovador y auténtica pasión por lograr una diferencia positiva para las personas y el planeta, liderando la descarbonización de su industria”* (ArcelorMittal España, S.A, 2023). Apoyándose en sus valores de seguridad, sostenibilidad, calidad y liderazgo han conseguido lograr la posición tan reconocida que lideran en la actualidad.

Por medio de la tabla 35 tenemos representado el consejo de administración de la empresa ArcelorMittal en el que destaca la presencia de 10 miembros divididos en 3 mujeres (0,30%) y 7 hombres (0,70%). Sin ninguna información que nos permita centrarnos más en dicho consejo, para su filial en España, esta misma empresa dispone de otro consejo de administración formado por consejeros españoles. Entre estos destacamos al presidente, José Manuel Arias García, a la vicesecretaria no consejera, María Paloma Vía Ballesteros, a los vocales, Marc Germain A. Fissette y a Jesús Izcue Irigoyen y, al secretario no consejero, Miguel Ángel Orgaz Álvarez. Como bien se puede comprobar para ambas composiciones del consejo, no se alcanza en ningún caso el mínimo de representación femenina estipulada por la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

La insuficiencia publicación de la información de ArcelorMittal y ArcelorMittal España por medio de los informes que hemos estado trabajando durante todos los análisis de las empresas anteriores ha dificultado la extensión del comentario sobre el estudio del consejo de administración de dicha compañía y se ha excluido del resto, el estudio de los programas e iniciativas que posiblemente desarrolle para evitar la discriminación de

la mujer en sus puestos de trabajo pero que sin esta información es realmente complicado enumerarlas y explicarlas.

Por último y no menos importante, sí que se ha podido obtener datos sobre las remuneraciones medias de los trabajadores por medio del informe de estado de información no financiera 2021. Así pues, a cierre del ejercicio, la sociedad en España presentaba una plantilla de 6.943 trabajadores donde la representación femenina era muy escueta y alcanzaba cifras del 6%, unas cifras que comparándolas con el ejercicio anterior (2020) menguaba la situación de la mujer en la empresa porque de los 7.093 trabajadores, 6,3% eran mujeres. Sin la distinción según sexo y categoría profesional, ArcelorMittal España ofrece una remuneración media en hombres de 47.130,98€ y una remuneración media en mujeres de 50.321,40€, por lo tanto, esto se traduce en una brecha salarial de -6,34%, es decir, las mujeres han cobrado de más frente a los hombres (ArcelorMittal España, S.A, 2022, págs. 23-51).

NOTA: En el salario medio de cada trabajador se tiene en cuenta el salario base + complementos específicos del puesto + retribución variable.

NOTA: Los datos reflejados sobre la composición de la plantilla y salarios datan del 2021 pues no se ha encontrado datos más recientes.

Tabla 35. Consejo de Administración ArcelorMittal, S.A

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección	Fecha de nacimiento
Lakshmi N Mittal		Ejecutivo	Presidente	2021	/	Acuerdo Junta Directiva	1950
Vanisha Mittal Bhatia		No independiente	Consejera	2004	/	Acuerdo Junta Directiva	1982
Tye Burt		Independiente	Consejero	/	/	Acuerdo Junta Directiva	1960
Karel de Gucht		Independiente	Consejero	/	/	Acuerdo Junta Directiva	1957
Bruno Lafont		Independiente	Consejero	/	/	Acuerdo Junta Directiva	1959
Clarissa Lins		Independiente	Consejera	/	/	Acuerdo Junta Directiva	1972
Aditya Mittal		Ejecutivo	Director	2021	/	Acuerdo Junta Directiva	1976
Karyn Ovelman		Independiente	Consejera	/	/	Acuerdo Junta Directiva	1966
Étienne Schneider		Independiente	Consejero	/	/	Acuerdo Junta Directiva	1951
Michel Wurth		No independiente	Director	/	/	Acuerdo Junta Directiva	1957

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por ArcelorMittal, 2023.

4.2.31 Indra Sistemas, S.A

Nuestro siguiente asunto en cuestión es la empresa Indra Sistemas, S.A

Es una multinacional con sede central en Alcobendas (Madrid) que se dedica a ofrecer servicios de consultoría en aspectos relacionados con la tecnología, transporte, defensa, energía y telecomunicaciones bajo un modelo de negocio basado en un abanico de productos con un elevado valor, con un enfoque end-to-end y, sobre todo, con una innovación que le permite destacar por encima de la competencia. En la actualidad están presentes en 46 países y comercializan sus productos en más de 140 países (Indra Sistemas, S.A, 2023).

Atendiendo a la composición del consejo de administración de esta empresa, visible con la ayuda de la tabla 36, obtenemos un consejo formado por un total de 14 miembros, donde el 28,6% representan a las mujeres (4) dentro de él y el 71,4% restante, corresponde a los hombres (10) pertenecientes a este consejo. Mediante la información que hace pública la Comisión Nacional del Mercado de Valores en su informe anual de gobierno corporativo de Indra podemos apreciar una caída en el número de mujeres que representan el consejo. Dicho esto, durante el ejercicio de 2022 esta empresa no presentó los pertinentes datos para colocarse entre aquellas que superaban las recomendaciones de la CNMV y de Buen Gobierno. Atrás quedó sus correctas cifras en cuanto a mujeres representando el consejo dado que durante el ejercicio de 2021 con la exconsejera ejecutiva Cristina Ruiz Ortega ocupando su correspondiente cargo, sí que alcanzaban el 40% de mujeres en el consejo y, por tanto, la recomendación de la CNMV (Comisión Nacional del Mercado de Valores, 2023, págs. 26-86).

Para poder mejorar esta situación y al mismo tiempo impulsar la diversidad de género tanto en el consejo como en los diferentes puestos de trabajo en Indra, la propia empresa hace uso de su política de selección de consejos velando por *“el favorecimiento de la captación de los mejores profesionales, asegurando la inexistencia de cualquier tipo de discriminación y aplicando criterios para conseguir la existencia de diversidad”*, asimismo, también se llevarán a cabo diferentes medidas o programas que a

continuación se van a detallar (Comisión Nacional del Mercado de Valores, 2023, págs. 27-86).

En primer lugar, en su relación con la diversidad generacional y para fomentar el talento senior de la empresa convirtiéndose en una fuente de enseñanza para las nuevas generaciones, destacamos programas como “Top Senior” o “Indra Digital Voices” y en Brasil, el “Programa 40+”.

Por otro lado, manteniendo su compromiso por el talento lo que le ha llevado a ser la compañía de consultoría con más capacidad para atraer y retener talento, según Merco Talento, ha participado activamente en ferias y eventos de empleo o en programas como “Smart Start”.

También, trabaja en varios frentes para intentar reducir la brecha salarial presente entre sus empleados recurriendo a estrategias de diversidad de género con cuatro líneas de actuación, impulsando a la mujer en roles clave, ejecutando programas de formación con tal de evitar el acoso sexual o la violencia de género y desarrollando políticas de conciliación.

A 31 de diciembre de 2022, Indra Sistemas, S.A presenta una plantilla formada por un total de 56.735 personas donde el 33% son mujeres y el 67% son hombres. Además, destacamos un 26% de mujeres en el equipo de gestión y dirección. Para medir las diferencias salariales existentes en esta empresa hemos cogido la muestra más representativa de trabajadores, siendo la de aquellos con edad de entre 30 y 50 años. Una vez tenemos esta muestra, la vamos a distinguir por sexo y categoría profesional resultando cinco categorías: dirección, gestión, técnicos, soporte y otras categorías.

Ante el primer grupo, en la dirección, observamos que los hombres han percibido un salario medio anual de 160.463€ frente a los 139.820€ que percibieron ellas, es decir, un 13% más. En segundo lugar, para los trabajadores de gestión, la diferencia salarial se reduce hasta el 8% pero todavía sigue desfavorable para las mujeres pues ellas cobraron 57.463€ y ellos, 62.193€.

En cuanto a los técnicos, tenemos que los hombres ganaron un 10% más que las mujeres, con una diferencia de 2.972€. Seguidamente, las mujeres que ocupan puestos

en soporte obtuvieron una media de 11.080€ a diferencia de los 14.636€ que obtuvieron ellos. Finalmente, para las otras categorías, observamos la diferencia más significativa alcanzando cifras de hasta el 61% porque estos puestos son ocupados por profesionales que no tienen una categoría asignada lo que da lugar a estas grandes variaciones (Indra Sistemas, S.A, 2023).

Terminaremos este estudio recalcando el esfuerzo devengado de la práctica de los programas anteriormente descritos lo que le ha permitido obtener una brecha salarial ajustada a final del ejercicio del 3%.

NOTA: Cristina Ruiz Ortega presenta su dimisión por el desacuerdo en la prestación de sus servicios

NOTA: Los programas mencionados se encuentran durante el apartado 6 “personas y talento” y más concretamente en la página 49-50-57 del informe de sostenibilidad de Indra 2022.

NOTA: La remuneración de cada trabajador se encuentra durante el apartado 11.6 “Tabla de indicadores de sostenibilidad” y más concretamente en la página 121 del informe de sostenibilidad de Indra 2022.

NOTA: En el salario medio de cada trabajador se tiene en cuenta el salario base + salario variable pagado.

Tabla 36. Consejo de Administración Indra Sistemas, S.A

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección	Fecha de nacimiento
Miguel Sebastián Gascón		Dominical	Consejero	31/01/2019	23/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1957
Ignacio Mataix Entero		Ejecutivo	Consejero delegado	26/01/2018	30/06/2021	Acuerdo Junta Directiva	1962
Antonio Cuevas Delgado		Dominical	Consejero	31/01/2019	23/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1949
Marc Thomas Murtra Millar		Otro externo	Presidente	27/05/2021	30/06/2021	Acuerdo Junta Directiva	1972
Luis Abril Mazuelas		Ejecutivo	Consejero	21/04/2022	23/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1974
Belén Amatriain Corbi		Independiente	Consejera	28/10/2022	28/10/2022	Acuerdo Junta Directiva	1958
Jokin Aperribay Bedialauneta		Dominical	Consejero	23/06/2022	23/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1966
Virginia Arce Peralta		Independiente	Vicepresidenta	28/10/2022	28/10/2022	Acuerdo Junta Directiva	1966
Axel Arendt		Independiente	Consejero	28/10/2022	28/10/2022	Acuerdo Junta Directiva	1949
Coloma Armero Montes		Independiente	Consejera	28/10/2022	28/10/2022	Acuerdo Junta Directiva	1954
Francisco Javier García Sanz		Independiente	Consejero	28/04/2022	23/06/2022	Acuerdo Junta Directiva	1957
Juan Moscoso del Prado Hernández		Independiente	Consejero	28/10/2022	28/10/2022	Acuerdo Junta Directiva	1966

Olga San Jacinto Martínez		Independiente	Consejera	28/10/2022	28/10/2022	Acuerdo Junta Directiva	1969
Bernardo José Villazán Gil		Independiente	Consejero	28/10/2022	28/10/2022	Acuerdo Junta Directiva	1959

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por la CNMV, 2023.

4.2.32 Actividades de Construcción y Servicios, S.A

Actividades de Construcción y Servicios, S.A más reconocido por las siglas ACS es una empresa española que se dedica al sector de la construcción, concesión y prestación de servicios. El éxito de esta empresa reside en una estrategia para maximizar la rentabilidad de sus accionistas mediante procesos de fusión y adquisición que le han permitido operar en los sectores anteriormente comentados. En la actualidad son numerosas las empresas que forman parte del grupo de ACS y que comprenden actividades de construcción como por ejemplo Dragados y HOCHTIEF, actividades de desarrollo de proyectos de concesión como Iridium y la participación en Abertis. Por otro lado, actividades de servicios, donde distinguimos únicamente Clece que se dedica al mantenimiento de inmuebles y a la asistencia de personas (Actividades de Construcción y Servicios, S.A, 2023).

Ocupándonos en la composición del consejo de administración reflejado a través de la tabla 37, ACS presenta un consejo formado por un total de 15 miembros en el que el 26,7% son mujeres y el 73,3% son hombres. Al igual que en los estudios anteriores, el informe de gobierno corporativo de ACS que se muestra en la página de la CNMV nos revela que esta empresa ha conseguido mejorar la imagen de las mujeres consejeras dentro del mismo pues se observa que en los anteriores ejercicios apenas se superaba el 20% de representación femenina en el consejo. Durante el ejercicio de 2022 esta situación se ha visto incrementada hasta el ya 26,7% comentado lo que supone disponer de cuatro mujeres tras el nuevo nombramiento de la consejera independiente María José García Beato junto con los once hombres que componen este consejo (Comisión Nacional del Mercado de Valores, 2023, págs. 19-99).

Dejando de lado el consejo de administración, a 31 de diciembre de 2022, ACS dispone de una plantilla formada por un total de 128.721 personas donde destacamos un porcentaje superior de mujeres que de hombres. Más exactamente, un 56,7% de mujeres y un 43,3% de hombres. De este porcentaje femenino, 114 mujeres ejercen puestos de alta dirección frente a los 615 hombres directivos lo que nos permite señalar que, a pesar de ser la muestra más representativa en cuanto a trabajadores, existe una

minoría en puestos de dirección. Junto a esto, apoyándonos en la información proporcionada en el informe integrado del grupo ACS 2022, podemos analizar si existen o no diferencias en los salarios entre hombres y mujeres de esta empresa. Así bien, se hace distinción por sexo y categoría profesional destacando a los directivos y titulados universitarios, técnicos no titulados y administrativos, operarios en construcción y operarios en servicios.

Comenzando por el primer grupo, en directivos y titulados universitarios, los hombres durante el ejercicio anterior obtuvieron un salario medio anual de 111.971,5€ frente a los 85.774,4€ que percibieron las mujeres, lo que se traduce en una diferencia salarial de un 23,4%. En cuanto a los técnicos no titulados y administrativos, los hombres han obtenido un 39,8% más de salario debido a que ellos tuvieron un sueldo de 67.991,7€ y las mujeres de 40.903€.

Por otro lado, la situación mejora para las mujeres que trabajan como operarias de construcción y concesiones donde observamos que han cobrado un 25,5% más que los hombres. (ellas 52.579€ y los hombres 41.893€). Finalmente, en operarios de servicio, apenas encontramos diferencias en los salarios de ambos, pues las mujeres cobraron un total de 16.717€ y los hombres, 16.699€ (Actividades de Construcción y Servicios, S.A, 2023, págs. 130-265).

Para combatir contra estas desigualdades entre ambos sexos, ACS dispone de una hoja de ruta para poner en práctica diferentes mecanismos o iniciativas que ayuden a paliar contra esto. En primer lugar, la política de diversidad cuya finalidad consiste en comprometerse con la diversidad e inclusión de todo tipo de colectivos pues desde el grupo consideran imprescindible la formación de un equipo diverso para la consecución de los retos globales. En línea con esta política, ACS se vuelca enormemente con la presencia de la mujer en el mundo laboral y en su desarrollo profesional lo que ha permitido aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad. También, se ha promulgado diferentes iniciativas para incentivar la participación de la mujer en ámbitos científicos y tecnológicos en empresas del grupo como HOCHTIEF estableciendo como objetivo para 2025, que se alcance el porcentaje de ingenieras en prácticas hasta el 35% (Actividades de Construcción y Servicios, S.A, 2023, págs. 127-265).

Para terminar con el análisis de esta empresa, tras la búsqueda intensificada en los diferentes informes que hace público ACS, no hemos podido establecer cuál es la brecha salarial de la compañía a final del ejercicio 2022.

NOTA: En el salario medio de cada trabajador se tiene en cuenta el salario base y el salario variable.

Tabla 37. Consejo de Administración Actividades de Construcción y Servicios, S.A

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección	Fecha de nacimiento
Florentino Pérez Rodríguez		Ejecutivo	Presidente	28/06/1989	10/05/2019	Acuerdo Junta Directiva	1947
Antonio García Ferrer		Ejecutivo	Vicepresidente	14/10/2003	10/05/2019	Acuerdo Junta Directiva	1968
Juan Santamaría Cases		Ejecutivo	Consejero delegado	06/05/2022	06/05/2022	Acuerdo Junta Directiva	1979
Antonio Botella García		Independiente	Consejero	28/04/2015	10/05/2019	Acuerdo Junta Directiva	1947
José Luis Del Valle Pérez		Ejecutivo	Secretario consejero	28/06/1989	10/05/2019	Acuerdo Junta Directiva	1950
Javier Echenique Landiribar		Dominical	Consejero	20/05/2004	08/05/2020	Acuerdo Junta Directiva	1951
Carmen Fernández Rozado		Independiente	Consejera	28/02/2017	07/05/2021	Acuerdo Junta Directiva	1957
María José García Beato		Independiente	Consejera	06/05/2022	06/05/2022	Acuerdo Junta Directiva	1965
Emilio García Gallego		Independiente	Consejero	13/11/2014	10/05/2019	Acuerdo Junta Directiva	1947
Mariano Hernández Herreros		Dominical	Consejero	05/05/2016	08/05/2020	Acuerdo Junta Directiva	1944
Pedro José López Jiménez		Otro externo	Consejero	28/06/1989	10/05/2019	Acuerdo Junta Directiva	1942
Catalina Miñarro Brugarolas		Independiente	Consejera	28/04/2015	10/05/2019	Acuerdo Junta Directiva	1963

María Soledad Pérez Rodríguez		Dominical	Consejera	13/11/2014	10/05/2019	Acuerdo Junta Directiva	1964
Miguel Roca Junyent		Otro externo	Consejero	14/10/2003	10/05/2019	Acuerdo Junta Directiva	1940
José Eladio Seco Domínguez		Independiente	Consejero coordinador	22/12/2016	07/05/2021	Acuerdo Junta Directiva	1948

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por la CNMV, 2023.

4.2.33 Naturgy Energy Group, S.A

La siguiente empresa de estudio es la compañía Naturgy que junto con las empresas ya estudiadas tales como Endesa e Iberdrola lideran el mercado de la electricidad y el gas. Actualmente operan a través de un amplio número de empresas en España, Argentina, Chile, Brasil, México, Panamá, Australia, Estados Unidos e Italia garantizando el máximo esplendor en la calidad que ofrecen a sus clientes y satisfaciendo las necesidades de los mismos.

Si echamos un vistazo a la tabla 38 tenemos representado la composición del consejo de administración de esta organización. Formado por un total de 12 miembros, nos situamos en aquellas empresas que no superan el 25% de representación femenina en los consejos por lo que se catalogan como las más insuficientes en esta materia. Para ser más precisos, Naturgy hace uso de solamente 3 mujeres frente a los 9 hombres que acaban de componer el consejo. A mediados del 2020 tal y como apunta el informe de gobierno corporativo, la empresa hizo una modificación en la política de selección de consejeros en el que se pretendía velar por el rol profesional de las mujeres impulsando al mismo tiempo la paridad de género en el consejo y el liderazgo bajo la tutela de la diversidad (Comisión Nacional del Mercado de Valores, 2023, págs. 25-93).

A 31 de diciembre de 2022, Naturgy ha presentado un total de 7.210 trabajadores desglosados en cuatro categorías profesionales; 110 directivos, 788 en mandos intermedios, 4.132 técnicos especializados y 2.180 en puestos operativos. Comparando estas cifras con las del ejercicio de 2021, se ha producido una caída del 19% en el número de trabajadores para esta energética. Cabe destacar que solamente el 24% de mujeres ejercen puestos directivos y el 76% son hombres, lo que demuestra la clara disparidad entre sexos en esta categoría de responsabilidad (Naturgy Energy Group, S.A, 2023, págs. 128-184). Además, existe una gran diferencia en cuanto al número de mujeres que de hombres trabajando para esta empresa pues datándose del 2022, solo el 32% son mujeres y el 68% restante son hombres. Esto nos permite esclarecer que estamos ante el estudio de una de las empresas con datos más insignificantes para el colectivo

femenino, así como también sucedió en empresas del gremio energético como Endesa, Solaria Energía y Acciona donde las mujeres no superaban el 30% de representación.

Paralelamente a esto, vamos a estudiar mediante el informe anual consolidado de 2022 si existen o no posibles diferencias entre los trabajadores de Naturgy. Para esto se va a distinguir ambos sexos según las categorías profesionales que anteriormente hemos señalado. En primer lugar, en el equipo directivo, los hombres obtuvieron una remuneración media anual de 330.055€ frente a los 221.888€ que percibieron ellas, lo que desemboca en una diferencia entre ambos del 33%. Seguidamente, para el grupo de mandos intermedios, la diferencia se reduce considerablemente hasta el 5,3% donde los hombres cobraron una media de 99.927€ y las mujeres, 94.632€.

Por otro lado, en cuanto a los técnicos, se observa una diferencia menor en lo que se refiere al salario situándose en solamente el 2,6% pues los hombres obtuvieron 43.284€ y las mujeres 42.180€. Finalmente, en el grupo de puestos operativos, tenemos la menor diferencia entre ambos que aun siendo negativa para las mujeres, se acentúa en un 2% dado que apenas hay una diferencia de 547€ (Naturgy Energy Group, S.A, 2023, págs. 324-368).

Siguiendo el discurso de las diferencias ya sean en salarios o en presencia física de mujeres frente a hombres, desde Naturgy son conscientes de que deben frenar estas disparidades y para ello han propuesto diferentes proyectos o acciones que seguidamente comentaremos.

Mediante el respaldo de la Fundación Naturgy, se hace eco de programas como “Flex & Lead” en el que se impulsa incorporar nuevo talento y se gestiona la diversidad y la igualdad. También se ha firmado el Plan de Sostenibilidad 2025 entre los que destaca diferentes objetivos tales como *“potenciar la diversidad alcanzando más de un 40% de mujeres en cargos directivos”* y *“extender las políticas ASG (Ambiental, Social y Buen Gobierno) en la cadena de suministro hasta el 95% (Naturgy Energy Group, S.A, 2023, págs. 10-368).* Otro importante programa es el de “Internal Lead” con el objeto de potenciar las habilidades gerenciales donde participan más del 66% de las mujeres de la compañía. Todo ello ha conducido a que Naturgy *“haya sido reconocida por Intrama, la consultoría de Recursos Humanos, con el certificado Best Woman Talent Company, como*

una empresa que promueve el liderazgo femenino y el empoderamiento de las mujeres en todas las áreas de la empresa” (Agencias, 2023).

A pesar de haber sido galardonada por Intrama como empresa involucrada en la lucha por la desigualdad de género, todavía le falta camino por recorrer para reducir una brecha salarial que se cifra en un 7,2% pero que si se sigue con la misma dinámica de hacer uso de programas están convencidos de que serán capaces de revertir dicha situación.

NOTA: En el salario medio de cada trabajador se tiene en cuenta el salario base + variable.

NOTA: Dato de la brecha salarial bruta cifrada en España durante el ejercicio de 2022.

Tabla 38. Consejo de Administración Naturgy Energy Group, S.A

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección	Fecha de nacimiento
Francisco Reynes Massanet		Ejecutivo	Presidente	06/02/2018	27/06/2018	Acuerdo Junta Directiva	1963
Ramón Adell Ramón		Dominical	Consejero	10/02/2022	15/03/2022	Acuerdo Junta Directiva	1958
Isabel Estapé Tous		Dominical	Consejera	16/03/2020	26/05/2020	Acuerdo Junta Directiva	1957
Enrique Alcántara-García		Dominical	Consejero	13/05/2021	15/03/2022	Acuerdo Junta Directiva	1944
Jaime Siles Fernández Palacios		Dominical	Consejero	10/02/2022	15/03/2022	Acuerdo Junta Directiva	1986
Helena Herrero Starkie		Independiente	Consejera	04/05/2016	26/05/2020	Acuerdo Junta Directiva	1959
Rajaram Rao		Dominical	Consejero	21/09/2016	26/05/2020	Acuerdo Junta Directiva	1971
RIOJA, S.à.r.l	Javier de Jaime Guijarro	Dominical	Consejero	01/08/2019	26/05/2020	Acuerdo Junta Directiva	1964
Claudi Santiago Ponsa		Independiente	Consejero	27/06/2018	27/06/2018	Acuerdo Junta Directiva	1956
Pedro Sáinz De Baranda		Independiente	Consejero	27/06/2018	27/06/2018	Acuerdo Junta Directiva	1963
Lucy Chadwick		Dominical	Consejera	16/03/2020	26/05/2020	Acuerdo Junta Directiva	1967

THEATRE DIRECTORSHIP SERVICES BETA, S.à.r.l	José Antonio Torre de Silva López de Letona	Dominical	Consejero	18/05/2018	27/06/2018	Acuerdo Junta Directiva	1971
--	---	-----------	-----------	------------	------------	----------------------------	------

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por la CNMV, 2023.

4.2.34 Sacyr, S.A

Con más de 35 años de experiencia, Sacyr es una empresa dedicada a las infraestructuras con presencia en la construcción, en concesión de infraestructura y en la prestación de servicios situándose como uno de los líderes del sector. Están presentes en 23 países del mundo, principalmente en Latinoamérica, sur de Europa y países como Estados Unidos y Australia.

Pasando a comentar la composición de su consejo de administración, visiblemente expuesto mediante la tabla 39, nos situamos en la penúltima empresa con peores resultados respecto a representación femenina en consejos. Y es que, esta propia empresa, dispone de solamente un 23% de mujeres en el consejo lo que equivale a 3 mujeres frente al 77% que representan los hombres con 10 de ellos.

Terminando el ejercicio de 2022, Sacyr ha presentado una plantilla total compuesta por 41.070 trabajadores en el que 23.334 son hombres (57%) y 17.737 son mujeres (43%). Si comparamos estas cifras con las del año anterior, supone una reducción del 3% dado que en 2021 esta misma empresa presentaba una plantilla media de 42.471 trabajadores. A primera vista parece una empresa equitativa en lo que al número de empleados se refiere, pero si nos centramos en el porcentaje de mujeres en cargos directivos la situación se revierte y es que solamente el 11% de mujeres ejercen trabajos directivos frente al 89% de hombres lo que evidencia el esfuerzo que acarrea esta situación para poder mejorarla.

Junto a esto vamos a comentar cómo es la estructura salarial de Sacyr y que a través del informe de sostenibilidad 2022 podremos apoyarnos en ello. Así como en los anteriores estudios teníamos desglosados el salario medio de hombres y mujeres según categoría profesional en este caso solamente tenemos reflejado la remuneración media desagregada por género y que se cifra de la siguiente manera. En 2022 los hombres percibieron un salario medio anual de 20.396,14€ frente a los 17.680,15€ que recibieron las mujeres lo que se traduce en que los hombres obtuvieron un 13% más de salario que las mujeres (Sacyr, S.A, 2023, págs. 294-352).

Para prevenir estas desigualdades entre géneros, la propia empresa ha hecho uso de diferentes programas o acciones que más adelante comentaremos.

Así pues, en primer lugar, destacamos el programa “STEM Talent Girl” de la Fundación ASTI en el que se fomenta la participación de la mujer en carreras STEM como ya sucedió en 2022 con la colaboración de 16 ingenieras. Por otro lado, con el objetivo de aumentar la presencia de la mujer en posiciones escuetas como ya se ha comentado antes en la dirección, Sacyr promueve el proyecto de desarrollo interno y externo como el que tuvo lugar en Colombia con la presencia de 35 mujeres en la “IX Edición de Mujeres Poderosas”.

Además, y no menos importante, en conmemoración con el día internacional de la mujer, Sacyr colabora en la campaña “Break The Bias” en el que más de 300 personas a nivel mundial comparten sus ideales en apoyo a la equidad de género mediante experiencias o imágenes. Ocurre lo mismo con el día internacional de la mujer en la ingeniería que ligado con el programa STEM, se desea visibilizar el trabajo de las ingenieras patentadas en Sacyr para fomentar su funcionalidad y poder darle un mayor reconocimiento (Sacyr, S.A, 2023, págs. 242-352). Por último, sobre la disparidad en los salarios, se compromete a garantizar un seguimiento profundizado con tal de reducir la brecha salarial ajustada que se cifra en un 4,94%.

NOTA: En el salario medio de cada trabajador se tiene en cuenta el salario base.

Tabla 39. Consejo de Administración Sacyr, S.A

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección	Fecha de nacimiento
Juan María Aguirre Gonzalo		Independiente	Consejero coordinador	27/06/2013	28/04/2022	Acuerdo Junta Directiva	1963
Elena Jiménez de Andrade Astorqui		Independiente	Consejera	09/05/2019	13/06/2019	Acuerdo Junta Directiva	1978
Isabel Martín Castella		Independiente	Consejera	11/06/2015	13/06/2019	Acuerdo Junta Directiva	1943
María Jesús de Jaén Beltrá		Independiente	Consejera	07/06/2018	28/04/2022	Acuerdo Junta Directiva	1957
Luis Javier Cortes Domínguez		Otro externo	Consejero	06/11/2019	11/06/2020	Acuerdo Junta Directiva	1955
Augusto Delkader Teig		Independiente	Consejero	27/06/2013	28/04/2022	Acuerdo Junta Directiva	1950
Raimundo Baroja Rieu		Dominical	Consejero	25/02/2021	29/04/2021	Acuerdo Junta Directiva	1950
José Joaquín Güell Ampuero		Independiente	Consejero	07/06/2018	28/04/2022	Acuerdo Junta Directiva	1968
Manuel Manrique Cecilia		Ejecutivo	Presidente	10/11/2004	13/06/2019	Acuerdo Junta Directiva	1954
Demetrio Carceller Arce		Dominical	Vicepresidente	29/01/2003	28/04/2022	Acuerdo Junta Directiva	1962
Francisco Javier Adroher Biosca		Dominical	Consejero	19/05/2011	11/06/2020	Acuerdo Junta Directiva	1963
GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S. L	Tomás Fuertes Fernández	Dominical	Consejero	19/05/2011	11/06/2020	Acuerdo Junta Directiva	1940

PRILOU, S. L	José Manuel Loureda Mantiñan	Dominical	Consejero	15/12/2004	13/06/2019	Acuerdo Junta Directiva	1940
--------------	---------------------------------	-----------	-----------	------------	------------	----------------------------	------

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por la CNMV, 2023.

4.2.35 Fluidra, S.A

Ocupándonos en la última empresa con los peores números en cuanto a representación femenina en el consejo de administración daremos lugar al estudio de la empresa Fluidra, S.A

Dedicada al sector de la piscina y wellness, Fluidra nace en Sabadell convirtiéndose en la empresa líder ofreciendo una amplia cartera formada por productos innovadores de equipamiento y soluciones ligadas a este sector de piscinas. En la actualidad opera en una extensa red de países formada por más de 45 a través de sus filiales. Cuenta con más de 135, y más de 35 centros de producción repartidos en los cinco continentes lo que le ha llevado a posicionarse como la marca más reconocida del sector (Fluidra, S.A, 2023).

Como bien hemos comentado al inicio del análisis, Fluidra es la peor empresa componente del Ibex-35 en contar con mujeres en el consejo de administración. Así bien, tenemos reflejado mediante la tabla 40 la composición del consejo. Un consejo que a 31 de diciembre de 2022 estaba formado por un total de 12 miembros en el que solamente un 16,7% corresponden a las mujeres, lo que es lo mismo, dos mujeres están presentes en el mismo a diferencia de los 10 hombres restantes que ocupan el 83,3% restante. A pesar de estas cifras tan poco significantes, durante el ejercicio de 2021, se mejoró la imagen de la mujer en el consejo de Fluidra dado que tuvo lugar el nombramiento de Bárbara Borra como consejera independiente lo que permitió incrementar el número hasta el ya comentado 16,7%. Al mismo modo, Fluidra establece que uno de sus objetivos primordiales es continuar incrementando la representación femenina en el consejo haciendo uso de su política de selección.

Dejando de lado el consejo daremos paso a cómo es la figura de la mujer en cualquier aspecto laboral en Fluidra y cuál es la situación salarial de cada uno de los trabajadores de la compañía. En primer lugar, dicha empresa dispone de una plantilla total formada por 6.771 trabajadores disponiendo de un 35% de mujeres y un 65% de hombres. Seguidamente, al igual que en la gran mayoría de las empresas anteriormente analizadas, destacamos un escueto porcentaje de mujeres en puestos de

responsabilidad tales como el 18% en puestos ejecutivos y un 23% en la gerencia (Fluidra, S.A, 2023, págs. 156-229).

Por otro lado, el propio informe de gestión consolidado nos permite hacer una distinción en los salarios según sexo y categoría profesional destacando las siguientes: dirección, gerencia, profesionales, técnicos, administración y producción.

En cuanto al primer grupo de trabajadores, en la dirección, existe una diferencia entre ambos sexos del 26% ya que los directores cobraron de media 334.574€ frente a los 248.141€ que cobraron ellas. Esto puede venir acentuado por la gran disparidad con respecto al volumen de hombres que hay en la alta dirección frente al volumen de mujeres (82% directivos y 18% directivas). Para el grupo de la gerencia, ocurre algo similar con la dirección, dado que los hombres percibieron un 18% más que las mujeres (125.205€ para ellos y 102.514€ para ellas). Por otro lado, se reducen estas diferencias hasta el 6% en el grupo de los profesionales donde los hombres ganaron de media al año 66.538€ y ellas, 62.497€.

Referente a los técnicos/as, las mujeres cobraron un 12% menos que los hombres pues las primeras cobraron 30.767€ y ellos, 35.100€. Seguidamente, en la administración apenas observamos diferencias salariales entre ambos a pesar de que es el puesto de trabajo predominante en las mujeres con un 61% de ellas. Finalmente, en el grupo de la producción, existe una diferencia salarial favorable al hombre que se sitúa en un 5% pues ellos cobraron 22.284€ y las mujeres, 21.233€ (Fluidra, S.A, 2023, págs. 167-229).

De acuerdo con las diferencias retributivas que se han observado que hay en hombres y mujeres y en la escasa representación de ellas en puestos gerenciales, Fluidra se ha respaldado en una serie de medidas para intentar mediar con ello. Entre estas medidas destacamos los siguientes proyectos.

Primeramente, un uso adecuado de la política global de diversidad, equidad e inclusión para mantener la idea de Fluidra de *“garantizar y proteger a las personas empleadas ante cualquier forma de discriminación y ofrecer el mismo acceso de oportunidades en situaciones equiparables”* (Fluidra, S.A, 2022) . Luego la participación en el programa de *“Target Gender Equality”* con el objetivo de contribuir al buen hacer del Objetivo de

Desarrollo Sostenible 5, lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres, que permitió durante el ejercicio 2022 aumentar el número de las mujeres en prácticamente todas las categorías profesionales. También podemos destacar la colaboración con organismos como la Society of Women Engineers en Estados Unidos bajo el propósito de fomentar la presencia de mujeres en posiciones STEM.

Para terminar con el estudio de esta empresa, Carla Coloma, directora de ESG (environmental, social and governance) en Fluidra nos hace saber mediante su entrevista en la revista Factor Humano que dicha empresa *“se ha comprometido a erradicar la brecha salarial ajustada de género antes del 2024 y se han fijado objetivos para incrementar la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo tanto en el consejo de administración como en los niveles inferiores”*. Tanto es así que los primeros destellos se han visto reflejados en la disminución que tuvo lugar en 2022 de la brecha salarial situándose en un 5,4% y que, en 2021, se situaba en un 6% (Factor Humano, 2022).

NOTA: Los programas mencionados se encuentran durante el apartado 6.2.3 Diversidad, Equidad e Inclusión del informe de gestión consolidado 2022.

NOTA: En el salario medio de cada trabajador se tiene en cuenta el salario base.

Tabla 40. Consejo de Administración Fluidra, S.A

Nombre o denominación social del consejero	Representante	Categoría del consejero	Cargo en el consejo	Fecha primer nombramiento	Fecha último nombramiento	Procedimiento de elección	Fecha de nacimiento
Gabriel López Escobar		Independiente	Consejero	30/10/2014	08/05/2019	Acuerdo Junta Directiva	1956
José Manuel Vargas Gómez		Dominical	Consejero	02/07/2018	05/05/2022	Acuerdo Junta Directiva	1970
Esther Berrozpe Galindo		Independiente	Consejera	06/09/2019	19/05/2020	Acuerdo Junta Directiva	1971
Bernardo Corbera Serra		Dominical	Consejero	05/09/2007	06/05/2021	Acuerdo Junta Directiva	1966
Oscar Serra Duffo		Dominical	Vicepresidente	05/09/2007	06/05/2021	Acuerdo Junta Directiva	1963
Jorge Valentín Constans Fernández		Independiente	Consejero coordinador	05/05/2015	08/05/2019	Acuerdo Junta Directiva	1965
Eloy Planes Corts		Ejecutivo	Presidente	31/10/2006	06/05/2021	Acuerdo Junta Directiva	1970
Bruce Walker Brooks		Ejecutivo	Consejero	02/07/2018	05/05/2022	Acuerdo Junta Directiva	1966
Michael Steven Langman		Dominical	Consejero	02/07/2018	05/05/2022	Acuerdo Junta Directiva	1966
Brian Mc Donald		Independiente	Consejero	06/09/2019	19/05/2020	Acuerdo Junta Directiva	1957
Barbara Borra		Independiente	Consejera	30/12/2021	05/05/2021	Acuerdo Junta Directiva	1960
Bernat Garrigos Castro		Dominical	Consejero	05/05/2022	05/05/2022	Acuerdo Junta Directiva	1968

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por la CNMV, 2023.

4.2.36 Conclusiones Brecha Salarial Ibx-35

Tabla 41. Porcentaje de brecha salarial en empresas del Ibx-35, año 2022

EMPRESA	BRECHA SALARIAL 2022
Banco Santander	32,3
Meliá Hotels International	-11
Cellnex Telecom	14
Red Eléctrica Corporación	5,16
Corp. Acciona Energías Renovables	2,5
Bankinter	14,01
International Consolidat. Airlines Group	12,6
Industria de Diseño Textil, "Inditex"	-0,3
Amadeus It Group	9,7
Mapfre	5,96
Laboratorios Farmacéuticos Rovi	7,68
Iberdrola	0
Logista Holdings	14,42
Endesa	6,8
Aena*	2,2
BBVA	0,7
CaixaBank	1,1
Enagás	0,98
Unicaja Banco	15,57
Merlín Properties Socimi	10
Inmobiliaria Colonial Socimi	12
Acerinox	14,66
Ferrovial	3,24
Grifols	2,02
Repsol*	0,94
Sabadell	25,89
Solaria Energía y Medio Ambiente	Sin información
Telefónica	0,74
Acciona	2,5
ArcelorMittal*	-6,3
Indra Sistemas	3
ACS	Sin información
Naturgy*	7,2
Sacyr	4,94
Fluidra	5,4

*Aena, Repsol, ArcelorMittal, Naturgy: brecha salarial en España

NOTA: En 23 empresas se tiene en cuenta la brecha salarial bruta y en 10, la ajustada.

NOTA: En 29 empresas se tiene en cuenta la brecha salarial en la totalidad de la empresa.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos a lo largo del punto 4.2, 2023

Es imprescindible concluir este apartado mostrando la realidad de las empresas del Ibex-35 en su frente abierto por combatir con la brecha salarial. A través de la tabla 41, somos capaces de averiguar qué empresa es la que mejor índice salarial contiene.

Pero antes de profundizar sobre ello, cabe destacar que, las empresas que se muestran en la tabla no están referenciadas al mismo índice comparativo, es decir, en algunas de ellas se tiene en cuenta la brecha salarial ajustada y en otras, se tiene en cuenta la brecha salarial bruta, así como también, en la gran mayoría se ha tomado en cuenta la brecha en la totalidad de la empresa y en el resto, se ha considerado la brecha en la delegación que tiene la empresa en España o simplemente no muestran suficiente información.

Teniendo en cuenta los datos que ofrecen las empresas que proporcionan datos parcialmente comparables, la brecha salarial bruta en las empresas del Ibex-35, para el 2021, es de un 11,3%. Esto significa que, las mujeres de media han cobrado un 11,3% menos que los hombres (RTVE, 2023).

Por otro lado, las empresas que resaltan del resto por disponer de una brecha salarial favorable para las mujeres son: Iberdrola, donde prácticamente no existe disparidades salariales, Meliá Hotel con un -11%, ArcelorMittal España con un -6,3% e Inditex con un -0,3%.

Por el contrario, la empresa donde abunda una mayor brecha salarial entre géneros es el Banco Santander con un 32,3%, seguidamente del Banco Sabadell con un 25,89%, Unicaja Banco con un 15,57%, Acerinox con un 14,66%, Logista Holdings con un 14,42%, Bankinter con un 14,01%, y Cellnex Telecom con un 14%.

En términos generales, observamos un claro problema en el sector financiero pues, las empresas que contienen los porcentajes más abultados de brecha salarial corresponden en su mayoría a bancos. Parece que las medidas impuestas por dichas empresas son deficientes o al menos no logran alcanzar los objetivos establecidos para mejorar una situación que como sociedad nos afecta.

Por el contrario, encontramos empresas que intentan equilibrar la balanza puesto que son las mujeres, en este caso, quienes cobran de media más que los hombres. No solo en carácter retributivo son empresas plácidas para el bienestar de la mujer, sino que también, son características porque cumplen con un elevado porcentaje de representación en los consejos de administración. En este caso, destaca Inditex, con un 50% aproximadamente de mujeres en el consejo y en un contexto de brecha salarial favorable para las mismas.

Por último, se espera y desea que en un tiempo más que cercano las empresas focalicen sus esfuerzos en lograr una efectiva igualdad no solo en aspectos de remuneración sino también en porcentajes de liderazgo, y, sobre todo, en el confort del trabajador/a.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

5.1 Conclusiones relevantes

5.2 Limitaciones al alcance, recomendaciones y líneas futuras de investigación

5. CONCLUSIONES

5.1 Conclusiones relevantes

En este apartado formularemos las pertinentes conclusiones que hemos podido extraer una vez desarrollado el Trabajo Fin de Grado.

De acuerdo con el primer capítulo, concluiremos en que el principal objetivo del trabajo es ha sido realizar el estudio de la brecha salarial apoyándonos en varios análisis, en los que se profundiza en diferentes variables para entender un posible origen, su contexto en empresas del Ibex y, por último, su relación con el teletrabajo.

En segundo lugar, del marco teórico obtenemos las siguientes conclusiones; por un lado, observamos la prolongada evolución de la mujer en el mercado laboral. Hay que destacar que no es hasta mediados del siglo XX cuando ya se empiezan a tender los primeros avances en considerar los derechos laborales de las mujeres. Los hitos que permitieron este progreso fueron, el 8 de marzo de 1910 con el llamamiento de Clara Zetkin, el 8 de marzo de 1975 con el reconocimiento de la ONU por el Día Internacional de la Mujer y el cartel propagandístico “We Can Do It” alzando con el movimiento feminista en Estados Unidos.

Por otro lado, se alude al concepto de brecha salarial y a su marco normativo detallando los artículos más importantes que establece la Constitución Española como el citado artículo 14, donde se rige que los españoles sin discriminación alguna por sexo o raza, somos iguales ante la ley. Asimismo, prevalece una evolución favorable en términos de brecha salarial señalando una tendencia decreciente desde el período de 2014 hasta el 2020, con un porcentaje de brecha del 8,9%.

Finalmente, en dicho capítulo 2, se define el teletrabajo como una modalidad tecnológica de prestar tus servicios como persona ocupada bajo un contrato de trabajo estipulado en la que, a mitad del 2020, con la irrupción de la COVID-19, los teletrabajadores regulares aumentaron hasta el 16,2%.

Del capítulo 3, se llega a las siguientes conclusiones; tanto la modalidad del contrato como la duración del mismo, merma la oportunidad que puede tener la mujer a largo plazo en la empresa, pues, bajo un contrato de tiempo completo es perjudicada hasta el 23% en salarios y trabajando a tiempo indefinido, cobra un 13% menos que los hombres. Asimismo, se observa que tanto la actividad profesional como el estudio universitario son fuertemente influenciados por la masculinización o feminización que hacemos sobre ello. Claros ejemplos son los trabajos relacionados con la sanidad en la que solamente el 18% de los estudiantes son hombres y el 82% son mujeres. Paralelamente a esto, nos encontramos el grado de deportes, con un 80% de representación masculina frente al 20% femenina.

Finalmente, en dicho capítulo 3, se identifica que la brecha salarial española (8,9%) se encuentra por debajo de la media europea (12,9%), señalando que, los países en los que abunda una mayor brecha salarial son Letonia, Estonia, Alemania y Austria. Además, según varias investigaciones por parte de la profesora Ana Isabel Jiménez, el teletrabajo no afecta a las diferencias salariales.

Del capítulo 4, tal y como ya se ha comentado en el apartado anterior, para el ejercicio 2021, acapara una brecha salarial bruta en el Ibex-35 del 11,3%. Siendo las empresas más destacables en este aspecto, el Banco Santander, el Banco Sabadell, Unicaja Banco y Acerinox como empresas con la brecha salarial más alta y, luego, empresas como, Iberdrola, Meliá Hotel, ArcelorMittal España e Inditex por ser aquellas con menores porcentajes de brecha.

5.2 Limitaciones al alcance, recomendaciones y líneas futuras de investigación

La limitación al alcance más importante que hemos tenido a la hora de realizar el Trabajo Fin de Grado ha sido la recogida de la pertinente información sobre las disparidades salariales de las empresas del Ibex. He de concretar que muchas de las empresas referenciaban la brecha como empresa total mientras que otras, solamente se remitían a su brecha en España, lo que me ha limitado de un análisis más preciso.

Otro relevante factor ha sido el tiempo, si se hubiera trabajado con un mayor plazo de entrega, se hubiera profundizado más en aspectos relacionados con el contexto histórico de la mujer en el ámbito laboral o en el estudio sobre las diferencias en empresas del Ibex o en el estudio sobre la evolución del teletrabajo, así como también, se hubiera hecho más énfasis en la repercusión del teletrabajo en nuestra salud.

Pasando a comentar las recomendaciones sobre el proyecto, enfatizar sobre todo en las medidas o acciones que llevan a cabo estas empresas en su prevención contra las diferencias de género y concienciar para que, ante la duda sobre cualquier tipo de riesgo en nuestra salud motivada por ese exceso de trabajo desde casa, se visite a cualquier profesional catalogado para ello.

Finalmente, en cuanto a las líneas futuras de investigación, este proyecto es mínimamente un claro ejemplo para poder acercar a las personas a su reflexión sobre dicha problemática, una problemática que como bien se ha ido aludiendo a lo largo del trabajo, se espera que cuanto antes, se ponga fecha de caducidad y cada persona brinde de mismos derechos y oportunidades.

Referencias Bibliográficas

- Acciona Energía. (31 de Enero de 2023). *ACCIONA entra en el índice global de empresas comprometidas con la igualdad de género elaborado por Bloomberg*. Obtenido de https://www.acciona.com/es/actualidad/noticias/acciona-entra-indice-global-empresas-comprometidas-igualdad-genero-elaborado-bloomberg/?_adin=02021864894
- Acciona, S.A. (24 de Febrero de 2022). *Memoria de Sostenibilidad 2021*. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://informe2021.acciona.com/pdfs/acciona-memoria-sostenibilidad-2021.pdf>
- Acciona, S.A. (27 de Febrero de 2023). *Informe Anual de Gobierno Corporativo 2022*. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://mediacd.n.acciona.com/media/ajvdi3is/informe-anual-gobierno-corporativo-acciona-2022.pdf>
- Acerinox, S.A. (2023). *Informe Anual Integrado y Cuentas Anuales Consolidadas 2022*. Obtenido de <https://www.acerinox.com/export/sites/acerinox/es/accionistas-e-inversores/informacion-economica-financiera/informe-anual-integrado/.galleries/Informacion-Anual/2022-Cuentas-Anuales-Grupo-Consolidado-e-Informe-Anual-Integrado.pdf>
- Acerinox, S.A. (2023). *Quiénes Somos*. Obtenido de <https://www.acerinox.com/es/acerinox/quienes-somos/>
- Actividades de Construcción y Servicios, S.A. (2023). *Conozca ACS*. Obtenido de <https://www.grupoacs.com/conozca-acs/#:~:text=El%20Grupo%20ACS%20es%20una,en%20los%20que%20est%C3%A1%20presente.>
- Actividades de Construcción y Servicios, S.A. (2023). *Informe Integrado del Grupo ACS 2022*. Obtenido de https://www.grupoacs.com/ficheros_editor/File/03_accionistas_inversores/03_informe_anual/INFORME%20INTEGRADO%202022.pdf
- Aena, SME S.A. (2023). *Informe de Gestión Consolidado 2022*. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Informe+de+Sostenibilidad+-+EINF+Consolidado+Aena+2022+inf+verificaci%C3%B3n.pdf>
- Agencias. (19 de Abril de 2023). Naturgy, reconocida por su compromiso a visibilidad y promoción de la mujer. *LAVANGUARDIA*.

- Amadeus IT Group. (2023). *Quiénes somos*. Obtenido de <https://amadeus.com/es/quienes-somos>
- Amadeus IT Group, S.A. (24 de Febrero de 2022). *Informe de Gestión Consolidado 2021*. Obtenido de <https://corporate.amadeus.com/documents/es/investors/2022/cnmv/q1/informacion-no-financiera-2021-cnmv.pdf>
- Amadeus IT Group, S.A. (23 de Febrero de 2023). *Informe de Gestión Consolidado 2022*. Obtenido de <https://corporate.amadeus.com/documents/es/investors/2022/gobierno-corporativo/informacion-no-financiera-2022.pdf>
- ArcelorMittal España, S.A. (12 de Abril de 2022). *Estado de Información No Financiera 2021*. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://spain.arcelormittal.com/wp-content/uploads/einf-2021-arcelormittal-espana.pdf>
- ArcelorMittal España, S.A. (2023). *Quiénes somos-Nuestros valores*. Obtenido de <https://spain.arcelormittal.com/quienes-somos/nuestros-valores/>
- Baeza, C. (09 de Marzo de 2022). *El 50% de los candidatos para puestos directivos en BBVA son mujeres*. Obtenido de Sostenibilidad y banca responsable de BBVA: <https://www.bbva.com/es/sostenibilidad/50-candidatos-puestos-directivos-bbva-mujeres/>
- Banco BBVA. (2016). *El propósito de BBVA*. Obtenido de <https://accionistaseinversores.bbva.com/microsites/bbvain2015/es/estrategia/transformation-journey/brand-purpose-proposito-de-marca/>
- Banco BBVA. (04 de Abril de 2023). *Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en las empresas*. Obtenido de <https://www.bbva.com/es/ar/sostenibilidad/igualdad-de-genero-y-empoderamiento-de-las-mujeres-en-las-empresas/>
- Banco BBVA. (2023). *Informe Anual BBVA 2022*. Obtenido de https://accionistaseinversores.bbva.com/wp-content/uploads/2023/03/Informe-Anual-BBVA_2022_esp.pdf
- Banco Santander, S. A. (09 de Marzo de 2023). *Nuestro compromiso con la igualdad y equidad de género*. Obtenido de Banco Santander: <https://www.santander.com/es/stories/comprometidos-con-las-mujeres>
- Banco Santander, S.A. (27 de Febrero de 2023). *Informe Anual 2022*. Obtenido de <https://www.santander.com/content/dam/santander->

com/es/documentos/informe-financiero-anual/2022/ifa-2022-informe-financiero-anual-consolidado-es.pdf#page=157

Bárcena, S. (4 de Abril de 2023). Más mujeres en Inditex y menos en Acerinox: ¿Por qué sigue habiendo empresas rosas y azules? *EL PAÍS*, págs. <https://elpais.com/economia/negocios/2023-04-04/mas-mujeres-en-inditex-y-menos-en-acerinox-por-que-sigue-habiendo-empresas-rosas-y-azules.html>.

Bolaño, E. (03 de Marzo de 2023). *We Can Do It! Historia de un icono*. Obtenido de Historia-Arte: <https://historia-arte.com/obras/we-can-do-it>

Bolsas y Mercados Españoles. (2023). *Ficha Banco Sabadell, S.A.* Obtenido de <https://www.bolsasymercados.es/bme-exchange/es/Mercados-y-Cotizaciones/Acciones/Mercado-Continuo/Ficha/Banco-De-Sabadell-ES0113860A34>

Bolsas y Mercados Españoles. (2023). *Ficha Enagás, S.A.* Obtenido de <https://www.bolsasymercados.es/bme-exchange/es/Mercados-y-Cotizaciones/Acciones/Mercado-Continuo/Ficha/Enagas-ES0130960018>

Bolsas y Mercados Españoles. (2023). *Ficha Laboratorios Rovi*. Obtenido de <https://www.bolsasymercados.es/bme-exchange/es/Mercados-y-Cotizaciones/Acciones/Mercado-Continuo/Ficha/Laboratorios-Rovi-ES0157261019>

CaixaBank, S.A. (27 de Octubre de 2017). *CaixaBank, reconocida como mejor banca privada de Europa en servicio al cliente por "The Banker"*. Obtenido de https://www.caixabank.com/comunicacion/noticia/caixabank-mejor-banca-privada-servicio-cliente_es.html?id=40491

CaixaBank, S.A. (2022). *Memoria de Diversidad e Inclusión 2021*. Obtenido de https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank_com/Estaticos/PDFs/Personas/ESP-MEMORIA-29Enero.pdf

CaixaBank, S.A. (31 de Enero de 2023). *CaixaBank, tercera mejor empresa del mundo en igualdad de género, según el índice internacional de Bloomberg*. Obtenido de https://www.caixabank.com/comunicacion/noticia/caixabank-tercera-mejor-empresa-del-mundo-en-igualdad-de-genero-segun-el-indice-internacional-de-bloomberg_es.html?id=43870

CaixaBank, S.A. (2023). *Informe de Gestión Consolidado 2022*. Obtenido de https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank_com/Estaticos/PDFs/AccionistasInversores/Informacion_economico_financiera/INFORME-GESTION-CONSOLIDADO-2022.pdf

- Cellnex Telecom, S.A. (2022). *Informe Anual de Gobierno Corporativo*. Obtenido de <https://www.cellnex.com/app/uploads/2021/11/IAGC-ESP-2022-CELLNEX-TELECOM-Informe-SCIIF-ESTADISTICO.pdf>
- Cellnex Telecom, S.A. (2022). *Informe Anual Integrado* . Obtenido de https://informeanualintegrado.cellnex.com/files/2022/Informe_Anuar_Integrado_Cellnex_2022_SP_final.pdf
- Cerviño Cuerva, E. (Primer semestre 2018). La desigualdad salarial de género en España en el contexto de la crisis económica y la recuperación. *Panorama SOCIAL*. Obtenido de https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/027art06.pdf
- Chinchilla Albiol, N., & Jiménez López, E. (Mayo de 2019). *Mujeres en consejos de administración*. Obtenido de Colegio de Economistas de Madrid: CEMAD: https://www.cemad.es/wp-content/uploads/2019/05/05_NuriaChinchillayEstherJimenez.pdf
- ClosingGap. (2023). *Sobre nosotros/misión, visión y valores*. Obtenido de <https://closinggap.com/sobre-nosotros/mision-vision-y-valores/>
- Comisión Europea. (2014). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres*. Luxemburgo.
- Comisión Europea. (2021). *Equal Pay? Time to close the gap!*
- Comisión Nacional del Mercado de Valores. (27 de Febrero de 2022). *Informe Anual de Gobierno Corporativo Acciona Energía, S.A.* Obtenido de <https://www.cnmv.es/portal/verDoc.axd?t={dcee422c-65ac-4c08-a94b-1402cb01b5ac}>
- Comisión Nacional del Mercado de Valores. (09 de Febrero de 2022). *Informe Anual de Gobierno Corporativo Mapfre*. Obtenido de <https://www.cnmv.es/Portal/verDoc.axd?t={09f99bdb-bf8e-485e-b9ec-7045789b9f5b}>
- Comisión Nacional del Mercado de Valores. (30 de Marzo de 2023). *Informe Anual de Gobierno Corporativo Acerinox* . Obtenido de <https://www.cnmv.es/Portal/verDoc.axd?t={c7094b87-d961-490b-a51a-67d179440f34}>
- Comisión Nacional del Mercado de Valores. (23 de Marzo de 2023). *Informe Anual de Gobierno Corporativo ACS, S.A.* Obtenido de <https://www.cnmv.es/Portal/verDoc.axd?t={47f10d6b-b485-4042-b84c-89287f63b13f}>

Comisión Nacional del Mercado de Valores. (28 de Febrero de 2023). *Informe Anual de Gobierno Corporativo Aena, SME S.A* . Obtenido de <https://www.cnmv.es/portal/verDoc.axd?t={25c07b6b-9f10-493e-aece-57c03f04e6f5}>

Comisión Nacional del Mercado de Valores. (27 de Febrero de 2023). *Informe Anual de Gobierno Corporativo de las sociedades anónimas cotizadas*. Obtenido de <https://cnmv.es/Portal/verDoc.axd?t={a25f481d-3b67-40cc-a8f6-ba58877dec72}>

Comisión Nacional del Mercado de Valores. (24 de Febrero de 2023). *Informe Anual de Gobierno Corporativo Endesa, S.A* . Obtenido de <https://www.cnmv.es/portal/verDoc.axd?t={cb2c8979-7f44-4bb5-8a2b-51ce2060d72e}>

Comisión Nacional del Mercado de Valores. (28 de Febrero de 2023). *Informe Anual de Gobierno Corporativo Ferrovial, S.A* . Obtenido de <https://www.cnmv.es/portal/verDoc.axd?t={d20a63ea-5fe9-4e03-816e-e098e8ba352b}>

Comisión Nacional del Mercado de Valores. (24 de Febrero de 2023). *Informe Anual de Gobierno Corporativo Grifols, S.A*. Obtenido de <https://www.cnmv.es/Portal/verDoc.axd?t={ff89fe04-0f17-4d2a-b006-ed94815eb194}>

Comisión Nacional del Mercado de Valores. (29 de Marzo de 2023). *Informe Anual de Gobierno Corporativo Indra Sistemas, S.A*. Obtenido de <https://www.cnmv.es/Portal/verDoc.axd?t={07beb3d1-9cc3-4d3b-99c7-4433e6fff2f4}>

Comisión Nacional del Mercado de Valores. (21 de Febrero de 2023). *Informe Anual de Gobierno Corporativo Naturgy, S.A*. Obtenido de <https://cnmv.es/PORTAL/verDoc.axd?t={a33e6487-0e95-4065-8e9b-f3298f187053}>

Comisión Nacional del Mercado de Valores. (17 de Febrero de 2023). *Informe Anual de Gobierno Corporativo Sabadell, S.A*. Obtenido de <https://www.cnmv.es/Portal/verDoc.axd?t={6212f8b9-ac2e-49f7-a64d-5d726feda8db}>

Comisión Nacional del Mercado de Valores. (28 de Febrero de 2023). *Informe Anual de Gobierno Corporativo Solaria Energía y Medio Ambiente, S.A*. Obtenido de <https://www.cnmv.es/portal/verDoc.axd?t={7bc80a7e-8fec-4aac-a080-81e9a0cc7c2f}>

- Comisión Nacional del Mercado de Valores. (23 de Febrero de 2023). *Informe Anual de Gobierno Corporativo Unicaja Banco, S.A*. Obtenido de <https://www.cnmv.es/portal/verDoc.axd?t={ebca7b97-6be4-4bc1-8e67-e136da258cbc}>
- Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA. (27 de Septiembre de 2021). *Un día en... Trabajar desde casa, un arma de doble filo para la salud mental*. Obtenido de <https://consaludmental.org/sala-prensa/trabajar-casa-salud-mental/>
- Corporate Women Directors Internacional. (2002). *2002 CWDI REPORT: WOMEN BOARD DIRECTORS OF SPAIN'S TOP COMPANIES*. Washington DC.
- Corredor Palomino, A. (21 de Julio de 2022). *¿Cómo fomentar la igualdad de oportunidades?* Obtenido de <https://blog.ferrovial.com/es/2022/07/como-fomentar-igualdad-de-oportunidades/>
- Cotrina, M. (14 de Julio de 2022). *Diversidad: comprometidos con las personas*. Obtenido de Endesa, S.A: <https://www.endesa.com/es/la-cara-e/diversidad/tribuna-responsable-cultura>
- Díaz Guijarro, R. (20 de Junio de 2022). Acerinox busca más mujeres para incorporar a su plantilla donde ahora solo representan el 12,8%. *Periódico Cinco Días*.
- Enagás, S.A. (2023). *Informe de Gestión Consolidado 2022*. Obtenido de <https://www.enagas.es/content/dam/enagas/es/ficheros/accionistas-e-inversores/gobierno-corporativo/junta-general-accionistas/propuestas-documentacion/CCAA%20Enagas%20Consolidadas%20con%20Informe%20de%20Gestion.pdf>
- Endesa, S.A. (22 de Febrero de 2023). *Informe sobre estado de información no financiera y sostenibilidad 2022*. Obtenido de <https://www.endesa.com/content/dam/enel-es/home/inversores/registrosoficiales/hechosrelevantes/documentos/2022/estado-de-informacion-no-financiera-y-sostenibilidad-2022.pdf>
- EpData. (25 de Marzo de 2022). *Evolución del número de ocupados que teletrabajan de forma habitual u ocasional en España*. Obtenido de <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>
- Eurofound. (2021). *COVID-19: Implications for employment and working life*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- EUROSTAT. (06 de Agosto de 2020). *Salarios y costes laborales*. Obtenido de <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics->

explained/index.php?title=Wages_and_labour_costs/es&oldid=494293#Brecha_salarial_entre_hombres_y_mujeres

EUROSTAT. (01 de Marzo de 2023). *Brecha salarial de género en forma no ajustada*. Obtenido de https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/SDG_05_20__custom_3762084/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=d4242cdf-8190-405f-b562-b46985c8c9be

Factor Humano. (3 de Noviembre de 2022). Carla Coloma (Fluidra): 'Nos hemos comprometido a erradicar la brecha salarial ajustada de género antes de 2024'. *Factor Humano*.

Factorial HR. (28 de Marzo de 2023). *¿Existe una brecha de género en España?* Obtenido de FactorialHR: <https://factorialhr.es/blog/brecha-salarial-genero/>

Felipe, K. (8 de Marzo de 2022). Unicaja Banco renueva acuerdo para apoyar la inclusión laboral de las mujeres. *El FARO de Melilla*.

Fernández, C. (01 de Junio de 2022). Así ha evolucionado el papel de la mujer en el ámbito laboral. *La Vanguardia*.

Fernández, M. (22 de Febrero de 2022). El teletrabajo podría aumentar aún más la brecha salarial. *El Español*. Obtenido de https://www.elespanol.com/mujer/20220222/teletrabajo-podria-aumentar-brecha-salarial/651935072_0.html

Ferrovial, S.A. (2023). *Informe de Gestión 2022*. Obtenido de <https://informeanualintegrado2022.ferrovial.com/wp-content/uploads/sites/8/2023/02/ferrovial-informe-anual-integrado-2022-informe-de-gestion.pdf>

Fluidra, S.A. (2 de Febrero de 2022). *Política de Diversidad, Equidad e Inclusión*. Obtenido de <https://www.fluidra.com/uploads/media/default/0001/04/b5bed28100438da16614b7e2cf31a67eb7220e45.pdf>

Fluidra, S.A. (2023). *¿Quiénes somos?* Obtenido de https://pro.fluidra.com/es_es/quienes-somos

Fluidra, S.A. (30 de Marzo de 2023). *Informe de Gestión Consolidado 2022*. Obtenido de <https://www.fluidra.com/uploads/media/default/0001/04/c1c495d4cb6b10504a48b9441fc18b178554d602.pdf>

- Fontes, A. (30 de Junio de 2021). *Ela Segura, nuestro proyecto en Brasil para apoyar a las mujeres*. Obtenido de Mapfre: <https://www.mapfre.com/actualidad/compromiso/ela-segura-brasil/>
- Gómez, M. (8 de Marzo de 2023). Mapfre firma su IV Plan de Igualdad que busca eliminar la brecha salarial de género. *Bolsamania*.
- Grifols, S.A. (2023). *Informe Anual Integrado y de Sostenibilidad 2022*. Obtenido de https://www.grifols.com/documents/3625622/5135027/Integrado_ES.pdf/49537a61-5601-8f9d-c8b6-68b079790e6f?t=1679413821144
- Grifols, S.A. (2023). *La compañía. "Una empresa en crecimiento"*. Obtenido de <https://www.grifols.com/es/company>
- Grupo Iberia. (8 de Marzo de 2023). *Iberia incrementará el porcentaje de mujeres en puestos directivos hasta un 40 por ciento en 2025*. Obtenido de <https://grupo.iberia.es/pressrelease/details/14841>
- Hidalgo, C. (08 de Marzo de 2022). IAG, Meliá y NH: menos mujeres en la alta dirección y salarios más bajos para ellas. *Economía Digital*.
- Hidalgo, C. (07 de Marzo de 2022). La banca paga menos a las mujeres: Santander 'lídera' la brecha de género con un 28%. *Economía Digital*.
- Iberdrola, S.A. (2023). *Informe de Diversidad e Inclusión 2022*. Obtenido de Iberdrola: https://www.iberdrola.com/documents/20125/2931678/IA_InformeDiversidadInclusion_2022.pdf
- Iberdrola, S.A. (2023). *Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión*. Obtenido de https://www.iberdrola.com/documents/20125/42562/politica_igualdad_diversidad_inclusion.pdf
- Indra Sistemas, S.A. (29 de Marzo de 2023). *Cuentas Anuales, Informe de Sostenibilidad e Informe de Gestión*. Obtenido de https://www.indracompany.com/sites/default/files/memoria_consolidada_2022.pdf
- Indra Sistemas, S.A. (2023). *Sobre Indra*. Obtenido de <https://www.indracompany.com/es/indra>
- Industria de Diseño Textil, S.A. (2021). *Diversidad, Inclusión, Igualdad y Conciliación*. Obtenido de https://static.inditex.com/annual_report_2021/es/impacto-positivo/nuestras-personas/diversidad-inclusion-igualdad-y-conciliacion.html

- Industria de Diseño Textil, S.A. (2021). *Política Retributiva*. Obtenido de https://static.inditex.com/annual_report_2021/es/documentos/politica-retributiva.pdf
- Industria de Diseño Textil, S.A. (2022). *Informe Anual de Gobierno Corporativo*. Obtenido de https://www.inditex.com/itxcomweb/api/media/ebb053f8-bc62-4b76-a298-c2588ceacbb8/Informe+Anual+Gobierno+Corporativo+Inditex_2022.pdf?t=1680160800733
- INE. (2022). *Graduados según nivel educativo. Pruebas de acceso a la universidad. Estudiantes matriculados en educación universitaria*.
- Inmobiliaria Colonial Socimi, S.A. (2023). *Misión, visión y valores*. Obtenido de <https://www.inmocolonial.com/compania/mision-vision-valores>
- Inmobiliaria Colonial, S.A. (2022). *Informe Anual Integrado 2021*. Obtenido de https://www.inmocolonial.com/sites/default/files/uploaded-files/2022-06/COLONIAL_2021_ESP_WEB.pdf
- Inmobiliaria Colonial, S.A. (2023). *Plan de Igualdad Inmobiliaria Colonial 2022*. Obtenido de <https://www.inmocolonial.com/sites/default/files/uploaded-files/2022-07/Plan%20de%20Igualdad%20de%20Inmobiliaria%20Colonial%202022.pdf>
- International Airlines Group, S.A. (2022). *Informe Anual de Gobierno Corporativo 2022*. Obtenido de https://www.iairgroup.com/~media/Files/I/IAG/2022%20Governance%20documents/final%20updates/informe_anual_de_gobierno_corporativo_2022.pdf
- International Airlines Group, S.A. (2022). *Informe de sostenibilidad 2022*. Obtenido de <https://www.iairgroup.com/~media/Files/I/IAG/documents/sustainability/rep-orte-de-sostenibilidad-2022.pdf>
- Laboratorios Farmacéuticos Rovi S.A. (03 de Diciembre de 2020). *Política relativa a la composición del consejo de administración*. Obtenido de [https://www.rovi.es/sites/default/files/DOC7%20-%20Politica%20composicion%20CdA%20\(def.\)%20\(2\).pdf](https://www.rovi.es/sites/default/files/DOC7%20-%20Politica%20composicion%20CdA%20(def.)%20(2).pdf)
- Laboratorios Farmacéuticos Rovi, S.A. (2023). *Informe Integrado 2022*. Obtenido de <https://www.cnmv.es/Portal/verDoc.axd?t=%7B8b412067-8725-489a-bc00-0da268c46c13%7D>
- Libreros, I. (18 de Febrero de 2023). De Red Eléctrica a Correos: los sueldos 'públicos' más altos. *Vozpópuli*, pág. 1.
- Lima, M. (24 de Junio de 2022). Iberdrola, ejemplo de lucha contra la brecha salarial. *Periodista Digital*.

- Logista Holdings, S.A. (2023). *Informe Anual Corporativo 2022*. Obtenido de <https://www.logista.com/content/dam/documents/logista-corporate/informe-anual-qrs/es/InformeAnualGobiernoCorporativo2022.pdf>
- Logista Holdings, S.A. (2023). *Informe Anual Integrado 2022*. Obtenido de <https://informe2022.logista.com/assets/documentos/informe-anual-integrado.pdf>
- Logista Holdings, S.A. (31 de Enero de 2023). *Logista entra en el Índice de Igualdad de Género de Bloomberg 2023*. Obtenido de Notas de prensa de Logista: <https://www.logista.com/es/home/media/press-releases/20230202.html>
- Logista Holdings, S.A. (2023). *Sobre Nosotros*. Obtenido de <https://www.logista.com/es/home/about-us/overview.html>
- Mapfre. (2022). *Informe Integrado 2022*. Obtenido de <https://www.mapfre.com/media/accionistas/2022/informe-integrado-mapfre-2022.pdf>
- Maqueda, A. (12 de Mayo de 2022). *Newtral*. Obtenido de Del 92% en Educación Infantil al 14% en Informática: el porcentaje de mujeres en cada carrera universitaria: <https://www.newtral.es/porcentaje-mujeres-universitarias/20220512/>
- Medinilla, M. (15 de Noviembre de 2022). *Las cifras de la brecha salarial en la UE: la mujeres trabajan 47 días 'gratis'*. Obtenido de elEconomista.es: <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/12039268/11/22/Las-cifras-de-la-brecha-salarial-en-la-UE-la-mujeres-trabajan-47-dias-gratis.html>
- Meliá Hotels International, S.A. (2022). *Informe de Gestión 2021*. Obtenido de https://www.meliahotelsinternational.com/es/ourCompany/Documents/Hist%C3%B3ricoInforme/Informe_de_Gesti%C3%B3n_2021_Melia_Hotels_International.pdf
- Merlín Properties, S.A. (2023). *Conócenos*. Obtenido de <https://www.merlinproperties.com/conocenos/>
- Merlín Properties, S.A. (27 de Febrero de 2023). *Estado de Información no Financiera 2022*. Obtenido de <https://ir.merlinproperties.com/wp-content/uploads/2023/02/CCAACC-Merlin-Properties-2022.pdf>
- Monge, P. (15 de Diciembre de 2022). Rovi alcanza el 43% de mujeres en su consejo tras nombrar a Teresa Corzo consejera externa independiente. *Cinco Días*.
- Murphy, A., & Contreras, I. (12 de Mayo de 2022). *The Forbes Global 2000*. Obtenido de <https://www.forbes.com/lists/global2000/?sh=3e47b6f5ac04>

- Naturgy Energy Group, S.A. (2023). *Informe Anual Consolidado 2022*. Obtenido de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Informe+Financiero+Anual+Consolidado+NATURGY+2022_ES%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Informe+Financiero+Anual+Consolidado+NATURGY+2022_ES%20(1).pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (Septiembre de 2018). *Más allá del techo de cristal: Por qué las empresas necesitan a las mujeres en puestos directivos*. Obtenido de <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/employment/beyond-the-glass-ceiling#introduction>
- Palomeque López, M. C., & Álvarez de la Rosa, M. (2018). *Derecho del trabajo*. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Paramés, M. (8 de Febrero de 2014). "La conciliación siempre es rentable para la empresa". (S. Bankinter, Entrevistador)
- Pariante, R. (15 de Marzo de 2023). 'Podcast' | *Yo soy talento femenino: un impulso al liderazgo de las mujeres y la igualdad de género*. Obtenido de Banco BBVA: <https://www.bbva.com/es/sostenibilidad/podcast-yo-soy-talento-femenino-un-impulso-al-liderazgo-de-las-mujeres-y-la-igualdad-de-genero/>
- Pérez González, S. M. (2010). Mujeres liberadas de la tutela masculina: de solteras a viudas a fines de la edad media. *CUADERNOS KÓRE*, 46-53. Obtenido de <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/CK/article/view/564/256>
- Pérez López, J. A. (2003). *El papel de la mujer en la empresa*. Obtenido de Business School University of Navarra.
- Red Eléctrica Corporación, S.A. (18 de Marzo de 2022). *Best company for gender equality in Spain!* Obtenido de Twitter: <https://twitter.com/RedElectricaREE/status/1504832999698751488>
- Red Eléctrica Corporación, S.A. (2022). *Informe de remuneraciones*. Obtenido de https://www.ree.es/sites/default/files/publication/2022/03/downloadable/202223_HR_Informeremuneraciones.pdf
- Red Eléctrica Corporación, S.A. (2022). *Informe de sostenibilidad*. Obtenido de https://www.redeia.com/sites/webgrupo/files/publication/2023/03/downloadable/Informe_Sostenibilidad_2022.pdf
- Repsol, S.A. (2023). *Igualdad de oportunidades: seguimos avanzando en igualdad de género*. Obtenido de <https://www.repsol.com/es/empleo/que-ofrecemos/igualdad-de-oportunidades/index.cshml>
- Repsol, S.A. (2023). *Informe de Gestión Integrado 2022*. Obtenido de <https://www.repsol.com/content/dam/repsol-corporate/es/accionistas-e-inversores/informes-anuales/2022/informe-gestion-integrado-2022.pdf>

- Ribes Giner, G., Perello Marin, M. R., & Herrero Blasco, A. (2018). *Dirección de recursos humanos: gestión de personas*. Valencia: Universitat Politècnica de Valencia.
- Richards, A. (23 de Marzo de 2015). *elEconomista.es*. Obtenido de <https://www.eleconomista.es/firmas/noticias/6574778/03/15/Hazlo-posible.html>
- Robbins, S. P., Coulter, M., Martocchio, J. J., Long, L. K., Romo Villaseñor, D. M., & Carrillo Gómez, M. T. (2018). *Administración*. México : Pearson Educación de México.
- RTVE. (09 de Marzo de 2023). Los sueldos de los 'números 1' de las empresas del Ibex 35 subieron un 18% frente al 2% de las plantillas. *Radiotelevisión Española*. Obtenido de <https://www.rtve.es/noticias/20230309/salarios-empresas-ibex-35/2430926.shtml>
- Sabadell, S.A. (2023). *Informe de Gestión Consolidado y Cuentas Anuales Consolidadas 2022*. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Informe+Financiero+Anual+Consolidado+2022.pdf>
- Sacyr, S.A. (2023). *Informe Integrado de Sostenibilidad 2022*. Obtenido de https://www.sacyr.com/documents/63048160/358440735/SACYR_2022_Informe_de_sostenibilidad.pdf/8f329292-2dce-9484-d75f-de0ecd8eb559?1.2
- Sánchez Silva, C. (03 de Enero de 2023). Los consejos de administración se quedan con un 37% de mujeres. *EL PAÍS*, págs. 1-2.
- Santaella, J. (15 de Marzo de 2023). *Techo de cristal: ¿Qué es y cómo afecta a las mujeres actualmente?* Obtenido de Economía 3: <https://economia3.com/techo-cristal/>
- Sarrió Catalá, M., Ramos, A., Barberá Heredia, E., & Candela Agulló, C. (Diciembre de 2002). *Más allá del techo de cristal*. Obtenido de VLex: <https://vlex.es/vid/alla-techo-cristal-181887>
- Smart Travel News. (18 de Julio de 2019). Meliá firma un nuevo plan de igualdad laboral. pág. 1.
- Solaria Energía y Medio Ambiente, S.A. (2023). *Informe de Sostenibilidad 2022*. Obtenido de <https://solariaenergia.com/wp-content/uploads/Informe-Sostenibilidad-Solaria-2022-1.pdf>
- Solaria Energía y Medio Ambiente, S.A. (2023). *Quiénes somos*. Obtenido de <https://solariaenergia.com/quienes-somos/>

- Tàpies, J. (13 de Mayo de 2021). *¿Qué se espera de un buen Consejo de Administración?* Obtenido de <https://www.iese.edu/standout/es/consejo-administracion-responsable/>
- Telefónica, S.A. (2023). *Conócenos/Acercade de Telefónica*. Obtenido de <https://www.fundaciontelefonica.com/conocenos/acerca-de-telefonica/#:~:text=Telef%C3%B3nica%20es%20uno%20de%20los,digitales%20para%20particulares%20y%20empresas.>
- Telefónica, S.A. (23 de Febrero de 2023). *Informe de Gestión Consolidado 2022*. Obtenido de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/informe-de-gestion-y-sostenibilidad-2022%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/informe-de-gestion-y-sostenibilidad-2022%20(1).pdf)
- Toril Velasco, S. (08 de Marzo de 2023). *Enagás: la diversidad como palanca clave de creación de valor para las compañías, compromiso con el fomento de la igualdad de género y el liderazgo femenino*. Obtenido de <https://www.fundacionseres.org/BlogSeres/index.php/enagas-la-diversidad-palanca-clave-creacion-valor-las-companias-compromiso-fomento-la-igualdad-genero-liderazgo-femenino/>
- Turijobs. (2021). *Estudio sobre la mujer en el sector turístico*. Obtenido de https://www.turijobs.com/empresas/estudio_sobre_la_mujer_en_el_turismo_2021#download-info
- UGT. (2022). *La subida del salario mínimo interprofesional acorta la brecha salarial entre hombres y mujeres*.
- UNED, Universidad Nacional de Educación a Distancia. (2020). *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo*. Obtenido de <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>
- Unicaja Banco, S.A. (2023). *Conocza Unicaja Banco*. Obtenido de <https://www.unicajabanco.com/es/institucional>
- Unicaja Banco, S.A. (2023). *Informe de Responsabilidad Social Corporativa 2022*. Obtenido de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Informe_RSC_2022.pdf
- Unicaja Banco, S.A. (8 de Marzo de 2023). *Unicaja Banco se suma un año más a la iniciativa de la fundación Adecco para impulsar la inclusión laboral de mujeres en riesgo de exclusión social*. Obtenido de <https://www.unicajabanco.com/es/sala-de-comunicacion/buscador-noticias/2023/03/unicaja-banco-se-suma-un-ano-mas-a-la-iniciativa-de-la--fundacio>

Legislación y Jurisprudencia

Constitución Española. (1978, 29 de Diciembre). *Artículo 14 [Título I]*. Boletín Oficial del Estado. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Constitución Española. (1978, 29 de Diciembre). *Artículo 35.1 [Título I]*. Boletín Oficial del Estado. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Jefatura del Estado. (2003, 02 de Abril). *Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre mujeres y hombres. Artículo 13 [Título II]*. Cortes Valencianas. Obtenido de https://dogv.gva.es/datos/2003/04/04/pdf/2003_3783.pdf

Jefatura del Estado. (2003, 02 de Abril). *LEY 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres. Artículo 21 [Título II]*. Cortes Valencianas. Obtenido de https://dogv.gva.es/datos/2003/04/04/pdf/2003_3783.pdf

Jefatura del Estado. (2003, 02 de Abril). *LEY 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres. Artículo 5.1 [Título II]*. Cortes Valencianas. Obtenido de https://dogv.gva.es/datos/2003/04/04/pdf/2003_3783.pdf

Jefatura del Estado. (2010, 3 de Julio). *Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. Artículo 242 [título VI]*. Boletín Oficial del Estado, núm 161. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-10544>

Jefatura del Estado. (2013, 4 de Marzo). *Resolución de 18 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Bankinter, SA*. Boletín Oficial del Estado, núm 54. Obtenido de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-2406

Jefatura del Estado. (2015, 24 de Octubre). *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 22.3 [Título I]*. Boletín Oficial del Estado, núm 255. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Jefatura del Estado. (2015, 24 de Octubre). *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 28 [Título I]*. Boletín Oficial del Estado, núm 255. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Jefatura del Estado. (2019, 7 de Marzo). *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre*

mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Boletín Oficial del Estado, núm
57. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

Anexos

ANEXO I. RELACIÓN DEL TRABAJO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA AGENDA 2030

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

ANEXO

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Reflexión sobre la relación del TFG con los ODS en general y con el/los ODS más relacionados.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) fueron aprobados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) el 25 de septiembre de 2015. Consisten en 17 objetivos bajo el propósito de dar solución a los desafíos a los que se enfrenta nuestra sociedad y conseguir mejoras en el desarrollo y bienestar de todas las personas.

Por ello, se ha realizado el presente Trabajo Fin de Grado teniendo en cuenta dichos objetivos.

Los diferentes objetivos que están relacionados con nuestra propuesta son los que se van a explicar a continuación:

Objetivo 5: Igualdad de género: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. Este objetivo está estrechamente relacionado con el Trabajo Fin de Grado puesto que el contenido principal del trabajo consiste en dar un enfoque al reparto desigual que observamos en el mundo laboral y qué medidas desarrollan las grandes empresas cotizadas de nuestro país para generar la plena igualdad de género entre sus trabajadores. Además, ofrece una visión general sobre el nivel de igualdad en términos retributivos en los diferentes países de la Unión Europea.

Objetivo 3: Salud y bienestar: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todas las edades. Este objetivo está relacionado con el Trabajo Fin de Grado dado que se explican los diagnósticos que se pueden derivar de un uso excesivo del teletrabajo. Se ofrece una visión sobre cómo repercute el teletrabajo no solo en nuestra salud sino también en los lazos familiares lo que puede llegar a alterar el bienestar de una persona. Asimismo, mediante los diferentes enfoques de las empresas en su constante persecución por terminar con la discrepancia entre géneros, se desea alcanzar el total

bienestar de todos y cada uno de los trabajadores independientemente del contexto en el que se encuentren.

Objetivo 10: Reducción de la desigualdad en y entre los países: Este objetivo, al igual que el ya comentado objetivo 5, está estrechamente relacionado con el Trabajo Fin de Grado puesto que, mediante este trabajo, se explican las múltiples diferencias que nos encontramos en nuestro día a día en el mundo laboral entre hombres y mujeres, ya sea por modalidad de contrato, actividad profesional o tipo de jornada laboral, y se analizan por otro lado, el porcentaje que tienen las mujeres en los consejos de administración de las empresas del IBEX-35, que en su mayoría es más residual que el de los hombres, y cómo afrontan las empresas dicha problemática para intentar reducir la brecha.

Por último, el **objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.** Este objetivo hace referencia básicamente al trabajo decente que deberíamos tener todas las personas sin hacer uso de excepciones por razón de sexo, raza o pertenencia a alguna etnia. Por ello, en este trabajo se hace hincapié, por medio de las diversas medidas empresariales, del pleno derecho que tiene cualquier trabajador a prestar sus servicios sin ver su condición de persona ocupada afectada por cualquier índole de discriminación.