

Presencia femenina en las comisiones de los consejos de administración

POR ANA M^a ALADRÉN COMÍ,
de Eltac XXI, S.L.

LETICIA ALFONSO LABORDA
Y ANA ROSA AZNAR RUIZ,
de HP Procesos de Negocio España, S.L.

INMACULADA GONZÁLEZ MURILLO,
de Caixa Bank.

MARTA LÓPEZ SERRANO,
de Despacho de abogados.

Y SARA SEGURA QUEROL,
Becaria investigación. Universidad de Zaragoza.

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo es la valoración de la presencia femenina en las Comisiones formadas por el Consejo de Administración en las 118 empresas que forman parte del Índice General de la Bolsa de Madrid (IGBM). El horizonte temporal seleccionado abarca desde el año 2005 hasta el año 2010, periodo escogido por la entrada en vigor de la Ley Aldama en 2004, que obliga a las empresas a publicar sus informes de Gobierno Corporativo. Los datos obtenidos permiten concluir que la incorporación de las mujeres en las distintas Comisiones en los últimos años sigue una tendencia creciente. No obstante, aún queda un largo camino por recorrer ya que el porcentaje que representan en cuanto a los hombres es significativamente inferior.

Palabras clave: mujeres, consejo de administración, igualdad de género, gobierno corporativo, consejera.

SUMMARY

Women on the committees of the boards of directors

The goal of this article is to analyze the number of women on the boards of directors in the 118 companies integrating the Madrid Stock Exchange General Index. Taking into account that Aldama Law, which requires companies to disclosure corporate governance information, came into force in 2004; the time period selected for our study goes from 2005 to 2010. After analyzing the data we conclude that the number of women on boards of directors is slightly increasing year by year. Nevertheless, the percentage in comparison with men is still extremely low.

Keywords: women, board of directors, gender equality, corporate governance, chief executive officer (CEO).



1. INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos se ha observado un importante intento por parte de los poderes públicos por impulsar la participación de las mujeres en el mundo social, político y económico, adoptando una serie de medidas tendentes a conseguir la igualdad entre hombres y mujeres. Por ello en el presente trabajo se pretende analizar si dichas iniciativas se han visto reflejadas en la realidad o han quedado en meras teorías, centrándonos concretamente en este estudio en el análisis del número de mujeres en los Comités de los Consejos de Administración de las empresas del índice de la Bolsa de Madrid según los diferentes sectores a los que pertenece, en el número de mujeres que hay en cada uno de dichos Comités, en los cargos que ocupan las mujeres en los mismos y en la comparativa entre empresas pertenecientes al IBEX-35 y no pertenecientes al IBEX-35, observando su variación durante el período 2005-2010. Llegándose a la conclusión de que si se ha observado un aumento, pero este es menor del que se esperaba alcanzar.

2. INICIATIVAS DE LOS PODERES PUBLICOS

Pese a haberse propugnado la igualdad entre hombres y mujeres como un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979¹ y ratificada por España en 1983². Unido a los avances introducidos por Conferencias mundiales monográficas como la de Nairobi de 1985 y la de Beijing de 1995, vemos, que la formación y experiencia profesional de las mujeres va en aumento, así como su acceso al mundo laboral, pero ello no se ve reflejado en la ocupación por parte de las mujeres de cargos en puestos directivos. Lo cual ha llevado a que aumente el interés de los Poderes Públicos por impulsar la incorporación de las mujeres en los Consejos de Administración, adoptando medidas para ello.

En el ámbito de la Unión Europea, las actuaciones en este sentido han sido numerosas, pudiendo destacar la *Recomendación 162/2005/CE, de 15 de febrero*³, sobre el papel de los Consejeros externos o supervisores de las sociedades cotizadas y sobre los comités del Consejo de Administración o supervisión. Fijándose la Unión Europea en 2005 como objetivo que el 25% de los puestos directivos en el sector público de la investigación estuviera ocupado por mujeres. Debiendo destacar también la *Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010*⁴, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma.

En el año 2010 se plantea un Trabajo que trate la Igualdad entre las Mujeres y Hombres de 2006-2010. Se lleva a cabo para conmemorar el 15º aniversario de la Declaración y la Plataforma de Acción de la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer celebrada en Pekín y también el 30º aniversario de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Así como del Pacto Europeo por la Igualdad de Género. Por ello, se establece una estrategia que detalla acciones con arreglo a cinco áreas prioritarias definidas en la Carta de la Mujer, además de un capítulo de cuestiones transversales. Respecto a cada área prioritaria se describen acciones clave para estimular el cambio y obtener progresos.

Es importante asimismo, *la Comunicación de la Comisión Europea al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité económico y social europeo y al Comité de las regiones*⁵. *Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015, SEC (2010) 1079, SEC (2010) 1080, Bruselas a 21 de septiembre de 2010*⁶. Fijándose la Comisión como objetivos: estudiar iniciativas específicas para mejorar el equilibrio entre los sexos en la toma de decisiones; Supervisar el objetivo del 25 % de mujeres en las posiciones con mayor responsabilidad decisoria en la investigación; Controlar el avance hacia el objetivo de que cada sexo esté representado al menos por el 40 % de los miembros de comités y gru-

1

Asamblea General de las Naciones Unidas 17 de diciembre de 1979 "Importancia del mejoramiento y la condición del papel de la mujer en la educación y en las esferas económica y social para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres". A/RES/34/159.

2

Asamblea General de las Naciones Unidas 16 de diciembre de 1983 "Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer". A/RES/38/109.

3

Recomendación de la Comisión de 15 de febrero de 2005 "relativa al papel de los administradores no ejecutivos o supervisores y al de los Comités de Consejos de Administración o de Supervisión, aplicables a las empresas que cotizan en Bolsa". Texto pertinente a efectos de EEE /2005/162/CE) Diario Oficial de la Unión Europea de 25 de febrero de 2005, L 52/51.

4

Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea de 7 de julio de 2010 "sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo. Diario Oficial de la Unión Europea de 15 de julio de 2010. L 180/1.

5

Comisión Europea. Bruselas 21.9.2012. COM (2010) 491 final.

6

Decisión 2000/407/CE de la Comisión de 19 de junio de 2000 "relativa al equilibrio entre hombres y mujeres en los Comités y los grupos de expertos creados por la Comisión", notificada con el n° C (2000) 1600. Diario Oficial de la Unión Europea de 27 de junio de 2000. L154/34.

7

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE n° 71 de 23.3. 2007.

pos de expertos establecidos por la Comisión (*Decisión 2000/407/CE de la Comisión, de 19 de junio de 2000*)⁶; Apoyar los esfuerzos para promover una mayor participación de la mujer en las elecciones al Parlamento Europeo, señaladamente como candidatas.

En el ámbito español también se ha observado un intento por parte de los poderes públicos de impulsar el ingreso de las mujeres en los Consejos de Administración. Se desarrolla en primer lugar el Informe Olivencia de 26 de febrero de 1998. Con posterioridad el Informe Aldama de 23 de noviembre de 2002. Llevándose a cabo un *proyecto de Código Unificado de Recomendaciones sobre Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas el 18 de enero de 2006*. Para seguidamente aprobarse por la CNMV el *Código Unificado de Buen Gobierno para las Sociedades Cotizadas, de 19 de mayo de 2006*, que introduce una recomendación encaminada a que las firmas alcancen ciertos niveles de diversidad de género en sus Consejos de Administración, como uno más de los aspectos del buen gobierno empresarial. Así en su recomendación 15 establece que *“cuando sea escaso o nulo el número de consejeras, el Consejo explique los motivos y las iniciativas adoptadas para corregir tal situación; y que, en particular, la Comisión de Nombramientos vele para que al proveerse nuevas vacantes”*.

Se trata por lo tanto de una Recomendación que no exige resultados ni fija plazos. Las empresas que no consigan en el 2007 la diversidad recogida en su articulado deberán explicar los motivos, así como su esfuerzo para mejorarla.

Un nuevo intento en este sentido se ha visto reflejado en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*⁷, que plantea un objetivo de paridad para 2015. Si bien se trata de nuevo de una mera recomendación, sin sanción alguna para quien la incumpla. Dicha Ley fue aprobada por las Cortes Generales de España, y publicada en el BOE nº 71 de 23/3/2007. Esta Ley entró en vigor, pero fue recurrida ante el Tribunal Constitucional por parte del Partido Popular, pero el TC declaró su constitucionalidad. En la misma se defiende, en su Capítulo II, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los Consejos de Administración de empresas en cuyo capital participe la Administración General del Estado. Y su artículo 75 se hace referencia a que *“Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de Administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley*.

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

3. RESULTADOS

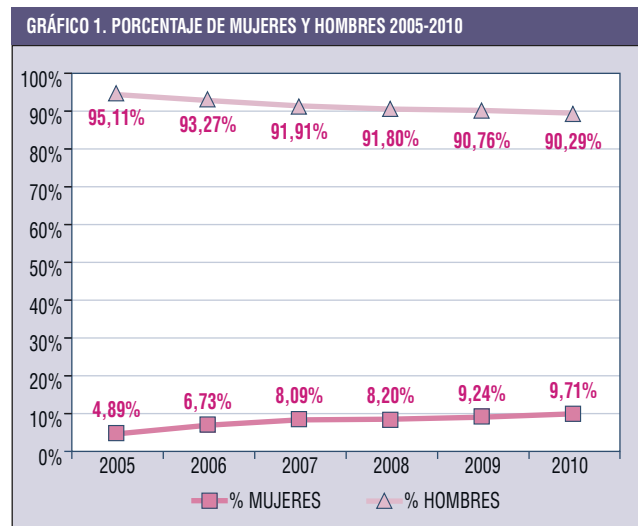
En el presente estudio vamos a tratar de analizar si todos estos esfuerzos en pro de la igualdad entre hombres y mujeres que se están fomentando por parte de los Poderes Públicos están dando sus frutos en la realidad.

Para ello hemos analizado los Consejos de Administración de las 118 empresas que cotizan en el Índice General de la Bolsa de Madrid (IGBM) y que tienen presentadas sus cuentas e informes de Gobierno Corporativo en la Comisión Nacional del Mercado de Valores en septiembre 2011. Siendo el horizonte temporal analizado del año 2005 al 2010, debido a que en el año 2004 entra en vigor la Ley Aldama, que obliga a las empresas a publicar sus informes de Gobierno Corporativo.

3.1

Consejo de Administración

Atendiendo al marco desarrollado anteriormente, cabría esperar un aumento de la representación femenina en el Consejo de Administración. Si bien, la variación experimentada en los últimos 6 años ha sido de un 4,89% al 9,17%, como se observa en el *gráfico 1*. Por lo que queda mucho camino por recorrer.



Estos Consejos de Administración se componen principalmente de cuatro Comités: la Comisión Ejecutiva o Delegada, el Comité de Auditoría, el Comité de Nombramientos y Retribuciones y la Comisión de Estrategia. Si bien existen otros Comités específicos que se pueden crear para el buen funcionamiento de estas empresas.

Se observan además peculiaridades en el organigrama de las Entidades financieras, que presentan Comités diferentes, por lo que éstas serán objeto de un estudio por separado.



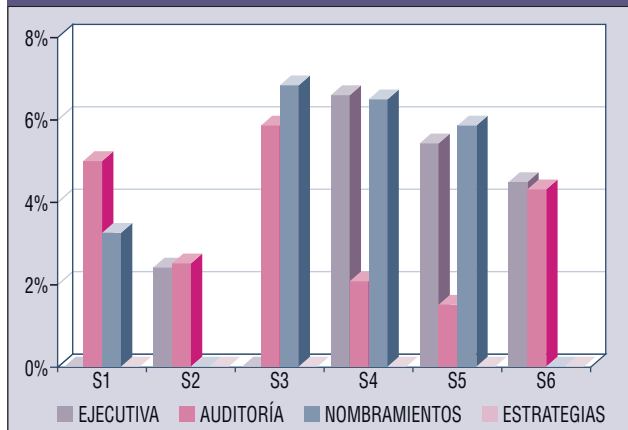
3.2

Análisis de la presencia femenina en los comités en los seis sectores

Este análisis muestra el porcentaje que representa la mujer respecto a los hombres en los cuatro Comités que se están analizando (Auditoría, Ejecutiva, Nombramientos y Estrategia) respecto a los seis sectores de actividad analizado (Consumo; Materiales básicos, Industria y construcción; Servicios financieros e inmobiliarios; Tecnología y telecomunicaciones; Petróleo y energía y Servicios de consumo). Se realiza un análisis del periodo de estudio desde el 2005 hasta 2010, cada año por separado y se observan las diferencias más significativas que se producen en cada año comparándolo respecto a los anteriores.

En el año 2005, se puede observar presencia femenina en la Comisión Ejecutiva de 4 de los 6 sectores analizados. Solamente es en el Comité de Auditoría de todos los sectores donde hay presencia femenina.

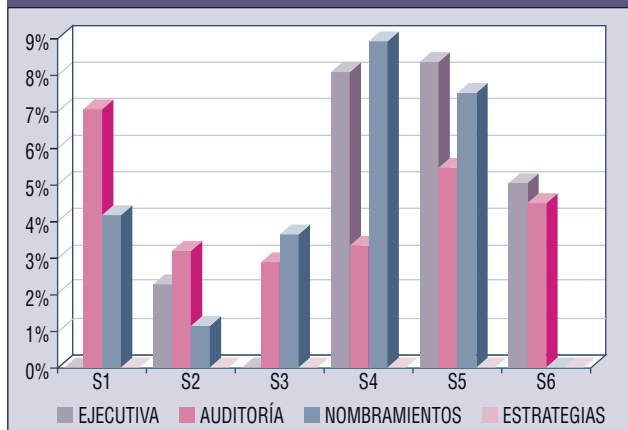
GRÁFICO 2. ANÁLISIS DE PRESENCIA FEMENINA EN LOS COMITÉS EN 2005



S1 (Consumo); S2 (M. Básicos, industria y construcción);
S3 (Petróleo y energía); S4 (Serv. consumo);
S5 (Servicios financieros e inmobiliarios); S6 (Tecnología y telecomunicaciones)

Para el año 2006, la variación porcentual no presenta grandes cambios, tal como indica el gráfico 3.

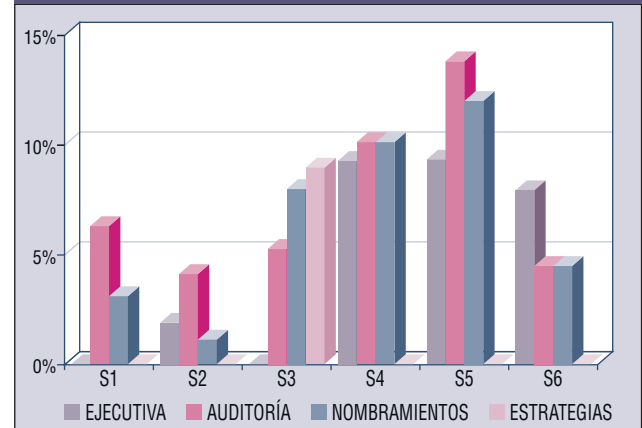
GRÁFICO 3. ANÁLISIS DE PRESENCIA FEMENINA EN LOS COMITÉS EN 2006



S1 (Consumo); S2 (M. Básicos, industria y construcción);
S3 (Petróleo y energía); S4 (Serv. consumo);
S5 (Servicios financieros e inmobiliarios); S6 (Tecnología y telecomunicaciones)

En el siguiente año, se observa un incremento significativo en el Comité de Auditoría y en el Comité de Nombramientos. Subiendo a un 14% y un 12%, tal como se muestra. En el año 2007, es en el que aparece por primera vez presencia femenina en la Comisión de Estrategias, concretamente en el sector Petróleo y Energía.

GRÁFICO 4. ANÁLISIS DE PRESENCIA FEMENINA EN LOS COMITÉS EN 2007

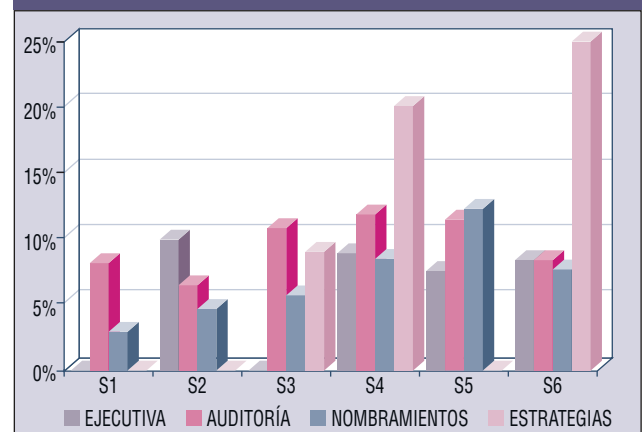


S1 (Consumo); S2 (M. Básicos, industria y construcción);
S3 (Petróleo y energía); S4 (Serv. consumo);
S5 (Servicios financieros e inmobiliarios); S6 (Tecnología y telecomunicaciones)

Es a partir del año 2008 donde en el sector Consumo y en el sector de Tecnología y telecomunicaciones, la mujer forma parte de todos los Comités del Consejo. Destacándose presencia femenina en la Comisión de Estrategia del sector Servicios Consumo en un 20%.

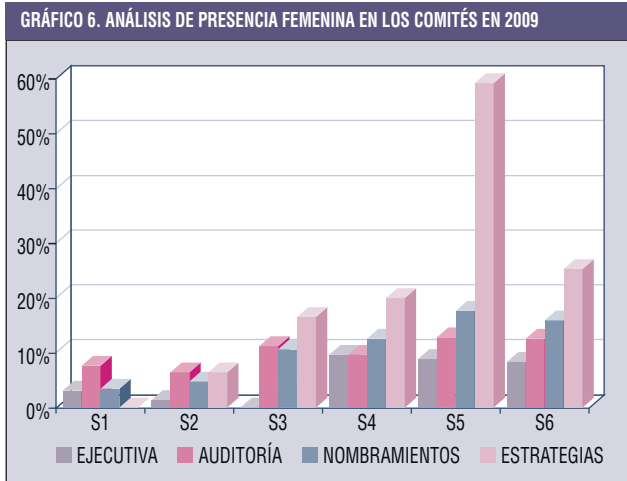
Y en el sector Tecnológico, la mujer representa el 25% de la Comisión de Estrategia.

GRÁFICO 5. ANÁLISIS DE PRESENCIA FEMENINA EN LOS COMITÉS EN 2008



S1 (Consumo); S2 (M. Básicos, industria y construcción);
S3 (Petróleo y energía); S4 (Serv. consumo);
S5 (Servicios financieros e inmobiliarios); S6 (Tecnología y telecomunicaciones)

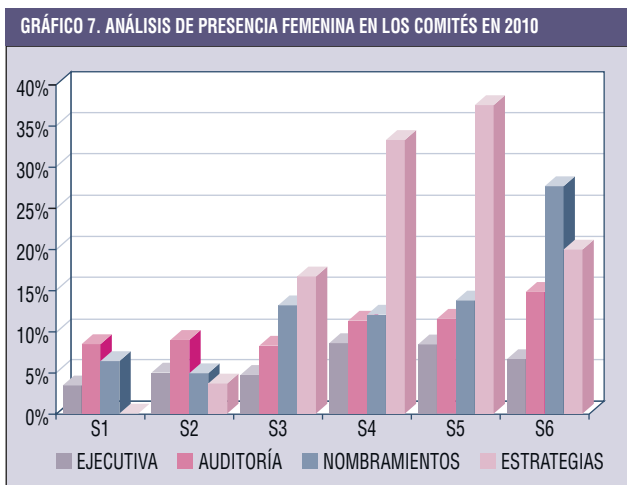
En el año 2009, se observa un incremento de la presencia femenina en la Comisión de Estrategias del sector Servicios Financieros e Inmobiliarios, hasta el 60%. En cuanto a la presencia femenina en las Comisiones de los Consejos, ningún dato llama la atención.



S1 (Consumo); S2 (M. Básicos, industria y construcción);
 S3 (Petróleo y energía); S4 (Serv. consumo);
 S5 (Servicios financieros e inmobiliarios); S6 (Tecnología y telecomunicaciones)

En cuanto al 2010, existe una disminución del sexo femenino en la Comisión de Estrategias del Sector Financiero disminuyendo desde el 60%, en el año anterior, hasta el 37,50%.

Respecto al año anterior se observa un incremento de presencia femenina del Sector 6, Tecnológico y de Telecomunicaciones.



S1 (Consumo); S2 (M. Básicos, industria y construcción);
 S3 (Petróleo y energía); S4 (Serv. consumo);
 S5 (Servicios financieros e inmobiliarios); S6 (Tecnología y telecomunicaciones)

Como conclusión, debemos indicar que en 2005, la mujer no formaba parte de la Comisión de Estrategias pero ha sido la Comisión que más ha incrementado la presencia femenina en el periodo de estudio.

Para finalizar, observamos que en ningún año la mujer ha formado parte de más del 10 % en la Comisión Ejecutiva.

Un dato curioso es que en 2010 en el Sector Consumo la Comisión de Estrategia no tiene representación femenina.

3.3

Análisis de los número de comisiones a las que pertenece la mujer

Partiendo de las mujeres que integran el Consejo de Administración, el presente apartado tiene la finalidad de analizar el número de Comisiones de las que forman parte cada una de ellas. Para ello se ha clasificado a las Consejeras en cuatro grupos: “cero” (si no forman parte de ninguna Comisión), “uno” (si forman parte de una Comisión) y así sucesivamente hasta “cuatro”, que es el número total de órganos que hemos contemplado en nuestro estudio. En la *Tabla 1* se muestra el porcentaje de mujeres que integran cada grupo.

Como se puede comprobar, ninguna mujer ha llegado a formar parte de las cuatro comisiones en ninguno de los años objeto de estudio. En situación parecida se encuentran el grupo “tres” con un 2% en el mejor de los casos.

Sin embargo, sí que se aprecia una evolución positiva, ya que son cada vez menos las Consejeras que no se encuentran en las filas de algún órgano del Consejo de Administración gracias al aumento de mujeres que se encuentran en una o dos Comisiones.

TABLA 1. PORCENTAJE DE MUJERES
 Número de comisiones a las que pertenece la mujer

	CERO	UNA	DOS	TRES	CUATRO
2005	47%	45%	6%	2%	0%
2006	47%	44%	8%	1%	0%
2007	44%	40%	15%	1%	0%
2008	38%	44%	17%	1%	0%
2009	38%	44%	17%	1%	0%
2010	33%	50%	15%	2%	0%

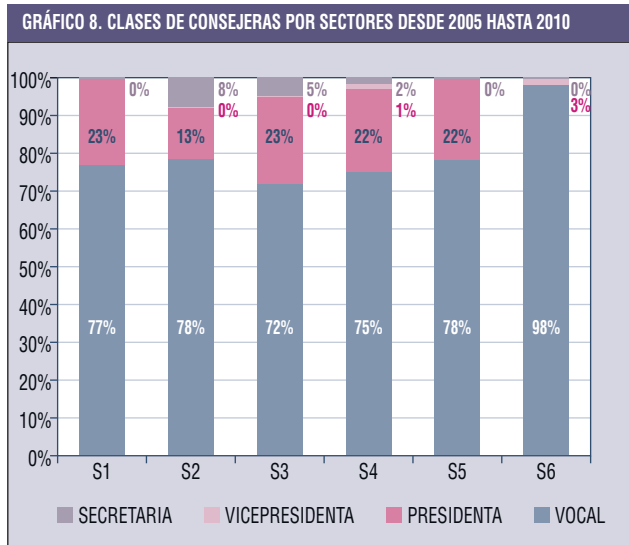
3.4

Análisis de los cargos en los Comités de las consejeras según los sectores y en general

Se comparan por sectores las clases de puestos que ocupan las mujeres en los Comités de sus respectivas empresas desde el año 2005 al año 2010. Cada sector tiene los tipos de consejeras según los requerimientos de su actividad empresarial. Las clases de consejeras de esta investigación acerca de los Comités de las empresas se resumen en vocal, presidenta, vicepresidenta, secretaria miembro y secretaria vocal.

Se ha tenido en cuenta el número de mujeres que hay en cada año y por sector, es decir, que hay mujeres en varios Comités en una misma empresa.

Cómo podemos observar en el *gráfico 8*, en todos los sectores el cargo que ocupan mayoritariamente las mujeres es el de vocal. El sector Tecnología es en el que hay mayor número de vocales, de 40 mujeres, 39 son vocales. Únicamente 1 mujer de entre todas las empresas es presidenta en este sector. El sector Servicios de consumo es el más variado con 69 vocales, 20 presidentas, 1 vicepresidenta y 2 secretarías.

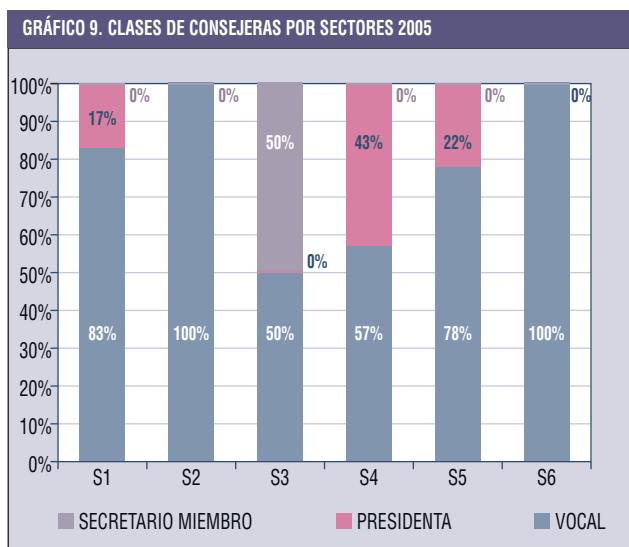


S1 (Consumo); S2 (M. Básicos, industria y construcción);
 S3 (Petróleo y energía); S4 (Serv. consumo);
 S5 (Servicios financieros e inmobiliarios); S6 (Tecnología y telecomunicaciones)

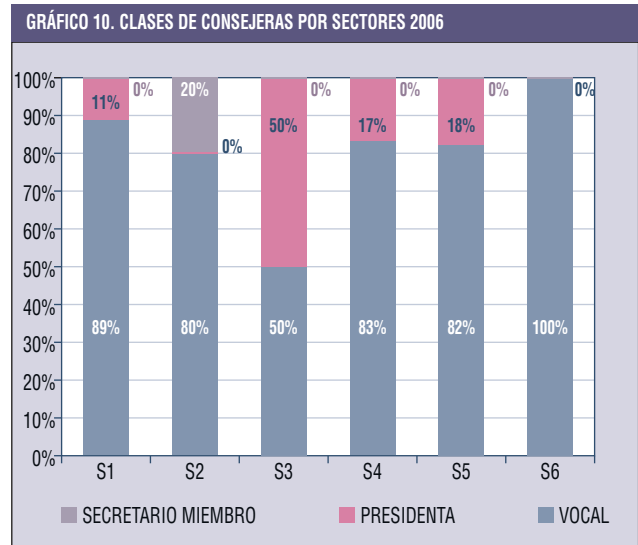
Servicios financieros e inmobiliarios engloba al mayor número de vocales y presidentas si comparamos con otros sectores, 105 mujeres vocales y 29 presidentas.

Los sectores restantes, Consumo, Materiales básicos, industria y construcción y Petróleo y energía tienen como media, un 75% de mujeres vocales y 19% de presidentas y 6% de secretarias en los Comités.

Los porcentajes para el año 2005, según el Gráfico 9, son similares para todos los sectores. El sector Servicios financieros e inmobiliarios es el que mayor número de vocales tiene en los Comités de las empresas, 7 vocales. El sector Servicios de consumo tiene 3 presidentas, y hay 2 secretarias en el sector de Petróleo y energía.



S1 (Consumo); S2 (M. Básicos, industria y construcción);
 S3 (Petróleo y energía); S4 (Serv. consumo);
 S5 (Servicios financieros e inmobiliarios); S6 (Tecnología y telecomunicaciones)

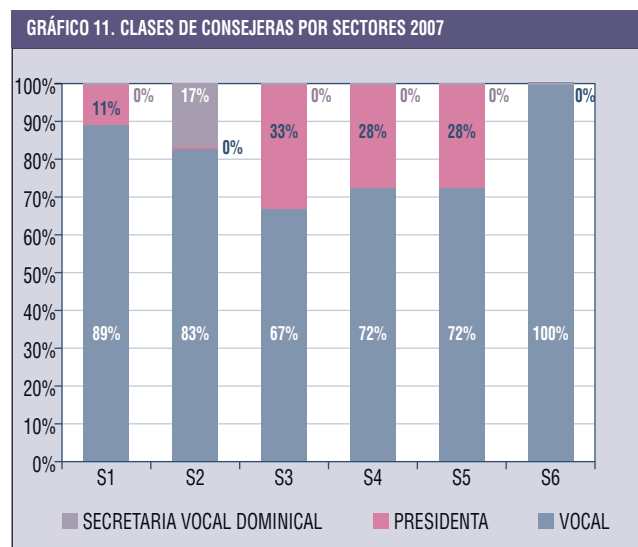


S1 (Consumo); S2 (M. Básicos, industria y construcción);
 S3 (Petróleo y energía); S4 (Serv. consumo);
 S5 (Servicios financieros e inmobiliarios); S6 (Tecnología y telecomunicaciones)

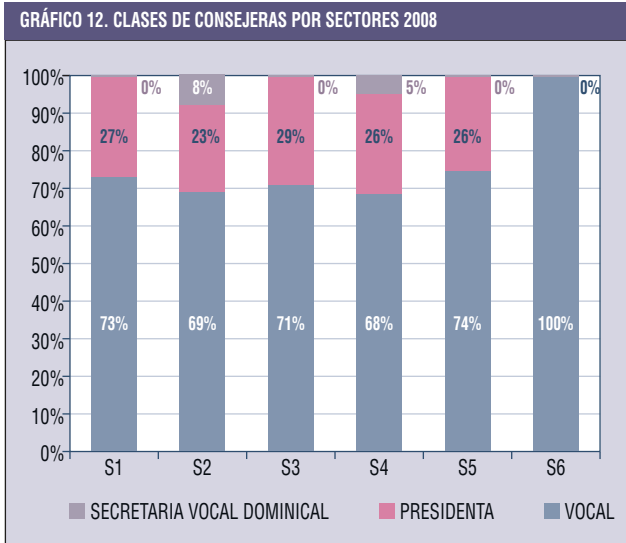
En el año 2006 (Gráfico 10), el único sector que tiene secretaria es el de Materiales básicos, industria y construcción, mientras que en Tecnología y telecomunicaciones sólo hay 2 vocales.

En Consumo de 9 mujeres, 8 son vocales y 1 presidenta. En el sector de Petróleo y energía sólo hay 2 mujeres en el Comité.

Tanto en el sector de Servicios financieros e inmobiliarios como en el de Servicios de consumo en el año 2007 (Gráfico 11), el número de vocales es un 72% del total de mujeres, siendo un 28% de presidentas en los 2 sectores. Sólo hay 1 secretaria vocal en el sector de Materiales básicos, industria y construcción.



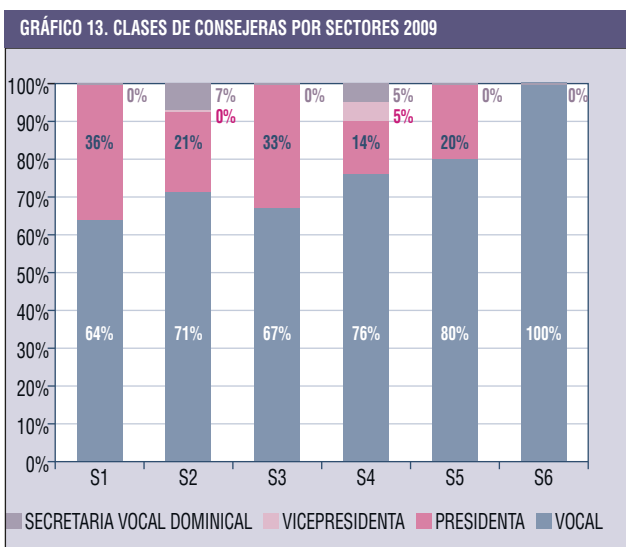
S1 (Consumo); S2 (M. Básicos, industria y construcción);
 S3 (Petróleo y energía); S4 (Serv. consumo);
 S5 (Servicios financieros e inmobiliarios); S6 (Tecnología y telecomunicaciones)



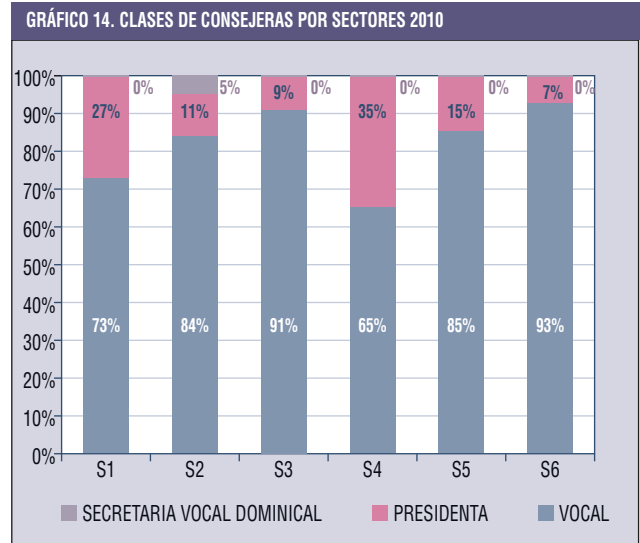
S1 (Consumo); S2 (M. Básicos, industria y construcción);
 S3 (Petróleo y energía); S4 (Serv. consumo);
 S5 (Servicios financieros e inmobiliarios); S6 (Tecnología y telecomunicaciones)

Los sectores en el año 2008 (*Gráfico 12*) que tienen los 3 tipos de cargos más habituales son Materiales básicos, Industria y construcción y Servicios de consumo. Con 9 vocales, 3 presidentas y 1 secretaria para el primer sector, y 13 vocales, 5 presidentas y 1 secretaria para el de Servicios de consumo. El sector con mayor número de mujeres tanto vocales como presidentas es el de Servicios financieros e inmobiliarios, con 20 y 7 mujeres respectivamente.

En el *Gráfico 13* se observa como Servicios de consumo es el sector con mayor variedad de cargos en el año 2009, con 16 vocales, 3 presidentas, 1 vicepresidenta y 1 secretaria vocal. Servicios financieros e inmobiliarios sigue destacando como sector por el número de mujeres en los Comités, con 24 vocales y 6 presidentas.



S1 (Consumo); S2 (M. Básicos, industria y construcción);
 S3 (Petróleo y energía); S4 (Serv. consumo);
 S5 (Servicios financieros e inmobiliarios); S6 (Tecnología y telecomunicaciones)



S1 (Consumo); S2 (M. Básicos, industria y construcción);
 S3 (Petróleo y energía); S4 (Serv. consumo);
 S5 (Servicios financieros e inmobiliarios); S6 (Tecnología y telecomunicaciones)

En el último año analizado, 2010 (*Gráfico 14*), el incremento de mujeres en el sector de Tecnología y telecomunicaciones es considerable, alcanzando 14 vocales y 1 presidenta. Petróleo y energía sigue desequilibrado, 10 vocales y 1 sola presidenta. Destaca Servicios financieros e inmobiliarios con 22 mujeres vocales y 4 presidentas. Se recalca el avance del sector Servicios de Consumo por su incremento de presidentas, hay 13 vocales y 7 presidentas.

3.5

Análisis de la evolución de la presencia femenina en las comisiones. comparativa Ibex-35 y no Ibex-35

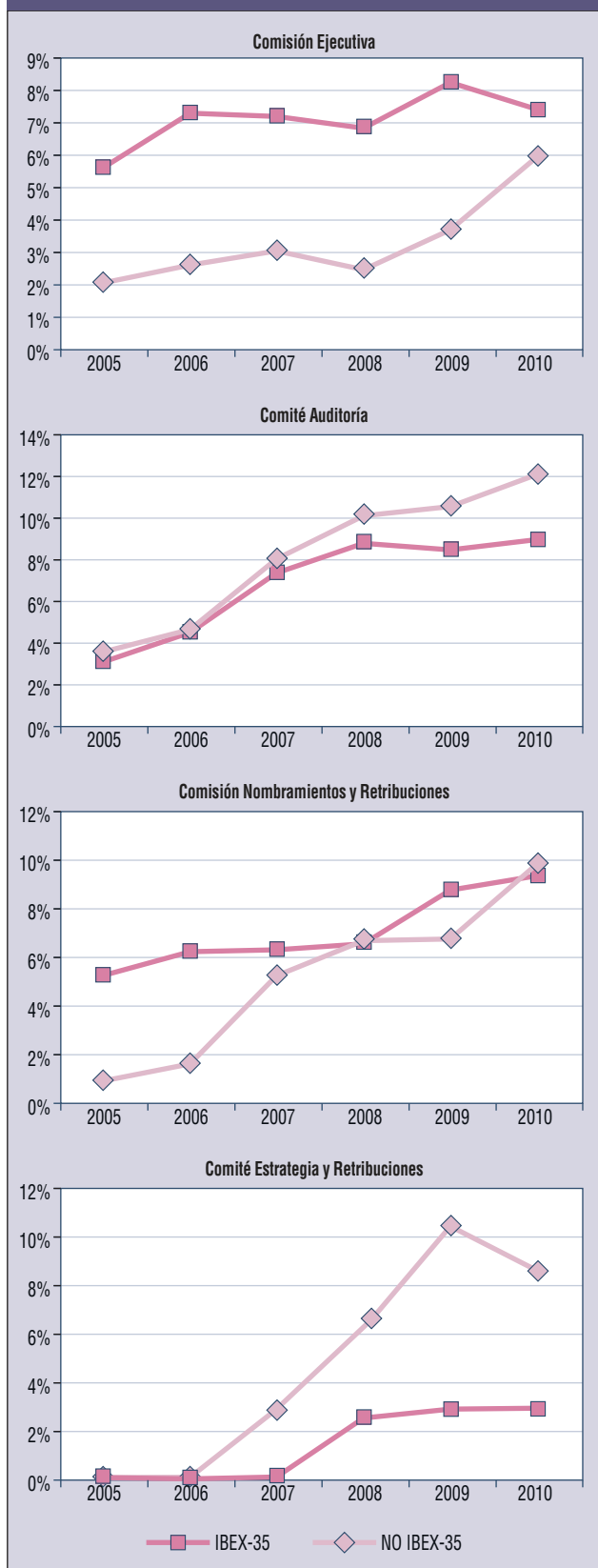
El objetivo de este apartado es analizar las diferencias en cuanto a la participación de las mujeres en las Comisiones del Consejo de Administración entre las empresas que forman parte del IBEX-35 y el resto de la muestra (NO IBEX-35). Tradicionalmente, en las empresas que no forman parte del selectivo, las mujeres han representado un porcentaje mayor. No obstante, en los últimos años, las diferencias entre ambos grupos han ido disminuyendo considerablemente y en 2010 las mujeres representaban en media el 10% del Consejo de Administración en ambos casos.

A continuación, se engloban dentro del *Gráfico 15* cuatro gráficos en los que se muestra la evolución de la presencia femenina en Comisiones analizadas durante el horizonte temporal objeto de estudio.

Como se puede observar en los mismos, la presencia femenina ha aumentado en los últimos 5 años tanto en las empresas del IBEX-35 como en el resto. No obstante, en el primer grupo, el porcentaje de mujeres ha experimentado un crecimiento mayor, al igual que ocurre con la representación femenina en el Consejo de Administración.



GRÁFICO 15. EVOLUCIÓN PRESENCIA FEMENINA EN COMISIONES



En conclusión, se puede afirmar que aunque la participación femenina está en alza en las cuatro Comisiones, los porcentajes de mujeres en las diferentes Comisiones no dejan de ser escasos, llegando en el mejor de los casos al 12% en 2010 (Comité de Auditoría) en las empresas integrantes del IBEX-35.

4. CONCLUSIONES

La motivación de este trabajo está fundamentada en las recientes leyes de Igualdad que han llevado a plantear el objetivo de este estudio y centrarlo en la valoración de la presencia femenina en las Comisiones formadas por el Consejo de Administración de las empresas españolas y más concretamente en las 118 que forman parte del Índice General de la Bolsa de Madrid (IGBM). El estudio muestra una comparativa entre el número de hombres y mujeres que participan en los Consejos de Administración de estas empresas. De este análisis se puede ver que la introducción de las mujeres en los Consejos de Administración es continuada aunque muy leve y el porcentaje que representan en cuanto a los hombres es significativamente inferior.

Analizando las Comisiones que forman parte de los Consejos se ha podido comprobar que para los sectores Servicio consumo y Servicios Financiero e inmobiliario la presencia femenina en la Comisión de Estrategia es donde supone un mayor número de mujeres y en cambio en el Sector Consumo esta comisión no cuenta con ninguna mujer dentro de sus participantes, además de ser la única Comisión en la que no colabora ninguna mujer.

Al realizar el estudio de cuantas mujeres pertenecen a varias Comisiones durante el mismo periodo de tiempo, no es de extrañar que el resultado sea que durante los años analizados ninguna mujer pertenezca a las cuatro Comisiones, aunque se puede ver una evolución positiva, aunque muy leve, de aquellas que pertenecen a más de una Comisión en detrimento de no pertenecer a ninguna. En cuanto al cargo que ocupan las mujeres en los Consejos es indiscutiblemente el de vocal el que ocupa el mayor porcentaje, siendo los sectores de Consumo y Petróleo y energía aquellos que engloban en total durante el global del periodo de estudio el mayor porcentaje de mujeres que actúan como Presidentas del Consejo.

En cuanto a la distinción entre empresas que forman parte del IBEX35 y las que no están dentro de este grupo, el porcentaje en aquellas que no están englobadas dentro del primer conjunto, las mujeres han representado un porcentaje mayor. No obstante, en los últimos años, las diferencias entre ambos grupos han ido disminuyendo considerablemente y en 2010 las mujeres representaban en media el 10% del Consejo de Administración en ambos casos, llegando en el mejor de los casos al 12% en 2010 (Comité de Auditoría) en las empresas integrantes del IBEX-35.

Como conclusión final, puede aportarse una nota positiva marcada por el hecho que con los datos obtenidos en el año 2005 sólo hubiera un 4,89% de mujeres dentro de los Consejos de Administración, siendo en el 2010 casi el doble 9,71%, aunque como ya se ha dicho, queda mucho camino por recorrer.