



**La situación de la paridad de género en España**  
Un análisis en profundidad de 40 empresas cotizadas

**Una publicación del Standard Ethics Research Office**

Londres, 10 de mayo de 2023



ALL RIGHTS RESERVED<sup>®</sup>

STANDARD ETHICS LTD  
167-169 GREAT PORTLAND STREET FIFTH FLOOR  
W1W 5PF LONDON (UK)  
PUBLISHED AND PRODUCED BY SE RESEARCH OFFICE

Published and produced by SE Research Office:  
T. Waters; M. Gori; L. Alderighi; S. Pecchio; L. Ramelli; B. Altun; M. Morello

Review and coordination:  
B. Gornati; J. Schettini Gherardini

External Relations:  
Tracey Waters (Head of Communication Office)

Hub and Corporate Website in [www.standardethics.eu](http://www.standardethics.eu)

For all enquiries, please write to: [research@standardethics.eu](mailto:research@standardethics.eu)

Recycled Paper



## INDICE

<b>1. Standard Ethics, modelo de negocio e índices .....</b>	<b>4</b>
<b>2. La paridad de género.....</b>	<b>6</b>
<b>3. Fuentes normativas internacionales.....</b>	<b>6</b>
<b>4. Nota metodológica.....</b>	<b>7</b>
<b>5. Resultados de la investigación sobre las 20 empresas españolas cotizadas más destacadas.....</b>	<b>8</b>
<b>6. Resultados de la investigación sobre las empresas constituyentes del SE Mid Spanish Index.....</b>	<b>12</b>
<b>7. Conclusiones .....</b>	<b>15</b>

# 1. Standard Ethics, modelo de negocio e índices

El nombre de **Standard Ethics** es conocido en el mundo de las finanzas sostenibles y los estudios **ESG** (*Environmental, Social and Governance*) desde 2004 para promover principios de la **Unión Europea**, la **OCDE** y las **Naciones Unidas** e introducir un enfoque sistémico y normalizado.

**Standard Ethics Ltd** es una **agencia autorregulada de calificaciones de sostenibilidad** que emite **calificaciones no financieras de sostenibilidad**. Se centra exclusivamente en la emisión y está autorregulada -mediante normas y procedimientos estatutarios- siguiendo el modelo de las agencias de calificación crediticia.

Como agencia europea de calificación de la sostenibilidad, **Standard Ethics** siempre ha permanecido firmemente anclada en las directrices internacionales de sostenibilidad de las **Naciones Unidas**, la **OCDE** y la **Unión Europea**.

Desde el principio, ha adoptado una postura constante a la hora de medir la adecuación de empresas individuales o naciones a las normas establecidas a escala mundial. Su modelo se centra en el concepto de Sostenibilidad y sus actividades de investigación han abordado temas claves de la industria como:

- i. la distinción entre el modelo **aplicante-pagador** y el modelo inversor-pagador y las diferencias metodológicas (casi siempre ignoradas en la literatura sobre el tema)<sup>1</sup>
- ii. las normas reglamentarias para un análisis **ESG** a través de un algoritmo (muy diferente de un enfoque a través de KPI)
- iii. la distinción entre **scoring** y **rating** (dos nociones diferentes que a menudo se confunden)<sup>2</sup>
- iv. el papel de las agencias de calificación crediticia y de las empresas de consultoría en el ámbito **ESG** (análisis de diversos conflictos de intereses)
- v. lo que debería o podría ser una **calificación solicitada de sostenibilidad no financiera**<sup>3</sup>
- vi. destacar las diferencias entre las agencias de calificación crediticia y las agencias de calificación de la sostenibilidad.

La gestión empresarial de la Agencia puede resumirse de la siguiente manera:

- los clientes de **Standard Ethics** son las empresas, cotizadas y no cotizadas, que solicitan la Calificación (**Modelo Aplicante-Pagador**) y la calificación es libremente publicable por el Solicitante;
- con el fin de mantenerse ajena e **independiente respecto al mercado**, **Standard Ethics** no proporciona a los inversores asesoramiento ni datos relativos a las empresas calificadas; además, no está vinculada a empresas que realicen análisis crediticios o emitan calificaciones crediticias;
- con el fin de proporcionar coherencia en las calificaciones, **Standard Ethics** tiene un enfoque "**éticamente neutral**" y utiliza un algoritmo propio basado en directrices internacionales de sostenibilidad;

---

<sup>1</sup> El modelo **aplicante-pagador** consiste en un modelo de negocio en el que la empresa-cliente encarga al tasador que emita una opinión sobre la solvencia (es decir, una evaluación en términos absolutos del riesgo de impago del emisor). Esta evaluación se extiende a las emisiones de obligaciones sobre las que el tasador también expresa una opinión sobre el riesgo. El objetivo de este modelo es mantener la independencia del tasador con respecto al mercado. Es un modelo universalmente aceptado que ofrece al mercado una opinión independiente de terceros sobre la solvencia. El modelo opuesto es el que paga el inversor. En este caso, se contratan a asesores externos y uno o varios inversores pagan por el servicio. Este último brinda instrucciones al evaluador, con una serie de criterios específicos, hechos a medida, y luego el evaluador proporciona una opinión "orientada al inversor", a sus clientes, renunciando así a la doble independencia de las agencias de calificación crediticia: por un lado, el evaluador y por otro su evaluación. A nivel metodológico, el resultado es diferente: la calificación es un "scoring" y no un "rating". Las finanzas tradicionales eligieron el modelo "aplicante-pagador" hace unos 100 años, delegando el problema de la evaluación objetiva de la solvencia en las agencias de calificación. El mercado eligió el modelo "solicitante-pagador". Las autoridades del mercado abordaron el riesgo de posibles conflictos de intereses entre el solicitante y el evaluador. Los emisores aceptaron ser "calificados" por agencias de calificación independientes. Sin embargo, la intersección entre el modelo "solicitante-pagador" y el modelo "inversor-pagador" en la calificación de la sostenibilidad parece inextricable y aún no se ha superado.

<sup>2</sup> Las diferencias entre **rating** y **scoring**, así como entre el modelo Applicant-pay y el modelo Investor-pay, también han empezado a ser destacadas por la investigación académica; La Torre et al. (2021) muestran que, en los últimos tres años, se ha producido un aumento significativo del número de estudios publicados sobre ratings ESG, con un pico de publicaciones en 2021. A este respecto, véase también La Torre M., Cardi M., Leo S., Schettini J., "ESG Ratings in the Financial Sector: a Systematic Literature Review", versión preliminar presentada en la "5th Social Impact Investments International Conference" en Roma los días 2 y 3 de diciembre de 2021.

<sup>3</sup> Para más detalles, consulte: "**POST-CRISIS ESG - From a "Ptolemaic" approach to a "Copernican" vision**" - ESG Methodological Overview Second Edition": <https://www.standardethics.eu/media-en/research-methodology/second-edition-post-crisis-esg-from-a-ptolemaic-approach-to-a-copernican-vision>

- los analistas de **Standard Ethics** guían el proceso por completo sin utilizar inteligencia artificial ni software, y sin requerir la cumplimentación de cuestionarios ni la tramitación de otra documentación adicional a la existente (Analyst-driven Process);
- el reporting ofrecido por **Standard Ethics** a través del Informe Final tiene como objetivo proporcionar al Cliente un material publicable procedente de una fuente independiente que represente adecuadamente su *compromiso* con la Sostenibilidad con datos fiables;
- "Chinese Walls", procedimientos, oficinas de cumplimiento y comités independientes forman parte de la estructura de **Standard Ethics**;
- **Standard Ethics** emite calificaciones *no solicitadas* si quiere ofrecer a las partes interesadas índices de referencia. Los índices de **Standard Ethics** son públicos y de libre acceso, en lo que respecta a las ponderaciones, los componentes y las calificaciones asignadas a los *constituents* individuales.

## Standard Ethics Rating (SER)

El *Standard Ethics Rating* (SER) es una evaluación del nivel de cumplimiento por parte de empresas y naciones de los principios de sostenibilidad y gobernanza de las directrices de las **Naciones Unidas**, la **OCDE** y la **Unión Europea**.

Hay 3 tipos diferentes de *Standard Ethics Rating*, cada uno basado en una escala de 9 letras:

- CORPORATIVO
- SEGURO (bonos u otros instrumentos de deuda de uso general)
- PAÍS (entidades soberanas)

EEE	EEE-	EE+	EE	EE-	E+	E	E-	F
	Excellent	Very Strong	Strong	Adequate	Low	Very Low	Unsatisfactory	
Sustainable					Not Fully Sustainable		Not Sustainable	

Cada calificación individual puede tener un **Outlook** positivo o negativo. Siempre que una empresa o un país se rebaje a una calificación "F", la tenencia de sus valores puede verse afectada negativamente y una **Security Segregation Impact Notice** (SSIN) revelará los detalles.

En opinión de **Standard Ethics**, una calificación de EE- (o superior) califica a una empresa como Sostenible y, por tanto, **coherente** con una estrategia **ESG/ISR**.

Para garantizar la precisión y la comparabilidad, **Standard Ethics no utiliza ponderaciones y análisis o indicadores basados en KPI**, sino un método más sofisticado basado en su propio algoritmo con seis variables; cinco "estándares" y una variable premium denominada "k". El método ha sido probado con mucha frecuencia y está calibrado específicamente cuando se evalúan empresas que no cotizan en bolsa.

Los estándares evaluados son los siguientes:

$$\frac{(Fc_{EU} + Sa_{EU-OECD} + Id_{EU-OECD} + Mw * f(Sa_{EU-OECD}) * f(Id_{EU-OECD}) + Cg_{UN-OECD-EU} * f(Fc_{EU}) * f(Id_{EU-OECD}))}{10} + k$$

- $c_{EU}$  = Fair competition, including dominant positions, market distortions, controversies
- $Sa_{EU-OECD}$  = Voting rights, shareholders' agreements, conflicts of interest
- $Mw$  = Market weight & shareholding structure, including major investor analysis
- $Id_{EU-OECD}$  = Directorship, including ESG Risk and Control Management
- $Cg_{UN-OECD-EU}$  = Corporate Governance, Governance of Sustainability, ESG policies
- $k$  = Sustainability at Risk (SaR)

## 2. La paridad de género, la introducción

Para las **Naciones Unidas**, el concepto de paridad de género se refiere a la paridad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre mujeres y hombres. Paridad no significa que sean iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres no dependan de si han nacido hombres o mujeres. La paridad de género implica que se tengan en cuenta los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres, reconociendo la diversidad de los distintos grupos de ambos sexos. La paridad no es una cuestión de mujeres, sino que debe concernir e implicar plenamente a todas las personas. Además, la paridad entre mujeres y hombres se considera tanto una cuestión de derechos humanos como un requisito previo y un indicador de un desarrollo sostenible centrado en las personas.<sup>4</sup>

Aunque las disparidades continúan existiendo, las naciones de la **OCDE** - especialmente en las últimas décadas - han realizado importantes avances en materia de género. Esto es el resultado de:

- la legislación sobre paridad de género de trato
- integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos socioeconómicos importantes
- medidas específicas para promover la igualdad de oportunidades

Son tendencias alentadoras el acceso, ya consolidado sobre todo en los países más desarrollados, a los niveles más altos de educación y formación y el aumento del número de mujeres en el mercado laboral, incluso en campos y sectores antes reservados predominantemente a los hombres.

Sin embargo, persisten las diferencias entre hombres y mujeres y en el mercado laboral las mujeres siguen empleadas en mayor medida en los sectores peor pagados y están infrarrepresentadas en los altos cargos.

Sobre este tema, la **OCDE**, en junio de 2022, publicó un informe sobre la aplicación de sus recomendaciones en materia de paridad de género. El documento destaca que, aunque se hayan logrado avances significativos en algunos ámbitos, como el aumento del permiso de paternidad y el mayor acceso de las mujeres a los puestos directivos, siguen existiendo grandes brechas en el ámbito del empleo. En concreto, es necesario seguir avanzando para apoyar la paridad de género en la participación en el mercado laboral, el acceso a oportunidades de trabajo flexibles, la promoción profesional y el acceso a puestos de responsabilidad. Esto también ayudará a seguir reduciendo las diferencias salariales entre hombres y mujeres.<sup>5</sup>

## 3. Fuentes normativas internacionales sobre la paridad de género

Las principales fuentes internacionales sobre paridad de género promovidas por **Naciones Unidas, la Unión Europea y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)** consideradas por **Standard Ethics** como referencia son las siguientes:

- *United Nations Sustainable Development Goals (SDGs) – Goal 5 on Gender Equality*
  - *European Commission Gender Equality Strategy 2020-2025*
  - *OECD Principles of Corporate Governance*
  - *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*
- Además de promover en todo el mundo el respeto y el empoderamiento de los derechos de las mujeres y la abolición de la discriminación y la violencia contra ellas, el **Objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU** pretende garantizar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de toma de decisiones en la vida política, económica y pública.<sup>6</sup>
- La **Estrategia de la Unión Europea para la Igualdad de Género** fomenta el compromiso de la **Comisión Europea** de lograr una Unión de la Paridad. La estrategia presenta objetivos políticos y acciones para avanzar significativamente hacia una Europa con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en 2025. El objetivo es una Unión en la que mujeres y hombres, niñas y niños, tengan las mismas

<sup>4</sup> <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

<sup>5</sup> <https://www.oecd.org/mcm/Implementation-OECD-Gender-Recommendations.pdf>

<sup>6</sup> <https://www.globalgoals.org/goals/5-gender-equality/>

oportunidades de prosperar y puedan participar en pie de igualdad en la sociedad europea y liderarla. Entre sus principales objetivos, esta estrategia pretende eliminar las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral; lograr la paridad de participación en los distintos sectores de la economía; hacer frente a las diferencias salariales y de pensiones entre hombres y mujeres y lograr el equilibrio entre hombres y mujeres en la toma de decisiones y en la política.<sup>7</sup>

- **Los Principios de Gobierno Corporativo y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales** representan la norma internacional en materia de gobierno corporativo. Contienen recomendaciones no vinculantes para que las empresas promuevan una conducta empresarial ética y sostenible y suponen una herramienta importante para difundir las mejores prácticas de gobierno corporativo en todo el mundo, incluido el refuerzo de la diversidad de género en los consejos de administración y la alta dirección. Además, reconocen y fomentan las contribuciones positivas que las empresas pueden ofrecer al progreso económico, medioambiental y social, incluso mediante avances en la paridad de género.

## 4. Nota metodológica

El análisis se realizó utilizando tres marcadores.

Se trata de una selección restringida de los marcadores que **Standard Ethics** utiliza para evaluar las estrategias empresariales en materia de **paridad de género** y sus efectos en el principal órgano de gobierno corporativo, generalmente el consejo de administración, en el caso de un modelo de gobierno corporativo tradicional.

1. Composición cuantitativa del principal órgano colegiado de cúspide en relación con los géneros representados
2. Publicación de una política específica de paridad de género
3. Alineación con las indicaciones internacionales de la política dedicada a la paridad de género

En lo que respecta a los tres marcadores, cabe señalar que la perfecta paridad de género en los Consejos de Administración (BoD) aún no ha sido abordada a nivel normativo por la **Comisión Europea**, y existen ejemplos limitados en la legislación de la **OCDE**. Sin embargo, la noción de paridad es una recomendación estratégica y generalizada. **Standard Ethics** la exige desde 2004.<sup>8</sup>

En relación con un documento publicado que pueda definirse como "política de paridad de género", se considera como tal si aparece como un documento único y vinculante (aunque sea breve), dedicado exclusivamente al tema, elaborado por la empresa y publicado en su página web. No hemos podido tomar en consideración las políticas de paridad de género que existen sin publicarse, también para dar valor al esfuerzo de transparencia en la publicación de la documentación, que es considerado por las principales organizaciones internacionales como un paso fundamental hacia la plena sostenibilidad de las empresas. Las posibles declaraciones de intenciones publicadas en otros documentos o informes no financieros, la presencia de la empresa en índices especializados en la materia, así como las declaraciones sobre objetivos y metas, aunque apreciables, no son consideradas por la agencia como herramientas estratégicas de gobierno corporativo.

Una posible "política de paridad de género", para ser considerada conforme con los objetivos estratégicos según la Norma de Ética, debe contener ciertas evidencias. Las principales son referencias claras a las directrices o indicaciones voluntarias de la **ONU**, la **OCDE** o la **Unión Europea** y el objetivo explícito (y último) de la plena paridad de género en los órganos de alta dirección y en las funciones directivas. Ámbitos de actividad profesional puramente intelectuales, basados en competencias relacionadas con la experiencia laboral, la educación superior, los conocimientos especializados.

---

<sup>7</sup> [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en#gender-equality-strategy-2020-2025](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en#gender-equality-strategy-2020-2025)

<sup>8</sup> En el caso de Consejos de Administración compuestos por un número impar de miembros, la agencia considera que se ha alcanzado la paridad de género si la diferencia de representación entre un género y otro es igual a uno. Esto tiene en cuenta la ausencia, en la mayoría de las legislaciones nacionales, de indicaciones obligatorias sobre el número de miembros de un consejo o el hecho de que este número deba ser par.



La información recogida sobre cada una de las empresas consideradas se refiere a los datos publicados en sus páginas web al **30 de marzo de 2023**.

A continuación, indicamos, por orden alfabético, la lista de las 20 empresas españolas más destacadas (las mayores por capitalización en el *SE Spanish Index*), cotizadas y consideradas en la muestra y su Corporate Standard Ethics Rating (SER) actualizado al 4 de abril de 2023.

Empresa	SER	Empresa	SER
Iberdrola	EE	Banco Santander	E+
BBVA	EE	Caixabank	E+
Amadeus Holding	EE	AENA	E+
Cellnex Telecom	EE	ArcelorMittal	E+
International Cons. Airlines	EE	Endesa	E+
Red Electrica	EE	Grifols	E+
Acciona	EE-	Naturgy Energy	E+
Ferrovial	EE-	ACS	E
Repsol	EE-	Inditex	E
Telefonica	EE-	Acciona Energia	Pending

## 5.Los resultados de la investigación

### Marcador 1: Composición de la cúpula directiva

El análisis, que abarca las 20 empresas españolas más destacadas por capitalización, pretende medir el nivel de paridad de género alcanzado por las empresas examinadas. En particular, el estudio se centra en la composición de los Consejos de Administración y en la existencia o no de políticas específicas que comprometan formalmente a las empresas a alcanzar la paridad de género, sin ofrecer un *ranking* o una evaluación por empresa individual.

Las cifras confirman que los consejos de administración siguen estando integrados mayoritariamente por hombres:

1. En el 15% de casos (3 empresas de 20) el número de mujeres en los Consejos de Administración es igual o inferior al 30% del total;
2. En el 70% el número de mujeres en los Consejos de Administración es igual o inferior al 40% del total;
3. En el 20% de los casos el porcentaje de mujeres es superior al 40% pero inferior al 50%;
4. En el 20% de los casos se alcanza la paridad de género;
5. Entonces, solo en una empresa, o sea en el 5% del total, el número de mujeres es más alto que el número de hombres.

Por lo tanto, se observa que el 80% de las empresas consideradas en la muestra estadística no alcanzan la paridad de género en el Consejo de Administración.



#### EMPRESAS CON PARIDAD DE GÉNERO EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN - TOP 20 DEL IBEX 35

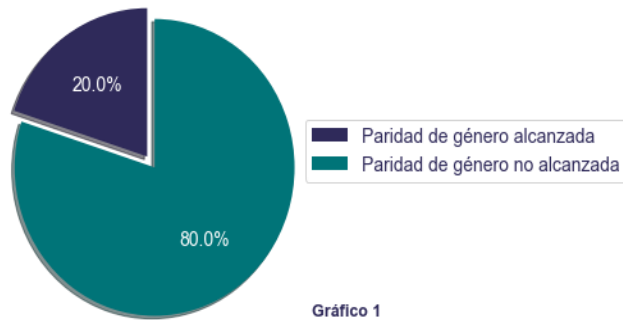


Gráfico 1

Además, el análisis ahondó en la cuestión de la presencia de mujeres en los Consejos de Administración, determinando en cuántos casos los altos cargos (Consejero delegado o Presidente) están ocupados por mujeres. Los resultados son los siguientes:

Dos empresas en las cuales el *Board* tiene una minoría de mujeres (10%, 2 empresas de 20) tiene una mujer como *CEO* o Presidente:

1. En ninguna de las empresas con un total de mujeres superior al 40% pero inferior al 50% (4 de 20) hay una mujer en el puesto de *CEO* o Presidente;
2. El 25% (1 empresa de las 4 totales) de las empresas que alcanzan la paridad de género tiene una mujer en una posición de alta dirección.
3. En ninguna de las empresas en las cuales el número de mujeres es mayor que el número de hombres (0 de 1) hay una mujer en una posición de alta dirección.

Como se puede observar en el gráfico circular que figura a continuación (gráfico número 2), sólo el 15% de las empresas cuentan con al menos una mujer en un puesto de liderazgo (*CEO*/Presidente).

#### PRESENCIA DE MUJERES EN ALTOS CARGOS (CEO/PRESIDENTE) - TOP 20 DEL IBEX 35

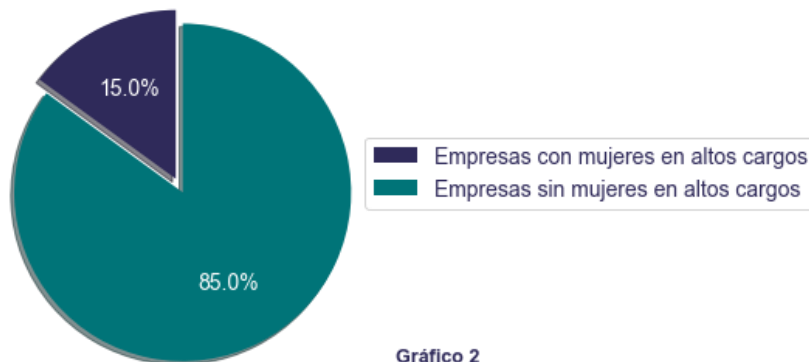


Gráfico 2

El histograma (gráfico 3) muestra el recuento de empresas con un número establecido de miembros del consejo de administración por género. Se observa que el máximo para las mujeres se produce entre 4 y 6 consejeros: hay 6 empresas con respectivamente 4,5 y 6 mujeres en esta función. Para los hombres, en cambio, se observa un pico entre 7 y 9 consejeros: hay 4 empresas con respectivamente 7, 8 y 9 hombres en esta función. La tendencia general muestra, sin embargo, que mientras ninguna empresa tiene más que 6 directoras, hay 16 empresas con más de 6 directores hombres, es decir, cerca del 80% en total.

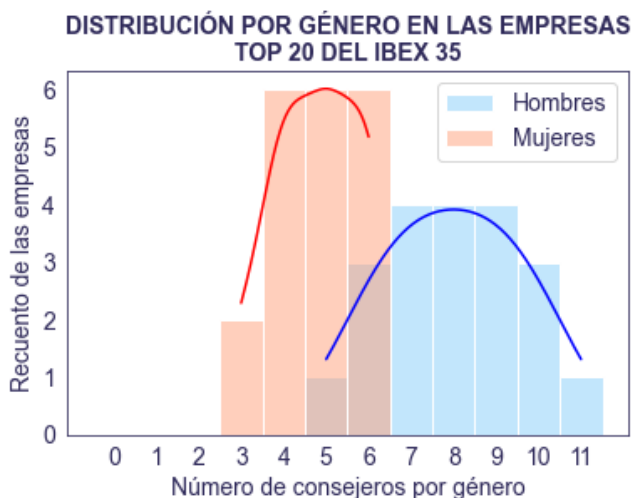


Gráfico 3

También se observa que no hay ninguna empresa en la que el número de directores sea inferior a 5, mientras que hay 8 empresas en las que el número de directoras es de 4 o menos.

El gráfico de dispersión de al lado muestra la ubicación de las distintas empresas según el número de mujeres miembros y el número total de miembros del CdA. Idealmente, en un régimen de paridad de 50%, todas las empresas deberían estar en la línea de puntos que expresa el valor  $N. mujeres consejeras = \frac{N. de miembros del CdA}{2}$ .

Sin embargo, se puede observar cómo pocas empresas se sitúan en la línea mencionada o por encima de ella, para un total de 2 (1, como se muestra más arriba, con más mujeres que hombres, 1 en perfecta paridad). También se observa que las empresas señaladas como cuadrados azules tienen mujeres en los puestos más altos (CEO o Presidente), mientras que las señaladas como triángulos azul oscuro no las tienen.

NB: Obsérvese que, al sumar el número total de indicadores presentes, no se obtiene el valor de 20, ya que algunos de ellos se encuentran exactamente en las mismas coordenadas (es decir, hay varias empresas con igual número tanto de miembros totales del consejo como de miembros femeninos del consejo). En general, algunas empresas fueron excluidas de los análisis por falta de datos.

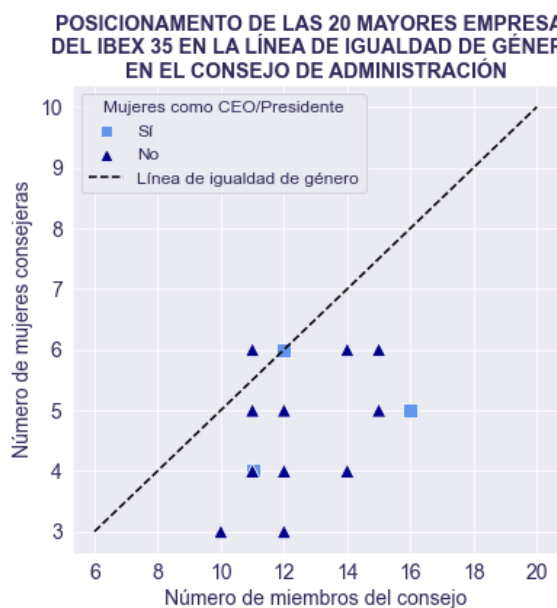


Gráfico 4

## Marcador 2: Presencia de una política de Paridad de Género

### Condición A: Publicación de una política de Paridad de Género

Esta condición se considera cumplida si la empresa publica una política específica de Paridad de Género, entendida como un documento orgánico, aunque sea breve, siempre que sea vinculante y esté adecuadamente integrada en los procesos de gobierno, que aborde la cuestión de la paridad de género estableciendo como norma explícita voluntaria que hombres y mujeres estén representados de forma paritaria en el Consejo de Administración.

El análisis realizado en este estudio identificó sólo un caso que cumplía la condición anterior (5% del total).

### Condición B: Igualdad de género tratada en la política de Diversidad e Inclusión de la empresa

En otros casos, se constató que las empresas, a pesar de no haber formulado una política específica sobre paridad de género, incluían consideraciones sobre esta cuestión dentro de su política de Diversidad e Inclusión.

Cabe señalar que, a efectos de este estudio, no se han considerado relevantes todos aquellos casos en los que dichas consideraciones son meras declaraciones de principios, cartas a los accionistas o declaraciones generales que no pueden enmarcarse dentro de los procedimientos de la empresa y sobre las que los órganos de control y de Gestión de Riesgos **ESG** tienen escasa o nula competencia.

En algunos casos de los analizados, sin embargo, las Políticas de Diversidad e Inclusión contienen verdaderas normas internas de conducta adoptadas unilateralmente por las empresas para regular la cuestión de la paridad de género. A veces se trata de normas breves, pero no por ello menos vinculantes.

Las empresas en las cuales se encontró la condición B son 6 (15% del total).

A continuación, se profundizó en la investigación evaluando la presencia de objetivos específicos que obliguen a la empresa a alcanzar la plena igualdad de género (50%) en los puestos de control o en el Consejo de Administración a corto o medio plazo. Sin embargo, en la actualidad, ninguna de las empresas señaladas cumple plenamente todos los requisitos claves de la investigación.

### **Marcador 3: Alineación de las políticas de paridad de género**

En cuanto a la alineación de las políticas de Paridad de Género, el análisis muestra que ninguna parece estar alineada con los estándares requeridos.

## 6. Los resultados de la investigación – Empresas españolas de mediana capitalización

En el mes de septiembre de 2021, **Standard Ethics** anunció que lanzaría el nuevo *SE Mid Spanish Index*. Los valores constituyentes del Índice han sido seleccionados con arreglo a sus dimensiones de mercado; los pesos de los valores constituyentes a nivel individual proceden de la Corporate Standard Ethics Rating (SER) solicitada o no solicitada, asignada a cada sociedad.<sup>9</sup> El índice ha entrado en vigor a partir del 24 de noviembre de 2022. Como muestra estadística para el estudio sobre la Paridad de Género, los analistas de **Standard Ethics** consideran las empresas constituyentes del *SE Mid Spanish Index* actualizado a la fecha del **30 de marzo de 2023**.

Empresa	SER	Empresa	SER
Applus Services	EE+	Metrovacesa	E+
Faes Farma	EE-	Neinor Homes	E+
Greenenergy Renovables	EE-	Pharma Mar	E+
Aedas Homes	E+	Sacyr	E+
CAF	E+	Solaria	E+
Edreams Odigeo	E+	Unicaja Banco	E+
Gestamp Automocion	E+	Atresmedia Corporacion	E
Global Dominion Access	E+	Miquel y Costas & Miquel	E
Lab. Farmaceuticos Rovi	E+	Prosegur	E
Logista Holdings	E+	DIA	E

### Marcador 1: Composición de la cúpula directiva

El análisis, que abarca las empresas constituyentes del *SE Mid Spanish Index*, pretende medir el nivel de paridad de género alcanzado por las empresas examinadas. En particular, el estudio se centra en la composición de los Consejos de Administración y en la existencia o no de políticas específicas que comprometan formalmente a las empresas a alcanzar la paridad de género, sin ofrecer un *ranking* o una evaluación por empresa individual.

Las cifras confirman que los consejos de administración siguen estando compuestos mayoritariamente por hombres:

1. En el 40% de casos (8 empresas de 20) el número de mujeres en los Consejos de Administración es igual o inferior al 30% del total;
2. En el 95% el número de mujeres en los Consejos de Administración es igual o inferior al 40% del total;
3. En el 15% de los casos el porcentaje de mujeres es superior al 40% pero por debajo del 50%;
4. En el 5% de los casos se alcanza la paridad de género;
5. Entonces, en ningún caso el número de mujeres es más alto que el número de hombres en el Consejo de Administración.

EMPRESAS CON PARIDAD DE GÉNERO EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN - MIDCAP ESPAÑOLAS

Por lo tanto, se observa que el 95% de las empresas consideradas en la muestra estadística no alcanzan la paridad de género en el Consejo de Administración.

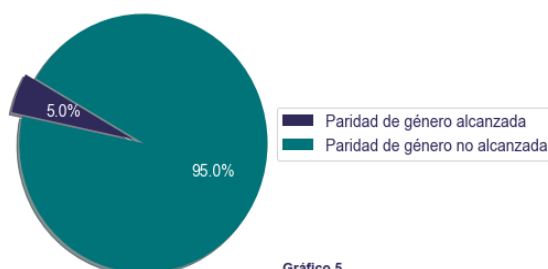


Gráfico 5

<sup>9</sup> Se consideró una capitalización de mercado cercana a 1000 millones de euros, para garantizar una liquidez adecuada del índice, además de tener en cuenta otros factores como el capital flotante. Fuente: <https://standardethics.eu/media-en/press-releases/standard-ethics-publishes-the-se-mid-spanish-index/viewdocument/750>

Además, el análisis ahondó en la cuestión de la presencia de mujeres en los Consejos de Administración, determinando en cuántos casos los altos cargos (CEO o Presidente) están ocupados por mujeres. Los resultados son los siguientes:

1. Sólo hay una empresa en cuyo *Board* hay una minoría de mujeres que tiene una mujer como CEO o Presidente. En ninguna de las empresas con un total de mujeres igual o superior al 40% pero inferior al 50% (3 de 20; el 15% de la muestra) hay una mujer en el cargo de CEO o Presidente;
2. Ninguna de las empresas que alcanzan la paridad de género tiene una mujer en posición de liderazgo.

Como se puede observar en el gráfico circular que figura a continuación (gráfico número 6), sólo el 5% de las empresas cuentan con al menos una mujer en un puesto de liderazgo (CEO/Presidente).

PRESENCIA DE MUJERES EN ALTOS CARGOS (CEO/PRESIDENTE) - MIDCAP ESPAÑOLAS

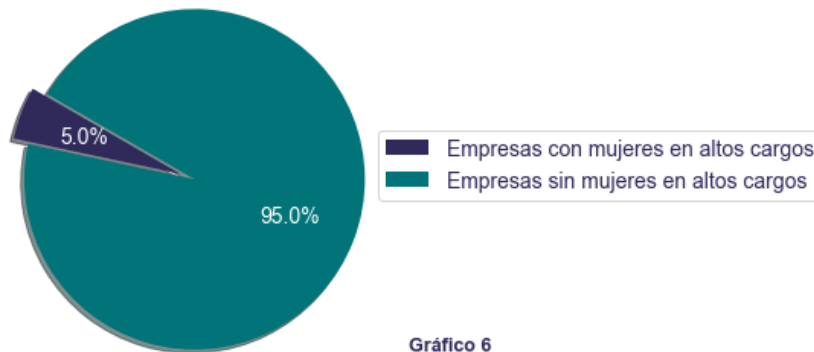


Gráfico 6

El histograma (gráfico 7) muestra el recuento de empresas con miembros del consejo de administración por género. Se observa que el máximo para las mujeres es de 4 consejeros: hay 7 empresas con 4 mujeres en esta función. Para los hombres, en cambio, se observa un pico de 8 consejeros: hay 6 empresas con 8 hombres en esta función. La tendencia general muestra, sin embargo, que mientras ninguna empresa tiene más de 6 directoras, hay 13 empresas con más de 6 directores hombres, es decir, cerca del 65% en total.

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO EN LAS EMPRESAS MIDCAP ESPAÑOLAS

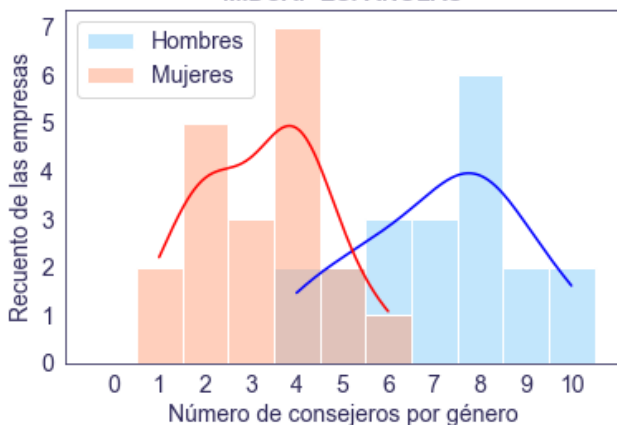


Gráfico 7

POSICIONAMIENTO DE LAS MIDCAP ESPAÑOLAS EN LA LÍNEA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

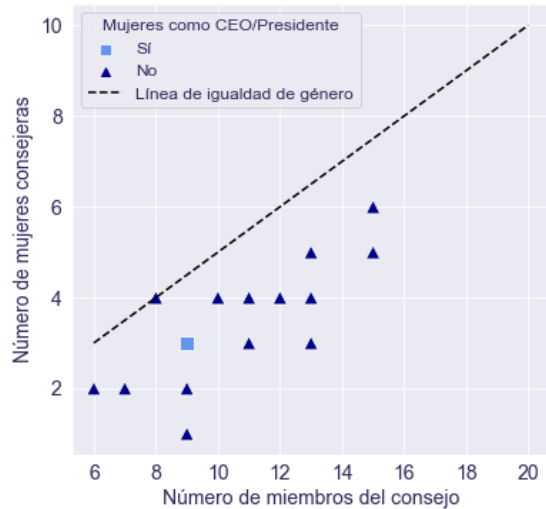


Gráfico 8

más de 6 directoras, hay 13 empresas con más de 6 directores hombres, es decir, cerca del 65% en total.

También se observa que no hay ninguna empresa en la que el número de directores sea inferior a 4, mientras que hay 10 empresas en las que el número de directoras es inferior a 4.

El gráfico de dispersión de al lado muestra la ubicación de las distintas empresas según el número de mujeres miembros y el número total de miembros del CdA. Idealmente, en un régimen de paridad del 50%, todas las empresas deberían estar en la línea de puntos que expresa el valor

$$\square. \text{mujeres en el } \square\square\square = \frac{\square. \text{Directores } \square\square\square\square\square}{2}.$$

Sin embargo, se observa que una empresa se sitúa en la línea mencionada y ninguna encima de ella.

También se observa que las empresas señaladas como cuadrados azules tienen mujeres en los puestos más altos (CEO o Presidente), mientras que las señaladas como triángulos azul oscuro no las tienen.

NB: Obsérvese que, al sumar el número total de indicadores presentes, no se obtiene el valor de 20, ya que algunos de ellos se sitúan exactamente en las mismas coordenadas (es decir, hay varias empresas con igual número de miembros totales del consejo y de mujeres miembros).

## **Marcador 2: Presencia de una política de Paridad de Género**

### Condición A: Publicación de una política de Paridad de Género

Esta condición se considera cumplida si la empresa publica una política específica de Paridad de Género, entendida como un documento orgánico, aunque sea breve, siempre que sea vinculante y esté adecuadamente integrada en los procesos de gobierno, que aborde la cuestión de la paridad de género estableciendo como norma explícita voluntaria que hombres y mujeres estén representados de forma paritaria en el Consejo de Administración.

El análisis realizado en este estudio identificó sólo un caso que cumplía la condición anterior (5% del total).

### Condición B: Igualdad de género tratada en la política de Diversidad e Inclusión de la empresa

En otros casos, se constató que las empresas, a pesar de no haber formulado una política específica sobre paridad de género, incluían consideraciones sobre esta cuestión dentro de su política de Diversidad e Inclusión.

Cabe señalar que, a efectos de este estudio, no se han considerado relevantes todos aquellos casos en los que dichas consideraciones son meras declaraciones de principios, cartas a los accionistas o declaraciones generales que no pueden enmarcarse dentro de los procedimientos de la empresa y sobre las que los órganos de control y de Gestión de Riesgos **ESG** tienen escasa o nula competencia.

En algunos casos de los analizados, sin embargo, las Políticas de Diversidad e Inclusión contienen verdaderas normas internas de conducta adoptadas unilateralmente por las empresas para regular la cuestión de la paridad de género. A veces se trata de normas breves, pero no por ello menos vinculantes. Las empresas en las cuales se encontró la condición B son 8 (40% del total).

A continuación, se profundizó en la investigación evaluando la presencia de objetivos específicos que obliguen a la empresa a alcanzar la plena igualdad de género (50%) en los puestos de control o en el Consejo de Administración a corto o medio plazo. Sin embargo, en la actualidad, ninguna de las empresas señaladas cumple plenamente todos los requisitos claves de la investigación.

## **Marcador 3: Alineación de las políticas de paridad de género**

En cuanto a la alineación de las políticas de Paridad de Género, el análisis muestra que ninguna parece estar alineada con los estándares requeridos.



## 7. Conclusiones

Las comparaciones con estudios similares realizados en años anteriores muestran que el proceso de paridad de género en los órganos de alta dirección se inicia y se facilita mediante salvaguardias reglamentarias. No obstante, se observan algunos puntos débiles.

Como puede observarse en el gráfico circular (Gráfico 2), sólo el 15% de las 20 empresas analizadas sitúan a mujeres en cargos de alta dirección, es decir, en el papel de CEO o Presidente. Esto muestra cómo, a pesar de una presencia femenina apreciable y creciente, las mayores 20 empresas españolas por capitalización bursátil aún parecen escasamente proclives a confiar al género femenino funciones significativas en los órganos de alta dirección.

Esta tendencia se ve confirmada por los histogramas y el diagrama de dispersión (gráficos 3 y 4), en los que se pone de manifiesto la ausencia de paridad en relación con la mayoría de las empresas analizadas. En el primer caso (gráfico 3), la mayoría de las empresas cuentan con un elevado número de miembros masculinos en lugar de femeninos en los consejos de administración, lo que queda patente con el desplazamiento hacia la derecha del histograma correspondiente. En el segundo caso (gráfico 4), se observa una mayor concentración de empresas por debajo de la línea de paridad. Junto a esto, también se aprecia un desequilibrio en el número de empresas sin mujeres en puestos de responsabilidad, en comparación con las que cuentan con una mujer como CEO o Presidente.

Enfocándonos en las empresas constituyentes del *SE Mid Spanish Index*, el gráfico circular (Gráfico 6), sólo el 5% de las 20 empresas analizadas sitúan a mujeres en cargos de alta dirección, es decir, en el papel de CEO o Presidente. Esto muestra cómo, a pesar de una presencia femenina apreciable y creciente, también las PYMES cotizadas españolas parecen todavía poco proclives a confiar al género femenino funciones significativas en los órganos de alta dirección.

Esta tendencia se ve confirmada por los histogramas y el diagrama de dispersión (gráficos 7 y 8), en los que se pone de manifiesto la ausencia de paridad en relación con la mayoría de las empresas analizadas. En el primer caso (gráfico 7), la mayoría de las empresas cuentan con un elevado número de miembros masculinos en lugar de femeninos en los consejos de administración, lo que queda patente con el desplazamiento hacia la derecha del histograma correspondiente. En el segundo caso (gráfico 8), se observa una mayor concentración de empresas por debajo de la línea de paridad. Junto a esto, también se aprecia un desequilibrio en el número de empresas sin mujeres en puestos de responsabilidad, en comparación con las que cuentan con una mujer como CEO o Presidente.

En cualquier caso, la cotización en bolsa es uno de los factores que sin duda empujan a las empresas a aumentar la presencia de mujeres y la paridad de género, tanto para cumplir ciertas recomendaciones dedicadas en particular a las empresas multinacionales, como para hacer frente a los requisitos de cumplimiento y divulgación reservados únicamente a las sociedades cotizadas en el país ibérico.<sup>10</sup> En España, este fue el caso de la llamada **Ley Orgánica de Representación Paritaria de Mujeres y Hombres en los Órganos de Decisión** que ahora exige que las empresas cotizadas tengan al menos un 40% del género menos representado entre los miembros electos de su consejo de administración.<sup>11</sup>

Además de las medidas legislativas y los imperativos normativos, ya sean de carácter nacional o europeo (como la directiva europea *Women on Boards*, que obligará en 2026 a las empresas cotizadas con al menos 250 empleados a respetar cuotas de representación de género en sus consejos), una vía que podrían seguir las empresas para aumentar, al menos gradualmente, la presencia de mujeres entre sus ejecutivos, altos directivos y altos cargos, es adoptar políticas voluntarias específicas, como una **Política de Paridad de Género**. En este estudio, observamos que este instrumento sigue siendo escasamente utilizado por las empresas consideradas; rara vez está integrado en el sistema de gobierno de la empresa y, como se ha señalado, en ningún caso está alineado con los objetivos más ambiciosos propuestos por las organizaciones internacionales.

---

<sup>10</sup> "Las sociedades cotizadas deberán asegurar que sus consejos de administración tengan al menos un 40% de consejeras antes de 1 de julio de 2024. En los puestos de alta dirección, deberán ajustar los procesos de selección para que se alcance ese objetivo. La vicepresidenta primera ha recordado que, en la actualidad, la presencia de mujeres en los consejos de este tipo de sociedades no llega al 30% y está por debajo del 20% en los puestos de alta dirección. La nueva regulación se aplicará también a las grandes empresas no cotizadas, que son aquellas con más de 250 trabajadores o una cifra anual de negocios de más de 50 millones de euros. Estas compañías tendrán un plazo adicional, hasta julio de 2026, para cumplir con la norma. El principio de representación equilibrada tendrá que cumplirse también las juntas de gobierno de los colegios profesionales y en los tribunales, jurados de premios o reconocimientos públicos". Fuente: <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/Paginas/2023/070323-rp-cministros.aspx>

<sup>11</sup> <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/Paginas/2023/070323-rp-cministros.aspx>





Este análisis se basa en documentos públicos e información disponible a **30.3.2023**. El *Research Office* ha estimado un posible margen de error no superior al 0,5%. Este valor estimado no afecta a la validez de los resultados.

Para consultas o comentarios sobre supuestos errores o discrepancias, póngase en contacto con Standard Ethics en la siguiente dirección de correo electrónico: [research@standardethics.eu](mailto:research@standardethics.eu).



[www.standardethics.eu](http://www.standardethics.eu)

**Important Legal Disclaimer.** All rights reserved. Ratings, analyses and statements are statements of opinion as of the date they are expressed and not statements of fact. Standard Ethics' opinions, analyses and ratings are not recommendations to purchase, hold, or sell any securities or to make any investment decisions, and do not address the suitability of any security. Standard Ethics does not act as a fiduciary or an investment advisor. In no event shall Standard Ethics be liable to any party for any direct, indirect, incidental, exemplary, compensatory, punitive, special or consequential damages, costs, expenses, legal fees, or losses (including, without limitation, lost income or lost profits and opportunity costs or losses caused by negligence) in connection with any use of its opinions, analyses and ratings.