



¿Estamos rompiendo el techo de cristal? Situación actual y retos futuros en las empresas del Ibex 35

Anne Marie Garvey

*Departamento de Economía y Dirección de Empresas.
Facultad de Ciencias Económicas, Empresariales y Turismo.
Universidad de Alcalá (España)*

anne.garvey@uah.es | <https://orcid.org/0000-0002-5630-9635>

Laura Parte (autora de contacto)

*Departamento de Economía de la Empresa y Contabilidad.
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.
Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (España)*

lparte@cee.uned.es | <https://orcid.org/0000-0003-3427-9292>

Javier Nicuesa Sordo

Analista financiero (España)

jnicuesa@gmail.com | <https://orcid.org/0009-0000-2375-142X>

Este trabajo ha sido **finalista** del **Premio Estudios Financieros 2024** en la modalidad de **Contabilidad y Sostenibilidad**.

Extracto

Este trabajo se centra en examinar el cumplimiento de los planes de igualdad de las empresas del Ibex 35 a partir de los datos publicados en los estados de información no financiera (EINF). Asimismo, analizamos la presencia y participación de las mujeres en el consejo y la alta dirección. Además, mostramos un análisis detallado de la brecha salarial, y su evolución, en cada empresa y sector de actividad. El periodo de investigación comprende desde la presentación de los primeros EINF en el año 2018 hasta los informes más recientes disponibles, que se corresponden con el año 2023. En el trabajo realizamos un análisis manual empresa a empresa debido a que la presentación de la información no es uniforme.

Palabras clave: brecha salarial; Ibex 35; información no financiera; paridad de género; planes de igualdad; techo de cristal.

Recibido: 03-05-2024 / Aceptado: 05-09-2024 / Publicado: 04-04-2025

Cómo citar: Garvey, A. M., Parte, L. y Nicuesa Sordo, J. (2025). ¿Estamos rompiendo el techo de cristal? Situación actual y retos futuros en las empresas del Ibex 35. *Revista de Contabilidad y Tributación. CEF*, 505(1), 226-267. <https://doi.org/10.51302/rcyt.2025.22171>



Is the glass ceiling being broken? Current situation and future challenges in Ibex 35 companies

Anne Marie Garvey

Laura Parte (corresponding author)

Javier Nicuesa Sordo

This paper has won **finalist prize Financial Studies 2024 Award** in the **Accounting and Sustainability** category.

Abstract

This study focuses on examining how Ibex 35 companies comply with equality plans based on data published in the non-financial information statements (NFIS). We also analyzed the presence and participation of women on the board and in senior management positions. In addition, we offer a detailed examination of the wage gap, its evolution in each company according to its sector of activity. The period of study covers the presentation of the first NFIS in 2018 up to the most recent reports available, which correspond to the year 2023. The study was conducted using a manual company-by-company analysis because the presentation of the information is not uniform.

Keywords: salary gap; Ibex 35; non-financial information; gender parity; equality plans; glass ceiling.

Received: 03-05-2024 / Accepted: 05-09-2024 / Published: 04-04-2025

Citation: Garvey, A. M., Parte, L. y Nicuesa Sordo, J. (2025). ¿Estamos rompiendo el techo de cristal? Situación actual y retos futuros en las empresas del Ibex 35. *Revista de Contabilidad y Tributación. CEF*, 505(1), 226-267. <https://doi.org/10.51302/rcyt.2025.22171>



Sumario

- 1. Introducción
- 2. Revisión de la literatura
 - 2.1. Antecedentes
 - 2.2. Marco legal en materia de igualdad
- 3. Metodología y muestra de empresas
- 4. Resultados
 - 4.1. Análisis de la presencia de las mujeres en los consejos de administración
 - 4.2. Análisis de la presencia de las mujeres en los consejos de administración y alta dirección
 - 4.3. Análisis de cada empresa del Ibex 35 según el sector de actividad
- 5. Conclusiones
- Referencias bibliográficas

1. Introducción

Durante la última década hemos sido testigos del impulso global en torno a las cuestiones de equidad de género. Los organismos reguladores nacionales y supranacionales han promovido políticas de igualdad de género en el liderazgo empresarial. Cabe mencionar el esfuerzo realizado en las últimas décadas por la Unión Europea, así como por Naciones Unidas promoviendo políticas de igualdad de género, tal y como se pone de manifiesto, por ejemplo, en la Agenda para el Desarrollo Sostenible.

Son cada vez más los países que han implementado cuotas en los consejos de administración de las compañías, y los códigos de buen gobierno enfatizan la importancia de lograr una composición equilibrada de género en los consejos. Noruega fue uno de los primeros países en implantar cuotas de género con sanción, hace casi más de 10 años, seguido de países como Francia, Italia, Alemania, Austria y Portugal. Otros países que han introducido cuotas sin sanción son Finlandia, España, Países Bajos y Suiza, entre otros. Sin embargo, varios estudios demuestran que la implantación de cuotas de género obligatorias no siempre tienen un efecto positivo en el devenir de la empresa (véase, por ejemplo, García-Blandon *et al.*, 2023).

Existe un consenso generalizado, respaldado por abundantes estudios de corte empírico, que avalan la necesidad de estudiar y profundizar en las políticas de igualdad de género desde distintas perspectivas, motivado en gran parte por los efectos que tiene para el conjunto de la sociedad. Así, la participación de las mujeres en los puestos de liderazgo empresarial es una línea que ha acaparado gran atención investigadora. Las compañías se marcan metas a corto plazo para incrementar la participación de la mujer en los órganos de gobierno, así como reducir la brecha salarial, y romper el denominado techo de cristal (*glass ceiling* en inglés). Esto hace pensar que las compañías están comprometidas con la diversidad y la igualdad y existe una mayor concienciación social.

Según el último informe *Women in Business 2024* (Grant Thornton, 2024), España es el país que tiene un mayor peso de mujeres en puestos de alta dirección en Europa y es el sexto del mundo. De este modo, la proporción española se sitúa 5 puntos por encima de la media europea (35 %) y siete más que la registrada en el ámbito global (33 %). Además, según este mismo informe, en España el liderazgo femenino directivo se ha situado en el 40 % en algunas empresas españolas, aumentando en 2 puntos con respecto al año

anterior, pero los avances son lentos y la paridad en las empresas, en el ámbito mundial, no se alcanzará hasta el año 2053.

Son muchos los investigadores que han centrado sus trabajos en la representación de las mujeres en los consejos de administración y en la alta dirección. Sin embargo, hoy en día no existe consenso sobre los efectos del liderazgo femenino en las empresas. Así, un número elevado de estudios sugiere que la diversidad de género tiene un efecto positivo en las variables fundamentales de la empresa, como la rentabilidad, pero también existen trabajos que obtienen una relación negativa o incluso nula (véase, por ejemplo, la revisión de la literatura ofrecida por Behlau *et al.*, 2024; Laique *et al.*, 2023). La ausencia de consenso en los estudios de corte empírico se atribuye a un amplio conjunto de variables como la diversidad cognitiva, geográfica, demográfica, educación, etnia, cultural, etc. (Behlau *et al.*, 2024; Khatib *et al.*, 2023). Cabe resaltar también la escasa representación de las mujeres en los consejos de administración para obtener resultados consistentes, así como sesgos relacionados con la medición de la diversidad de género. Por tanto, uno de los principales escollos de la investigación empírica es mejorar la medición de las variables. Para dar respuesta a la identificación y medición de variables, en este trabajo realizamos un trabajo manual, revisando la información de cada compañía.

La importancia de la igualdad de género para la sociedad, junto con las evidencias empíricas no concluyentes hasta el momento, nos ha motivado a llevar a cabo el presente estudio. Además, abundantes investigaciones destacan que la presencia de las mujeres en los consejos de administración y la alta dirección no es homogénea y equilibrada, y los avances no son siempre permanentes en el tiempo. Fox-Robertson y Wójcik (2024) documentan que las mujeres en las *FinTech* se enfrentan al «triple techo de cristal» (*triple glass ceiling*) en desigualdad de género financiero, tecnológico y emprendimiento. De hecho, en las *FinTech*, la representación de las mujeres es el 7,69 % de los (co)fundadores, el 18,2 % de los miembros del comité ejecutivo y apenas el 4,04 % de las empresas están lideradas por una mujer. En el sector tecnológico mundial, y en compañías como Amazon, Facebook, Apple, Google y Microsoft, la representación de la mujer en puestos de liderazgo es minoritaria (véase el informe *Women in Tech Stats 2024*). Otro caso es el sector de capital riesgo, que algunos autores tildan de «club de hombres», puesto que la representación de la mujer es el 21,8 % y el porcentaje en puestos sénior es el 13,7 % en el ámbito mundial (Lee, 2021, citado en Fox-Robertson y Wójcik, 2024). Existen aún más diferencias en función de cuotas de género, obligatorias o voluntarias, en lo que respecta al devenir de las empresas (García-Blandon *et al.*, 2023).

En este contexto, el EINF es una de las principales herramientas para ofrecer información a la sociedad relacionada con cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza. Así, las empresas están comenzando a desarrollar indicadores clave de desempeño (KPI, *key performance indicators* con sus siglas en inglés) que permiten evaluar sus políticas y actuaciones. Los aspectos relacionados con el personal son esenciales, como es el cumplimiento de los planes de igualdad en las empresas. La labor del verificador externo es crucial en este punto, dado

que, si no existiese, las compañías podrían estar tentadas a no presentar información o incluir información alejada de la realidad. El apartado social, y de personal, constituye uno de los principales puntos de verificación en el que, entre otros aspectos, se muestran comparativas por categorías y ejercicios que permiten observar cómo las medidas implementadas por las compañías van surtiendo efecto. En este sentido, pensamos que el desarrollo de la información sobre sostenibilidad debería alcanzarse de manera armonizada, recurriendo a principios fuertemente arraigados en la contabilidad convencional, como la imagen fiel (Parte *et al.*, 2023).

En este contexto, nuestro trabajo se centra en examinar el cumplimiento de los planes de igualdad de las empresas del Ibex 35 a partir de los datos publicados en los EINF. En el ámbito nacional, el Real Decreto 901/2020 regula los planes de igualdad de acuerdo con el artículo 14 de la Ley orgánica 3/2007, que es un instrumento importante a favor de la equidad. Los planes y medidas de igualdad en las empresas son herramientas efectivas para abordar posibles formas de discriminación existentes en el ámbito de las organizaciones y para fomentar cambios culturales que mitiguen sesgos y estereotipos de género que aún persisten y limitan la igualdad real entre mujeres y hombres. La plataforma REGCON permite conocer la fecha de registro de los planes de igualdad, así como su vigencia, y muestra las empresas que cumplen con los requisitos establecidos.

Asimismo, analizamos la evolución de mujeres y su presencia en el consejo y la alta dirección. Además, realizamos un análisis detallado de la brecha salarial, y su evolución, en cada empresa y sector de actividad. El periodo de análisis comprende desde la presentación de los primeros EINF en el año 2018 hasta los informes más recientes disponibles, que se corresponden con el año 2023. En el trabajo realizamos un análisis manual empresa a empresa debido a que la presentación de la información no es uniforme. La homogenización de esta información sería interesante para el futuro.

2. Revisión de la literatura

2.1. Antecedentes

Históricamente, ha existido en la sociedad una división sexual del trabajo basada en roles y estereotipos de género basada en la idea de que las mujeres son responsables del cuidado de la familia y que los hombres asumen el rol de proveedores económicos. A principios del siglo XX, la presencia de las mujeres en el ámbito laboral era mínima o incluso nula en ciertos sectores. Sin embargo, este panorama empezó a cambiar con el estallido de las guerras mundiales. Durante estos conflictos, muchos hombres dejaron sus empleos para unirse a las filas militares, lo que llevó a que las mujeres ocuparan los puestos de trabajo vacantes. Si bien es cierto que los empresarios aprovecharon esta situación para

contratar mano de obra femenina, a menudo ofrecían salarios inferiores a los que percibirían los hombres por realizar el mismo trabajo.

Por consiguiente, ya se pueden observar las primeras manifestaciones de discriminación de género en términos de salarios dentro de una misma categoría ocupacional, entre individuos con habilidades y capacidades similares en cuanto a productividad. Esto se conoce comúnmente como brecha salarial. Los trabajos de Ferrant (2015), Ferrant y Kolev (2016) y Anghel *et al.* (2019) muestran que existe una relación negativa entre la discriminación de género y la renta per cápita de un país.

Por otro lado, es común que los empleos ocupados por mujeres sean aquellos que requieren menor cualificación técnica. Este patrón se acentúa a medida que se avanza en la estructura jerárquica de una empresa, donde el porcentaje de mujeres disminuye progresivamente. Este fenómeno ha sido conceptualizado desde los años ochenta bajo el término «techo de cristal» (Bozal, 2008). Esta situación se debe principalmente a las responsabilidades familiares, que continúan siendo una de las principales barreras para que las mujeres ocupen puestos directivos. Schein (1973) acuñó el término *think manager-think male* (pensar gerente-pensar masculino), lo que se traduce en asociar rasgos masculinos con el éxito en puestos directivos, como productividad, eficacia, autonomía, independencia y competitividad. Estos rasgos se denominan «instrumentales-agentes» (Eagly, 1987). Por el contrario, a las mujeres se les atribuyen rasgos relacionados con aspectos afectivos, emocionales y de relación, denominados «expresivo-comunales». Los valores colectivistas como la conformidad, la tradición y la benevolencia se asocian con lo femenino, mientras que los valores individualistas como el poder, los logros y la autodirección se asocian con lo masculino. Estas creencias conllevan a que las decisiones tomadas por mujeres en puestos directivos sean desaprobadas o infravaloradas o incluso excluidas y rechazadas socialmente, lo que tiene un impacto negativo en sus carreras.

En psicología se ha acuñado el término «techo de cristal» para referirse a las barreras a las que se enfrentan las mujeres en su carrera profesional no tanto por una carencia de formación y preparación, sino por la propia estructura institucional. El trabajo de Cuadrado y Morales (2007), de hace ya casi 20 años, se centraba en el análisis de las motivaciones, las causas y las consecuencias del techo de cristal, utilizando para ello una muestra de 35 compañías. Los autores concluyen que el efecto de los estereotipos de género sigue siendo el principal obstáculo que hay que superar.

La literatura académica ha empleado diversas teorías para analizar la diversidad de género en las compañías y la escasa representación de las mujeres en los puestos de dirección. A modo de ejemplo, pueden mencionarse la teoría de la socialización de género, la teoría de los estereotipos de género, la cultura organizacional, etc. Asimismo, marcos teóricos como la teoría de la agencia, la teoría de la dependencia de los recursos, la teoría de la legitimidad, grupos de interés, etc., han sentado las bases de la academia para contrastar las hipótesis de investigación.

2.2. Marco legal en materia de igualdad

En el ámbito europeo, las medidas a favor de la igualdad tienen un peso importante, así como las actuaciones para su verificación. Asimismo, se promueve la implantación de planes de igualdad. Entre las principales normativas y guías de actuaciones se encuentran los tratados de la Unión Europea, directivas sobre igualdad de trato, jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), estrategias de igualdad de género, programa de derechos fundamentales de la Unión Europea, fondos y programas de la Unión Europea.

La Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas, fijaba un objetivo del 40 %, como mínimo, de los administradores no ejecutivos de las sociedades cotizadas y un objetivo del 33 %, como mínimo, del total de puestos de administrador, independientemente de que sean o no ejecutivos, para el año 2026. Cabe mencionar que una buena parte de los países europeos ya había introducido recomendaciones sobre diversidad de género en los códigos de gobierno corporativo o cuotas de género, con sanción o sin sanción (puede consultarse, por ejemplo, el trabajo de Martínez-García y Gómez-Ansón, 2021).

En el ámbito internacional, la Asamblea General de la ONU, en 2015, adoptó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la que se plantean 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular, el ODS 5, que hace referencia a la igualdad de género.

En el ámbito nacional, la principal norma creada específicamente para promover la equidad de género es la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para igualdad efectiva de mujeres y hombres (ley orgánica de igualdad –LOI–). El título IV se ocupa del derecho de igualdad de oportunidades, y destaca el capítulo III, en el que se introduce el concepto de los planes de igualdad. Originalmente, el texto señalaba que las empresas con más de 250 trabajadores eran las compañías a las que se les daba la importancia y obligatoriedad de los planes de igualdad como instrumento para promover la igualdad de género. En el caso de pequeñas y medianas empresas, se recomienda su implementación voluntaria, pero no es obligatorio (art. 45 de la LOI). Sin embargo, este texto fue modificado por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, el cual amplió el espectro de empresas obligando a disponer de un plan de igualdad a empresas con 50 o más trabajadores.

Cabe destacar que el Real Decreto-Ley 6/2019 estableció unos periodos de transitoriedad, desde su entrada en vigor, para facilitar a las compañías elaborar estos planes. Según el artículo 46.2 de la LOI, estos planes deben incluir, como mínimo, los siguientes puntos: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Posteriormente, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que modificó el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, desarrolla cómo se presentan los planes de igualdad. En concreto, establece los aspectos que deben ser registrados en la plataforma REGCON de cada comunidad autónoma. Si la información no se presenta correctamente, la Comisión encargada de revisar la información puede declinar la solicitud del registro, solicitando a la compañía que solvete las salvedades o deficiencias.

En el Real Decreto 901/2020 se establece una guía para la elaboración de planes de igualdad. En la fase 5 indica que no basta con la elaboración de los planes de igualdad, sino que deben ser revisados para verificar que su cumplimiento se está llevando a cabo. Aunque las empresas pueden establecer un calendario para la revisión, el artículo 9.6 del Real Decreto 901/2020 indica que, como mínimo, las compañías deben realizar el seguimiento y evaluación, al menos, en dos ocasiones: una en la fase intermedia del periodo de vigencia y otra al final del mismo. El periodo de vigencia de los planes de igualdad no debe exceder los cuatro años. De esta manera se garantiza el compromiso continuo y se pueden corregir desviaciones e incumplimientos.

Las revisiones son internas, llevadas a cabo por comisiones negociadoras constituidas para tal fin. Los resultados de las revisiones no suelen ser públicos, pero, si la empresa no cumple con los objetivos marcados en los planes de igualdad, la composición de las comisiones negociadoras (con comités de empresa, sindicatos y delegados de personal) tiene potestad para denunciarlo al Ministerio de Igualdad.

En resumen, los planes de igualdad son instrumentos importantes para promover la equidad de género en las empresas. A través de su elaboración, implementación y seguimiento se espera que tengan un impacto positivo en las organizaciones.

3. Metodología y muestra de empresas

Para la elaboración de este trabajo se ha recurrido tanto a fuentes de información primarias como secundarias. Sin embargo, los EINF de las empresas, que se han obtenido a través de la página web de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, han sido la principal fuente de información para la elaboración de este trabajo.

En la tabla 1 se detallan las empresas del Ibex 35 que han elaborado los planes de igualdad de acuerdo con la LOI y han cumplido con la obligación de su registro oficial, según lo indicado en el Real Decreto 901/2020. Después, se analizará el impacto de la implementación de estos planes, utilizando para ello los EINF, puesto que permiten analizar las variaciones a nivel de categorías y de remuneración, y verificar si, desde la entrada en vigor de estos planes, se ha producido alguna variación significativa en ambos aspectos.

Así, para revisar el nivel de cumplimiento de los planes de igualdad de las empresas del Ibex 35, nos hemos apoyado en la plataforma REGCON. La búsqueda se ha realizado utilizando el NIF de la compañía y su nombre, lo que ha permitido verificar su alta en el registro y vigencia.

En la tabla 1 podemos observar que nueve compañías del Ibex 35, a mitad de semestre de 2023, no habían cumplido con la nueva normativa vigente de presentación en el registro de los planes de igualdad. Además, dos de ellas (Iberdrola y Meliá) registraron los planes antes de la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020 y, por tanto, han expirado. Estas compañías son susceptibles de ser sancionadas, ya que este hecho está tipificado como infracción grave, con multas que oscilan desde 751 a 7.500 euros (art. 40.1 b) del Real Decreto legislativo 5/2000). Además, si el requerimiento proviene de un mandato de la Inspección de Trabajo, no cumplir con el plan de igualdad está considerado una infracción muy grave, lo que podría resultar en multas de hasta 225.018 euros. Por otro lado, el análisis de las fechas de inscripción indica que hasta el año 2023 un tercio de estas compañías no había presentado en el registro sus planes de igualdad, a pesar de que la normativa establecía la obligatoriedad de su presentación desde el 14 de enero de 2021.

Tabla 1. Planes de igualdad publicados en el REGCON en la muestra de empresas del Ibex 35

Empresa	Sector	Fecha inscripción registro	Vigencia
Banco Sabadell	Servicios financieros	21-09-2022	16-02-2022/16-02-2026
Banco Santander	Servicios financieros	20-04-2023	31-01-2023/31-01-2027
Bankinter	Servicios financieros	04-03-2013	15-03-2010/15-02-2012
BBVA	Servicios financieros	N. D.	N. D.
CaixaBank	Servicios financieros	28-04-2023	07-02-2023/31-12-2024
Mapfre	Servicios financieros	28-04-2023	01-03-2023/07-03-2027
Unicaja	Servicios financieros	N. D.	N. D.
Acciona	Construcción, infraestructuras y productos industriales	12-12-2022	01-03-2022/01-03-2026
Acerinox	Construcción, infraestructuras y productos industriales	14-04-2021	11-01-2021/11-01-2025
ACS	Construcción, infraestructuras y productos industriales	13-02-2023	01-07-2022/01-07-2026
ArcelorMittal	Construcción, infraestructuras y productos industriales	N. D.	N. D.





Empresa	Sector	Fecha inscripción registro	Vigencia
◀			
Colonial	Construcción, infraestructuras y productos industriales	07-11-2022	27-05-2022/26-05-2026
Ferrovial	Construcción, infraestructuras y productos industriales	05-04-2022	09-12-2022/09-12-2025
Fluidra	Construcción, infraestructuras y productos industriales	N. D.	N. D.
Merlin Properties	Construcción, infraestructuras y productos industriales	18-08-2022	01-02-2022/01-02-2026
Sacyr	Construcción, infraestructuras y productos industriales	16-02-2023	21-07-2022/20-07-2026
Grifols	Salud y productos de consumo	06-02-2023	01-01-2023/31-12-2026
Inditex	Salud y productos de consumo	20-07-2023	01-04-2023/31-03-2027
Rovi	Salud y productos de consumo	07-02-2023	03-10-2022/02-10-2026
Amadeus	Tecnología	25-10-2021	01-10-2021/30-09-2024
Cellnex	Tecnología	12-01-2023	28-10-2022/27-10-2026
Indra	Tecnología	03-02-2023	21-10-2022/20-10-2026
Telefónica	Tecnología	14-09-2022	07-04-2022/07-04-2025
Aena	Turismo, servicios y transporte	26-10-2022	01-01-2022/01-01-2025
IAG	Turismo, servicios y transporte	N. D.	N. D.
Logista	Turismo, servicios y transporte	N. D.	N. D.
Meliá	Turismo, servicios y transporte	13-08-2019	20-06-2019/14-01-2022
Acciona Energías	Energía	07-11-2022	05-07-2022/05-07-2026
Enagás	Energía	13-10-2022	16-06-2022/21-12-2025
Endesa	Energía	N. D.	N. D.
Iberdrola	Energía	15-01-2021	01-01-2021/14-01-2022
Naturgy	Energía	N. D.	N. D.
Red Eléctrica	Energía	29-08-2022	26-01-2022/31-12-2025
Repsol	Energía	01-03-2023	10-10-2022/10-10-2026
Solaria	Energía	N. D.	N. D.

Fuente: elaboración propia.

El hecho de que existan retrasos en las presentaciones o, incluso, la ausencia de presentación en muchas de estas compañías se debe directamente a la nueva normativa que obliga a que los planes de igualdad sean negociados con los sindicatos (no solo acordados), así como a la obligación de realizar la auditoría retributiva, lo que demora los plazos. Por ejemplo, en el caso de la banca, durante la pandemia, hubo una reorganización de la estructura de trabajo y, tras el regreso a la «normalidad», se consideró que no era necesario mantener tantas oficinas físicas, dado que se había realizado una importante inversión en digitalización. Esto llevó al cierre de varias oficinas, con la apertura de expedientes de regulación de empleo (ERE), y paralizó las mesas de negociación hasta que se completara la reestructuración.

Si bien es cierto que estas compañías no han presentado aún sus planes de igualdad en REGCON, se ha podido comprobar que disponen de otras medidas y políticas internas que abordan la igualdad de género, ya sea a través de sus convenios colectivos o en sus páginas corporativas. Por ejemplo, el Convenio Colectivo de Endesa incluye un apartado sobre los planes de igualdad indicando que se presentarán en el registro. Además, algunas empresas, como Fluidra, tienen políticas específicas: política de diversidad, equidad e inclusión. Asimismo, Logista ha sido nombrada miembro del índice Bloomberg de igualdad de género 2023 (GEI), lo cual demuestra su compromiso con la igualdad de género, puesto que es una herramienta para las empresas que cotizan en bolsa para medir, a través de cinco pilares, la igualdad de género.

En el siguiente epígrafe analizamos la evolución en cuanto a brechas salariales y porcentajes de mujeres. Para llevar a cabo este análisis utilizaremos los EINF, desde el año 2018 hasta el último informe presentado por las compañías durante este ejercicio 2023, correspondiente al EINF del 2022.

4. Resultados

4.1. Análisis de la presencia de las mujeres en los consejos de administración

En la tabla 2 se muestra la presencia de las mujeres en cada compañía del Ibex 35 durante los cinco años objeto de análisis. Los resultados indican que en los últimos años ha habido una evolución notable, con un incremento en la representación de las mujeres en los consejos de administración. De hecho, algunas empresas han pasado de no tener representación femenina a tener una situación bastante igualitaria en la actualidad. Sin embargo, esta evolución no ha sido uniforme en todas las empresas del Ibex 35 y el número de mujeres sigue siendo menor que hombres en general.



Tabla 2. Evolución del total mujeres en cada empresa del Ibex 35

Empresa	Sector	2018	2019	2020	2021	2022
Banco Sabadell	Servicios financieros	55,67 %	55,87%	55,11%	55,71%	55,62%
Banco Santander	Servicios financieros	54,55 %	54,74%	53,67%	54,45%	53,82%
Bankinter	Servicios financieros	52,56 %	52,22%	52,45%	50,37%	49,88%
BBVA	Servicios financieros	53,81 %	53,65%	53,67%	53,02%	52,57%
CaixaBank	Servicios financieros	53,50 %	54,38%	54,59%	55,53%	56,50%
Mapfre	Servicios financieros	55,01 %	54,94%	55,09%	54,97%	55,43%
Unicaja	Servicios financieros	48,48 %	49,24%	50,12%	53,16%	54,06%
Acciona	Construcción, infraestructuras y productos industriales	31,52 %	31,27%	32,99%	27,30%	27,32%
Acerinox	Construcción, infraestructuras y productos industriales	10,30 %	10,93%	12,69%	12,78%	12,80%
ACS	Construcción, infraestructuras y productos industriales	37,43 %	39,83%	40,70%	54,73%	53,68%
ArcelorMittal	Construcción, infraestructuras y productos industriales	5,96 %	6,33%	6,12%	6,45%	7,00%
Colonial	Construcción, infraestructuras y productos industriales	60,50 %	60,68%	61,57%	66,22%	63,07%
Ferrovial	Construcción, infraestructuras y productos industriales	29,00 %	30,06%	31,72%	32,63%	21,32%
Fluidra	Construcción, infraestructuras y productos industriales	32,70 %	35,46%	33,46%	34,68%	34,93%
Merlin	Construcción, infraestructuras y productos industriales	41,00 %	44,00%	45,00%	46,00%	45,00%
Sacyr	Construcción, infraestructuras y productos industriales	50,55 %	47,29%	41,60%	40,99%	43,07%
Grifols	Salud y productos de consumo	59,17 %	60,21%	59,77%	60,19%	60,11%

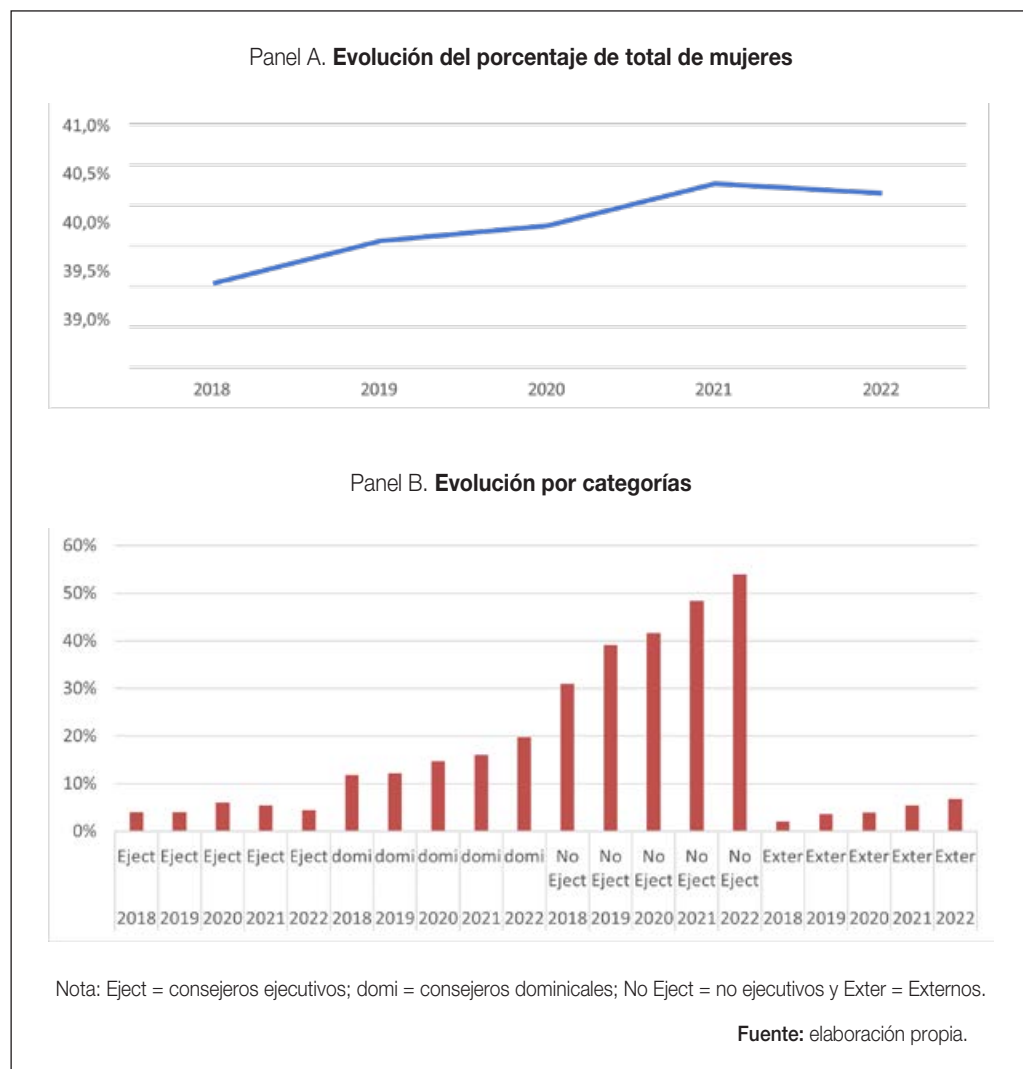


Empresa	Sector	2018	2019	2020	2021	2022
◀						
Inditex	Salud y productos de consumo	75,34 %	75,57%	75,86%	75,73%	74,67%
Rovi	Salud y productos de consumo	54,41 %	53,13%	52,64%	52,37%	52,68%
Amadeus	Tecnología	38,12 %	38,82%	38,80%	38,77%	38,95%
Cellnex	Tecnología	23,73 %	24,95%	29,54%	29,93%	30,78%
Indra	Tecnología	32,98 %	34,63%	34,68%	34,26%	33,41%
Telefónica	Tecnología	38,07 %	37,98%	37,69%	38,06%	38,59%
Aena	Tecnología	35,70 %	36,62%	36,08%	36,58%	37,22%
IAG	Turismo, servicios y transporte	45,00 %	44,00%	43,00%	42,00%	44,00%
Logista	Turismo, servicios y transporte	36,53 %	36,74%	37,16%	37,82%	36,90%
Meliá	Turismo, servicios y transporte	42,84 %	43,02%	41,23%	42,17%	45,21%
Acciona Energía	Energía	26,00 %	26,83%	27,35%	28,38%	27,64%
Enagas	Energía	27,73 %	28,10%	29,00%	28,87%	30,47%
Endesa	Energía	23,34 %	23,90%	24,56%	25,54%	26,34%
Iberdrola	Energía	23,36 %	23,32%	23,27%	23,23%	23,70%
Naturgy	Energía	31,00 %	32,40%	32,90%	2,43%	33,09%
Red Eléctrica	Energía	24,10 %	25,90%	26,60%	26,70%	27,90%
Repsol	Energía	36,12 %	37,50%	37,38%	38,00%	39,20%
Solaria	Energía	20,00 %	20,00%	23,08%	19,31%	18,32%
Total mujeres		39,03 %	39,56%	39,75%	40,27%	40,15%

Fuente: elaboración propia.

En el gráfico 1 se muestra la evolución de la presencia de mujeres en el consejo de las empresas del Ibex 35 desde 2018 hasta 2022. El análisis realizado revela un incremento en la presencia de la mujer en el consejo, sobre todo, en los puestos de consejeros dominicales (del 12 % al 20 %), no ejecutivos (del 31 % al 54 %) y externos (del 2 % al 7 %). Las mujeres como consejeros ejecutivos varían según año entre un 4 % y 7 %.

Gráfico 1. Evolución del porcentaje de mujeres en el consejo en las empresas Ibex 35 (2018-2022)



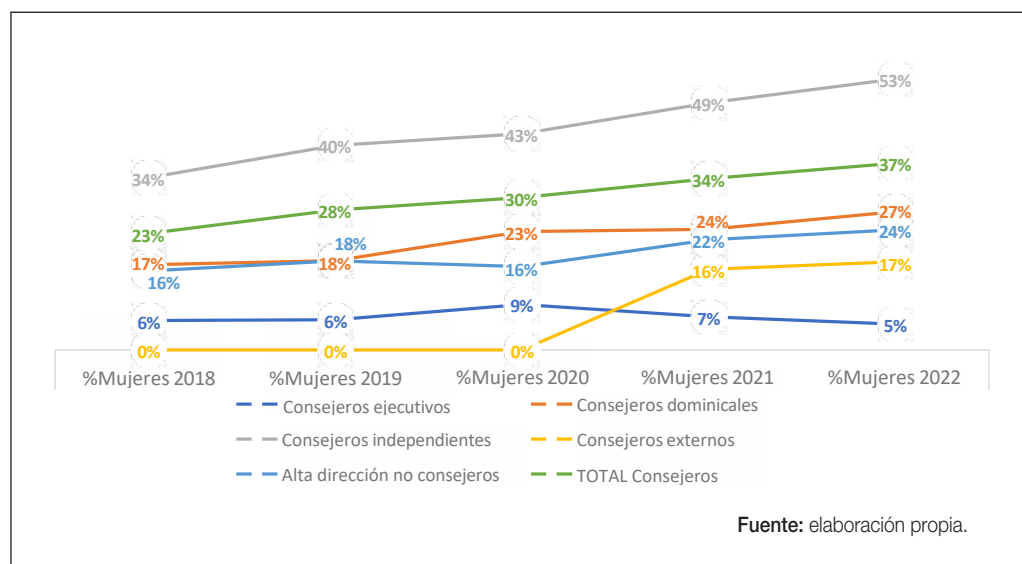
4.2. Análisis de la presencia de las mujeres en los consejos de administración y alta dirección

En el gráfico 2 se representa el porcentaje de mujeres en puestos de consejo y alta dirección desde 2018 hasta 2022. En dicho gráfico se observa que la presencia de las mujeres en ambos roles ha aumentado en los últimos años, aunque el incremento del porcentaje de

mujeres en el total de trabajadores no es muy significativo, con un aumento del 1,12 % en cinco años. Sin embargo, este aumento es notable cuando nos fijamos en los puestos de alta dirección y consejo, donde casi todos los puestos han experimentado un incremento significativo en el porcentaje de mujeres. Así, el porcentaje de mujeres en puestos del consejo ha aumentado en 14 puntos porcentuales, pasando del 23 % al 37 % en cinco años.

Por lo tanto, las medidas que se han implementado están dando resultados, aunque es importante destacar que esta mejora se debe más al efecto de la imagen de la empresa, impulsado por el creciente impacto de la información no financiera, que a las medidas sancionadoras en sí mismas. Hasta el momento, estas medidas no se han aplicado, como se puede observar al constatar que actualmente hay compañías del Ibex 35 que aún no han actualizado sus planes de igualdad de acuerdo con la última normativa vigente.

Gráfico 2. Porcentaje de mujeres en el consejo y en la alta dirección en las empresas del Ibex 35 (2018-2022)



4.3. Análisis de cada empresa del Ibex 35 según el sector de actividad

En este epígrafe examinamos la información de cada empresa, puesto que la presentación no es homogénea. También prestaremos especial atención a la brecha salarial según la categoría profesional y la información que presenta cada compañía, que, como hemos comentado, no es homogénea.

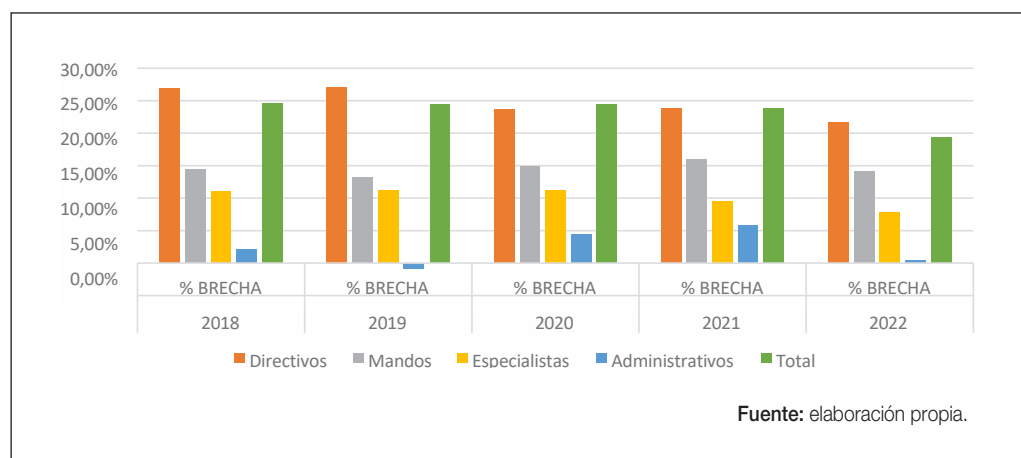
A) Empresas del sector financiero

A partir de los datos del banco Sabadell podemos observar que es un grupo en el que el porcentaje de las mujeres es ya igualitario en cifras totales, superando incluso el número de mujeres al de los hombres.

En cuanto al porcentaje por categorías, es notable el crecimiento en puestos directivos, pasando de un 26 % a un 31 %, lo cual está relacionado con el aumento de mujeres en el consejo.

Asimismo, se observan disminuciones en las brechas salariales como consecuencia de este incremento de mujeres (gráfico 3).

Gráfico 3. Porcentaje de brecha salarial por categorías en Sabadell

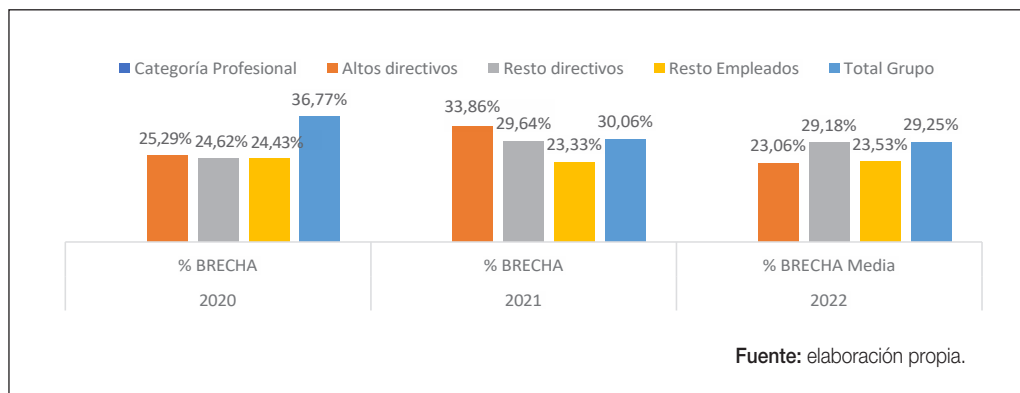


En el banco Santander se observan valores muy similares a los del banco Sabadell, donde las mujeres superan a los hombres. Respecto al porcentaje de las categorías, existe un incremento de casi 10 puntos desde el 2018 en la categoría de altos directivos. Sin embargo, este aumento no se debe únicamente al incremento de mujeres en el consejo, puesto que se mantiene estable desde el año 2019 (alrededor del 40 %).

En relación con la brecha salarial, es importante destacar que no se han podido obtener datos comparativos para los ejercicios anteriores al año 2020.

En el gráfico 4 podemos observar una reducción en la brecha, aunque ligera, en todas las categorías en el ámbito europeo.

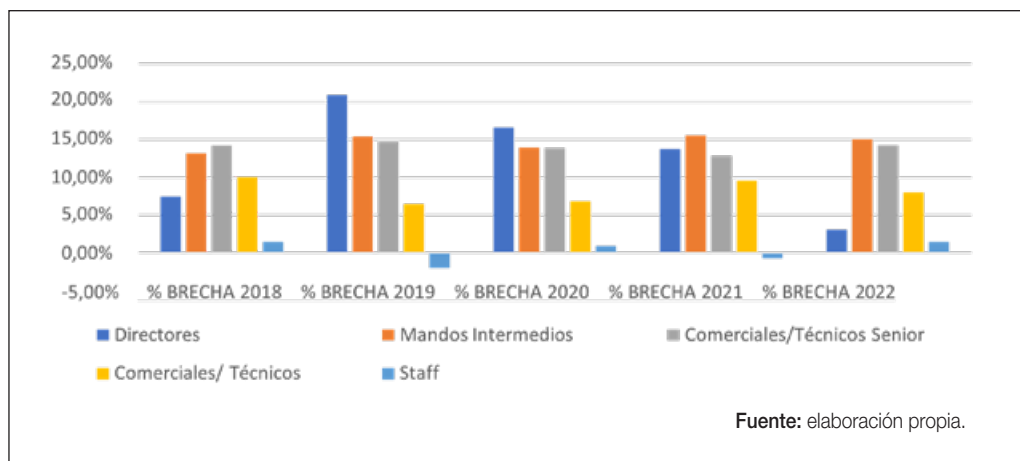
Gráfico 4. Porcentaje de brecha salarial por categorías en Santander (Europa)



En Bankinter llama la atención la disminución en el porcentaje de mujeres en el grupo, rozando la frontera del 50 %, que es el dato más bajo de este sector. Esto es consecuencia directa de la COVID-19, que ha llevado a una reestructuración de la compañía ajustando las sucursales físicas, reduciendo la categoría de *staff*, que era el principal aporte de empleadas al grupo.

Por otro lado, sí que se observa un crecimiento de las mujeres en puestos de consejo y la alta dirección, así como una reducción de la brecha salarial, siendo significativo que el porcentaje de mujeres en el consejo, que es el más elevado del sector financiero, con un 45 % de mujeres.

Gráfico 5. Porcentaje de brecha salarial por categorías en Bankinter



En el BBVA observamos, al igual que los bancos anteriores, cifras de mujeres, en su totalidad, superiores al 50 %.

En cuanto a la presencia de las mujeres por categorías, no es fácil hacer una comparativa de todas las categorías debido a que en el año 2021 la presentación de la información por categorías se modificó. Sin embargo, se observa un crecimiento continuo desde el 2018 en los puestos de mayor relevancia, llegando, por ejemplo, a una representación en consejo del 40 %.

Gráfico 6. Porcentaje de brecha salarial por categorías en BBVA

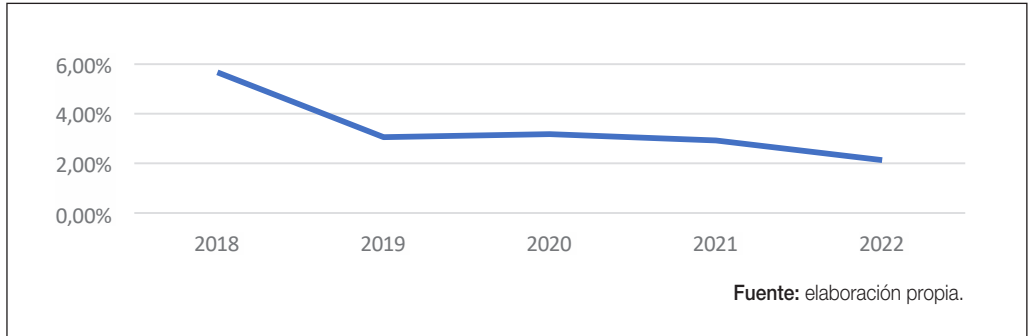


En CaixaBank llama la atención que en los EINF no se presenta la información de las categorías profesionales por tipo de sexos, por lo que no se puede observar las variaciones en las distintas categorías.

Sin embargo, se aprecia que se ha producido un crecimiento del 2 % de mujeres dentro de la compañía, manteniendo niveles superiores al 50 % de mujeres.

En Mapfre se mantiene el porcentaje de mujeres en niveles similares al sector bancario, es decir, superiores al 50 % de mujeres en el total de la plantilla. También existe un crecimiento de las mujeres en cargos directivos, así como en el consejo, pasando este último de un 28 % en 2018 a un 43 % de mujeres en el consejo. Si bien, cabe destacar que no ha sido posible obtener la brecha salarial por categorías, dado que la información facilitada en este caso no permitía una comparación de este tipo.

Teniendo en cuenta los datos facilitados, se detecta un decrecimiento de la brecha disminuyendo a más de la mitad en cinco años (gráfico 7).

Gráfico 7. Porcentaje de brecha salarial ajustada por años en Mapfre


Unicaja, al igual que Logista, que veremos más adelante, entró a cotizar en el Ibex 35 en 2022. Quizá este es el motivo por el que la presentación de la información para los ejercicios 2022 y 2021 se realice según la nueva presentación de información separando matriz y grupo. Con respecto a la presencia de las mujeres en la compañía, se encuentra en línea con el sector bancario, con cifras en el grupo superiores al 50 %. En el consejo, a diferencia de otros bancos, se sitúa alrededor del 40 % desde el año 2018. En los gráficos 8 y 9 se representa la brecha salarial, diferenciando los datos de la matriz y el grupo. Esta es una de las compañías que en el listado presentado en la tabla 1 no disponía de plan de igualdad registrado en el REGCON. Como se ha mencionado anteriormente, la banca paralizó las negociaciones con los sindicatos durante la COVID-19 y, a pesar de que muchas de ellas volvieron a renegociar tras los ERE, otras como Unicaja están dilatando los acuerdos para concretar y definir nuevas medidas, como es el caso de la mejora de las brechas salariales.

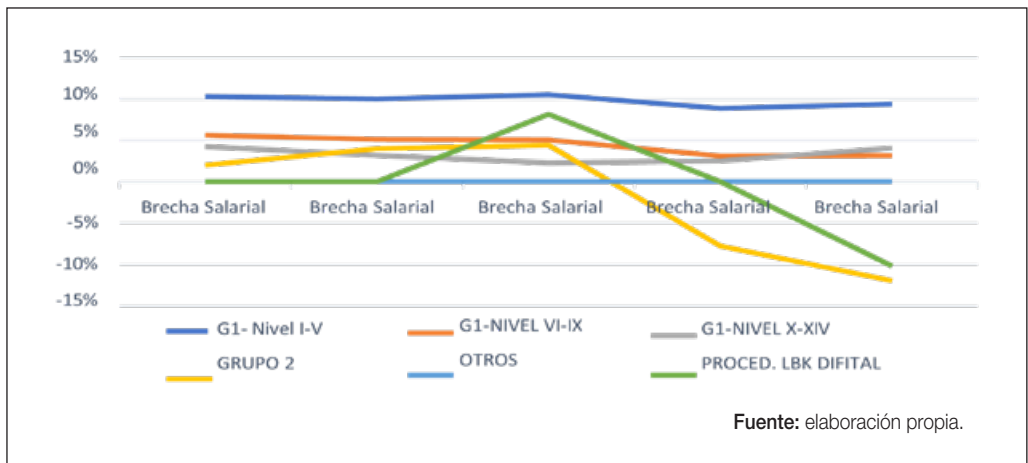
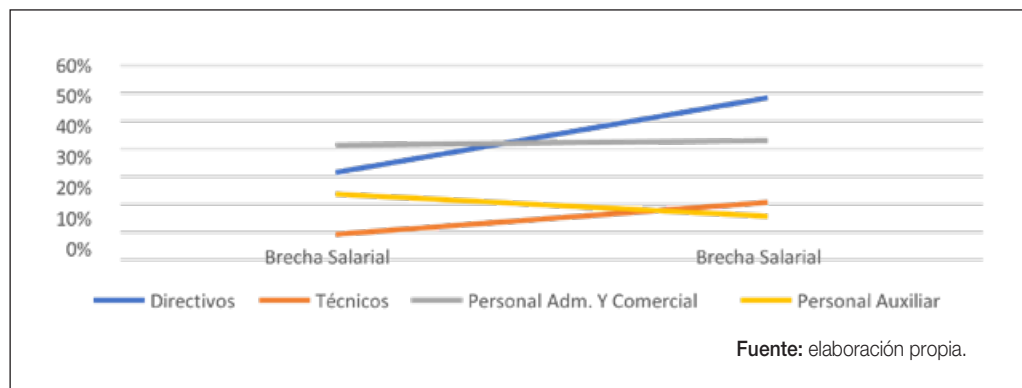
Gráfico 8. Porcentaje de brecha salarial en Unicaja (subtotal matriz)


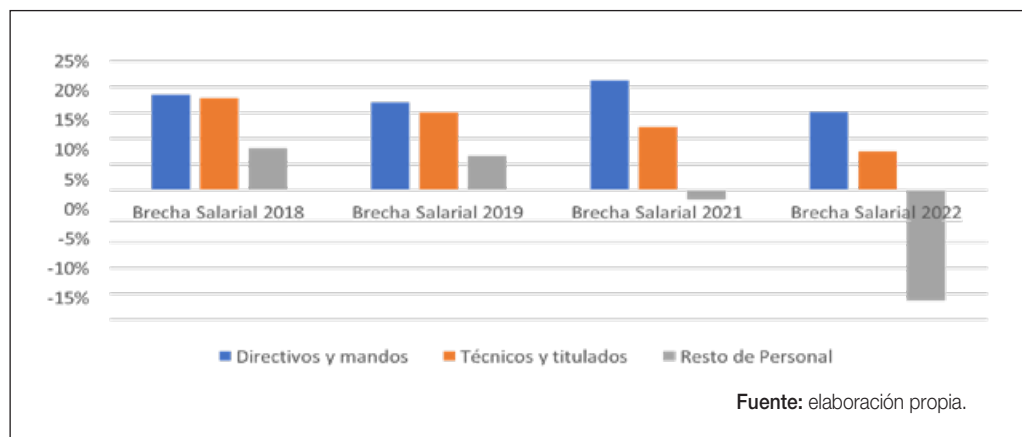
Gráfico 9. Porcentaje de brecha salarial en Unicaja (subtotal empresas grupo)



B) Empresas del sector de construcción, infraestructuras y productos industriales

En este sector, la presencia de las mujeres no muestra datos tan homogéneos como sucede en el sector bancario. En Acciona, el porcentaje de mujeres no llega al tercio de la plantilla. Sin embargo, se observa un crecimiento de las mujeres en puestos directivos, incrementándose del 27 % al 33 % en el periodo. Con respecto a la brecha salarial, que se ha obtenido a partir de los datos de las remuneraciones por categorías, se observa que la categoría denominada «resto de personal», el porcentaje de brecha es negativo en el año 2022 como consecuencia de que en las áreas de soporte la remuneración de la mujer es superior a la del hombre (gráfico 10).

Gráfico 10. Porcentaje de brecha salarial en Acciona

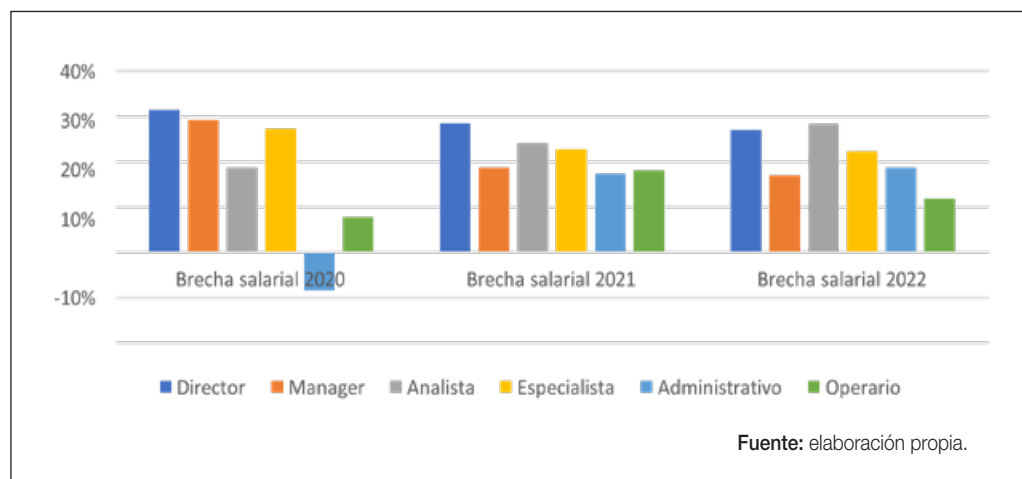


En el caso de Acerinox, donde su principal herramienta de trabajo es la fuerza, hay una brecha significativa entre hombres y mujeres (gráfico 11).

Es complicado para este tipo de compañías encontrar a mujeres que deseen desarrollar estas labores.

No obstante, en el resto de las categorías el porcentaje de mujeres se ha incrementado, incluso casi duplicándose en el caso de las mujeres en el consejo, pasando de un 20 % en 2018 a un 36 % en 2022.

Gráfico 11. **Porcentaje de brecha salarial en Acerinox**

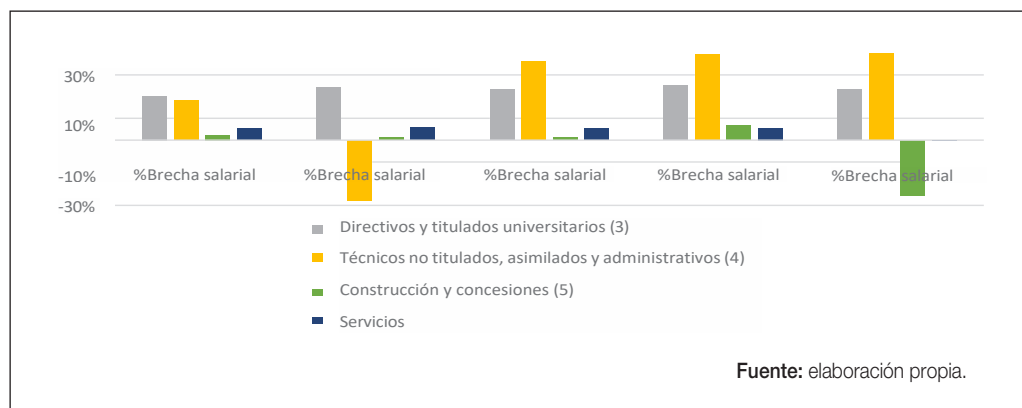


En ACS destaca el incremento de las mujeres en el grupo de 15 puntos porcentuales, desde el 2018 hasta el 2022, lo que sitúa la representación de la mujer en niveles superiores al de los hombres.

Este crecimiento no solo se ha producido en los puestos de otro personal, sino que también se observa en el consejo (un 10 %). En la brecha salarial, llama la atención el movimiento existente en otro personal.

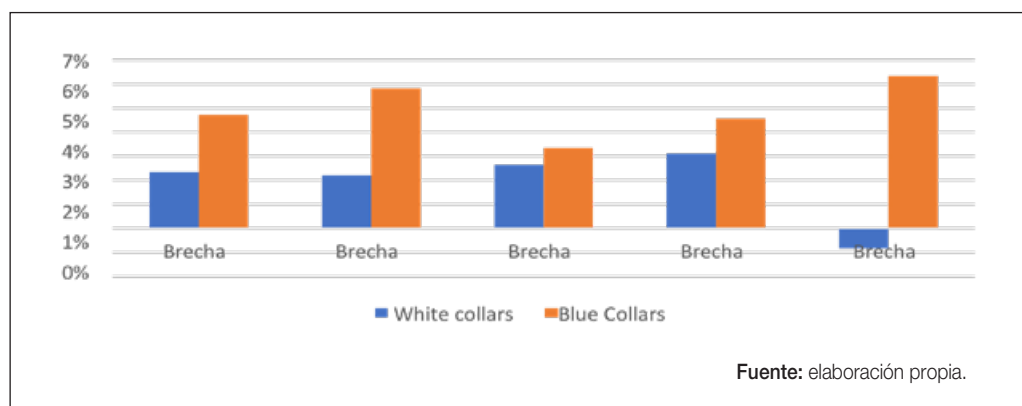
Según la información de la empresa, se debe al efecto país, puesto que en Australia existe una elevada presencia masculina, con una variación salarial alta, y además el salario es algo más bajo en los hombres afectando al total de esta categoría (gráfico 12).

Gráfico 12. Porcentaje de brecha salarial en ACS



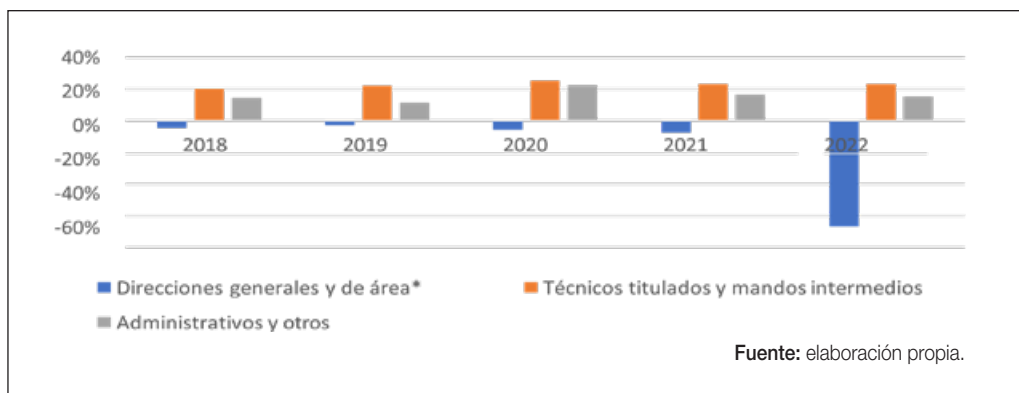
ArcelorMittal, al igual que Acerinox, es una compañía en la que predomina el porcentaje de trabajadores en fábrica, requiriendo como principal elemento de trabajo la fuerza. La presencia de las mujeres es bastante reducida con respecto al total. Más aún, esta es la compañía del Ibex 35 con menor cifra de mujeres. A su vez, llama la atención que en su información no financiera no facilita las categorías desagregadas por sexos, lo que dificulta obtener la brecha por categorías. No obstante, podemos suponer, por las características de la compañía, que se localizará en la categoría de operarios (gráfico 13). Tampoco se dispone en este caso de un detalle del porcentaje de consejeros y alta dirección. El detalle de gobierno corporativo no se ha presentado a la Comisión Nacional del Mercado de Valores, ya que indica que dicha información aparece ya en su informe anual integrado, el cual no es conciso. Adicionalmente, revisando las compañías que no disponen de planes de igualdad, ArcelorMittal es una de las pocas que por el momento no ha informado sobre esta cuestión.

Gráfico 13. Porcentaje de brecha salarial en ArcelorMittal



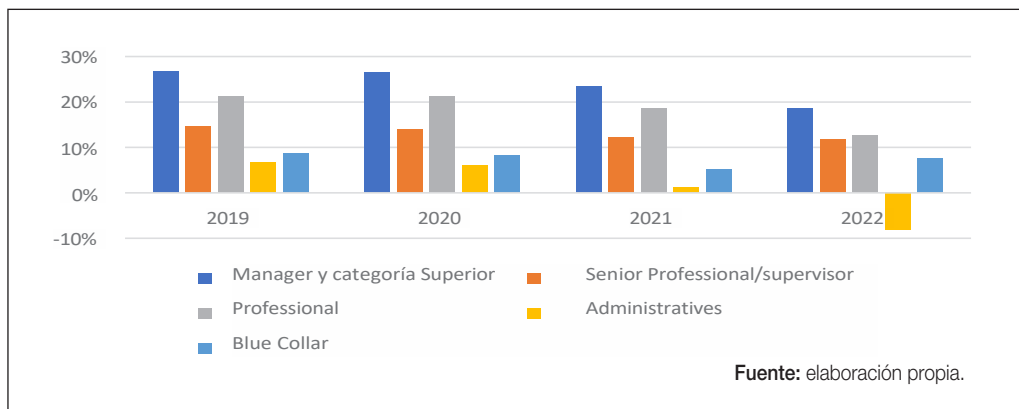
Colonial es una de las compañías con mayor representación de mujeres en todas las categorías, siendo el consejo igualitario en cifras de hombres y mujeres. Asimismo, cabe destacar la brecha salarial en la categoría de direcciones generales, donde el salario de las mujeres es superior al de los hombres. No obstante, en dichas cifras no están incluidas las remuneraciones del consejo (gráfico 14).

Gráfico 14. Porcentaje de brecha salarial en Colonial



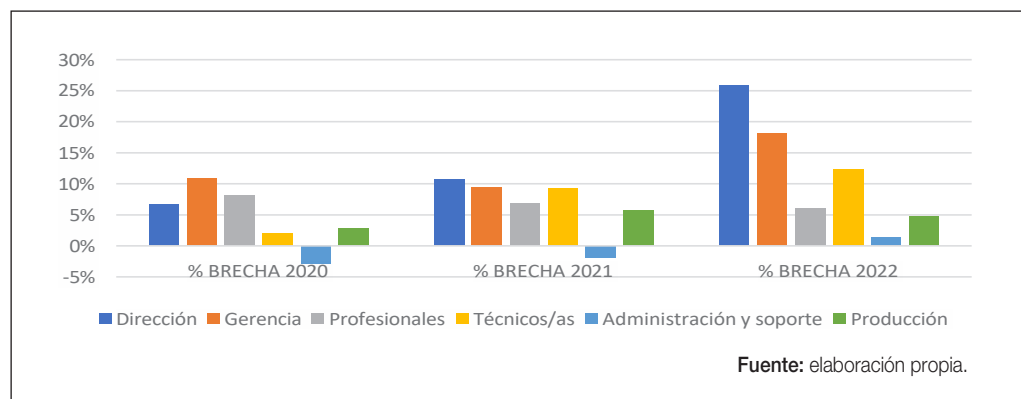
De Ferrovial no hay datos de 2018 por un cambio en las categorías, lo que hace que no sea comparable con los ejercicios siguientes. Teniendo en cuenta los datos disponibles, hay un descenso de las mujeres en el grupo como consecuencia de la desinversión de servicios cuya plantilla contaba con un número elevado de mujeres. El crecimiento de mujeres en puestos relevantes se ha duplicado desde 2022, llegando al 33 % en el consejo. En el gráfico 15 se representa la brecha salarial.

Gráfico 15. Porcentaje de brecha salarial en Ferrovial



En Fluidra destaca la aparición gradual de las mujeres en el consejo, pasando de no tener representación en 2018 a tener un 17 % en 2022. Cabe reseñar que no se disponen de datos de 2018 en cuanto al porcentaje de mujeres por categorías dado que se presentó con otra denominación, y en 2019 hubo un nuevo cambio de categorización.

Gráfico 16. Porcentaje de brecha salarial en Fluidra



Merlín no facilita demasiada información comparativa en sus EINF. De hecho, no ha sido posible obtener una comparativa por categorías de porcentaje de mujeres ni tampoco de la brecha salarial por categorías ni de los años analizados. Con la información facilitada por la compañía hemos detectado que el porcentaje de mujeres, tanto a nivel de compañía como a nivel de consejo, se ha incrementado moderadamente (gráfico 17).

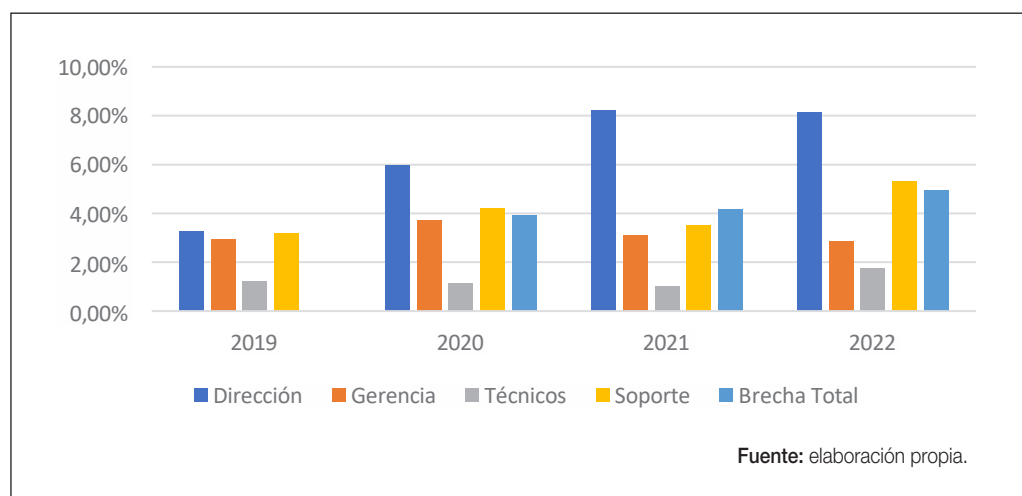
Gráfico 17. Porcentaje de brecha salarial en Merlín



Sacyr, que entró a cotizar en el Ibex 35 en el año 2022, destaca por su brecha salarial en la categoría de dirección. Este porcentaje se ha incrementado desde el año 2019, pero la compañía no ha indicado en su informe las razones, y tampoco los motivos de la reducción del número de mujeres en el consejo (gráfico 18).

Sacyr dispone de un plan de igualdad, que, como hemos detallado en la tabla 1, ha sido firmado en 2022, por lo que los efectos se verán en futuros ejercicios. En este caso, sería conveniente hacer un seguimiento en los próximos años.

Gráfico 18. Porcentaje de brecha salarial en Sacyr



C) Empresas del sector salud y productos de consumo

En estas empresas la presencia de la mujer es elevada. En Grifols, el porcentaje de mujeres es del 60 % de mujeres en el grupo.

Aunque este porcentaje no es igual en los altos puestos directivos y de consejo, donde los porcentajes de mujeres se reducen.

Así, las mujeres están presentes, principalmente, en los puestos más bajos dentro del escalafón de la compañía. No obstante, en los datos de la compañía se observa que el porcentaje aumenta ligeramente.

En los gráficos 19 y 20 se representa la brecha salarial en Grifols.

Gráfico 19. Porcentaje de brecha salarial por categoría con base en la remuneración media en Grifols

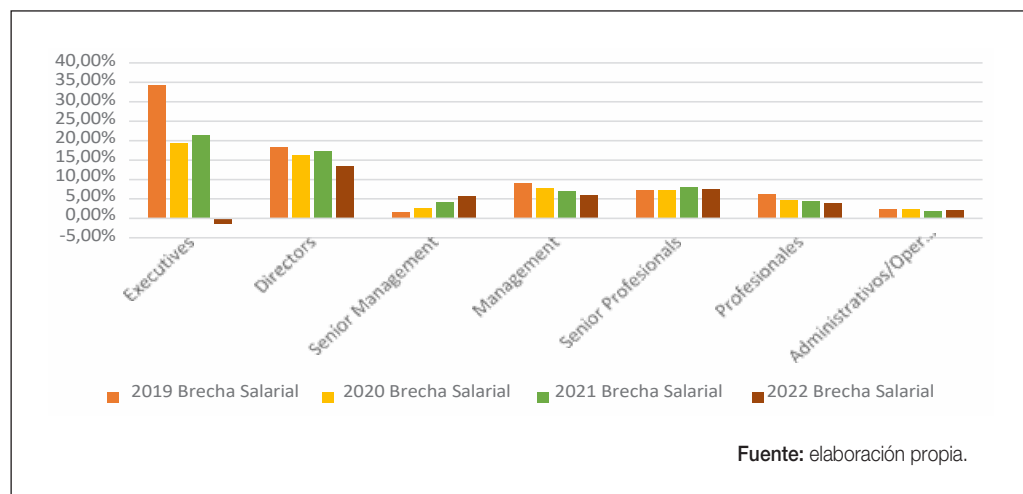
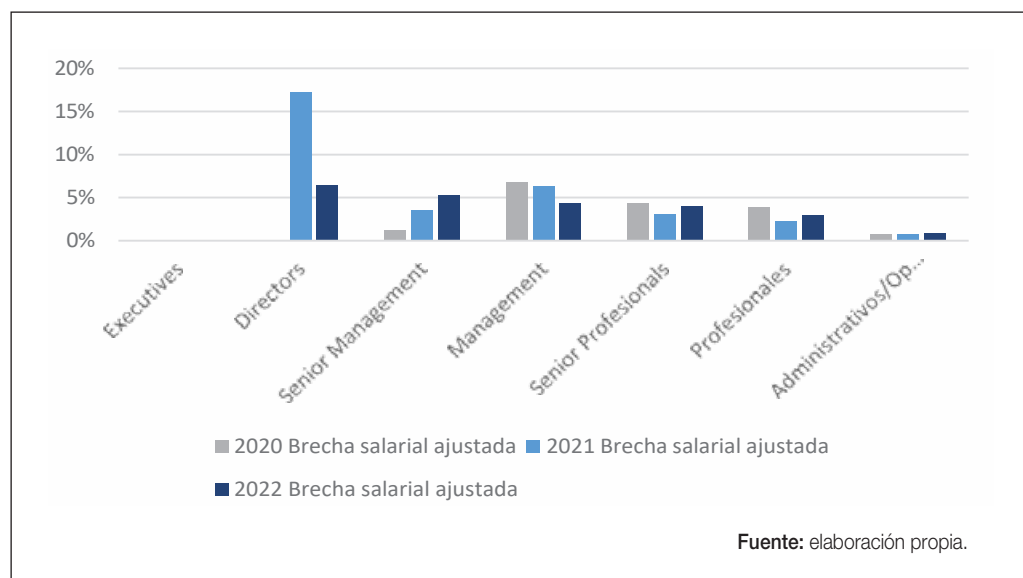


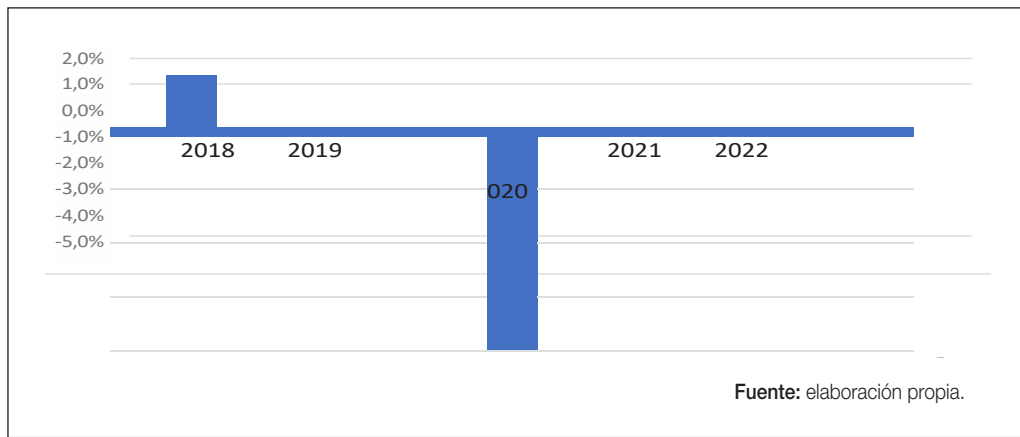
Gráfico 20. Porcentaje de brecha salarial ajustada en Grifols



Inditex es una empresa de gran repercusión mediática. En 2022, la sustitución del presidente Pablo Isla y la entrada de Marta Ortega en la presidencia produjo un descenso de las acciones durante varias jornadas consecutivas. La presencia de la mujer en el grupo es elevada, y también en comparación con las otras empresas del Ibex 35, aunque no se

han podido obtener cifras de los porcentajes de mujeres por categorías. De hecho, apenas existe brecha salarial, pero es importante señalar que en los puestos del consejo y alta dirección las cifras de mujeres descenden a porcentajes más moderados (gráfico 21). El consejo actualmente cuenta con una proporción casi equitativa, con un 45 % de mujeres.

Gráfico 21. Porcentaje de brecha salarial ajustada en Inditex



De Rovi cabe destacar el gran esfuerzo realizado en la presencia de las mujeres en el consejo de administración, pasando de no tener representación en 2018 a estar compuesto por un 43 % en 2022 de mujeres. La compañía ha conseguido reducir su brecha salarial en 2 puntos porcentuales desde 2020 (gráfico 22).

Gráfico 22. Porcentaje de brecha salarial en Rovi

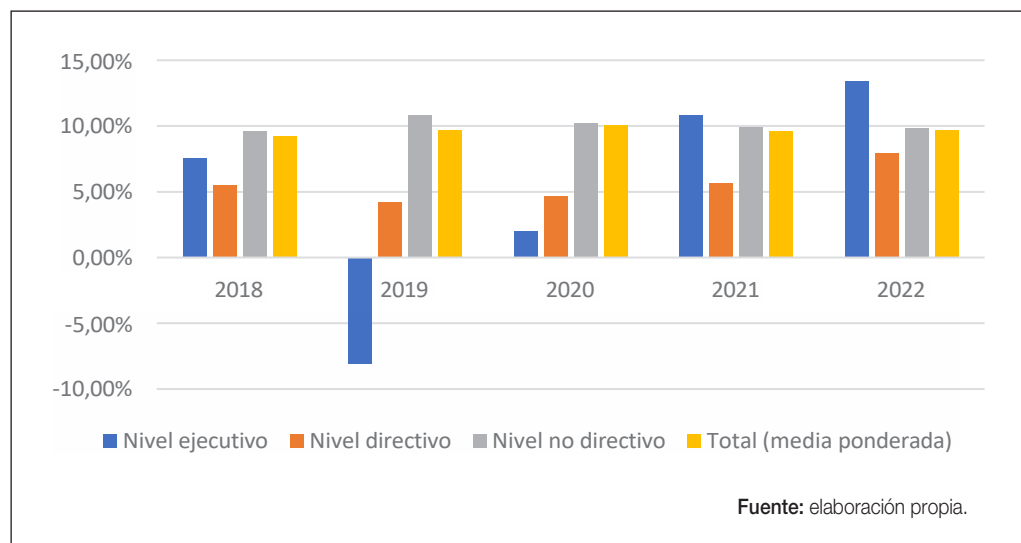


D) Empresas del sector tecnología

Históricamente, la presencia de las mujeres en el sector de tecnología no ha sido elevada. En Amadeus, la tendencia ha mejorado en los últimos años, pero las cifras no superarán el 50 %.

En esta compañía destaca principalmente el salto existente en la brecha salarial a nivel ejecutivo entre 2019 y 2022 y, tras revisar los datos de la compañía, se debe a varias jubilaciones de mujeres ejecutivas que no fueron reemplazadas por otras mujeres (gráfico 23). Otro hecho reseñable es el crecimiento de mujeres en el consejo, aumentando en 30 puntos porcentuales de 2019 a 2022.

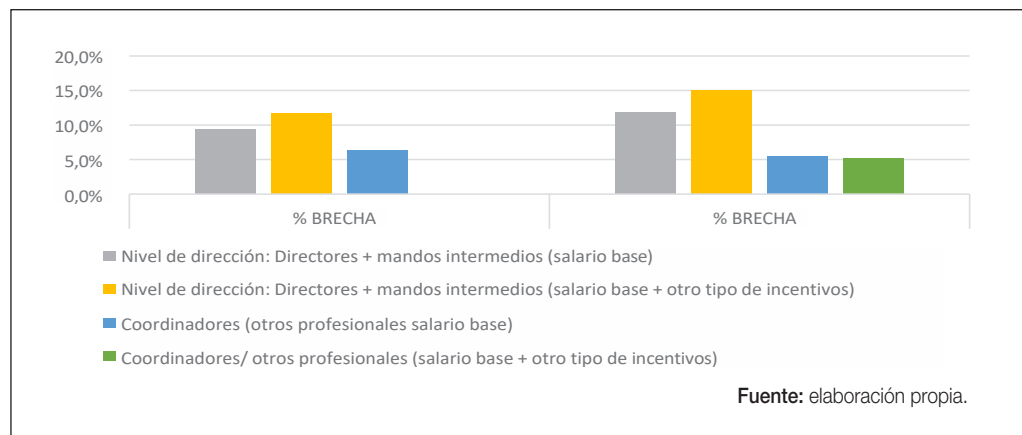
Gráfico 23. Porcentaje de brecha salarial en Amadeus



En Cellnex no se ha podido obtener la brecha salarial para ejercicios anteriores a 2020, y tampoco ha sido posible realizar un análisis comparativo, puesto que la información no es homogénea (gráfico 24).

Lo mismo sucede en los datos por categorías de los ejercicios 2021 y 2022, y no se ha encontrado información sobre la alta dirección, puesto que, como hay menos de tres mujeres, no facilitan estos datos.

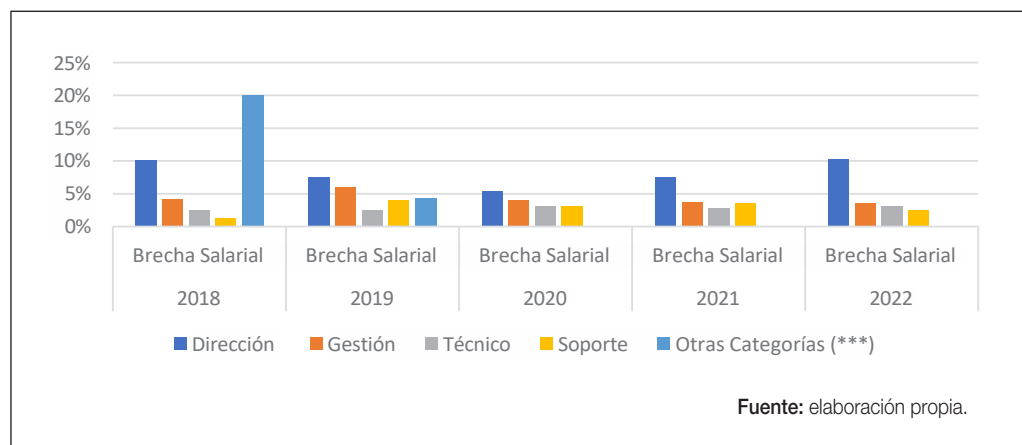
Cabe mencionar que en el consejo la presencia de la mujer durante 2022 ha superado al de los hombres, llegando al 55 % de cuota de mujeres.

Gráfico 24. Porcentaje de brecha salarial por categorías en Cellnex


En Indra llama la atención la brecha salarial en la categoría denominada «otras categorías» (gráfico 25).

Según la compañía, se debe a la adquisición de varias compañías y, por tanto, a la homogeneización y presentación de la información.

Por su parte, la tendencia de las mujeres en el consejo es decreciente, motivado por la salida de la consejera ejecutiva Cristina Ruiz, que era una de las cinco consejeras ejecutivas en las empresas del Ibex 35.

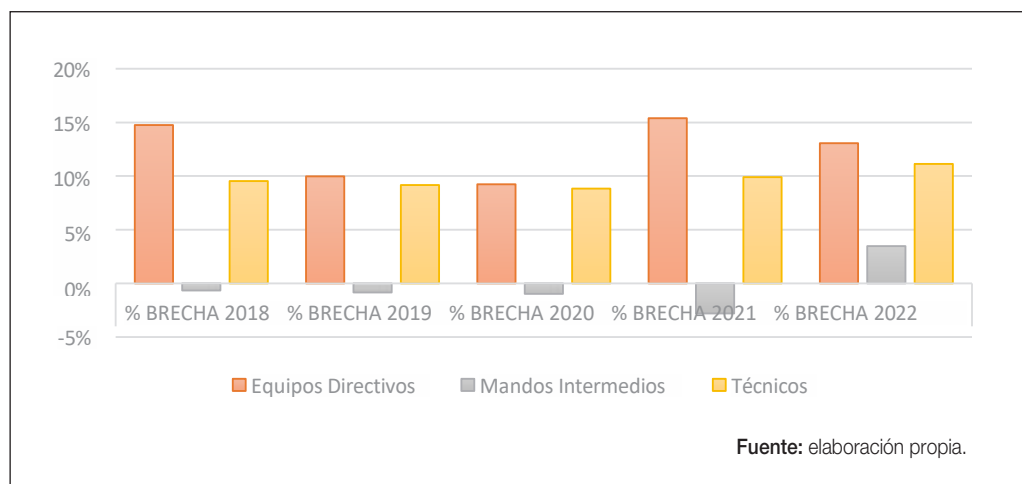
Gráfico 25. Porcentaje de brecha salarial por categorías en Indra


Telefónica se ha mantenido muy estable en cuanto al porcentaje de mujeres a lo largo de los años analizados, siempre alrededor del 38 %. No obstante, el porcentaje de mujeres en el consejo ha ido aumentando desde 2018, estabilizándose en 2021, y se sitúa alrededor de un tercio de mujeres.

Lo que es un poco curioso de esta compañía es la presencia de las mujeres en mandos intermedios, que decreció en 2021, justo cuando la brecha salarial es mayor a favor de las mujeres (gráfico 26).

El motivo lo encontramos en la jubilación de varias mujeres que se encontraban en la franja de > 50 años, donde el salto económico en esta categoría es significativo.

Gráfico 26. Porcentaje de brecha salarial por categorías en Telefónica

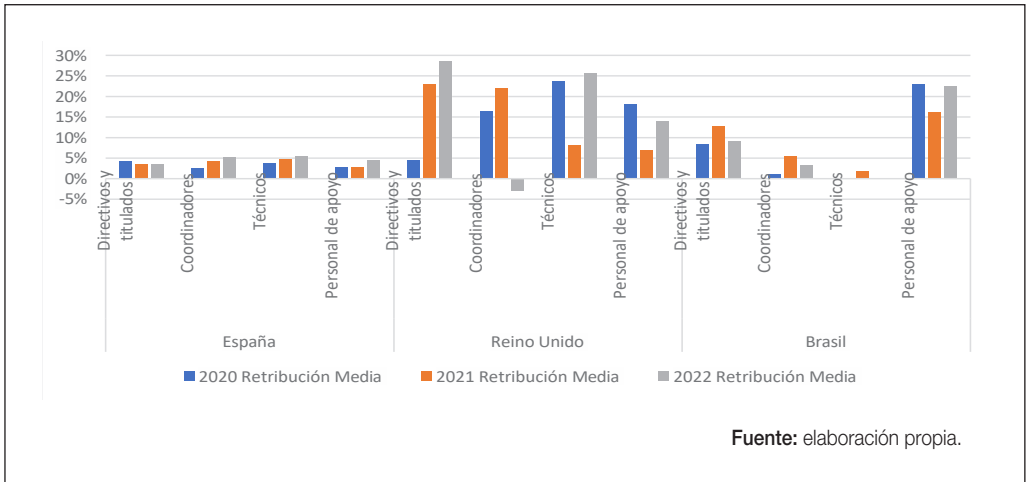


E) Empresas del sector turismo, servicios y transporte

En Aena es significativa la brecha salarial existente en el Reino Unido. En España se mantiene bastante estable dentro de unos porcentajes relativamente bajos (gráfico 27).

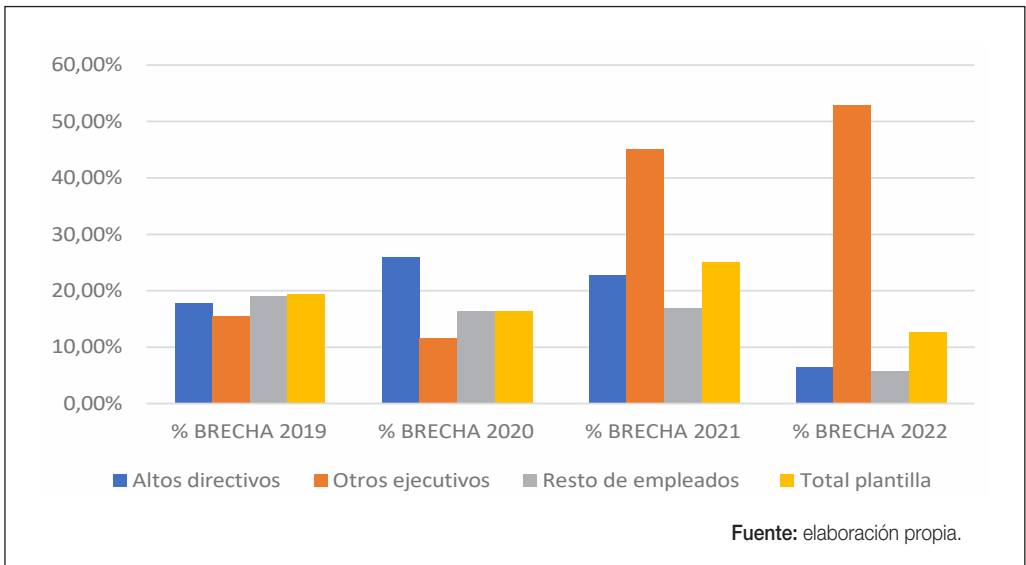
Cabe señalar también el porcentaje de mujeres en alta dirección desde 2021, que es superior a la presencia de mujeres frente a hombres, así como un consejo bastante igualitario, con cifras de un 45 % de mujeres.

Gráfico 27. Porcentaje de brecha salarial por categorías y país en Aena



IAG es otra de las compañías que a fecha de hoy no dispone de un plan de igualdad publicado en REGCON. Tampoco facilita información de la distribución de empleados por categorías. Respecto a la brecha salarial, es significativa en 2022, lo que se explica por cambios en la forma de calcular y presentar la remuneración por categorías en el periodo. En este caso, el análisis comparativo en el periodo resulta complicado y no es del todo fiable (gráfico 28).

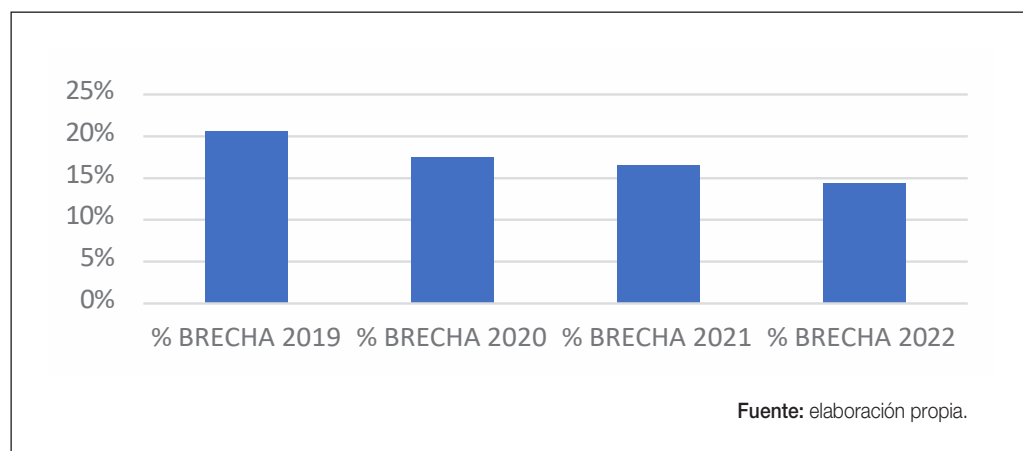
Gráfico 28. Porcentaje de brecha salarial por categorías en IAG



Logista no da la información por categorías. La brecha salarial se explica por las categorías de técnicos, administración y almacén, debido principalmente a la edad de los trabajadores (gráfico 29).

En Logista existe un incremento del total de consejeros desde el año 2019, y el porcentaje de mujeres se mantiene estable, en porcentajes del 42 % desde entonces.

Gráfico 29. Porcentaje de brecha salarial media en Logista

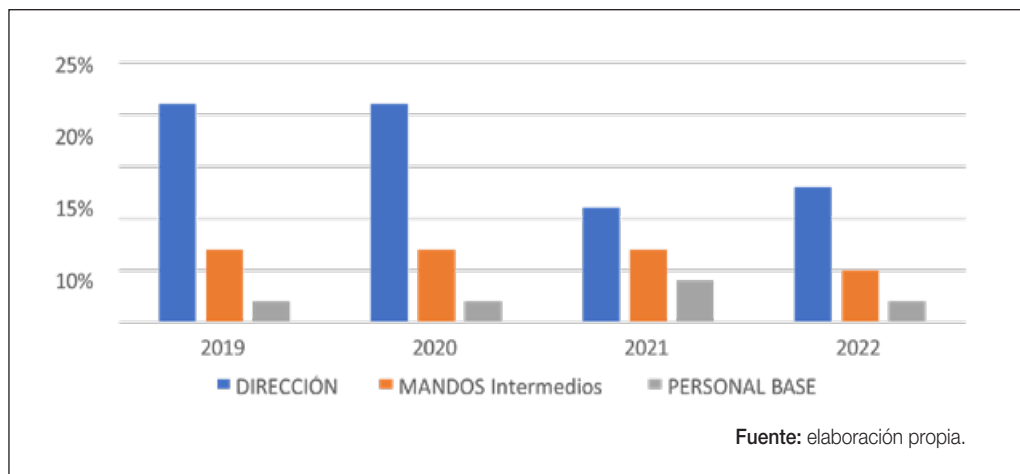


Meliá es una compañía estable en cuanto a la presencia de mujeres en el grupo. Sin embargo, no supera el 50 % en ninguna de las categorías. En Meliá, la tendencia de la brecha salarial es decreciente.

En el gráfico 30 solo representamos la parte correspondiente a España, que se ve reducida principalmente en la categoría de alta dirección, aunque sigue estando en unos márgenes muy elevados.

Esta compañía presentaba un plan de igualdad, pero con el modelo anterior que ya no está vigente, por lo que actualmente no dispone de un plan de igualdad vigente de acuerdo con la nueva normativa.

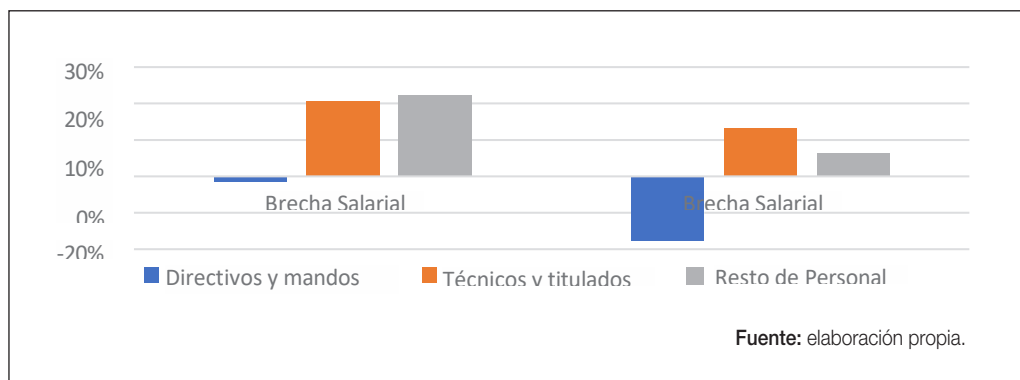
La evolución es positiva, pero todavía tiene que avanzar en algunos aspectos como en el consejo, que se ha mantenido estable en un 36 % en tres ejercicios consecutivos, sin incorporar más mujeres para alcanzar la igualdad.

Gráfico 30. **Porcentaje de brecha salarial en Meliá (España)**


F) Empresas del sector energía

En Acciona Energía, el porcentaje de mujeres dentro de la categoría de soporte se sitúa casi en el 100 % de trabajadores en esa categoría y, por lo tanto, es conveniente presentar las brechas salariales separando áreas para no desvirtuar la realidad.

En el gráfico 31 se observa que la brecha salarial entre técnicos y el resto de personal difiere significativamente, teniendo en cuenta las áreas.

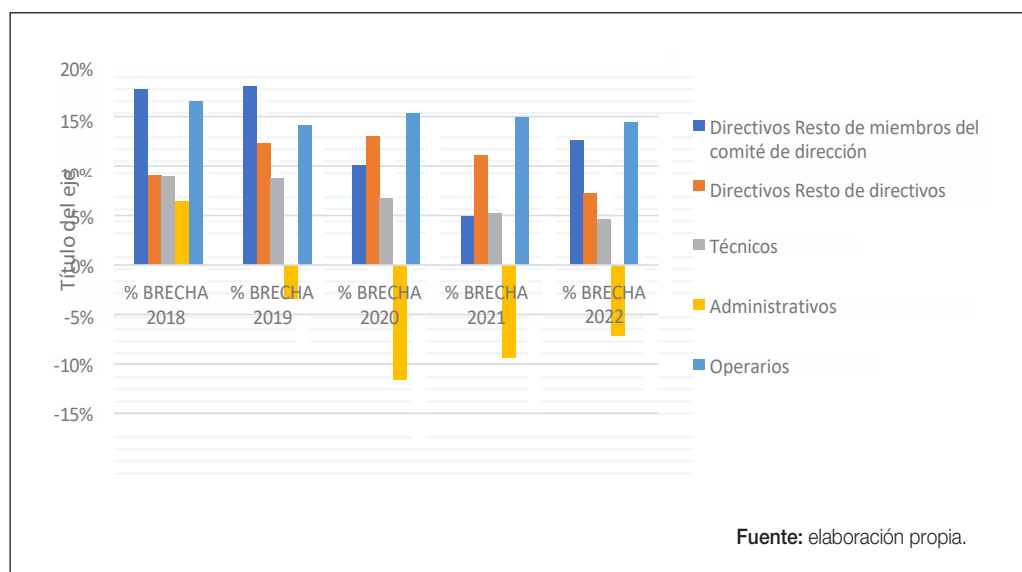
 Gráfico 31. **Porcentaje de brecha en el área de producción y desarrollo de negocio en Acciona Energía**


Enagas es una compañía que tiene muy marcadas las categorías en las que trabajan hombres y mujeres, siendo significativo el número de administrativas frente al de operarios, hecho que recuerda a las compañías más propias de la industria metalúrgica comentadas anteriormente.

Este aspecto tiene impacto en las brechas salariales, siendo positiva para la mujer en la administración, pero perjudicial en el resto de las categorías (gráfico 32).

Adicionalmente, hay que destacar el aumento de mujeres en el consejo, pasando de representar una cuarta parte en 2018 a tener un 40 % de representación en 2022.

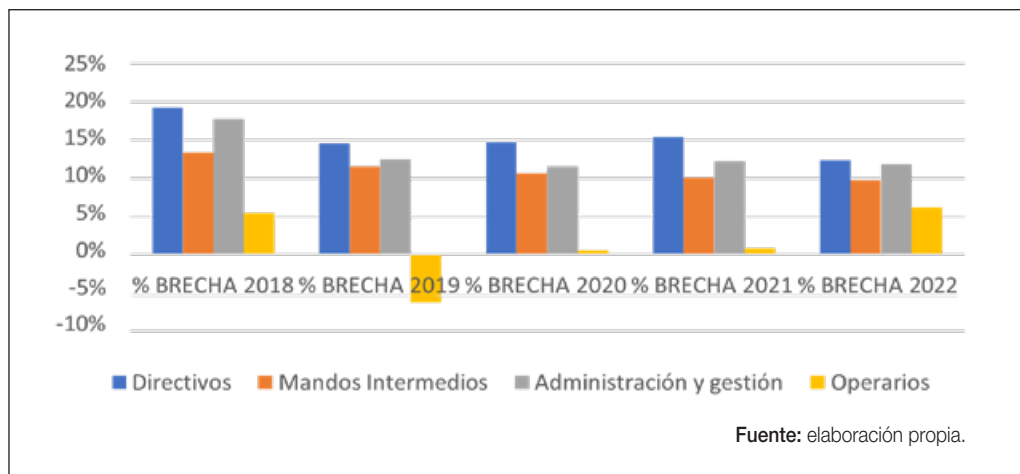
Gráfico 32. Porcentaje de brecha salarial en Enagas



Endesa es una empresa que se mantiene estable, sin grandes incrementos en porcentajes de mujeres por categorías. Cabe resaltar la brecha salarial de los operarios, que ha ido variando a lo largo de los años (gráfico 33).

Se puede considerar, teniendo en cuenta las características de la compañía en ese momento, que el motivo principal se debe a la mayor edad de las mujeres frente a los hombres durante unos años y, como consecuencia de jubilaciones o bajas, esa brecha se ha ido reduciendo (o aumentando).

Hay que destacar, a su vez, el crecimiento continuo desde 2018 del porcentaje de mujeres en el consejo, pasando a estar actualmente compuesto por un 42 % de mujeres.

Gráfico 33. **Porcentaje de brecha salarial en Endesa**


De Iberdrola no disponemos de datos de 2018 comparativos como consecuencia de un cambio de criterio de presentación de la información por parte de la compañía. Tampoco disponemos de una brecha salarial por categorías, dado que la única información a la que hace referencia en cuanto a la brecha salarial es por edades.

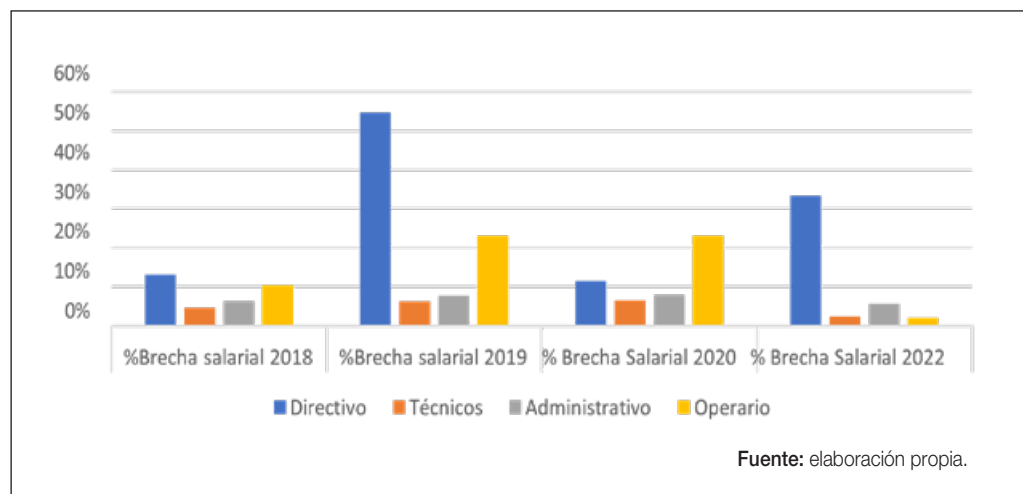
Respecto a la información recabada, se observa que es una compañía en la que la presencia de la mujer se ha mantenido estable en todos los ámbitos, con porcentajes muy similares durante los cinco años de este análisis y sin grandes variaciones.

En Naturgy, el porcentaje de mujeres se mantiene estable dentro del sector, en torno al 30 % de mujeres, con unos niveles estables a lo largo de los distintos ejercicios, sin grandes variaciones por categorías, salvo en el consejo, que desde 2020 se incrementó la presencia de la mujer en un 8 % hasta una cuarta parte del consejo.

Por otro lado, respecto a la brecha salarial, no ha presentado la información de 2021 dado que los importes que se presentaron eran únicamente porcentajes y las cifras presentadas parecían desvirtuadas, mientras que del resto de años podemos ver una clara reducción de la brecha en prácticamente todas las categorías, salvo un pico en la categoría de directivos durante 2022 (gráfico 34). Esta es otra de las compañías que no dispone de un plan de igualdad publicado en REGCON.

No obstante, pensamos que es cuestión de tiempo, dado que en el convenio de 2023 se indica que se encuentran en trámite, y la revisión de la información no indica obstáculos para llegar a acuerdos.

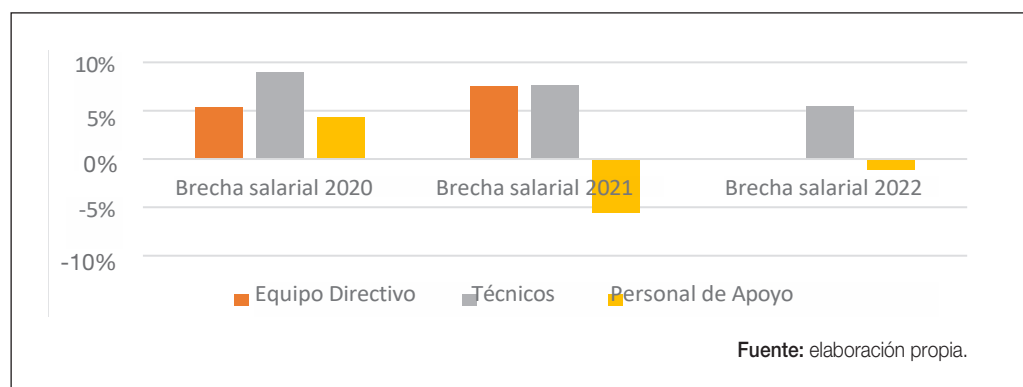
Gráfico 34. Porcentaje de brecha salarial en Naturgy



En Red Eléctrica, la clasificación facilitada en la información no financiera no permite presentar una comparativa de mujeres por categorías. Si bien, se observa que hay un crecimiento moderado en el porcentaje de mujeres en plantilla, pasando de un 24 % al 28 % en cinco años.

En cuanto al consejo y la alta dirección, destaca por disponer de un porcentaje muy igualitario desde hace ya un par de años, siendo de las compañías más avanzadas en este aspecto del Ibex 35. La brecha salarial se muestra en el gráfico 35.

Gráfico 35. Porcentaje de brecha salarial en Red Eléctrica

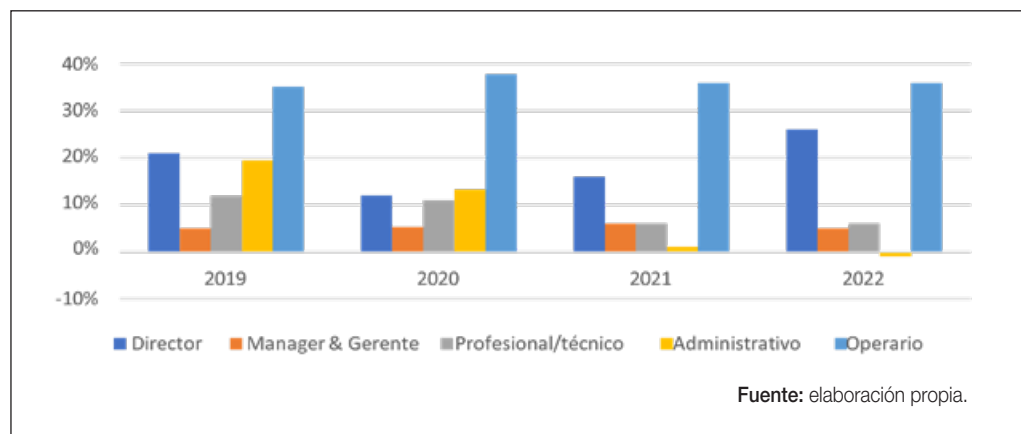


En cuanto a la multinacional Repsol, es llamativa la brecha salarial existente tanto en operarios como en directores.

En cuanto a la primera, es razonable, al igual que en las empresas de la metalurgia vistas anteriormente, que el porcentaje de mujeres que decide estar en este tipo de trabajos, más duros físicamente, es claramente inferior y, respecto a los directores, la principal diferencia es la edad, dado que los trabajadores más veteranos tienen unos salarios superiores y, a medida que se vayan jubilando más hombres que mujeres, esta tendencia debería decrecer.

Por lo que respecta a puestos de alta dirección y consejo, se mantiene en niveles estables desde 2019, sin que exista un porcentaje significativo de mujeres en estos puestos.

Gráfico 36. **Porcentaje de brecha salarial en Repsol**

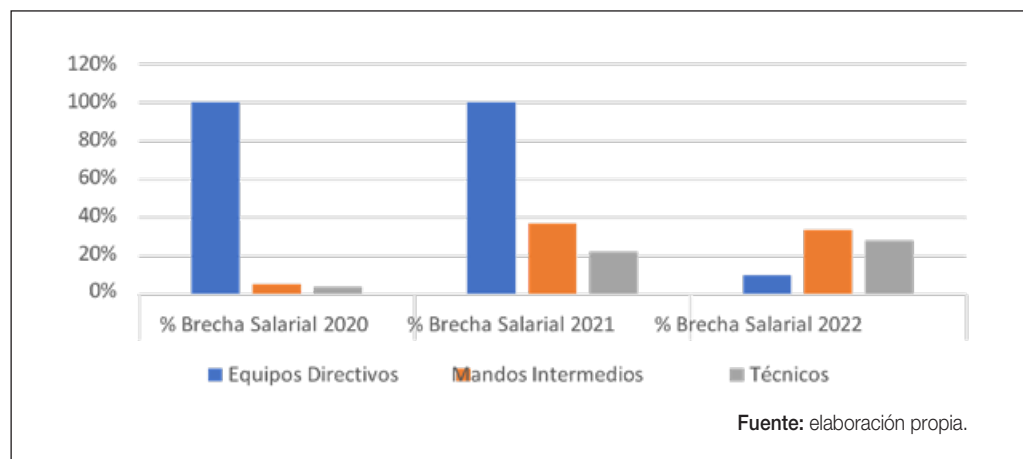


Respecto a Solaria, cabe señalar que es una de las empresas más jóvenes del Ibex 35. Nació en 2002 y no dispone de muchos empleados. Con anterioridad al año 2019 apenas tenía 62 trabajadores, siendo este uno de los motivos de los que no se disponga información de antes de 2020.

En esta empresa cabe destacar claramente el cambio que ha dado en cuanto a la integración de la mujer en puestos de alta dirección y consejeros, pasando de no haber ninguna mujer en 2018 a estar en el consejo con un tercio de representación en 2022.

Por otro lado, las brechas salariales van acordes con el porcentaje de mujeres, a mayor porcentaje de mujeres, menor brecha salarial, y al revés igual (gráfico 37). Esto quiere decir que los años en la compañía y experiencia también tienen impacto en esta brecha.

Gráfico 37. Porcentaje de brecha salarial en Solaria



5. Conclusiones

En este trabajo hemos analizado cómo las nuevas normativas a favor de la equidad y en especial los planes de igualdad están teniendo efecto en las brechas salariales, en la presencia de las mujeres en las empresas y en puestos de consejo y la alta dirección. En la parte empírica del trabajo hemos examinado, manualmente, la información no financiera de las empresas desde el año 2018 hasta el año 2023, que es último año disponible.

Los resultados muestran que, efectivamente, existe brecha salarial y la presencia de las mujeres en puestos de gobernanza no es igualitaria y, mucho menos, superior a la de hombres. Sin embargo, en los últimos cinco años hemos observado una evolución positiva. Las brechas salariales han disminuido y la presencia de mujeres en los consejos ha aumentado, y algunas empresas que carecían de representación femenina ahora muestran una distribución más equitativa. Por tanto, las medidas que se han ido adoptando en los últimos años han surtido efecto.

Es importante destacar que esta mejora se debe en parte al impacto de la información no financiera, que ha impulsado cambios positivos en sus prácticas de género, más que a las medidas sancionadoras que, de momento, no se han llegado a aplicar. Como se ha señalado en el trabajo, algunas empresas del Ibex 35 aún no han actualizado sus planes de igualdad según la normativa vigente, siendo susceptibles de sanciones.

Nuestros hallazgos revelan que el incremento del porcentaje de mujeres en el total de trabajadores no es muy significativo, con un aumento del 1,12 % en los cinco años

analizados. Sin embargo, este incremento es notable en los puestos de alta dirección y consejo, en los que prácticamente en todos los puestos han elevado la presencia de mujeres y de manera significativa. De hecho, el porcentaje de consejeras mujeres ha aumentado en 14 puntos porcentuales, pasando de un 23 % a un 37 % en el periodo analizado.

Al hilo de lo anterior es importante destacar que, en general, las compañías que no han depositado los planes de igualdad suelen ser aquellas que han presentado la información de manera más resumida en sus EINF. Además, en estas empresas, las brechas salariales y los porcentajes por categorías son mayores. Esta nueva normativa «obliga» a que se pacte con los colectivos, quienes tienen el poder de denunciar si las compañías no cumplen las hojas de ruta establecidas en los acuerdos, los cuales están registrados en REGCON.

Es preocupante que en ciertos sectores, como el industrial, las brechas por categorías son significativas, especialmente en roles de operarios, donde históricamente ha habido una escasa participación femenina. Esto se debe, en parte, a que estos puestos con un esfuerzo físico importante pueden desalentar la participación femenina.

Por otro lado, es alentador observar que se está avanzando en la dirección correcta. Las empresas del Ibex 35 están adoptando medidas significativas para promover la igualdad de género y pueden servir de modelo para otras compañías. Es cierto que el camino hacia la igualdad es más arduo para las empresas más pequeñas, ya que tienen recursos limitados y estos cambios requieren tiempo y esfuerzo. Confiamos en que continúen avanzando por el buen camino y en los próximos años se rompa el techo de cristal.

Referencias bibliográficas

- Anghel, B., Conde-Ruiz, J. I. y Artñano, I. M. de (2019). Brechas salariales de género en España. *Hacienda Pública Española*, 229, 87-119.
- Behlau, H., Wobst, J. y Lueg, R. (2024). Measuring Board Diversity: A Systematic Literature Review of Data Sources, Constructs, Pitfalls, and Suggestions for Future Research. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 31(2), 977-992.
- Bozal, A. G. (2008). Mujeres y ciencia: techos de cristal. *Eccos Revista Científica*, 10(1), 213-232.
- Cuadrado, I. y Morales, J. (2007). Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(2), 183-202.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex Differences in Social Behavior: A Social-Role Interpretation*. Erlbau.



- Ferrant, G. (2015). How Do Gender Inequalities Hinder Development? Cross-Country Evidence. *Annals of Economics and Statistics*, 117-118, 313-352.
- Ferrant, G. y Kolev, A. (2016). *Does Gender Discrimination in Social Institutions Matter for LongTerm Growth? Cross-Country Evidence* [Working Paper n.º 330]. OECD Development Centre.
- Fox-Robertson, C. y Wójcik, D. (2024). The Triple Glass Ceiling: Fintech Gender Inequalities. *Finance and Society*, 1-20.
- García-Blandon, J., Argilés-Bosch, J. M. y Ravenda, D. (2023). Female Directors and Accounting Quality: A Quasi-Natural Experiment Research. *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, 1-24. <https://doi.org/10.1080/02102412.2023.2293375>
- Grant Thornton (2024). *Informe Women in Business 2024: El camino hacia la equidad*. <https://www.grantthornton.es/perspectivas/women-in-business/2024/el-camino-hacia-la-equidad/>
- Khatib, S. F. A., Abdullah, D. F., Elamer, A., Yahaya, I. S. y Owusu, A. (2023). Global Trends in Board Diversity Research: A Bibliometric View. *Meditari Accountancy Research*, 31(2), 441-469. <https://doi.org/10.1108/MEDAR-02-2021-1194>
- Laique, U., Abdullah, F., Rehman, I. U. y Sergi, B. S. (2023). Two Decades of Research on Board Gender Diversity and Financial Outcomes: Mapping Heterogeneity and Future Research Agenda. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 30(5), 2121-2144.
- Martínez-García, I. y Gómez-Ansón, S. (2021). *Regulación de género en los consejos de administración: El papel moderador del entorno institucional (Gender Regulation in the Boards of Directors: The Moderating Role of the Institutional Framework)* [Working Paper n.º 72]. CNMV. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3769238>
- Parte, L., Garvey, A. M., McNally, B. y Gonzalo-Angulo, J. A. (2023). True and Fair View/Fair Presentation As a Nexus between Conventional Accounting, Sustainability Accounting and Islamic Accounting: Unifying Three Frameworks? *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 36(2).
- Schein, V. E. (1973). The Relationship between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristic. *Journal of Applied Psychology*, 57, 95-100.
- Women Tech Network (2024). *Women in Tech Stats 2024*. <https://www.womentech.net/women-in-tech-stats>

Anne Marie Garvey. Licenciada en Ciencias, Máster en Gestión del Cambio, doctora en Ciencias Económicas y Empresariales y experto contable y miembro del ACCA (Association of Chartered Certified Accountants), miembro *Fellow* en 1997. Recibió el Premio Extraordinario UAH por su tesis doctoral, leída en 2011, sobre *Los antecedentes de la imagen fiel y su aplicación en España*. Actualmente, es profesora contratada doctora de Economía Financiera y Contabilidad de la Universidad de Alcalá (UAH). Lleva desde el año 2012 en dedicación académica a tiempo completo. Antes de esta fecha complementaba su dedicación al mundo profesional con la docencia universitaria a tiempo parcial. Es profesora de Contabilidad Financiera, Contabilidad Internacional e Inglés Aplicado a las Finanzas en cursos de grado. Imparte cursos de Information Reporting and Financial Analysis e IFRS a alumnos de máster en empresas. Desarrolla su docencia en inglés y español. Es participante activa en la vida académica de la UAH. *External examiner* en el área de contabilidad de la National University of Ireland-Maynooth por un periodo de tres años. Colabora con el ICAC (Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas). Su labor investigadora se centra en el área de la contabilidad financiera y la contabilidad interdisciplinar. Sus intereses de investigación incluyen principios contables, pensiones, ética desde un punto de vista internacional, historia contable y contabilidad multidisciplinar, combinando temas de derecho comercial y social, psicología y educación. Ha dedicado más de 20 años al ejercicio de la contabilidad financiera en empresas multinacionales en Irlanda y en España. Sigue colaborado con la empresa privada a través de la UAH como asesora y es miembro del Focus Group sobre Principios Contables de AECA. <https://orcid.org/0000-0002-5630-9635>

Laura Parte. Catedrática en la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) y, actualmente, directora del Departamento de Economía de la Empresa y Contabilidad en la UNED. Ha participado en proyectos de I+D competitivos financiados por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad y la Comunidad de Madrid, y en proyectos de especial relevancia financiados por Administraciones y empresas. Ha publicado numerosos artículos en revistas científicas de reconocido prestigio como *Spanish Journal of Finance and Accounting*, *Spanish Accounting Review*, *Business & Society*, *Sustainable Development*, *European Research on Management and Business Economics*, *International Journal of Accounting and Information Management*, *Applied Economics*, *Benchmarking: An International Journal*, *Tourism Management*, *International Journal of Contemporary Hospitality Management* o *International Journal of Hospitality Management*, entre otras. También ha colaborado en libros de investigación y docencia en el área de economía financiera y contabilidad. En la actualidad imparte docencia en los Grados en ADE y en Turismo, en el Máster en Investigación en Economía y en el programa de Doctorado en Economía y Empresa. Ha desempeñado diversos cargos de gestión: secretaria del departamento, coordinadora del Máster de Investigación en Economía y vicedecana de Investigación y Postgrado. <https://orcid.org/0000-0003-3427-9292>

Javier Nicuesa Sordo. Graduado en 2018 del doble Grado de Derecho y Administración de Empresas en la Facultad de Zaragoza. Máster de Auditoría de Cuentas por la Universidad de Alcalá de Henares en 2023. Realizó las prácticas de la carrera en el despacho de J & A Garrigues (2017-2018). Una vez finalizados los estudios de la carrera, trabajó desde junio del 2018 a septiembre del 2019 como comercial-administrativo en la empresa Año Duglass, para posteriormente dar el salto a la firma de auditoría PwC, en la que estuvo tres años como auditor realizando distintos trabajos de auditoría y EINF para varias compañías. Actualmente desempeña su labor en una empresa de telecomunicaciones como analista financiero. <https://orcid.org/0009-0000-2375-142X>

Contribución de los autores: Todos los autores han contribuido de manera equitativa en el presente trabajo de investigación y han participado activamente en la redacción del mismo.