



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Brecha salarial en las empresas del IBEX en el 2022

Autora

María Aller Pena

Directora

Isabel Acero Fraile

Grado en Derecho y Administración de empresas
2024

Autora: María Aller Pena.

Directora del trabajo: Isabel Acero Fraile.

Título: Brecha Salarial en las empresas del Ibex en el 2022 (Salary Gap in Ibex companies in 2022).

Titulación: Grado en Derecho y Administración y Dirección de Empresas.

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es analizar si existen diferencias salariales entre los hombres y las mujeres de los Consejos de Administración (CA) de las empresas que cotizan en la Bolsa de Madrid, durante el año 2022, así como identificar los factores que podrían explicar estas diferencias. Los resultados revelan que, aunque la presencia femenina en los CA ha aumentado gradualmente debido a normativas emergentes, sigue siendo inferior a la masculina. Además, la representación femenina en roles de liderazgo sigue siendo insignificante, con solo tres empresas de las 35 con una mujer presidenta y una con una mujer como CEO. Además, se observa que la disparidad salarial entre hombres y mujeres varía según el sector empresarial. En general, los resultados revelan diferencias salariales significativas, destacando la necesidad de medidas más sólidas para abordar los factores que contribuyen a estas disparidades.

Palabras claves: Diversidad de género, Consejos de Administración, Diferencias salariales por razón de género, Gobierno corporativo.

ABSTRACT

The objective of this study is to analyze whether there are salary differences between men and women in the Boards of Directors (Boards) of companies listed on the Madrid Stock Exchange during the year 2022, as well as to identify the factors that could explain these differences. The results reveal that, although female representation in Boards has gradually increased due to emerging regulations, it remains lower than male representation. Furthermore, the presence of women in leadership roles is still insignificant, with only three out of 35 companies having a female chairperson and one with a female CEO. Additionally, it is observed that the salary disparity between men and women varies according to the business sector. Overall, the results indicate significant salary differences, emphasizing the need for more robust measures to address the factors contributing to these disparities.

Keywords: Gender diversity, Boards of Directors, Gender pay differences, Corporate governance.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1 Ámbito Europeo	8
2.2 Ámbito Nacional.....	10
3. ANÁLISIS DESCRIPTIVO	14
3.1 Contexto	14
3.2 Variables a analizar.....	15
3.2.1. Variables principales de interés	16
3.2.2. Resto de variables de interés.....	16
3.3 Análisis descriptivo general.....	18
3.3.1 Análisis de los resultados	18
3.4 Análisis específico.....	22
3.4.1. Sector Petroleo y Energía	22
3.4.2. Sector Materiales Básicos, Industria y Construcción	25
3.4.3. Sector Bienes de Consumo	27
3.4.4. Sector Servicios de consumo	30
3.4.5. Sector Servicios Financiero	33
3.4.6. Sector Tecnoogía y Telecomunicación.....	36
3.4.7. Sector Servicios Inmobiliarios.....	38
4. CONCLUSIONES	42
5. BIBLIOGRAFIA	45
6. ANEXOS	47

1. INTRODUCCIÓN

Durante décadas, los salarios de los hombres han excedido a los de las mujeres, dando lugar a una disparidad salarial en la que las mujeres han recibido y continúan recibiendo remuneraciones inferiores en comparación con los hombres. En concreto, la brecha salarial de género se define como la diferencia porcentual promedio en los ingresos entre hombres y mujeres en el mismo ámbito laboral. Esta disparidad salarial suele expresarse como la proporción de los ingresos de las mujeres en relación con los ingresos de los hombres, generalmente calculada por hora o salario anual. La brecha salarial de género refleja las desigualdades históricas y sistémicas que han afectado la compensación de género en diversos sectores y se utiliza como indicador para evaluar la equidad salarial entre mujeres y hombres.

En escala global, las mujeres perciben ingresos inferiores a los hombres con cifras que oscilan entre el 60% y el 75% de los salarios masculinos en promedio. En la Unión Europea, las mujeres ganan aproximadamente un 12,7% menos por hora en comparación con los hombres y según el informe en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres (*Adecco Learning & Consulting*), en España la brecha salarial muestra que los hombres ganan un 11,8% más que las mujeres. Investigaciones demuestran que, a pesar de nacer con oportunidades similares, las expectativas educativas y profesionales para niños y niñas difieren. En la edad adulta, se proyecta que los hombres ganarán, en promedio, alrededor de un 16% más que las mujeres. Este porcentaje, lejos de ser insignificante, ilustra cómo, incluso en pleno siglo XXI, las personas ingresan al mercado laboral de manera dispar, con ciertos sectores u ocupaciones marcados por diferencias de género, en concreto, el Informe VII Brecha Salarial y techo de cristal (*Gestha*) recoge que el sector bancario y el de seguros repite como sectores con mayor brecha salarial reflejando que una mujer en ese ámbito cobra de media un 41,4% menos que sus compañeros.

Estadísticas alarmantes, que han experimentado cambios con el tiempo, continúan evidenciando la posición de la mujer en el ámbito laboral y las desigualdades derivadas de factores sociales, legales y económicos. Esto demuestra que el concepto "brecha salarial" va más allá de la premisa de igual pago por igual trabajo.

Una de las razones fundamentales detrás de la disparidad salarial se encuentra en la limitada participación de las mujeres en roles directivos y de alto nivel. Las mujeres están insuficientemente representadas en los ámbitos político y económico. Apenas un

tercio de los científicos e ingenieros en Europa son mujeres. Incluso en sectores mayoritariamente femeninos, su presencia en roles de liderazgo, especialmente los de mayor jerarquía, es notablemente baja. Datos que revelan cómo las tradiciones y roles de género han moldeado los roles que mujeres y hombres desempeñan en la sociedad. Desde una edad temprana se percibe cómo ciertas carreras y roles laborales son asignados según el género creando una división en la que algunas profesiones se consideran más adecuadas para mujeres u hombres, provocando que todo esto tenga reflejo en los Consejos de Administración de una empresa.

Aunque ha habido mejoras en la presencia femenina en los Consejos de Administración gracias a la evolución en la formación de las mujeres, una mayor concienciación social y cambios en la normativa legal, la participación de mujeres en roles de liderazgo aún queda rezagada en comparación con la de los hombres. Por ello, mi análisis se centrará en examinar la representación de las mujeres así como las diferencias salariales entre hombres y mujeres en los Consejos de Administración de las 35 empresas más líquidas y con mayor capitalización bursátil que cotizan en el mercado español (IBEX35) a través de sus informes de Gobierno Corporativo y sus Informes Anuales de Remuneraciones.

El objetivo de este trabajo es analizar si existen diferencias salariales significativas entre los hombres y mujeres de los Consejos de Administración de las empresas que cotizan en el IBEX35 durante el año 2022, a través de la selección de unas determinadas variables a tener en cuenta en el análisis que pondrán de manifiesto dichas diferencias. Las variables que se van a tratar a lo largo de todo el trabajo son las siguientes: Remuneraciones salariales en miles de euros en hombres y en mujeres, Remuneraciones salariales en miles de euros en hombres y en mujeres según sean ejecutivos, independientes, dominicales o externos, Número de mujeres en los Consejos de Administración, Porcentaje de Mujeres Presidentas en las Comisiones delegadas del Consejo, Porcentaje de consejeras sobre el total que son ejecutivas, independientes, dominicales y externas, Presencia de mujeres en el cargo de Presidenta del Consejo de Administración, Presencia de mujeres en el cargo de CEO en el Consejo de administración y Tamaño del Consejo de Administración

Adicionalmente, considerando que el sector al que pertenece cada una de las empresas desempeña un papel crucial, ya que la naturaleza de la actividad de la empresa podría incidir en las disparidades salariales entre hombres y mujeres, he llevado a cabo

un análisis de las remuneraciones entre ambos géneros no solo a nivel global del IBEX 35 sino agrupando esas empresas en siete sectores con el objetivo de examinar los resultados específicos en cada uno de ellos, y luego analizar las disparidades significativas que experimentan las mujeres al ubicarse en los diferentes sectores, así como las remuneraciones de los hombres en el mismo sector donde se encuentran las mujeres.

La división utilizada en la muestra es la recogida en la Bolsa de Madrid:

- **SECTOR 1:** Petróleo y Energía.
- **SECTOR 2:** Materiales Básicos, Industria y Construcción.
- **SECTOR 3:** Bienes de Consumo
- **SECTOR 4:** Servicios de Consumo.
- **SECTOR 5:** Servicios Financieros.
- **SECTOR 6:** Tecnología y Telecomunicaciones.
- **SECTOR 7:** Servicios Inmobiliarios.

En resumen, el propósito de este estudio es analizar, utilizando las variables pertinentes y considerando la segmentación por sectores mencionadas anteriormente, si las diferencias salariales entre hombres y mujeres que integran los Consejos de Administración de las empresas del IBEX35 durante el año 2022 son significativas. De ahí que, el objetivo final sea determinar si la brecha salarial sigue siendo una asignatura pendiente en las empresas del IBEX35 al concluir el trabajo.

2. MARCO TEÓRICO

Las remuneraciones de los hombres durante décadas han sido superiores a la de las mujeres, originando una brecha salarial en la que la retribución percibida por las mujeres ha sido y es inferior a la de los hombres.

En el presente, diversos organismos a nivel internacional, gobiernos y empresas privadas están trabajando activamente para asegurar que la igualdad se refleje en el ámbito laboral, abordando específicamente la disparidad salarial entre hombres y mujeres, conocida como “la brecha salarial de género”, desarrollando estudios no solo a nivel nacional sino también internacional.

Las investigaciones y las acciones emprendidas por estas entidades, tanto públicas como privadas, han sido respaldadas por el desarrollo progresivo de un marco teórico a lo largo del tiempo. Este marco teórico ha contribuido a fortalecer la normativa en torno a este tema, la cual experimenta variaciones notables según el país y la jurisdicción, proporcionando así una base más sólida para abordar la cuestión. Dentro del marco normativo global, existen diversas regulaciones vinculadas con la disparidad y la discriminación salarial hacia las mujeres. Sin embargo, dado que nuestra labor se enfoca en el análisis descriptivo de las compañías del IBEX 35, nos centraremos particularmente en las normativas de la Unión Europea y de España, ya que éstas influyen de forma directa en dichas empresas.

En el contexto europeo, dirigiremos nuestra atención hacia la Directiva 2006/54, el Plan de Acción de la Unión Europea (2017-019) y la Directiva 2022/2381. Mientras que, en el ámbito español, nos enfocaremos en la Ley 23/2003, la Ley 11/2018, el Real Decreto Ley 6/2019 y el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas.

2.1 ÁMBITO EUROPEO

Han transcurrido más de 25 años desde la adopción de la Declaración de Beijing de las Naciones Unidas, la cual busca promover la igualdad entre hombres y mujeres. Este mismo principio se refleja en la misión de ONU Mujeres, que se dedica a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres, así como en los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

A lo largo de este período, se han logrado avances, pero la desigualdad entre hombres y mujeres aún persiste, especialmente en el ámbito laboral. En la Unión

Europea, las mujeres continúan ganando, en promedio, salarios inferiores a los de los hombres, en concreto, las mujeres en la UE ganan de media casi un 12,7% menos por hora que los hombres. No obstante, cabe destacar que se han realizado esfuerzos significativos para abordar esta disparidad e intentar conseguir una equidad de género a través del desarrollo de diferentes directivas o planes.

En primer lugar, destacamos **la Directiva 2006/54**¹ la cual establece un marco legal común en la UE para garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, proporcionando directrices que los Estados miembros deben incorporar en sus legislaciones nacionales. Tiene como objetivo principal la prohibición de discriminaciones directas e indirectas entre hombres y mujeres en las siguientes áreas: el empleo y las condiciones de trabajo, la protección social, permiso de maternidad, paternidad y adopción, defensa de los derechos y fomento de la igualdad de trato.

Esta Directiva busca unificar diversas normativas sobre la igualdad de género, con el propósito de simplificar, modernizar y mejorar la legislación de la Unión Europea (UE) en relación con la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Por ello, esta Directiva destaca que hay que tener en cuenta el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

“Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.”

Es importante destacar que la implementación y aplicación efectiva de la Directiva 2006/54/CE depende de cómo cada Estado miembro la traduzca y aplique en su legislación nacional.

Por otro lado, destacamos **El Plan de Acción de la Unión Europea (2017-2019)** que propuso una serie de medidas integrales y coherentes para abordar la persistente disparidad salarial entre mujeres y hombres. Éstas incluyen tanto medidas legislativas como no legislativas, diseñadas para complementarse mutuamente. El Plan constaba de 24 acciones específicas destinadas a abordar la brecha salarial de género.

¹ **Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación

Como resultado de la implementación de este Plan, se logró reducir la brecha salarial media entre hombres y mujeres en un 16% en 2017 y al 15,7% en 2018.

Por último, nos encontramos con **la Directiva 2022/2381**², la cual busca asegurar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como promover una representación de género equitativa en los roles de alta dirección. Esto se logra estableciendo requisitos de procedimiento para la selección de candidatos en procesos de nombramiento o elección para puestos de administrador. Estos requisitos se fundamentan en criterios de transparencia y mérito. Además, establece que, antes del 30 de junio de 2026, los Estados miembros deben asegurar que las empresas cotizadas persigan uno de los siguientes objetivos: que al menos el 40% de los puestos de administradores no ejecutivos sean ocupados por el sexo menos representado; o que al menos el 33% de todos los puestos de administradores, ya sean ejecutivos o no ejecutivos, sean ocupados por el sexo menos representado.

Destacar que esta Directiva establece por primera vez como norma jurídica de obligado cumplimiento objetivos cuantitativos de representación mínima del sexo menos representado.

2.2 ÁMBITO NACIONAL

En las décadas comprendidas entre 1970 y 1990, en España se implementaron importantes cambios en la legislación que rige las relaciones laborales entre hombres y mujeres. Durante este período, existió la percepción generalizada de que una característica clave del mercado laboral español era, y posiblemente sigue siendo, la persistente y marcada discriminación salarial de género en ocupaciones similares, donde los hombres reciben salarios significativamente superiores a las mujeres. La Constitución Española de 1978 subrayó el principio de igualdad en su artículo 14, prohibiendo explícitamente la discriminación por motivos de género.

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

² **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.

La Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1980, sujeta a Múltiples modificaciones desde entonces, desarrolló en su Artículo 28 la igualdad salarial para trabajos de igual valor.

“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo”

Para abordar esta situación desigual, se desarrollaron e implementaron diversas normativas que vamos a explicar a continuación con el objetivo de proporcionar a las mujeres un acceso real al empleo con plenos derechos sociales y económicos. Estas acciones incluyen la promoción de cambios estructurales y transformaciones destinadas a favorecer este propósito.

En primer lugar, cabe destacar la **Ley 26/2003³, de Transparencia de las Sociedades Anónimas Cotizadas**, a partir de la cual se estableció la obligatoriedad para las sociedades cotizadas, de presentar un Informe Anual de Gobierno Corporativo (IAGC). Como consecuencia de las modificaciones sobre gobierno corporativo sucedidas en los siguientes años, en 2013 se lanzó un nuevo modelo de IAGC, el cual queda recogido en la Orden ECC/461/2013, de 20 de marzo, por la que se determinan el contenido y la estructura del informe anual de gobierno corporativo, del informe anual sobre remuneraciones y de otros instrumentos de información de las sociedades anónimas cotizadas. Teniendo en cuenta estas normativas, a partir del año 2013, las sociedades cotizadas tienen que incluir en sus Informes Anuales de Remuneraciones, la información individualizada y detallada sobre las retribuciones de cada consejero.

Este hecho ha permitido investigar académicamente la remuneración de los directores de las empresas en España ya que hasta ese momento representaba un desafío, ya que la mayoría de las compañías que cotizaban en bolsa no compartían información sobre las compensaciones individualizadas de sus consejeros. Fue gracias a esta normativa lo que provocó que este escenario cambiara ya que requiere que las empresas cotizadas divulguen detalladamente en sus Informes Anuales las remuneraciones recibidas por los miembros de sus Consejos de Administración. En

³ **Ley 26/2003**, de 17 de julio, por la que se modifican la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores, y el texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, con el fin de reforzar la transparencia de las sociedades anónimas cotizadas.

consecuencia, la implementación de esta regulación nos ha brindado la oportunidad de acceder a información detallada sobre las compensaciones de los consejeros en empresas españolas. Esto adquiere relevancia porque, gracias a esta Ley y las Órdenes que le siguieron, ahora podemos realizar análisis descriptivos de las remuneraciones en el gobierno corporativo de las empresas cotizadas en España, incluyendo un desglose por género.

En consecuencia, desde la entrada de vigor de la normativa anterior se dispone de datos sobre las retribuciones de los consejeros españoles contando con el respaldo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV)

En segundo lugar, nos encontramos con **La Ley 11/2018⁴ por la que se modifica el Código de Comercio**, la cual tiene como propósito definir las directrices para la divulgación de información no financiera o vinculada a la responsabilidad social corporativa, con el fin de evaluar, supervisar y gestionar el desempeño de las empresas y su impacto social. Un aspecto destacado es la imposición de la obligación de publicar información sobre la brecha salarial, introduciendo una modificación en el artículo 49 del Código de Comercio, con la finalidad de abordar temas de equidad de género y transparencia en el ámbito empresarial. Simultáneamente, la divulgación de esta información se tornará fundamental para dirigir la transición hacia una economía global sostenible que integre la rentabilidad a largo plazo con la equidad social y la preservación del medio ambiente.

Otra normativa para destacar en el ámbito nacional es el **Real Decreto Ley 6/2019⁵**, que modifica el artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, la importancia de la igualdad de remuneración por motivos de género. Destaca principalmente que los trabajadores están obligados a mantener un registro salarial que incluya los valores medios de los salarios, complementos salariales y beneficios adicionales de su personal, desglosados por género y clasificados según grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo equivalentes o de igual

⁴ **Ley 11/2018**, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

⁵ **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

valor. Este registro debe estar accesible para los trabajadores a través de la representación legal en la empresa.

Además, en situaciones donde la remuneración de un género sea un 25% o más superior a la del otro género, se requiere que el empleador justifique que esta disparidad no se debe a razones relacionadas con el género de la persona. También se introduce el concepto de trabajo de igual valor como parte fundamental de esta legislación.

En general, el Real Decreto-Ley 6/2019 pretende establecer un marco legal que promueva la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, abordando diversas áreas que afectan la equidad de género en el entorno laboral.

Finalmente, es relevante señalar **el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas** que, incorpora, entre sus recomendaciones y principios, algunos referentes a la diversidad de género en la conformación de los Consejos de Administración. Este código fue aprobado el 18 de febrero de 2015 (y revisado en el año 2020) por Acuerdo del Consejo de la CNMV como respuesta a la escasa presencia de mujeres en dichos consejos. El objetivo inicial fue lograr que para el año 2020, el número de consejeras representara el 30% del total de miembros del Consejo de Administración. Sin embargo, tras la última revisión llevada a cabo en 2020, se superó este objetivo estableciendo que el límite se sitúe en un porcentaje superior al 40%.

3. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

3.1 Contexto

El IBEX 35 es el principal índice de referencia de la bolsa española y representa el rendimiento de las 35 empresas más líquidas y con mayor capitalización bursátil que cotizan en el mercado español (véase en el Anexo 1). Estas empresas son líderes en diversos sectores de la economía española. El IBEX 35 es utilizado como indicador del comportamiento general del mercado de valores en España y es seguido de cerca por inversores, analistas y medios financieros para evaluar la salud y dirección del mercado bursátil español.

La finalidad de este análisis descriptivo es examinar la presencia de disparidades salariales entre hombres y mujeres que forman parte de los Consejos de Administración de las empresas incluidas en el IBEX35 durante el año 2022. Esto se llevará a cabo mediante la selección de variables específicas, que explicaremos a continuación, para evidenciar las posibles diferencias salariales en caso de que haya.

El análisis descriptivo se divide principalmente en dos partes:

La primera parte se centra en analizar de manera conjunta todas las empresas del IBEX35 para obtener una visión más generalista con la finalidad de alcanzar una comprensión global y panorámica del conjunto de datos que estamos examinando. Esta primera parte nos permite una comprensión inicial y contextual de la disparidad salarial entre hombres y mujeres, sin adentrarnos en un aspecto más detallado ya que es la segunda parte la que se centra en realizar un análisis más específico.

La segunda parte, como ya he citado arriba, se centra en un análisis más específico dividido por sectores. La división de sectores utilizada en la muestra es la recogida en la bolsa de Madrid:

- **SECTOR 1:** Petróleo y Energía.
- **SECTOR 2:** Materiales Básicos, Industria y Construcción.
- **SECTOR 3:** Bienes de Consumo
- **SECTOR 4:** Servicios de Consumo.
- **SECTOR 5:** Servicios Financieros.
- **SECTOR 6:** Tecnología y Telecomunicaciones.
- **SECTOR 7:** Servicios Inmobiliarios.

Esta segunda parte del análisis se centra en una visión más específica con la finalidad de obtener una comprensión más detallada y completa de los aspectos analizados de la muestra, permitiendo realizar una conclusión más informada y una comprensión más profunda de la realidad subyacente.

Esta visión más específica la he llevado a cabo a través de la división de sectores, tal y como he mencionado anteriormente, debido a que el sector al que pertenece la empresa es un elemento importante, ya que el tipo de actividad que desarrolla cada empresa podría influir en las diferencias salariales entre hombres y mujeres (Jurajda y Harmgart, 2007).

Con el fin de lograrlo, he recopilado en una hoja de cálculo las 35 empresas que cotizan en el IBEX35, detallando los datos de cada variable según lo indicado en sus informes de Gobierno Corporativo y en sus Informes Anuales de Remuneraciones (Anexo 2). Luego de desglosar toda la información para cada empresa, procedí a calcular el promedio de cada variable tanto a nivel general como para cada uno de los sectores para poder analizar los resultados obtenidos. Finalmente, también llevé a cabo un test de comparación de medias sobre las remuneraciones en miles de euros entre hombres y mujeres tanto para el análisis general como para el análisis específico así como entre las remuneraciones en miles de euros entre hombres y mujeres según su cargo (ejecutivo, dominical, independiente u otro externo).

3.2 Variables a analizar

Realizar una investigación implica reunir información que se organiza en forma de "variables", las cuales pueden ser categorizadas según sus características específicas. Las variables son esenciales en un análisis descriptivo porque estructuran la información, facilitan la comparación y revelan patrones, contribuyendo así a una comprensión más profunda y significativa del fenómeno en estudio.

El número de variables a analizar en este trabajo podemos dividir las entre: variables principales de interés y el resto de las variables de interés. A continuación, voy a pasar a desarrollar las variables seleccionadas para este análisis.

3.2.1. Variables principales de interés

Remuneraciones salariales en miles de euros en hombres y en mujeres

Esta variable depende de la variable independiente de género (hombre y mujer) para poder observar si la variable género podría influir en la disparidad salarial en el Consejo de Administración.

Remuneraciones salariales en miles de euros en hombres y en mujeres según sean ejecutivos, independientes, dominicales o externos.

Esta variable depende de la variable independiente de género (hombre y mujer) y la variable independiente de distribución de roles para observar si esas variables pudieran influir en los resultados obtenidos en las remuneraciones salariales en miles de euros.

3.2.2. Resto de variables de interés.

Número de mujeres en los Consejos de Administración

Se calcula como el recuento total del número de mujeres en los Consejos de Administración para evaluar si la presencia de mujeres en los Consejos de Administración se relaciona con la disparidad salarial entre hombres y mujeres.

Porcentaje de Mujeres Presidentas en las Comisiones delegadas del Consejo

Se calcula como el recuento de las mujeres que ostentan el cargo de Presidenta entre las distintas Comisiones que presenta la empresa dividido entre el número de Comisiones que presente la empresa. La finalidad de esta variables es observar si el porcentaje de mujeres que ocupan el cargo de Presidenta en una Comisión se relaciona con la disparidad salarial.

Porcentaje de consejeras sobre el total que son ejecutivas, independientes, dominicales y externas

La finalidad de esta variable es observar qué porcentaje de mujeres sobre el total del Consejo de Administración son ejecutivas, independientes, dominicales y externas. Se calcula como el recuento de mujeres ejecutivas, independientes, dominicales o externas que hay en el Consejo de Administración dividido entre el total de ejecutivos, dominicales, independientes o externos del Consejo de Administración. La utilización

de esta variable sirve para examinar si la distribución de mujeres en distintas funciones dentro del Consejo de Administración se relaciona con la disparidad salarial.

Presencia de mujeres en el cargo de Presidenta del Consejo de Administración

La presencia de mujeres en el cargo de Presidenta del Consejo de Administración puede ofrecer una perspectiva valiosa para comprender y abordar la disparidad salarial. Al incorporar esta variable de control, se busca capturar la influencia del liderazgo femenino en las dinámicas organizativas y en las decisiones que afectan directamente las políticas salariales de la empresa.

Presencia de mujeres en el cargo de CEO en el Consejo de administración

La utilización de esta variable es esencial para considerar el impacto del liderazgo femenino en la dinámica organizativa y las decisiones relacionadas con la remuneración. Al utilizar esta variable, se busca entender cómo la presencia de mujeres en roles de liderazgo ejecutivo, específicamente como CEO en el Consejo de Administración, puede influir en las disparidades salariales entre hombres y mujeres en la empresa. Esto puede proporcionar información valiosa sobre la equidad salarial y las políticas de remuneración en relación con la representación femenina en niveles ejecutivos clave.

Tamaño del Consejo de Administración

La última variable de control analizada es el tamaño del Consejo de Administración, ya que la cantidad de miembros que conforman el consejo puede tener implicaciones significativas en el control y en la gestión eficaz de la empresa. En el contexto de los análisis sobre disparidad salarial esta variable puede desempeñar un papel importante debido a que permite entender mejor y contextualizar las diferencias salariales entre los distintos grupos. Algunas razones para tener en cuenta el tamaño como variable son: Complejidad organizativa, diferencias en la toma de decisiones, representación y diversidad, recursos disponibles, influencia de políticas corporativas, desarrollo de estrategias de igualdad salarial etc....

3.3 Análisis descriptivo general

La muestra inicial está formada por las 35 empresas que forman parte del IBEX35 durante el período 2022. La información recogida para cada empresa ha sido obtenida de los registros públicos de la Comisión Nacional del Mercado de Valores de cada una de las empresas, a través de sus informes anuales sobre el Gobierno Corporativo y sobre las Remuneraciones Salariales. Una vez obtenida toda la información sobre las variables a analizar para cada una de las empresas, se llevó a cabo el promedio de cada una de las variables objeto del análisis.

Tabla 3.1 Promedio del IBEX35

Nº DE EMPRESAS	35
TAMAÑO DEL CONSEJO	12
NÚMERO DE MUJERES	5
% CONSEJERAS	38%
EJERCE PUESTO DE PRESIDENCIA	HOMBRE
EJERCE PUESTO DE CEO	HOMBRE
Nº DE COMISIONES	4
% DE MUJERES PRESIDENTAS DE UNA COMISIÓN	48,58%
% CONSEJERAS SOBRE EL TOTAL	
Ejecutivas	4,29%
Dominicales	24,91%
Independientes	53,67%
Externas	9,57%
REMUNERACIONES EN MILES DE EUROS	
Mujeres	1068
Hombres	5356
REMUNERACIONES MUJERES	
Ejecutivas	248,54
Dominicales	119,31
Independientes	649,60
Externas	149,43
REMUNERACIONES HOMBRES	
Ejecutivas	3856,3
Dominicales	258,3
Independientes	729,9
Externas	463,6

Tal y como se observa en la tabla 3.1, la muestra inicial está compuesta por las 35 empresas más líquidas y con mayor capitalización bursátil que cotizan en el mercado español. A continuación, voy a pasar a analizar los resultados obtenidos, los cuales van a hacer referencia durante toda la exposición al promedio sacado a partir de los datos individuales de las 35 empresas.

3.3.1 Análisis de los resultados

En la tabla 3.1, observamos que, en media, el tamaño del consejo es de 12 miembros, por lo que estamos ante una media de tamaño de Consejo de Administración grande, pero dentro de las recomendaciones de buen gobierno que establecen unos límites entre 5 y 15 miembros. Hay que tener en cuenta que la relación del tamaño del consejo con la disparidad salarial puede ser multifacética ya que dependerá de muchos factores como puede ser la cultura organizativa, la industria en la que opera y las políticas internas de recursos humanos. Posteriormente, podemos observar que el número promedio de mujeres de la muestra en cada Consejo de Administración es de 5 mujeres representando un 38% de consejeras en los Consejos de Administración,

porcentaje inferior al 50% lo cual refleja que la posición de la mujer en los Consejos de Administración sigue siendo bastante inferior respecto a los hombres pero que comparado con otros años ha aumentado. Este aumento se debe a que **el Código de buen Gobierno** estableció en el 2022 que las empresas debían alcanzar como objetivo que el 40% de personas del Consejo de Administración fueran mujeres, respaldado por la **Directiva 2022/2381** que estableció que antes del 30 de junio de 2026, los Estados miembros deben asegurar que las empresas cotizadas persigan uno de los siguientes objetivos: que al menos el 40% de los puestos de administradores no ejecutivos sean ocupados por el sexo menos representado o que al menos el 33% de todos los puestos de administradores, ya sean ejecutivos o no ejecutivos, sean ocupados por el sexo menos representado. En las conclusiones finales pasaremos a analizar si este tipo de medidas pueden resultar discriminatorias para las mujeres o si suponen una discriminación positiva necesaria para permitir que la presencia femenina en altos cargos vaya cogiendo la relevancia que se merece y que años y décadas atrás no se les reconoció.

Posteriormente, observamos que en promedio la mayoría de los puestos de presidencia y de CEO en los Consejos de Administración están ocupados por hombres. Específicamente, de las 35 empresas analizadas, solo en tres de ellas (Banco Santander, Inditex y Redeia Corporación) una mujer ocupa el puesto de presidencia. De manera similar, en el caso del puesto de CEO, solo una empresa (Bankinter) tiene una mujer en este cargo, teniendo en cuenta que en dos de las 35 empresas no se especifica quién ocupa el cargo de CEO.

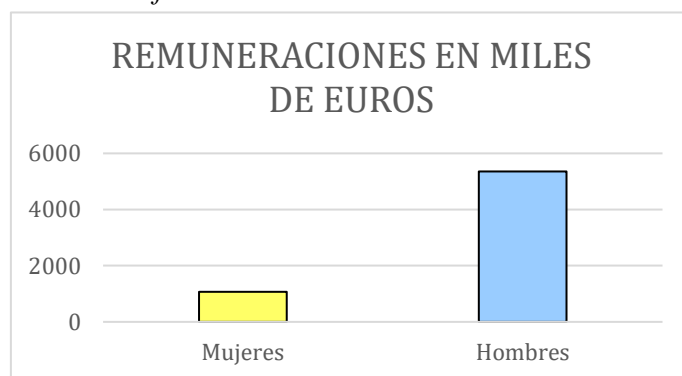
El siguiente punto que analizamos es el porcentaje de mujeres Presidentas de una Comisión el cual representa un 48,58% alcanzando casi el 50% y reflejando que las mujeres casi alcanzan el mismo porcentaje que los hombres en puestos de presidencia en las distintas Comisiones que se forman en las empresas, siendo el promedio de éstas 4.

En la etapa final del análisis de los resultados, nos concentramos en las remuneraciones expresadas en miles de euros. Inicialmente, examinamos la disparidad entre las remuneraciones en miles de euros para hombres y mujeres en los Consejos de Administración analizados. La media de remuneración para hombres es de 5356 miles de euros, mientras que para mujeres es de 1068 miles de euros. La brecha es significativamente grande, ya que el resultado para las mujeres representa el 19,94% del

promedio para hombres, siendo este último cinco veces mayor. Para contrastar si la diferencia en las remuneraciones de consejeros entre hombres y mujeres es estadísticamente significativa, se ha realizado un test de comparación de medias constatándose que la diferencia es estadísticamente significativa. Los datos que voy a nombrar se encuentran recogido en la Tabla reflejada en el Anexo 3.

La Variable 1 recogida en la Tabla del Anexo 3 representa las remuneraciones en miles de euros para mujeres, mientras que la Variable 2 muestra las remuneraciones en miles de euros para hombres. El valor absoluto del estadístico t es -4,69, y el signo negativo indica que el promedio de las remuneraciones para hombres (Grupo 2) es mayor que el de las mujeres (Grupo 1). La probabilidad de error (p-valor) asociada es 1,31331E-05, lo que significa que hay una probabilidad muy baja (0.0000131 o 0.00131%) de cometer un error al afirmar que existe una diferencia significativa entre las remuneraciones de hombres y mujeres. En otras palabras, el 99.99869% de certeza respalda la afirmación de que las remuneraciones en miles de euros para hombres son superiores a las de las mujeres tal y como se puede observar en el gráfico de abajo.

Gráfico 1. Muestra total del Ibex35

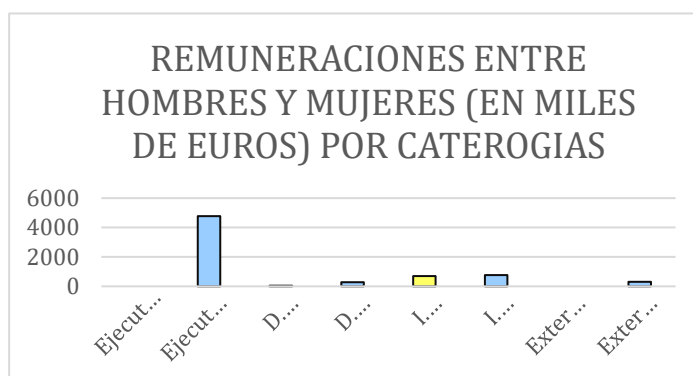


Al regresar a la Tabla 3.1, es evidente que las disparidades salariales (expresadas en miles de euros) entre hombres y mujeres varían significativamente según el cargo que ocupan (ejecutivo, dominical, independiente y externo) tal y como se observa en el Gráfico 2. Por ejemplo, el promedio de remuneración para una mujer ejecutiva es de 248,54 euros, en comparación con los 3856,3 euros para los hombres, siendo este último más de 15 veces mayor que el promedio de la remuneración para mujeres ejecutivas, siendo una diferencia significativa alta debida a que la probabilidad de error asociada es 0,007079%, lo que significa que hay una probabilidad muy baja de cometer un error al afirmar que existe una diferencia significativa entre las remuneraciones de

hombres y mujeres. En otras palabras, el 99.9929% de certeza respalda la afirmación de que las remuneraciones en miles de euros para hombres ejecutivos son superiores a las de las mujeres ejecutivas. En el caso de mujeres dominicales, el promedio de remuneración es de 119,31 euros, mientras que para los hombres es de 258,3 euros. Aunque a simple vista no lo parezca estamos ante una diferencia significativa debido a que la probabilidad de error asociada es 2,85%, lo que significa que hay una probabilidad muy baja de cometer un error al afirmar que existe una diferencia significativa entre las remuneraciones de hombres y mujeres dominicales. Es importante tener en cuenta que 12 miembros dominicales de diferentes empresas no presentan remuneración como por ejemplo el caso de la empresa Logista, S.A donde los consejeros dominicales renunciaron a percibir remuneración alguna como Consejeros de la Sociedad, por lo que la diferencia real en remuneración de los Consejeros y Consejeras Dominicales podría ser aún mayor. Las remuneraciones para mujeres independientes son de 649,60 euros, en comparación con 729,9 euros para los hombres, donde la diferencia no es significativa debido a que la probabilidad de error asociada es de 51,7%, lo que significa que hay una probabilidad media de cometer un error al afirmar que existe diferencia significativa entre las remuneraciones de hombres y mujeres independientes. Finalmente, las remuneraciones para mujeres de la categoría otras externas son de 149,43, mientras que para los hombres es de 463,6, en este caso sí que estamos ante una diferencia significativa debido a que la probabilidad de error asociada es de 9,41%, lo que significa que hay una probabilidad baja de cometer un error al afirmar que existe una diferencia significativa entre las remuneraciones de hombres y mujeres externos. Los datos del test de comparación de medias para las remuneraciones entre hombres y mujeres según el cargo desempeñado se encuentran recogidos en el Anexo 4.

Por todo ello, podemos afirmar que existen diferencias significativas en la remuneración de mujeres y hombres del Consejo de Administración en todas las categorías excepto en la categoría de independientes.

Gráfico 2. Muestra total del Ibex35



3.4 Análisis específico.

El análisis específico de la muestra se concentra en la división de las 35 empresas en los 7 sectores que recoge la propia clasificación de la Bolsa de Madrid. Esta división, tal y como hemos citado anteriormente es: Petróleo y Energía (SEC 1), Materiales Básicos, Industria y Construcción (SEC 2), Bienes de Consumo (SEC 3), Servicios de Consumo (SEC 4), Servicios Financieros (SEC 5), Tecnología y Telecomunicaciones (SEC 6) y Servicios Inmobiliarios (SEC 7).

Esta división nos puede permitir identificar patrones o tendencias que podrían estar influyendo en las disparidades salariales entre hombres y mujeres en diferentes ámbitos de la industria. El análisis sectorial proporciona una visión más detallada de cómo se distribuyen las remuneraciones en cada sector y si existen variaciones significativas en la disparidad salarial dentro de esos contextos particulares.

3.4.1. SECTOR PÉTROLEO Y ENERGÍA

Tal y como se observa en la tabla 3.2, el Sector Petróleo y Energía está conformado por 9⁶ de las 35 empresas más líquidas y con mayor capitalización bursátil que cotizan en el mercado español. A continuación, voy a pasar a analizar los resultados obtenidos, los cuales hacen referencia al promedio sacado entre los datos individuales de las 9 empresas.

3.4.1.1. Análisis de Resultados.

En la tabla 3.2, observamos que la media del tamaño del Consejo es de 12 miembros, por lo que estamos ante una media de tamaño de Consejo de Administración grande pero dentro de las recomendaciones del buen gobierno sobre el tamaño del

Tabla 3.2 Promedio Sector del Sector 1

Nº DE EMPRESAS	9
TAMAÑO DEL CONSEJO	12
NÚMERO DE MUJERES	5
% CONSEJERAS	39,68%
EJERCE PUESTO DE PRESIDENCIA	HOMBRE
EJERCE PUESTO DE CEO	HOMBRE
Nº DE COMISIONES	3
% DE MUJERES PRESIDENTAS DE UNA COMISIÓN	57%
% CONSEJERAS SOBRE EL TOTAL	
Ejecutivas	0%
Dominicales	30%
Independientes	48%
Externas	28%
REMUNERACIONES EN MILES DE EUROS	
Mujeres	1064
Hombres	5956
REMUNERACIONES MUJERES	
Ejecutivas	0
Dominicales	171
Independientes	777
Externas	115
REMUNERACIONES HOMBRES	
Ejecutivas	4263
Dominicales	221
Independientes	937
Externas	535

⁶ Acciona, S.A, Corporación Acciona Energías Renovables, S.A, Enagas, S.A, Endesa, S.A, Iberdrola, S.A, Naturgy Energy Group, S.A, Redeia Corporación, S.A, Repsol, S.A y Solaria Energía y Medioambiente, S.A

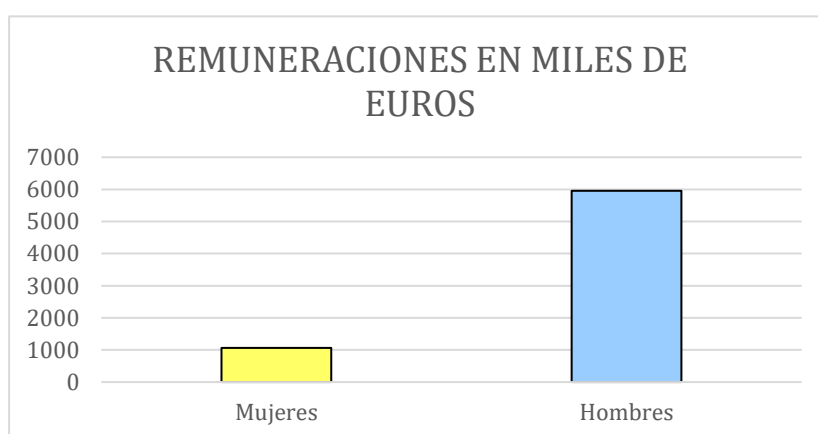
Consejo. Hay que tener en cuenta que la relación del tamaño del consejo con la disparidad salarial puede ser multifacética tal y como he mencionado anteriormente. Posteriormente, podemos observar que el número promedio de mujeres de la muestra es de 5 representando un 39,68% de consejeras en los Consejos de Administración en el sector del petróleo y energía, porcentaje superior al 38% de la media de consejeras en los Consejos de Administración de la muestra total.

Posteriormente, observamos que en promedio la mayoría de los puestos de presidencia y de CEO en los Consejos de Administración están ocupados por hombres. Específicamente, de las 9 empresas analizadas, solo en una de ellas (Redeia Corporación) una mujer ocupa el puesto de presidencia. En el caso del puesto de CEO ninguna de las 9 empresas tiene a una mujer en este cargo.

El siguiente punto a analizar es el porcentaje de mujeres Presidentas de una Comisión el cual representa un 57%. Dato que refleja que las mujeres ostentan un mayor cargo de presidencia en las Comisiones que presentan las empresas en comparación de los hombres, siendo el promedio de las Comisiones en este sector de 3.

En la etapa final del análisis de los resultados, nos concentramos en las remuneraciones expresadas en miles de euros. Inicialmente, examinamos la disparidad entre las remuneraciones en miles de euros para hombres y mujeres. La media de remuneración para hombres es de 5956 miles de euros, mientras que para mujeres es de 1060 miles de euros. La brecha es significativamente grande, ya que el resultado para las mujeres representa el 17,79% del promedio para hombres, siendo este último cinco veces mayor. Esta diferencia es significativa ya que la probabilidad de error asociada a este test de comparación de medias es 11.73%, lo que significa que hay una probabilidad baja de cometer un error al afirmar que existe una diferencia significativa entre las remuneraciones de hombres y mujeres que se puede visualizar a través del Gráfico 3. Datos recogidos en el Anexo 5.

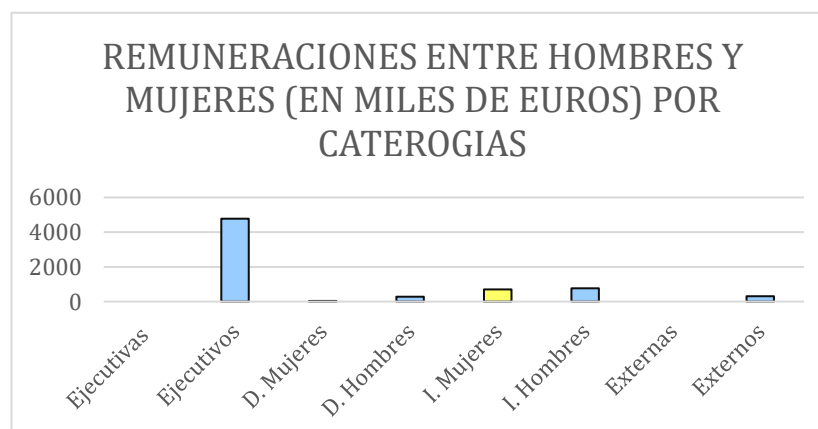
Gráfico 3. Sector Petróleo y Energía



Al regresar a la Tabla 3.2, es evidente que las disparidades salariales (expresadas en miles de euros) entre hombres y mujeres varían significativamente según el cargo que ocupan (ejecutivo, dominical, independiente y otro externo) y se puede visualizar en el Gráfico 4. Por ejemplo, en este sector no hay ninguna mujer que ostente la categoría de ejecutiva mientras que para los hombres es de 4263, por lo tanto, en este caso concreto no tiene sentido llevar a cabo un test de comparación de medias. En el caso de las mujeres que ostentan la categoría de dominicales, el promedio de remuneración es de 171 euros, mientras que para los hombres es de 221 euros, no estamos ante una diferencia significativa debido a que la probabilidad de error asociada a este test de comparación de medias es de 75,81% lo que refleja que hay una probabilidad alta de cometer un error al afirmar que existe diferencia significativa entre las remuneraciones de hombres y mujeres dominicales en el Sector 1. El promedio de las remuneraciones para mujeres independientes es de 777 euros, en comparación con 937 euros para los hombres, donde la diferencia no es significativa debido a que la probabilidad de error asociada a este test de comparación de medias es de 60,55%, lo que significa que hay una probabilidad alta de cometer un error al afirmar que existe diferencia significativa entre las remuneraciones de hombres y mujeres independientes en el Sector 1. Finalmente, la remuneración media para mujeres de la categoría otras externas son de 115, mientras que para los hombres es de 535, reflejando una diferencia significativa debido a que la probabilidad de error asociada a este test de comparación de medias es de 29,45%, lo que refleja que hay una probabilidad baja de cometer un error al afirmar que existe diferencia significativa entre las remuneraciones de hombres y mujeres externas en el Sector 1. Datos recogidos en el Anexo 6.

Por tanto, en este sector es en la categoría de independientes y dominicales donde no se observa diferencias significativas entre remuneraciones de hombre y mujeres (en miles de euros)

Gráfico 4. Sector Petróleo y Energía



3.4.2. SECTOR MATERIALES BÁSICOS, INDUSTRIA Y CONSTRUCCIÓN

Tabla 3.3 Promedio del Sector 2 .

Tal y como se observa en la tabla 3.3, el Sector Materiales básicos, Industria y Construcción está conformado por 6⁷ de las 35 empresas más líquidas y con mayor capitalización bursátil que cotizan en el mercado español. A continuación, voy a pasar a analizar los resultados obtenidos, los cuales hacen referencia al promedio sacado entre los datos individuales de las 6 empresas que conforman el Sector.

Nº DE EMPRESAS	6
TAMAÑO DEL CONSEJO	12,5
NÚMERO DE MUJERES	3,5
% CONSEJERAS	28,24%
EJERCE PUESTO DE PRESIDENCIA	HOMBRE
EJERCE PUESTO DE CEO	HOMBRE
Nº DE COMISIONES	3,5
% DE MUJERES PRESIDENTAS DE UNA COMISIÓN	43,1%
% CONSEJERAS SOBRE EL TOTAL	
Ejecutivas	0
Dominicales	31%
Independientes	46%
Externas	0%
REMUNERACIONES EN MILES DE EUROS	
Mujeres	494
Hombres	5918
REMUNERACIONES MUJERES	
Ejecutivas	0
Dominicales	78
Independientes	417
Externas	75
REMUNERACIONES HOMBRES	
Ejecutivas	5061
Dominicales	347
Independientes	571
Externas	131

3.4.2.1. Análisis de Resultados.

En la tabla 3.3, observamos que la media del tamaño del Consejo es de 12 miembros, por lo que estamos ante una media de tamaño de Consejo de Administración grande, pero dentro de las recomendaciones de buen gobierno que establecen unos límites entre 5 y 15 miembros. Posteriormente, podemos observar que el número promedio de mujeres de la muestra es de 3 representando un 28,24% de consejeras en los Consejos de Administración en el sector de Materiales básicos, Industria y Construcción, porcentaje inferior al 38% de la media de consejeras en los Consejos de Administración de la muestra total.

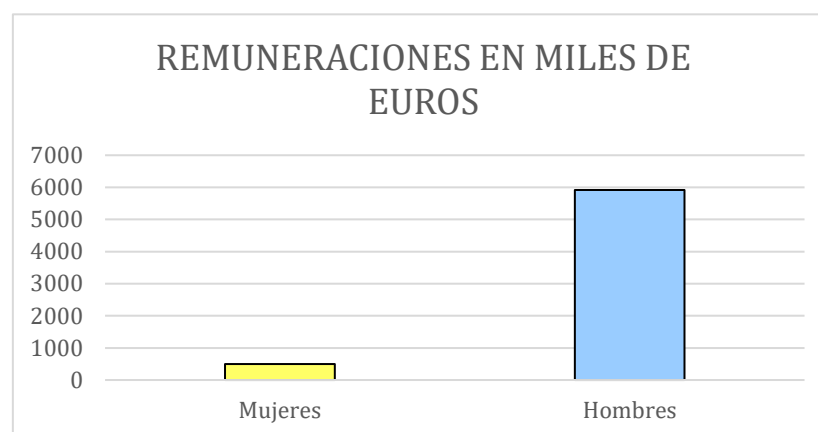
Posteriormente, observamos que en promedio todos los puestos de presidencia y de CEO en los Consejos de Administración están ocupados por hombres, es decir, de las 6 empresas analizadas, ninguna mujer ocupa el puesto de presidencia ni el puesto de CEO.

El siguiente punto que analizamos es el porcentaje de mujeres Presidentas de una Comisión el cual representa un 43,1%. Dato que refleja que las mujeres casi ostentan un igual cargo de presidencia en las Comisiones que presentan las empresas en comparación a los hombres. El promedio de las Comisiones en este sector es de 3.

⁷ Acerinox S.A, ACS, Actividades de Construcción y Servicios S.A, Arcelormittol, S.A, Ferrovial, S.A, Fluidra, S.A, Sacyr, S.A

En la etapa final del análisis de los resultados, nos concentramos en las remuneraciones expresadas en miles de euros que se encuentran reflejadas visualmente en el Gráfico 5. Inicialmente, examinamos la disparidad entre las remuneraciones en miles de euros para hombres y mujeres. La media de remuneración para hombres es de 5918 miles de euros, mientras que para mujeres es de 494 miles de euros. Esta diferencia es muy significativa ya que la probabilidad de error asociada a este test de comparación de medias es 0,55%, lo que significa que hay una probabilidad muy baja de cometer un error al afirmar que existe una diferencia significativa entre las remuneraciones de hombres y mujeres. Datos recogidos en el Anexo 7.

Gráfico 5. Sector Materiales Básicos, Industria y Construcciones.

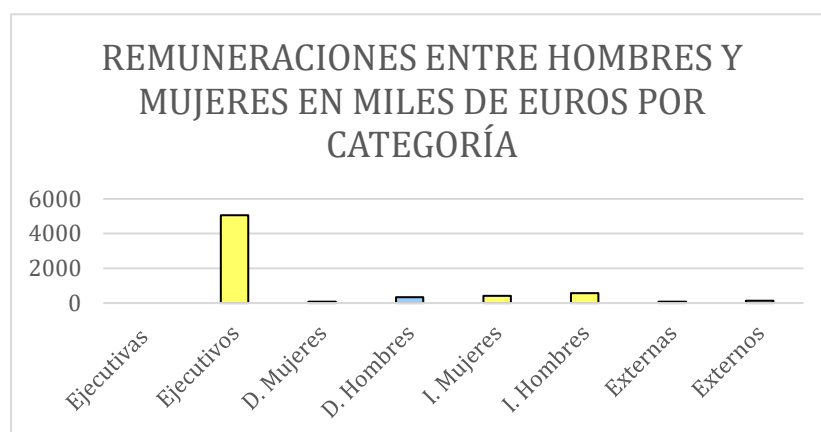


Al regresar a la Tabla 3.3, es evidente que las disparidades salariales (en miles de euros) entre hombres y mujeres varían significativamente según el cargo que ocupan (ejecutivo, dominical, independiente y externo) que se puede observar en el Gráfico 6. Por ejemplo, el promedio de remuneración para un hombre ejecutivo es de 5918 euros mientras que en este sector no hay ninguna mujer que ostente la categoría de ejecutiva, por tanto, no tiene sentido realizar un test de comparación de medias para este caso concreto. En el caso de mujeres dominicales, el promedio de remuneración es de 77,66 euros, mientras que para los hombres es de 347,33 euros, por lo que estamos ante una diferencia significativa alta debido que la probabilidad de error asociada a este test de comparación de medias es de 2,33%, lo que refleja que hay una probabilidad bastante baja de cometer un error al afirmar que existe diferencia significativa entre las remuneraciones de hombres y mujeres dominicales en el Sector 2. El promedio de las remuneraciones para mujeres independientes es de 416,66 euros, en comparación con

570,83 euros para los hombres, donde la diferencia es significativa pero no tanto como las citadas anteriormente debido a que la probabilidad de error asociada a este test de comparación de medias es de 12,92%, lo que significa que hay una probabilidad baja de cometer un error al afirmar que existe diferencia significativa entre las remuneraciones de hombres y mujeres independientes en el Sector 2. Finalmente, las remuneraciones para mujeres externas son de 75,35 mientras que para los hombres es de 130,67, reflejando una diferencia significativa debido a que la probabilidad de error asociada a este test de comparación de medias es de 11,47%, lo que refleja que hay una probabilidad baja de cometer un error al afirmar que existe diferencia significativa entre las remuneraciones de hombres y mujeres externas en el Sector 2.

Por tanto, en relación a este sector, observamos que existen diferencias significativas en la remuneración media entre hombres y mujeres en todas las categorías de consejeros. Datos recogidos en el Anexo 8.

Gráfico 6. Sector Materiales Básicos, Industria y Construcción.



3.4.3. SECTOR BIENES DE CONSUMO

Tal y como se observa en la tabla 3.4, el Sector Bienes de Consumo está conformado por 4⁸ de las 35 empresas más líquidas y con mayor capitalización bursátil que cotizan en el mercado español. A continuación, voy a pasar a analizar los resultados obtenidos, los cuales hacen referencia al promedio sacado entre los datos individuales de las 4 empresas que conforman el Sector.

⁸ Compañía de Distribución Integral Logista, S.A, Grifols, S.A, Industria de Diseño Textil, S.A, Laboratorios Farmaceuticos Roví, S.A

3.4.3.1 Análisis de resultados

Tabla 3.4 Promedio del Sector 3

En la tabla 3.4, observamos que la media del tamaño del Consejo es de 10 miembros, por lo que estamos ante una media de tamaño de Consejo de Administración grande y dentro de las recomendaciones de tamaño del Consejo establecidas en los Códigos de Gobierno Corporativo. Posteriormente, podemos observar que el número promedio de mujeres de la muestra es de 4 representando un 40,83% de consejeras en los Consejos de Administración en el sector de Bienes de Consumo, porcentaje superior al 38% de la media de consejeras en los Consejos de Administración de la muestra total.

Nº DE EMPRESAS	4
TAMAÑO DEL CONSEJO	10,5
NÚMERO DE MUJERES	4,25
% CONSEJERAS	40,83%
EJERCE PUESTO DE PRESIDENCIA	HOMBRE
EJERCE PUESTO DE CEO	HOMBRE
Nº DE COMISIONES	3
% DE MUJERES PRESIDENTAS DE UNA COMISIÓN	22,50%
% CONSEJERAS SOBRE EL TOTAL	
Ejecutivas	12,50%
Dominicales	47,50%
Independientes	58,33%
Externas	0
REMUNERACIONES EN MILES DE EUROS	
Mujeres	754,5
Hombres	3746
REMUNERACIONES MUJERES	
Ejecutivas	21,5
Dominicales	297
Independientes	436
Externas	0
REMUNERACIONES HOMBRES	
Ejecutivas	2866,5
Dominicales	361,25
Independientes	413
Externas	105,5

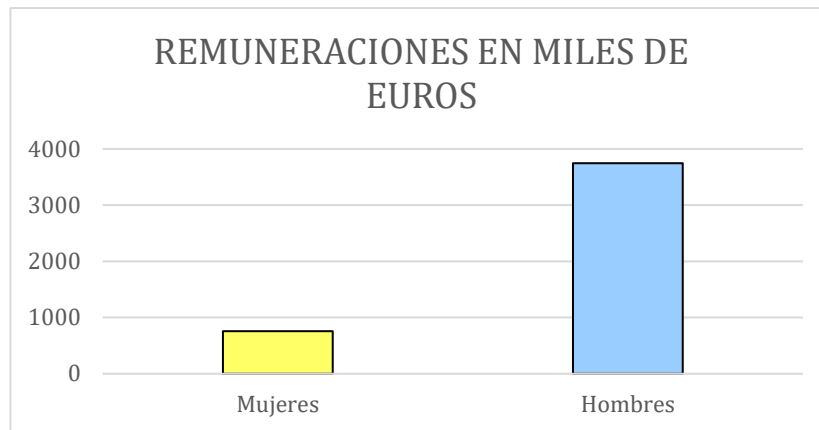
Posteriormente, observamos que en promedio la mayoría de los puestos de presidencia y de CEO en los Consejos de Administración están ocupados por hombres. Específicamente, de las 4 empresas analizadas, solo en una de ellas (Inditex, S.A) una mujer ocupa el puesto de presidencia. En el caso del puesto de CEO ninguna de las 4 empresas tiene a una mujer en ese cargo.

El siguiente punto que analizamos es el porcentaje de mujeres Presidentas de una Comisión el cual representa un 22,50%. Dato que refleja que las mujeres no ostentan un mayor cargo de presidencia en las Comisiones que presentan las empresas en comparación de los hombres. El promedio de las Comisiones en este sector es de 3.

En la etapa final del análisis de los resultados, nos concentramos en las remuneraciones expresadas en miles de euros que se pueden visualizar en el Gráfico 7. Inicialmente, examinamos la disparidad entre las remuneraciones en miles de euros para hombres y mujeres. La media de remuneración para hombres es de 3746 miles de euros, mientras que para mujeres es de 754,5 miles de euros. La brecha es significativamente grande, ya que el resultado para las mujeres representa el 20,14% del promedio para hombres, siendo este último cinco veces mayor. Esta diferencia es significativa ya que la probabilidad de error asociada a este test de comparación de medias es 12,14%, lo

que significa que hay una probabilidad baja de cometer un error al afirmar que existe una diferencia significativa entre las remuneraciones de hombres y mujeres en el Sector 3. Datos reflejados Anexo 9.

Gráfico 7. Sector Bienes de Consumo.

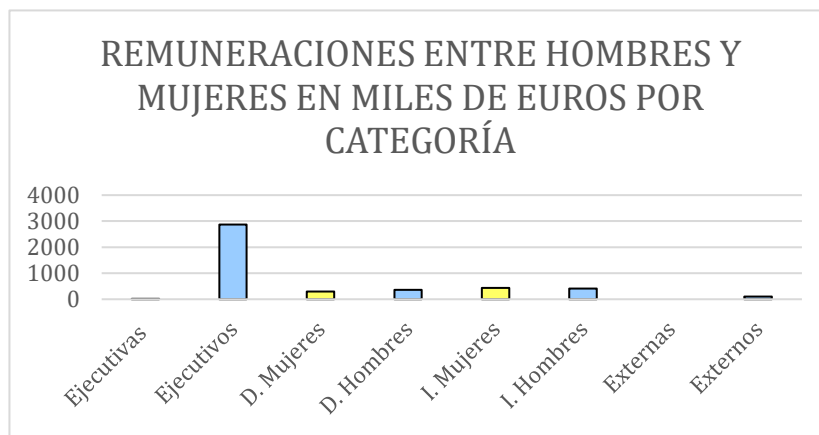


Al regresar a la Tabla 3.4, es evidente que las disparidades salariales (expresadas en miles de euros) entre hombres y mujeres varían significativamente según el cargo que ocupan (ejecutivo, dominical, independiente y externo) y se puede observar en el Gráfico 8. Por ejemplo, el promedio de remuneración para una mujer ejecutiva es de 21,5 euros, en comparación con los 2866,5 euros para los hombres, se trata de una diferencia significativamente alta debido a que la probabilidad de error asociada a este test de comparación de medias es 9,6%, lo que significa que hay una probabilidad baja de cometer un error al afirmar que existe una diferencia significativa entre las remuneraciones de hombres y mujeres ejecutivos en el Sector 3. En el caso de mujeres dominicales, el promedio de remuneración es de 297 euros, mientras que para los hombres es de 361,25 euros, no estamos ante una diferencia significativa debido a que la probabilidad de error asociada es de 86,20%, lo que refleja que hay una probabilidad muy alta de cometer un error al afirmar que existe diferencia significativa entre las remuneraciones de hombres y mujeres dominicales en el Sector 3. El promedio de las remuneraciones para mujeres independientes es de 436 euros, en comparación con 413 euros para los hombres. Primer caso que encontramos a lo largo del análisis donde la remuneración en un cargo es superior en mujeres que en los hombres. No obstante, la diferencia no es significativa debido a que la probabilidad de error asociada a este test de comparación de medias es de 91,71% lo que significa que hay una probabilidad muy alta cometer un error al afirmar que existe diferencia significativa entre las

remuneraciones de hombres y mujeres independientes en el Sector 3. Finalmente, en este sector no hay ninguna mujer que ostente la categoría de otras externas mientras que para los hombres es de 105,5, por lo tanto, en este caso concreto no tiene sentido llevar a cabo un test de comparación de medias.

Por tanto, en relación a ese sector, observamos que no existen diferencias significativas en la remuneración entre hombres y mujeres en las categorías de consejeros en las que hay presencia de mujeres salvo en la categoría de ejecutivos. (Anexo 10)

Gráfico 8. Sector Bienes de Consumo.



3.4.4. SECTOR SERVICIOS DE CONSUMO

Tal y como se observa en la tabla 3.4, el Sector Servicios de Consumo está conformado por 3⁹ de las 35 empresas más líquidas y con mayor capitalización bursátil que cotizan en el mercado español. A continuación, voy a pasar a analizar los resultados obtenidos, los cuales hacen referencia al promedio sacado entre los datos individuales de las 3 empresas que conforman el Sector.

Tabla 3.5. Promedio del Sector 5.

Nº DE EMPRESAS	3
TAMAÑO DEL CONSEJO	12,33
NÚMERO DE MUJERES	5
% CONSEJERAS	40,61%
EJERCE PUESTO DE PRESIDENCIA	HOMBRE
EJERCE PUESTO DE CEO	HOMBRE
Nº DE COMISIONES	3,33
% DE MUJERES PRESIDENTAS DE UNA COMISIÓN	41,67%
% CONSEJERAS SOBRE EL TOTAL	
Ejecutivas	0,00%
Dominicales	16,67%
Independientes	57,34%
Externas	0
REMUNERACIONES EN MILES DE EUROS	
Mujeres	344
Hombres	2118
REMUNERACIONES MUJERES	
Ejecutivas	0
Dominicales	6,67
Independientes	333,33
Externas	0
REMUNERACIONES HOMBRES	
Ejecutivas	1541,67
Dominicales	176,00
Independientes	400,33
Externas	0

⁹ Aena, S.M.E, S.A, International Consolidated Airlines Group, S.A, Melia Hotels International S.A

3.4.4.1 Análisis de resultados

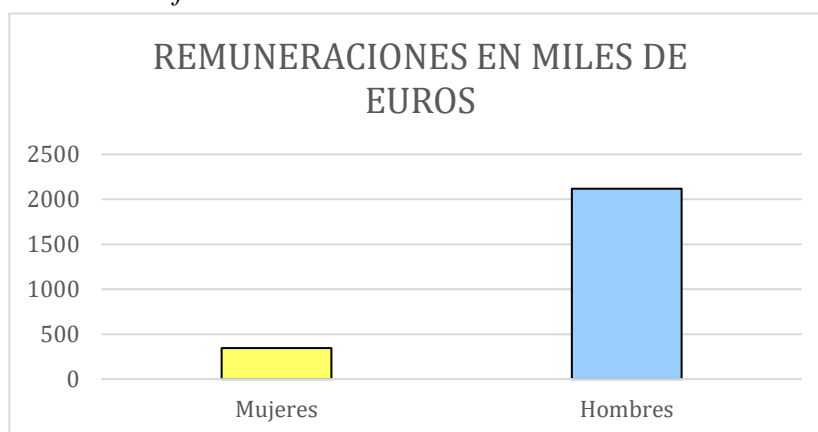
En la tabla 5, observamos que la media del tamaño del Consejo es de 12 miembros, por lo que estamos ante una media de tamaño de Consejo de Administración grande. Posteriormente, podemos observar que el número promedio de mujeres de la muestra es de 5 representando un 40,61% de consejeras en los Consejos de Administración en el sector de Servicios de Consumo, porcentaje superior al 38% de la media de consejeras en los Consejos de Administración de la muestra total.

Posteriormente, observamos que en promedio la mayoría de los puestos de presidencia y de CEO en los Consejos de Administración están ocupados por hombres. Específicamente, de las 4 empresas analizadas, ninguna mujer ocupa el puesto de presidencia ni el de CEO.

El siguiente punto que analizamos es el porcentaje de mujeres Presidentas de una Comisión el cual representa un 41,67%. Dato que refleja que las mujeres casi ostentan un igual cargo de presidencia en las Comisiones que presentan las empresas en comparación a los hombres El promedio de las Comisiones en este sector es de 3.

En la etapa final del análisis de los resultados, nos concentramos en las remuneraciones expresadas en miles de euros. Inicialmente, examinamos la disparidad entre las remuneraciones en miles de euros para hombres y mujeres que se puede observar en el Gráfico 9. La media de remuneración para hombres es de 2118 miles de euros, mientras que para mujeres es de 344 miles de euros. La brecha es significativamente grande, ya que el resultado para las mujeres representa el 16,24% del promedio para hombres, siendo este último seis veces mayor. Esta diferencia es significativa ya que la probabilidad de error asociada a este test de comparación de medias es 18,96%, lo que significa que hay una probabilidad baja de cometer un error al afirmar que existe una diferencia significativa entre las remuneraciones de hombres y mujeres (Anexo 11)

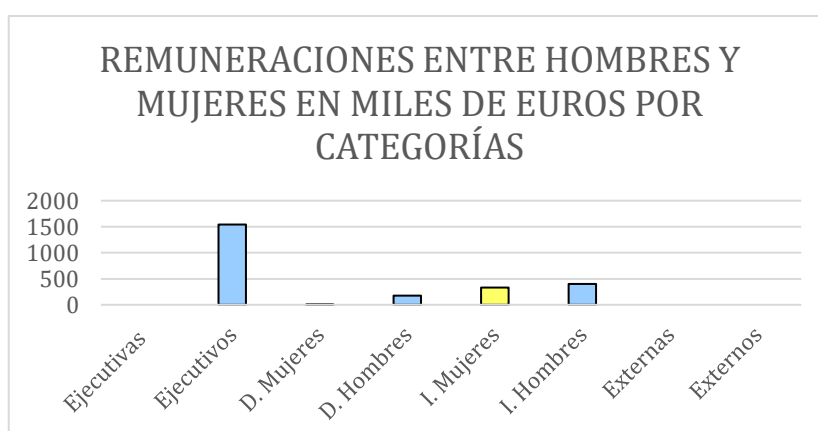
Gráfico 9. Sector Servicios de Consumo.



Al regresar a la Tabla 3.5, es evidente que las disparidades salariales (expresadas en miles de euros) entre hombres y mujeres varían significativamente según el cargo que ocupan (ejecutivo, dominical, independiente y externo) y se puede observar en el Gráfico 10. Por ejemplo, el promedio de remuneración para un hombre ejecutivo es de 1541,6 euros mientras que en este sector no hay ninguna mujer que ostente el cargo de ejecutiva y, por tanto, no tiene sentido realizar un test de comparación de medias para esta categoría. En el caso de mujeres dominicales, el promedio de remuneración es de 6,66 euros, mientras que para los hombres es de 176 euros, estamos ante una diferencia significativa debido a que la probabilidad de error asociada a este test de comparación de medias es de 9,10%, lo que refleja que hay una probabilidad baja de cometer un error al afirmar que existe diferencia significativa entre las remuneraciones de hombres y mujeres dominicales en el Sector 4. El promedio de las remuneraciones para mujeres independientes es de 333,33 euros, en comparación con 400,33 euros para los hombres, la diferencia no es significativa debido a que la probabilidad de error asociada a este test de comparación de medias es de 84,79% lo que significa que hay una probabilidad muy alta de cometer un error al afirmar que existe diferencia significativa entre las remuneraciones de hombres y mujeres independientes en el Sector 4. Finalmente, no hay ningún hombre ni ninguna mujer en este Consejo de Administración que presente el cargo de externo (reflejado Anexo 12).

Por tanto, en relación a este sector, observamos que no existen diferencias significativas en la remuneración media entre hombres y mujeres en la categoría de independientes.

Gráfico 10. Sector Servicios de Consumo.



3.4.5. SECTOR SERVICIOS FINANCIERO

Tabla 3. 6 . Promedio del Sector 5.

Tal y como se observa en la tabla 3.6, el Sector Servicios de Consumo está conformado por 7¹⁰ de las 35 empresas más líquidas y con mayor capitalización bursátil que cotizan en el mercado español. A continuación, voy a pasar a analizar los resultados obtenidos, los cuales hacen referencia al promedio sacado entre los datos individuales de las 7 empresas que conforman el Sector.

Nº DE EMPRESAS	7
TAMAÑO DEL CONSEJO	14,3
NÚMERO DE MUJERES	5,7
% CONSEJERAS	40,24%
EJERCE PUESTO DE PRESIDENCIA	HOMBRE
EJERCE PUESTO DE CEO	HOMBRE
Nº DE COMISIONES	5,7
% DE MUJERES PRESIDENTAS DE UNA COMISIÓN	45,31%
% CONSEJERAS SOBRE EL TOTAL	
Ejecutivas	14,29%
Dominicales	8,84%
Independientes	57,32%
Externas	5,71%
REMUNERACIONES EN MILES DE EUROS	
Mujeres	2306,29
Hombres	5832
REMUNERACIONES MUJERES	
Ejecutivas	1230,43
Dominicales	44,00
Independientes	931,00
Externas	598,71
REMUNERACIONES HOMBRES	
Ejecutivas	3512,43
Dominicales	175,14
Independientes	978,71
Externas	721,29

3.4.5.2 Análisis de resultados

En la tabla 3.6, observamos que la media del tamaño del Consejo es de 14 miembros, por lo que estamos ante una media de tamaño de Consejo de Administración grande (más grande que el promedio de los sectores anteriores y de la muestra total) pero por debajo de los 15 miembros recomendados que se refleja en las recomendaciones de buen gobierno. Posteriormente, podemos observar que el número promedio de mujeres de la muestra es de 5 representando un 40,24% de consejeras en los Consejos de Administración en el sector de Servicios de Consumo, porcentaje superior al 38% de la media de consejeras en los Consejos de Administración de la muestra total.

Posteriormente, observamos que en promedio la mayoría de los puestos de presidencia y de CEO en los Consejos de Administración están ocupados por hombres. Específicamente, de las 7 empresas analizadas, solo una mujer ocupa el puesto de presidencia (Banco Santander) y lo mismo ocurre con el puesto de CEO, que de las 7 empresas solo una (Bankinter) la CEO es mujer.

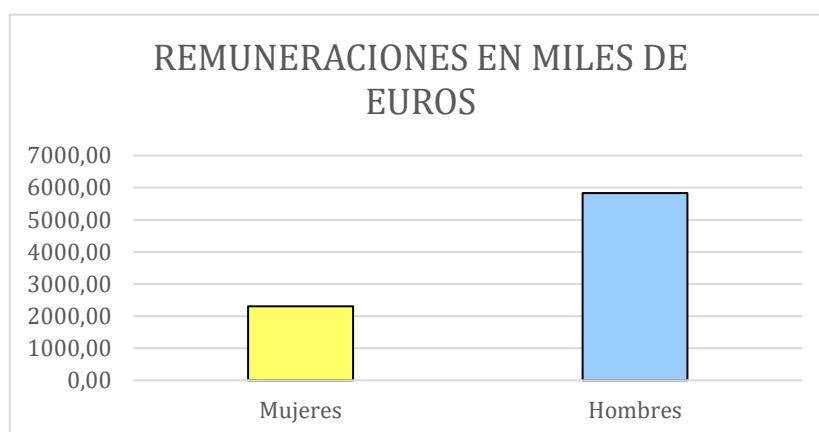
El siguiente punto que analizamos es el porcentaje de mujeres Presidentas de una Comisión el cual representa un 45,31%, porcentaje casi similar al porcentaje de

¹⁰ Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A, Banco de Sabadell, S.A, Banco Santander, S.A, Ban kinter, S.A, Caixabank, S.A, Mapfre, S.A, Unicaja Banco, S.A

hombres Presidentes de una Comisión. El promedio de las Comisiones en este sector es de 3.

En la etapa final del análisis de los resultados, nos concentramos en las remuneraciones expresadas en miles de euros. Inicialmente, examinamos la disparidad entre las remuneraciones en miles de euros para hombres y mujeres que se pueden observar en el Gráfico 11. La media de remuneración para hombres es de 5832 miles de euros, mientras que para mujeres es de 2306,29 miles de euros. La brecha no es significativamente grande, ya que el resultado para las mujeres representa el 39,54% del promedio para hombres, siendo este último dos veces mayor. Esta diferencia es significativa ya que la probabilidad de error asociada a este test de comparación de medias es 6,37%, lo que significa que hay una probabilidad baja de cometer un error al afirmar que existe una diferencia significativa entre las remuneraciones de hombres y mujeres. Datos recogidos en el Anexo 13.

Gráfico 11. Sector Servicios Financieros.

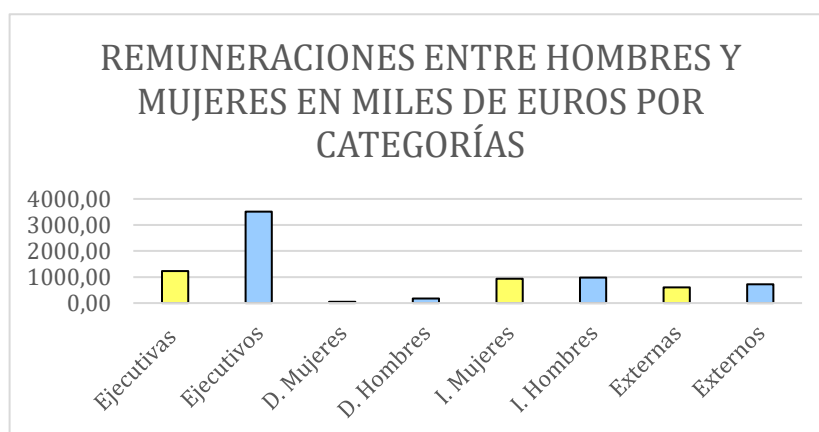


Al regresar a la Tabla 3.6, es evidente que las disparidades salariales (expresadas en miles de euros) entre hombres y mujeres varían significativamente según el cargo que ocupan (ejecutivo, dominical, independiente y externo) y se puede observar en el Gráfico 12. Por ejemplo, el promedio de remuneración para una mujer ejecutiva es de 1230,42 euros, en comparación con los 3512,42 euros para los hombres, estamos ante una diferencia significativa debido a que la probabilidad de error asociada a este test de comparación de medias es 16,26%, lo que significa que hay una probabilidad baja de cometer un error al afirmar que existe una diferencia significativa entre las remuneraciones de hombres y mujeres ejecutivos en el Sector 5. En el caso de mujeres dominicales, el promedio de remuneración es de 44 euros, mientras que para los

hombres es de 175,14 euros, estamos ante una diferencia significativa debido a que la probabilidad de error asociada a este test de comparación de medias es de 6,07%, lo que refleja que hay una probabilidad baja de cometer un error al afirmar que existe diferencia significativa entre las remuneraciones de hombres y mujeres dominicales en el Sector 5. El promedio de las remuneraciones para mujeres independientes es de 931 euros, en comparación con 978,71 euros para los hombres, la diferencia no es significativa debido a que la probabilidad de error asociada es de 90,2% lo que significa que hay una probabilidad muy alta de cometer un error al afirmar que existe diferencia significativa entre las remuneraciones de hombres y mujeres independientes en el Sector 5. Finalmente, el promedio de las remuneraciones para mujeres externas es de 598,71 euros, en comparación con 721,28 euros para los hombres, la diferencia no es significativa debido a que la probabilidad de error asociada es de 83,05% lo que significa que hay una probabilidad muy alta de cometer un error al afirmar que existe significativa entre las remuneraciones de hombres y mujeres independientes en el Sector 5 (Anexo 14).

Por lo tanto, en relación a este sector, observamos que no existen diferencias significativas en la remuneración media entre hombres y mujeres en las categorías de Consejeros Independientes y otros Externos.

Gráfico 12. Sector Servicios Financieros



3.4.6. SECTOR TECNOLOGÍA Y TELECOMUNICACIÓN

Tal y como se observa en la tabla 3.7, el Sector Tecnología y Telecomunicaciones está conformado por 4¹¹ de las 35 empresas más líquidas y con mayor capitalización bursátil que cotizan en el mercado español. A continuación, voy a pasar a analizar los resultados obtenidos, los cuales hacen referencia al promedio sacado entre los datos individuales de las 4 empresas que conforman el Sector.

3.4.6.3 Análisis de resultados

En la tabla 3.7, observamos que la media del tamaño del Consejo es de 12 miembros, por lo que estamos ante una media de tamaño de Consejo de Administración grande. Posteriormente, podemos observar que el número promedio de mujeres de la muestra es de 5 representando un 40,24% de consejeras en los Consejos de Administración en el sector de Servicios de Consumo, porcentaje superior al 38% de la media de consejeras en los Consejos de Administración de la muestra total.

Tabla 3.7. Promedio del Sector 6

Nº DE EMPRESAS	4
TAMAÑO DEL CONSEJO	12,75
NÚMERO DE MUJERES	5
% CONSEJERAS	40,24%
EJERCE PUESTO DE PRESIDENCIA	HOMBRE
EJERCE PUESTO DE CEO	HOMBRE
Nº DE COMISIONES	5,71
% DE MUJERES PRESIDENTAS DE UNA COMISIÓN	45,31%
% CONSEJERAS SOBRE EL TOTAL	
Ejecutivas	14,29%
Dominicales	8,84%
Independientes	57,32%
Externas	5,71%
REMUNERACIONES EN MILES DE EUROS	
Mujeres	743,00
Hombres	6061
REMUNERACIONES MUJERES	
Ejecutivas	0
Dominicales	43,75
Independientes	699,25
Externas	0
REMUNERACIONES HOMBRES	
Ejecutivas	4776
Dominicales	280,75
Independientes	765,5
Externas	308,25

Posteriormente, observamos que en promedio la mayoría de los puestos de presidencia y de CEO en los Consejos de Administración están ocupados por hombres. Específicamente, de las 4 empresas analizadas ninguna mujer ocupa el puesto de presidencia ni el de CEO en el Consejo de Administración.

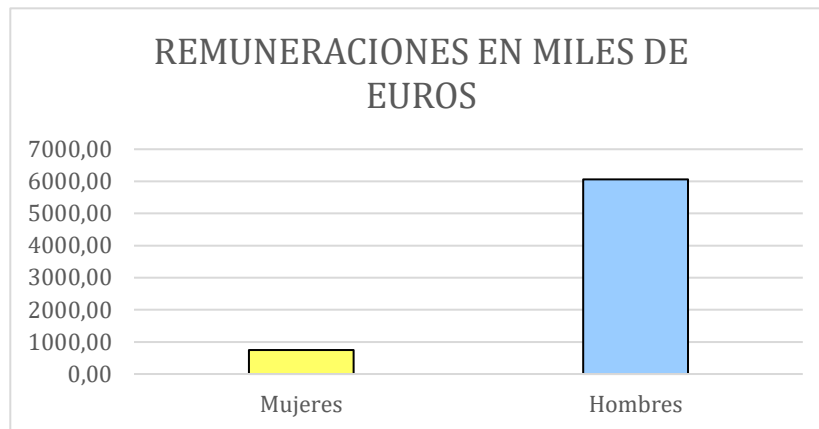
El siguiente punto que analizamos es el porcentaje de mujeres Presidentas de una Comisión el cual representa un 45,31%, el cual se encuentra bastante próximo al 50%. El promedio de las Comisiones en este sector es de 5.

En la etapa final del análisis de los resultados, nos concentramos en las remuneraciones expresadas en miles de euros. Inicialmente, examinamos la disparidad

¹¹ Amadeus It Group, S.A, Cellnex Telecom, S.A, Indra Sistemas, S.A, Telefónica, S.A

entre las remuneraciones en miles de euros para hombres y mujeres que se pueden observar en el Gráfico 13. La media de remuneración para hombres es de 6061 miles de euros, mientras que para mujeres es de 743 miles de euros. La brecha es significativamente grande, ya que el resultado para las mujeres representa el 12,25% del promedio para hombres, siendo este último ocho veces mayor. Esta diferencia es significativa ya que la probabilidad de error asociada a este test de comparación de medias es 5,25%, lo que significa que hay una probabilidad muy baja de cometer un error al afirmar que existe una diferencia significativa entre las remuneraciones de hombres y mujeres en este Sector (datos en el Anexo 15)

Gráfico 13. Sector Tecnología y Telecomunicaciones

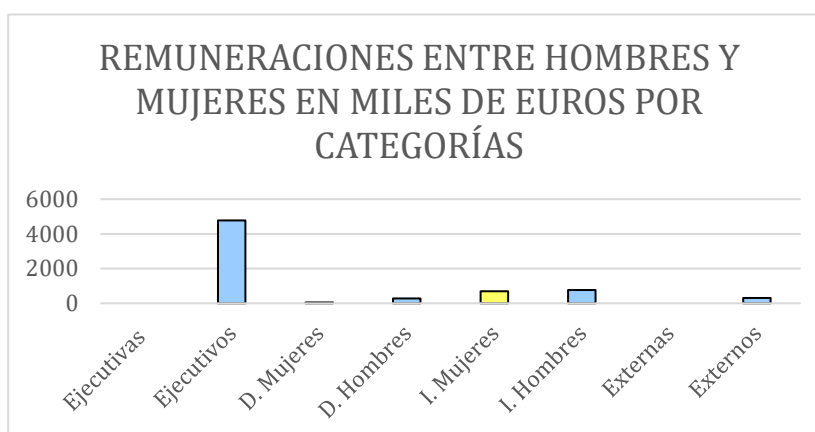


Al regresar a la Tabla 3.7, es evidente que las disparidades salariales (expresadas en miles de euros) entre hombres y mujeres varían significativamente según el cargo que ocupan (ejecutivo, dominical, independiente y externo) y se puede observar en el Gráfico 14. Por ejemplo, el promedio de remuneración para un hombre ejecutivo es de 4776 euros mientras que en este sector las mujeres que ostenten la categoría de consejera ejecutiva presentan 0 en las remuneraciones, por tanto, no tiene sentido realizar un test de comparación de medias para este caso concreto. En el caso de mujeres dominicales, el promedio de remuneración es de 43,75 euros, mientras que para los hombres es de 280,75 euros, estamos ante una diferencia significativa debido a que la probabilidad de error asociada a este test de comparación de medias es de 12,34%, lo que refleja que hay una probabilidad baja de cometer un error al afirmar que existe diferencia significativa entre las remuneraciones de hombres y mujeres dominicales en el Sector 6. El promedio de las remuneraciones para mujeres independientes es de 699,25 euros, en comparación con 765,5 euros para los hombres, la diferencia no es

significativa debido a que la probabilidad de error asociada es de 72,75% lo que significa que hay una probabilidad muy alta de cometer un error al afirmar que existe diferencia significativa entre las remuneraciones de hombres y mujeres independientes en el Sector 6. Finalmente, no hay ninguna mujer en este Consejo de Administración que presente el cargo de externa mientras que las remuneraciones (miles euros) de los hombres externos es 308,25, por lo que no tiene sentido realizar un test de comparación de medias para esta categoría concreta.

Por lo tanto, en relación a este sector, observamos que no existen diferencias significativas en la remuneración media entre hombres y mujeres diferencia en las categorías de consejeros independientes.

Gráfico 14. Sector Tecnología y Telecomunicaciones



3.4.7. SECTOR SERVICIOS INMOBILIARIOS

Tal y como se observa en la tabla 3.8, el Sector Servicios Inmobiliarios está conformado por 2¹² de las 35 empresas más líquidas y con mayor capitalización bursátil que cotizan en el mercado español. A continuación, voy a pasar a analizar los resultados obtenidos, los cuales hacen referencia al promedio sacado entre los datos individuales de las 2 empresas que conforman el Sector.

¹² Inmobiliaria Colonial, Socimi, S.A, Merlin Properties, Socimi, S.A

3.4.6.7 Análisis de resultados

Tabla 3.8. Promedio del Sector 7.

En la tabla 3.8, observamos que la media del tamaño del Consejo es de 12 miembros, por lo que estamos ante una media de tamaño de Consejo de Administración grande. Posteriormente, podemos observar que el número promedio de mujeres de la muestra es de 4 representando un 37,41% de consejeras en los Consejos de Administración en el sector de Servicios de Consumo, porcentaje inferior al 38% de la media de consejeras en los Consejos de Administración de la muestra total.

Nº DE EMPRESAS	2
TAMAÑO DEL CONSEJO	12
NÚMERO DE MUJERES	4,5
% CONSEJERAS	37,41%
EJERCE PUESTO DE PRESIDENCIA	HOMBRE
EJERCE PUESTO DE CEO	HOMBRE
Nº DE COMISIONES	4,5
% DE MUJERES PRESIDENTAS DE UNA COMISIÓN	77,50%
% CONSEJERAS SOBRE EL TOTAL	
Ejecutivas	0,00%
Dominicales	35,00%
Independientes	58,93%
Externas	0,00%
REMUNERACIONES EN MILES DE EUROS	
Mujeres	832
Hombres	5973
REMUNERACIONES MUJERES	
Ejecutivas	0
Dominicales	239
Independientes	593
Externas	0
REMUNERACIONES HOMBRES	
Ejecutivas	3227,5
Dominicales	323,5
Independientes	462
Externas	1960

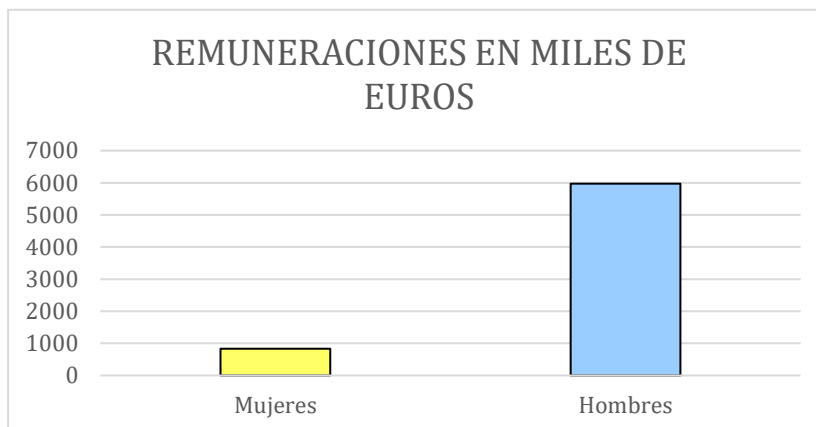
Posteriormente, observamos que en promedio la mayoría de los puestos de presidencia y de CEO en los Consejos de Administración están ocupados por hombres. Específicamente, de las 2 empresas analizadas ninguna mujer ocupa el puesto de presidencia ni el de CEO en el Consejo de Administración.

El siguiente punto que analizamos es el porcentaje de mujeres Presidentas de una Comisión el cual representa un 77,50%, siendo una mujer en la mayoría las Comisiones quién ejerce el puesto de Presidencia. El promedio de las Comisiones en este sector es de 4.

En la etapa final del análisis de los resultados, nos concentramos en las remuneraciones expresadas en miles de euros. Inicialmente, examinamos la disparidad entre las remuneraciones en miles de euros para hombres y mujeres que se pueden observar en el Gráfico 15. La media de remuneración para hombres es de 5973 miles de euros, mientras que para mujeres es de 832 miles de euros. La brecha es significativamente grande, ya que el resultado para las mujeres representa el 13,92% del promedio para hombres, siendo este último siete veces mayor. Esta diferencia es muy significativa ya que la probabilidad de error asociada a este test de comparación de medias es 0,17%, lo que significa que hay una probabilidad muy baja de cometer un

error al afirmar que existe una diferencia significativa entre las remuneraciones de hombres y mujeres en el Sector 7. Datos recogidos en el Anexo 17.

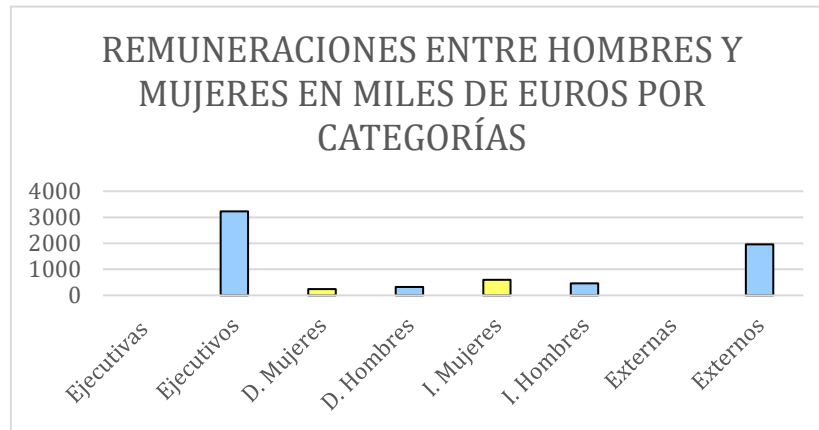
Gráfico 15. Sector Servicios Inmobiliarios



Al regresar a la Tabla 3.8, es evidente que las disparidades salariales (expresadas en miles de euros) entre hombres y mujeres varían significativamente según el cargo que ocupan (ejecutivo, dominical, independiente y externo) y se puede observar en el Gráfico 16. Por ejemplo, no hay ninguna mujer en este Consejo de Administración que presente el cargo de ejecutiva mientras que el promedio de remuneración para un hombre ejecutivo es de 3227,5 euros por lo que no tiene sentido llevar a cabo un test de comparación de medias para este caso concreto. En el caso de mujeres dominicales, el promedio de remuneración es de 239 euros, mientras que para los hombres es de 323,5 euros, no estamos ante una diferencia significativa debido a que la probabilidad de error asociada es de 72,50%, lo que refleja que hay una probabilidad alta de cometer un error al afirmar que existe diferencia significativa entre las remuneraciones de hombres y mujeres dominicales en el Sector 7. El promedio de las remuneraciones para mujeres independientes es de 593 euros, en comparación con 462 euros para los hombres, la diferencia no es significativa debido a que la probabilidad de error asociada es de 62% lo que significa que hay una probabilidad alta de cometer un error al afirmar que existe diferencia significativa entre las remuneraciones de hombres y mujeres independientes en el Sector 7. Finalmente, no hay ninguna mujer en este Consejo de Administración que presente el cargo de externa mientras que las remuneraciones (miles euros) de los hombres externos es 1960, por lo tanto, no tiene sentido realizar un test de comparación de medias en esta categoría de consejeros (Anexo 18). Por tanto, respecto a este sector

observamos que no existen diferencias significativas en las categorías de consejeros donde hay presencia femenina.

Gráfico 16. Sector Servicios Inmobiliarios.



4. CONCLUSIONES

El objetivo de este análisis ha sido evaluar los salarios (en miles de euros) de los hombres y las mujeres que integran los Consejos de Administración de las compañías pertenecientes al IBEX35 durante el año 2022 ofreciendo una radiografía precisa de la paridad o disparidad del conjunto de las 35 empresas más negociadas de la Bolsa española. Para evaluar la paridad/disparidad salarial se ha tenido en cuenta no solo el entorno general del IBEX35 sino también un análisis del entrono específico de cada empresa a través de la segmentación por sectores recogida en la Bolsa de Madrid.

Al finalizar este estudio ha quedado demostrado que las diferencias salariales entre hombres y mujeres son notables en la mayoría de los casos, con la salvedad de la categoría de los Consejeros Independientes donde las diferencias son menos significativas. Esto último se puede deber a que la compensación de los consejeros independientes suele estar más estandarizada y vinculada a las responsabilidades y el tiempo dedicado al cargo, en lugar de estar fuertemente influenciada por factores de rendimiento y resultados financieros de la empresa, además de que dicha compensación suele ser más transparente y estar sujeta a escrutinio público. Sin embargo, es importante destacar que aunque la diferencia salarial puede ser menor en el caso de los consejeros independientes en comparación por ejemplo con roles ejecutivos, la igualdad de género sigue siendo un desafío en muchos entornos laborales y que sigue siendo una asignatura pendiente en las empresas del IBEX35.

Los resultados obtenidos entre las diferencias entre las remuneraciones salariales de hombres y mujeres tanto de manera general así como por categorías (ejecutivo, independientes, dominical u otro externo) se encuentran respaldadas por los gráficos recogidos a lo largo del trabajo, que se encuentran divididos por sectores para proyectar las diferencias salariales de los mismos, y que nos van a permitir visibilizar mejor la rotundidad de los datos que dibujan una realidad muy alejada de la paridad, realidad que paso a comentar brevemente a continuación.

En relación con el panorama general, es importante resaltar que entre las 35 empresas que forman parte del IBEX35, únicamente 3 tienen a una mujer ocupando el puesto de presidencia, y solo 1 de estas 35 empresas cuenta con una mujer desempeñando el cargo de CEO, datos que reflejan que la presencia de la mujer en roles de liderazgo sigue siendo un camino por allanar. Además, es destacable señalar que las

discrepancias salariales entre hombres y mujeres en este contexto son sumamente relevantes. Esto se evidencia mediante un análisis de comparación de medias, el cual revela que hay una probabilidad del 99,99869% de acertar al afirmar que la disparidad salarial entre hombres y mujeres es ciertamente significativa.

Por otro lado, en relación con la segmentación por sectores, se puede evidenciar que la naturaleza de la actividad de la empresa incide en las disparidades salariales entre hombres y mujeres. El sector con mayor disparidad salarial entre hombres y mujeres tanto de manera general así como en la división por las categorías de los consejeros es en el Sector de Materiales Básicos, Industria y Construcción donde todas las diferencias salariales son significativas, mientras que el Sector de Bienes de Consumo es el sector que representa una mejor posición de la mujer dentro de los Consejos de Administración, siendo además que es en el único sector donde nos encontramos con que el promedio salarial femenino es superior al promedio salarial masculino. Además, hay que tener en cuenta que el Sector Financiero es solo un espejismo ya que las diferencias en dicho sector son bastantes importantes y que solamente se ven compensadas como consecuencia de la retribución que reciben la presidenta del Banco Santander así como la Consejera Delegada de Bankinter, lo que provoca que estos dos cargos compensen los datos y se aproximen más a las remuneraciones masculinas.

Finalmente, a pesar de que más de la mitad de las empresas del selectivo cumplen con tener casi un 40% de presencia femenina en sus Consejos de Administración, lo que supone un aumento de 14 mujeres con respecto a 2021, marcando así el hito de ser la primera vez que la media de Consejeras en el IBEX35 se aproxima a las 5 por empresas, debemos tener muy en cuenta que estos datos son fruto, sin duda, del hecho de encontrarse respaldados tanto por normativas legales como por las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas que reflejan la necesidad de adoptar un trato desigual y ciertas medidas incentivadoras (acciones positivas) para compensar las discriminaciones pasadas y presentes.

No obstante, el hito que fijan dichas normativas sigue siendo insuficiente debido a que la presencia femenina en estos roles de liderazgo así como en el mundo laboral no debería limitarse al cumplimiento de un cupo establecido, sino que debería ser el reflejo del esfuerzo y trabajo que las mujeres somos capaces de realizar, así como el reconocimiento de la labor desempeñada. Al fin y al cabo, se trata de conseguir una igualdad real, no solo de salarios sino de oportunidades, de tal manera que a las mujeres

se las trate como individuos con valores y habilidades propios que están por encima de cualquier razón de género.

5. BIBLIOGRAFIA

- ACCIONA. (2022). *Informe Anual de Gobierno Corporativo*.
- ACCIONA. (2022). *Informe Anual de Remuneraciones*.
- ACERINOX. (2022). *Informe Anual de Gobierno Corporativo*.
- ACS, S.A. (2022). *Informe Anual de Gobierno Corporativo*.
- ACS, S.A. (2022). *Informe Anual de Remuneraciones*.
- AENA. (2022). *Informe Anual de Gobierno Corporativo*.
- AMADEUS. (2022). *Informe Anual de Gobierno Corporativo*.
- Aplicación del Plan de Acción de la UE 2017-2019 "Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres". (2020). Obtenido de EUR-LEX: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0101&from=SK>
- ARCELORMITTAL. (2022). *Informe Anual de Gobierno Corporativo*.
- ARCERIOX. (2022). *Informe Anual de Remuneraciones*.
- ARCEROMITTAL. (2022). *Informe Anual de Remuneraciones*.
- BANCO BILBAO. (2022). *Informe Anual de Gobierno Corporativo*.
- BANCO BILBAO. (2022). *Informe Anual de Remuneraciones*.
- BANCO SABADELL. (2022). *Informe Anual de Gobierno Corporativo*.
- BANCO SABADELL. (2022). *Informe Anual de Remuneraciones*.
- BANCO SANTANDER. (2022). *Informe Anual de Gobierno Corporativo*.
- BANCO SANTANDER. (2022). *Informe Anual de Remuneraciones*.
- BANKINTER. (2022). *Informe Anual de Gobierno Corporativo*.
- BANKINTER. (2022). *Informe Anual de Remuneraciones*.
- Brecha Salarial en Europa: hechos y cifras. (2023). *Parlamento Europeo*.
- CAIXABANK. (2022). *Informe Anual de Gobierno Corporativo*.
- CAIXABANK. (2022). *Informe Anual de Remuneraciones*.
- CELLNEX. (2022). *Informe Anual de Gobierno Corporativo*.
- CELLNEX. (2022). *Informe Anual de Remuneraciones*.
- CNMV. (2022). *Informe de Gobierno Corporativo de las Sociedades Cotizadas*.
- Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres. (2014). Obtenido de Intituto de la Mujer: <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1460.pdf>
- Comprender la brecha salarial de genero: definición y causas. (12 de Abril de 2023). Obtenido de Noticias, Parlamento Europeo: <https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20200109STO69925/comprender-la-brecha-salarial-de-genero-definicion-y-causas#:~:text=Algunas%20de%20las%20razones%20de,ajustada%20entre%20hombres%20y%20mujeres.>
- Consuelo Pucheta, M. (2011). *De las diferencias salariales por razón de género en los Consejos de Administración*.
- COORPORACIÓN ACCIONA ENERGÍAS REOVABLES. (2022). *Informe Anual de Gobierno Corporativo*.
- COORPORACIÓN DE ACCIONA ENERGIA RENOVABLES. (2022). *Informe Anual de Remuneraciones*.
- ENAGAS. (2022). *Informe Anual de Remuneraciones*.
- ENDESA. (2022). *Informe Anual de Gobierno Corporativo*.
- FERROVIAL. (2022). *Informe Anual de Gobierno Corporativo*.
- FERROVIAL. (2022). *Informe Anual de Remuneraciones*.

FLUIDRA. (2022). *Informe Anual de Gobierno Corporativo*.

GRIFOLS. (2022). *Informe Anual de Gobierno Corporativo*.

IBERDROLA. (2022). *Informe Anual de Gobierno Corporativo*.

IBERDROLA. (2022). *Informe Anual de Remuneraciones*.

Igualdas entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. (2006). Obtenido de EUR-LEX: <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/gender-equality-in-the-labour-market.html>

INDITEX. (2022). *Informe Anual de Gobierno Corporativo*.

INDITEX. (2022). *Informe Anual de Remuneraciones*.

INDRASISTEMAS. (2022). *Informe Anual de Gobierno Corporativo*.

INDRASISTEMAS. (2022). *Informe Anual de Remuneraciones*.

INMOBILIARIA COLONIAL. (2022). *Informe Anual de Gobierno Corporativo*.

INMOBILIARIA COLONIAL. (2022). *Informe Anual de Remuneraciones*.

INTERNATIONAL AIRLINES GROUP. (2022). *Informe Anual de Gobierno Corporativo*.

INTERNATIONAL AIRLINES GROUP. (2022). *Informe Anual de Remuneraciones*.

Jurajda, S. a. (2007). When do female occupations pay more?. . En *Journal of Comparative Economics*. (págs. 170-187).

LABORATORIO ROVI. (2022). *Informe Anual de Gobierno Corporativo*.

LABORATORIO ROVI. (2022). *Informe Anual de Remuneraciones*.

Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad. (2018). Obtenido de Pacto Mundial, red española: <https://www.pactomundial.org/leyes-directivas-normativas-sostenibilidad/ley-11-2018-de-28-de-diciembre-en-materia-de-informacion-no-financiera-y-diversidad/#:~:text=El%20objetivo%20de%20la%20Ley,de%20las%20empresas%20y%20su>

LOGISTA. (2022). *Informe Anual de Gobierno Corporativo*.

LOGISTA. (2022). *Informe Anual de Remuneraciones*.

MAPFRE. (2022). *Informe Anual de Gobierno Corporativo*.

MELIA HOTELS INTERNATIONAL. (2022). *Informe Anual de Gobierno Corporativo*.

MELIA HOTELS INTERNATIONAL. (2022). *Informe Anual de Remuneraciones*.

NATURGY ENERGY GROUP. (2022). *Informe Anual de Gobierno Corporativo*.

NATURGY ENERGY GROUP. (2022). *Informe Anual de Remuneraciones*.

REDEIA. (2022). *Informe Anual de Gobierno Corporativo*.

REDEIA. (2022). *Informe Anual de Remuneraciones*.

REPSOL. (2022). *Informe Anual de Gobierno Corporativo*.

REPSOL. (2022). *Informe Anual de Remuneraciones*.

Santander, B. (2022). *Informe Anual de Gobierno Corporativo*.

SOLARIA. (2022). *Informe Anual de Gobierno Corporativo*.

SOLARIA. (2022). *Informe Anual de Remuneraciones*.

TELEFÓNICA. (2022). *Informe Anual de Gobierno Corporativo*.

TELEFÓNICA. (2022). *Informe Anual de Remuneraciones*.

UNICAJA. (2022). *Informe Anual de Gobierno Corporativo*.

UNICAJA. (2022). *Informe Anual de Remuneraciones*.

6. ANEXOS

ANEXO I- LAS 35 EMPRESAS QUE FORMAN EL IBEX35

Acciona S.A,	Banco de Sabadell, S.A	Enagas, S.A	Industria de Diseño Textil, S.A	Redeia Corporación, S.A
Acerinox S.A,	Banco Santander, S.A	Endesa, S.A	Inmobiliaria Colonial, Socimi, S.A	Repsol, S.A
ACS, Actividades de Construcción y Servicios S.A,	Bankinter, S.A	Ferrovial, S.A	International Consolidated Airlines Group, S.A	Naturgy Energy Group, S.A
Aena, S.M.E, S.A	CaixaBank, S.A	Fluidra, S.A	Laboratorios Farmacéuticos Rovi, S.A	Sacyr, S.A
ArcelorMittal, S.A	Cellnex Telecom, S.A	Grifols, S.A	Mapfre, S.A	Solaria Energía y Medioambiente, S.A
Amadeus It Group, S.A	Compañía de Distribución Integral Logista, S.A	Iberdrola, S.A	Melia Hotels International S.A	Telefónica, S.A
Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A	Corporación Acciona Energías Renovables, S.A	Indra Sistemas, S.A	Merlin Properties, Socimi, S.A	Unicaja Banco, S.A

ANEXO 2- RECOLECTA DE LAS VARIABLES PARA CADA UNA DE LAS 35 EMPRESAS

ENTIDADES	SECTOR	Número total	Consejeras	% Consejeras	PRESIDENTE	CEO	PROCENTAJE CONSEJERAS SOBRE EL TOTAL				Nº DE COMISIONES
							EJECUTIVAS	DOMINICALES	INDEPENDIENTE	EXTERNAS	
ACCIONA S.A	1	11	5	45%	HOMBRE	HOMBRE	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%	2
ACERINOX S.A	2	11	4	36%	HOMBRE	HOMBRE	0,00%	0,00%	57,14%	0,00%	4
ACS, ACTIVIDADES DE CONSTRUCCION	2	15	4	27%	HOMBRE	HOMBRE	0,00%	33,33%	50,00%	0,00%	4
AENA, S.M.E, S.A	4	15	6	40%	HOMBRE	HOMBRE	0,00%	50,00%	42,86%	0,00%	4
AMADEUS IT GROUP, S.A	6	11	5	45%	HOMBRE	HOMBRE	0,00%	0,00%	55,55%	45,00%	2
ARCELORMITTAL ESPAÑA, S.A	2	12	4	33%	HOMBRE	HOMBRE	0,00%	50,00%	42,86%	0,00%	3
BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA,	5	15	6	40%	HOMBRE	HOMBRE	0,00%	0,00%	50,00%	33,33%	6
BANCO DE SABADELL, S.A	5	15	5	33%	HOMBRE	HOMBRE	0,00%	0,00%	26,67%	6,67%	6
BANCO SANTANDER, S.A	5	15	6	40%	MUJER	HOMBRE	50,00%	0,00%	50,00%	0,00%	7
BAN KINTER, S.A	5	11	5	45%	HOMBRE	MUJER	50,00%	0,00%	66,66%	0,00%	5
CAIXABANK, S.A	5	15	6	40%	HOMBRE	HOMBRE	0,00%	33,33%	55,55%	0,00%	6
CELLNEX TELECOM, S.A	6	11	6	55%	HOMBRE	HOMBRE	0,00%	50,00%	75,00%	0,00%	2
COMPañIA DE DISTRIBUCION INTEGRAL	3	12	5	42%	HOMBRE	HOMBRE	50,00%	40,00%	40,00%	0,00%	2
CORPORACIÓN ACCIONA ENERGIAS RE	1	11	5	45%	HOMBRE	HOMBRE	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%	2
ENAGAS, S.A	1	15	6	40%	HOMBRE	HOMBRE	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%	3
ENDESA, S.A	1	12	5	42%	HOMBRE	HOMBRE	0,00%	25,00%	57,00%	50,00%	3
FERROVIAL, S.A	2	12	4	33%	HOMBRE	HOMBRE	0,00%	100,00%	37,50%	0,00%	3
FLUIDRA, S.A	2	12	2	17%	HOMBRE	HOMBRE	0,00%	0,00%	40,00%	0,00%	3
GRIFOLS, S.A	3	12	4	33%	HOMBRE	HOMBRE	0,00%	0,00%	66,66%	0,00%	3
IBERDROLA, S.A	1	14	6	43%	HOMBRE	HOMBRE	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%	5
INDRA SISTEMAS, S.A	6	14	4	29%	HOMBRE	HOMBRE	0,00%	0,00%	57,14%	0,00%	4
INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A	3	11	5	45%	MUJER	HOMBRE	0,00%	50,00%	60,00%	0,00%	5
INMOBILIARIA COLONIAL, SOCIMI, S.A	7	11	4	36%	HOMBRE	HOMBRE	0,00%	20,00%	75,00%	0,00%	4
INTERNATIONAL COSOLIDATED AIRLINE	4	11	5	45%	HOMBRE	HOMBRE	0,00%	0,00%	62,50%	0,00%	4
LABORATORIOS FARMACEUTICOS ROVI	3	7	3	43%	HOMBRE	HOMBRE	0,00%	100,00%	66,66%	0,00%	2
MAPFRE, S.A	5	14	6	43%	HOMBRE	-	0,00%	0,00%	95,71%	0,00%	4
MELIA HOTELS INTERNATIONAL S.A	4	14	4	29%	HOMBRE	HOMBRE	0,00%	0,00%	66,66%	0,00%	2
MERLIN PROPERTIES, SOCIMI, S.A	7	13	5	38%	HOMBRE	HOMBRE	0,00%	50,00%	42,86%	0,00%	5
NATURGY ENERGY GROUP, S.A	1	12	3	25%	HOMBRE	-	0,00%	25,00%	33,33%	0,00%	3
REDEIA CORPORACION, S.A	1	12	6	50%	MUJER	HOMBRE	0,00%	66,67%	42,86%	100,00%	3
REPSOL, S.A	1	15	5	33%	HOMBRE	HOMBRE	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%	5
SACYR, S.A	2	13	3	23%	HOMBRE	HOMBRE	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%	4
SOLARIA ENERGIA Y MEDIOAMBIENTE,	1	6	2	33%	HOMBRE	HOMBRE	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%	3
TELEFONICA, S.A	6	15	5	33%	HOMBRE	HOMBRE	0,00%	0,00%	55,56%	0,00%	6
UNICAJA BANCO, S.A	5	15	6	40%	HOMBRE	HOMBRE	0,00%	28,57%	66,66%	0,00%	6

ENTIDADES	% DE MUJER	REMUNERACIONES EN MILES DE EUROS				REMUNERACIONES MUJERES				REMUNERACIONES HOMBRES			
		MUJERES	HOBRES	EJECUTIVAS	DOMINICALES	INDEPENDIENTE	EXTERNO	EJECUTIVAS	DOMINICALES	INDEPENDIENTE	EXTERNO		
ACCIONA S.A	100,00%	852	1198	0	325	527	0	718	0	480	0		
ACERINOX S.A	75,00%	514	3065	0	0	514	0	2221	448	396	0		
ACS, ACTIVIDADES DE CONSTRUCCION Y SERVICIOS S.A	25,00%	646	12098	0	150	496	0	10873	300	560	485		
AENA, S.M.E, S.A	50,00%	54	387	0	20	22	0	327	24	36	0		
AMADEUS IT GROUP, S.A	50,00%	591	3423	0	0	591	0	2694	0	613	116		
ARCELORMITTAL ESPAÑA, S.A	100,00%	646	3199	0	169	477	0	3199	181	849	0		
BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, S.A	16,67%	1744	11475	0	0	1278	466	8814	0	2389	531		
BANCO DE SABADELL, S.A	33,33%	819	5952	0	0	579	240	3007	100	1166	1679		
BANCO SANTANDER, S.A	57,14%	8745	9348	7227	0	1518	0	5700	0	1976	1672		
BAN KINTER, S.A	60,00%	1961	2466	1386	0	575	0	876	276	432	997		
CAIXABANK, S.A	33,33%	1182	5716	0	140	1042	0	4456	366	724	170		
CELLNEX TELECOM, S.A	100,00%	1100	3901	0	175	925	0	3001	175	725	0		
COMPañIA DE DISTRIBUCION INTEGRAL LOGISTA, S.A	0,00%	276	732	86	0	190	0	86	0	706	0		
CORPORACIÓN ACCIONA ENERGIAS RENOVABLES, S.A	100,00%	852	1198	0	325	527	0	718	0	480	0		
ENAGAS, S.A	66,67%	925	3572	0	0	793	132	1522	320	754	976		
ENDESA, S.A	0,00%	989	3504	0	0	989	0	2327	0	1177	0		
FERROVIAL, S.A	0,00%	559	8132	0	147	412	0	7189	0	789	154		
FLUIDRA, S.A	33,33%	228	2463	0	0	228	0	1503	546	414	0		
GRIFOLS, S.A	0,00%	527	3608	0	0	527	0	2205	965	268	150		
IBERDROLA, S.A	20,00%	2072	28515	0	0	1711	361	25785	0	2429	301		
INDRA SISTEMAS, S.A	75,00%	438	4277	0	0	438	0	2776	368	547	586		
INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A	40,00%	1951	8256	0	1101	850	0	6926	480	578	272		
INMOBILIARIA COLONIAL, SOCIMI, S.A	75,00%	770	6177	0	132	638	0	1513	503	241	3920		
INTERNATIONAL COSOLIDATED AIRLINES GROUP, S.A	75,00%	690	4183	0	0	690	0	3026	244	913	0		
LABORATORIOS FARMACEUTICOS ROVI, S.A	50,00%	264	2329	0	87	177	0	2249	0	80	0		
MAPFRE, S.A	50,00%	1176	4148	0	0	1176	3485	498	165	0	0		
MELIA HOTELS INTERNATIONAL S.A	0,00%	288	1784	0	0	288	0	1272	260	252	0		
MERLIN PROPERTIES, SOCIMI, S.A	80,00%	894	5769	0	346	548	0	4942	144	683	0		
NATURGY ENERGY GROUP, S.A	33,33%	760	4741	0	448	312	0	2832	1343	566	0		
REDEIA CORPORACION, S.A	66,66%	1485	1664	0	369	570	546	774	175	715	0		
REPSOL, S.A	60,00%	1488	8914	0	0	1488	0	3693	0	1755	3466		
SACYR, S.A	25,00%	373	6551	0	0	373	0	5380	609	417	145		
SOLARIA ENERGIA Y MEDIOAMBIENTE, S.A	66,66%	149	300	0	74	75	0	0	150	75	75		
TELEFONICA, S.A	16,66%	843	12643	0	0	843	0	10633	580	1177	531		
UNICAJA BANCO, S.A	66,66%	517	1719	0	168	349	0	1236	319	164	0		

ANEXO III- TEST DE COMPARACIÓN DE MEDIAS ENTRE LAS REMUNERACIONES (MILES DE EUROS) DE HOMBRES Y MUJERES EN EL IBEX 35.

Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas iguales		
	Variable 1	Variable 2
Media	1067,657143	5356,2
Varianza	2059712,408	27081476,81
Observaciones	35	35
Varianza agrupada	14570594,61	
Diferencia hipotética de las r	0	
Grados de libertad	68	
Estadístico t	-4,69991649	
P(T<=t) una cola	6,56657E-06	
Valor crítico de t (una cola)	1,667572281	
P(T<=t) dos colas	1,31331E-05	
Valor crítico de t (dos colas)	1,995468931	

ANEXO IV- TEST DE COMPARACIÓN DE MEDIAS ENTRE LAS REMUNERACIONES (MILES DE EUROS) DE HOMBRES Y MUJERES EN EL IBEX 35 SEGÚN EL CARGO QUE DESEMPEÑAN.

Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas iguales		
EJECUTIVOS	Variable 1	Variable 2
Media	248,5428571	3856,314286
Varianza	1529289,608	22523779,99
Observaciones	35	35
Varianza agrupada	12026534,8	
Diferencia hipotética de las	0	
Grados de libertad	68	
Estadístico t	-4,351988941	
P(T<=t) una cola	2,32186E-05	
Valor crítico de t (una cola)	1,667572281	
P(T<=t) dos colas	4,64371E-05	
Valor crítico de t (dos colas)	1,995468931	

Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas iguales		
DOMINICALES	Variable 1	Variable 2
Media	119,3142857	258,3142857
Varianza	45993,04538	89143,1042
Observaciones	35	35
Varianza agrupada	67568,07479	
Diferencia hipotética de las r	0	
Grados de libertad	68	
Estadístico t	-2,236984898	
P(T<=t) una cola	0,014284689	
Valor crítico de t (una cola)	1,667572281	
P(T<=t) dos colas	0,028569377	
Valor crítico de t (dos colas)	1,995468931	

Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas iguales		
INDEPENDIENTES	Variable 1	Variable 2
Media	649,6	729,8857143
Varianza	167564,7765	364269,516
Observaciones	35	35
Varianza agrupada	265917,1462	
Diferencia hipotética de las	0	
Grados de libertad	68	
Estadístico t	-0,651304576	
P(T<=t) una cola	0,25852249	
Valor crítico de t (una cola)	1,667572281	
P(T<=t) dos colas	0,51704498	
Valor crítico de t (dos colas)	1,995468931	

Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas iguales		
EXTERNOS	Variable 1	Variable 2
Media	153,8235294	477,2352941
Varianza	365495,3012	867257,4581
Observaciones	34	34
Varianza agrupada	616376,3797	
Diferencia hipotética de las r	0	
Grados de libertad	66	
Estadístico t	-1,698467656	
P(T<=t) una cola	0,047064796	
Valor crítico de t (una cola)	1,668270514	
P(T<=t) dos colas	0,094129592	
Valor crítico de t (dos colas)	1,996564419	

ANEXO V- TEST DE COMPARACIÓN DE MEDIAS ENTRE LAS REMUNERACIONES (MILES DE EUROS) DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR 1.

Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas iguales		
	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>
Media	1063,555556	5956,22222
Varianza	302194,2778	78314869,7
Observaciones	9	9
Varianza agrupada	39308531,99	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	16	
Estadístico t	-1,655421049	
P(T<=t) una cola	0,058658979	
Valor crítico de t (una cola)	1,745883676	
P(T<=t) dos colas	0,117317959	
Valor crítico de t (dos colas)	2,119905299	

ANEXO VI- TEST DE COMPARACIÓN DE MEDIAS ENTRE LAS REMUNERACIONES (MILES DE EUROS) DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR 1 SEGÚN EL CARGO QUE DESEMPEÑAN.

Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas iguales		
	DOMINICALES	
	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>
Media	171,2222222	220,888889
Varianza	36217,19444	190005,861
Observaciones	9	9
Varianza agrupada	113111,5278	
Diferencia hipotética de la	0	
Grados de libertad	16	
Estadístico t	-0,3132693	
P(T<=t) una cola	0,379061408	
Valor crítico de t (una cola)	1,745883676	
P(T<=t) dos colas	0,758122816	
Valor crítico de t (dos colas)	2,119905299	

Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas iguales		
	INDEPENDIENTES	
	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>
Media	776,8888889	936,777778
Varianza	287494,3611	541742,944
Observaciones	9	9
Varianza agrupada	414618,6528	
Diferencia hipotética de la	0	
Grados de libertad	16	
Estadístico t	-0,526744638	
P(T<=t) una cola	0,302798696	
Valor crítico de t (una	1,745883676	
P(T<=t) dos colas	0,605597392	
Valor crítico de t (do:	2,119905299	

Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas iguales		
	EXTERNOS	
	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>
Media	115,4444444	535,333333
Varianza	40739,2778	1310340,25
Observaciones	9	9
Varianza agrupada	675539,764	
Diferencia hipotética de la	0	
Grados de libertad	16	
Estadístico t	-1,08371524	
P(T<=t) una cola	0,14727614	
Valor crítico de t (una cola)	1,74588368	
P(T<=t) dos colas	0,29455229	
Valor crítico de t (dos colas)	2,1199053	

ANEXO VII- TEST DE COMPARACIÓN DE MEDIAS ENTRE LAS REMUNERACIONES (MILES DE EUROS) DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR 2.

Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas iguales		
	Variable 1	Variable 2
Media	494,3333333	5918
Varianza	27245,86667	14192896
Observaciones	6	6
Varianza agrupada	7110070,933	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	10	
Estadístico t	-3,523032511	
P(T<=t) una cola	0,00275524	
Valor crítico de t (una cola)	1,812461123	
P(T<=t) dos colas	0,005510481	
Valor crítico de t (dos colas)	2,228138852	

ANEXO VIII- TEST DE COMPARACIÓN DE MEDIAS ENTRE LAS REMUNERACIONES (MILES DE EUROS) DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR 2 SEGÚN EL CARGO QUE DESEMPEÑAN.

Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas iguales		
DOMINICALES	Variable 1	Variable 2
Media	77,6666667	347,333333
Varianza	7295,46667	53723,8667
Observaciones	6	6
Varianza agrupada	30509,6667	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	10	
Estadístico t	-2,67404778	
P(T<=t) una cola	0,01166494	
Valor crítico de t (una cola)	1,81246112	
P(T<=t) dos colas	0,02332988	
Valor crítico de t (dos colas)	2,22813885	

Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas iguales		
INDEPENDIENTES	Variable 1	Variable 2
Media	416,6666667	570,833333
Varianza	11386,26667	40783,7667
Observaciones	6	6
Varianza agrupada	26085,01667	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	10	
Estadístico t	-1,653314789	
P(T<=t) una cola	0,064635952	
Valor crítico de t (una cola)	1,812461123	
P(T<=t) dos colas	0,129271904	
Valor crítico de t (dos colas)	2,228138852	

ANEXO IX- TEST DE COMPARACIÓN DE MEDIAS ENTRE LAS REMUNERACIONES (MILES DE EUROS) DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR 3.

Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas iguales		
	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>
Media	754,5	3746,25
Varianza	650973,6667	10364382,9
Observaciones	4	4
Varianza agrupada	5507678,292	
Diferencia hipotética de las med	0	
Grados de libertad	6	
Estadístico t	-1,802835142	
P(T<=t) una cola	0,06073726	
Valor crítico de t (una cola)	1,943180281	
P(T<=t) dos colas	0,12147452	
Valor crítico de t (dos colas)	2,446911851	

ANEXO X- TEST DE COMPARACIÓN DE MEDIAS ENTRE LAS REMUNERACIONES (MILES DE EUROS) DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR 3 SEGÚN EL CARGO QUE DESEMPEÑAN.

Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas iguales		
EJECUTIVOS	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>
Media	21,5	2866,5
Varianza	1849	8343203
Observaciones	4	4
Varianza agrupada	4172526	
Diferencia hipotética de	0	
Grados de libertad	6	
Estadístico t	-1,96968938	
P(T<=t) una cola	0,04819586	
Valor crítico de t (una col	1,94318028	
P(T<=t) dos colas	0,09639172	
Valor crítico de t (dos col	2,44691185	

Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas iguales		
DOMINACALES	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>
Media	297	361,25
Varianza	288978	213206,25
Observaciones	4	4
Varianza agrupada	251092,125	
Diferencia hipotética de	0	
Grados de libertad	6	
Estadístico t	-0,1813308	
P(T<=t) una cola	0,43103922	
Valor crítico de t (una col	1,94318028	
P(T<=t) dos colas	0,86207843	
Valor crítico de t (dos col	2,44691185	

Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas iguales		
INDEPENDIENTES	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>
Media	436	413
Varianza	102424,667	79862,6667
Observaciones	4	4
Varianza agrupada	91143,6667	
Diferencia hipotética de	0	
Grados de libertad	6	
Estadístico t	0,10774065	
P(T<=t) una cola	0,45885695	
Valor crítico de t (una col	1,94318028	
P(T<=t) dos colas	0,91771391	
Valor crítico de t (dos col	2,44691185	

ANEXO XI- TEST DE COMPARACIÓN DE MEDIAS ENTRE LAS REMUNERACIONES (MILES DE EUROS) DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR 4.

Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas iguales		
	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>
Media	344	2118
Varianza	103476	3686071
Observaciones	3	3
Varianza agrupada	1894773,5	
Diferencia hipotética de las m	0	
Grados de libertad	4	
Estadístico t	-1,578412799	
P(T<=t) una cola	0,094806022	
Valor crítico de t (una cola)	2,131846786	
P(T<=t) dos colas	0,189612044	
Valor crítico de t (dos colas)	2,776445105	

ANEXO XII- TEST DE COMPARACIÓN DE MEDIAS ENTRE LAS REMUNERACIONES (MILES DE EUROS) DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR 4 SEGÚN EL CARGO QUE DESEMPEÑAN.

Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas iguales		
DOMINICALES		
	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>
Media	6,666666667	176
Varianza	133,3333333	17392
Observaciones	3	3
Varianza agrupada	8762,666667	
Diferencia hipotética de las	0	
Grados de libertad	4	
Estadístico t	-2,215490751	
P(T<=t) una cola	0,045533934	
Valor crítico de t (una cola)	2,131846786	
P(T<=t) dos colas	0,091067868	
Valor crítico de t (dos colas)	2,776445105	

Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas iguales		
INDEPENDIENTES		
	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>
Media	333,333333	400,333333
Varianza	113097,333	208784,333
Observaciones	3	3
Varianza agrupada	160940,833	
Diferencia hipotética de las	0	
Grados de libertad	4	
Estadístico t	-0,20454427	
P(T<=t) una cola	0,42395722	
Valor crítico de t (una cola)	2,13184679	
P(T<=t) dos colas	0,84791443	
Valor crítico de t (dos colas)	2,77644511	

ANEXO XIII- TEST DE COMPARACIÓN DE MEDIAS ENTRE LAS REMUNERACIONES (MILES DE EUROS) DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR 5.

Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas iguales		
	Variable 1	Variable 2
Media	2306,285714	5832
Varianza	8307925,905	12552690,3
Observaciones	7	7
Varianza agrupada	10430308,12	
Diferencia hipotética de las mec	0	
Grados de libertad	12	
Estadístico t	-2,042361281	
P(T<=t) una cola	0,031862452	
Valor crítico de t (una cola)	1,782287556	
P(T<=t) dos colas	0,063724904	
Valor crítico de t (dos colas)	2,17881283	

ANEXO XIV- TEST DE COMPARACIÓN DE MEDIAS ENTRE LAS REMUNERACIONES (MILES DE EUROS) DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR 5 SEGÚN EL CARGO QUE DESEMPEÑAN.

Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas iguales

EJECUTIVOS		
	Variable 1	Variable 2
Media	1230,42857	3512,42857
Varianza	7258807,29	9209595,95
Observaciones	7	7
Varianza agrupada	8234201,62	
Diferencia hipotética de las	0	
Grados de libertad	12	
Estadístico t	-1,48778068	
P(T<=t) una cola	0,0813043	
Valor crítico de t (una cola)	1,78228756	
P(T<=t) dos colas	0,16260859	
Valor crítico de t (dos colas)	2,17881283	

Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas iguales

DOMINICALES		
	Variable 1	Variable 2
Media	44	175,142857
Varianza	5712	22398,8095
Observaciones	7	7
Varianza agrupada	14055,4048	
Diferencia hipotética de las	0	
Grados de libertad	12	
Estadístico t	-2,06945975	
P(T<=t) una cola	0,03037303	
Valor crítico de t (una cola)	1,78228756	
P(T<=t) dos colas	0,06074606	
Valor crítico de t (dos colas)	2,17881283	

Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas iguales

INDEPENDIENTES		
	Variable 1	Variable 2
Media	931	978,714286
Varianza	187781,333	833996,238
Observaciones	7	7
Varianza agrupada	510888,786	
Diferencia hipotética de las	0	
Grados de libertad	12	
Estadístico t	-0,12488758	
P(T<=t) una cola	0,45134015	
Valor crítico de t (una cola)	1,78228756	
P(T<=t) dos colas	0,9026803	
Valor crítico de t (dos colas)	2,17881283	

Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas iguales

EXTERNOS		
	Variable 1	Variable 2
Media	598,714286	721,285714
Varianza	1651794,9	546287,238
Observaciones	7	7
Varianza agrupada	1099041,07	
Diferencia hipotética de las	0	
Grados de libertad	12	
Estadístico t	-0,21873401	
P(T<=t) una cola	0,4152666	
Valor crítico de t (una cola)	1,78228756	
P(T<=t) dos colas	0,8305332	
Valor crítico de t (dos colas)	2,17881283	

ANEXO XV- TEST DE COMPARACIÓN DE MEDIAS ENTRE LAS REMUNERACIONES (MILES DE EUROS) DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR 6.

Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas iguales		
	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>
Media	743	6061
Varianza	84526	19376674,7
Observaciones	4	4
Varianza agrupada	9730600,33	
Diferencia hipotética de las medi	0	
Grados de libertad	6	
Estadístico t	-2,41097948	
P(T<=t) una cola	0,02625191	
Valor crítico de t (una cola)	1,94318028	
P(T<=t) dos colas	0,05250382	
Valor crítico de t (dos colas)	2,44691185	

ANEXO XVI- TEST DE COMPARACIÓN DE MEDIAS ENTRE LAS REMUNERACIONES (MILES DE EUROS) DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR 6 SEGÚN EL CARGO QUE DESEMPEÑAN.

INDEPENDIENTES		
	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>
Media	43,75	280,75
Varianza	7656,25	62388,9167
Observaciones	4	4
Varianza agrupada	35022,58333	
Diferencia hipotética de las	0	
Grados de libertad	6	
Estadístico t	-1,79097389	
P(T<=t) una cola	0,061743127	
Valor crítico de t (una cola)	1,943180281	
P(T<=t) dos colas	0,123486253	
Valor crítico de t (dos colas)	2,446911851	

Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas iguales		
INDEPENDIENTES		
	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>
Media	699,25	765,5
Varianza	50532,25	80657
Observaciones	4	4
Varianza agrupada	65594,625	
Diferencia hipotética de las	0	
Grados de libertad	6	
Estadístico t	-0,36581942	
P(T<=t) una cola	0,36352561	
Valor crítico de t (una cola)	1,94318028	
P(T<=t) dos colas	0,72705121	
Valor crítico de t (dos colas)	2,44691185	

ANEXO XVII- TEST DE COMPARACIÓN DE MEDIAS ENTRE LAS REMUNERACIONES (MILES DE EUROS) DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR 7.

Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas iguales		
	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>
Media	832	5973
Varianza	7688	83232
Observaciones	2	2
Varianza agrupada	45460	
Diferencia hipotética de las	0	
Grados de libertad	2	
Estadístico t	-24,1119807	
P(T<=t) una cola	0,0008578	
Valor crítico de t (una cola)	2,91998558	
P(T<=t) dos colas	0,0017156	
Valor crítico de t (dos colas)	4,30265273	

ANEXO XVIII- TEST DE COMPARACIÓN DE MEDIAS ENTRE LAS REMUNERACIONES (MILES DE EUROS) DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR 7 SEGÚN EL CARGO QUE DESEMPEÑAN.

Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas iguales		
DOMINICALES	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>
Media	239	323,5
Varianza	22898	64440,5
Observaciones	2	2
Varianza agrupada	43669,25	
Diferencia hipotética de las	0	
Grados de libertad	2	
Estadístico t	-0,40436061	
P(T<=t) una cola	0,36254528	
Valor crítico de t (una cola)	2,91998558	
P(T<=t) dos colas	0,72509057	
Valor crítico de t (dos colas)	4,30265273	

Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas iguales		
INDEPENDIENTES	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>
Media	593	462
Varianza	4050	97682
Observaciones	2	2
Varianza agrupada	50866	
Diferencia hipotética de las	0	
Grados de libertad	2	
Estadístico t	0,58084132	
P(T<=t) una cola	0,31003956	
Valor crítico de t (una cola)	2,91998558	
P(T<=t) dos colas	0,62007913	
Valor crítico de t (dos colas)	4,30265273	