

¿SER DIRECTIVA FAVORECE EL ACCESO A LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN?

Dirección de Estudios - Área de Analytics
Septiembre 2022

CONTENIDO

- 2 | Resumen ejecutivo
- 3 | Situación general
- 4 | Evolución
- 7 | Anexos



RESUMEN EJECUTIVO

Hace algunos días, la Comisión Europea anunció su decisión de exigir una cuota del 40 % de mujeres en los consejos de administración de las empresas cotizadas. Esta postura plantea una pregunta: ¿existe una relación entre el número de consejeras y el número de mujeres directivas?

Hemos realizado este estudio con objeto de analizar el último interrogante en las empresas y así poder determinar si existe una relación entre la proporción de mujeres que ocupan puestos en la dirección y la proporción de mujeres que habría en los CA.

Las conclusiones que se desprenderían del análisis son las siguientes:

- La relación se confirmaría, es decir, sí parece existir una relación entre la proporción de mujeres directivas y la proporción de mujeres consejeras en las empresas analizadas.
- Una vez confirmada dicha relación, se observaría que el signo de esa asociación es positivo, lo que implicaría que un aumento en la proporción de directivas supondría un aumento en la proporción de consejeras.
- Indagando un poco más, parece que esta relación también iría unida al tamaño de empresa, lo que supondría que la intensidad de la asociación disminuiría a medida que aumentara dicho tamaño, cuya definición se basa en la facturación de la empresa. Por tanto, podría observarse un menor grado de asociación entre directivas y consejeras a medida que aumenta la facturación.

SITUACIÓN GENERAL

En el [estudio](#) de INFORMA publicado en marzo 2022, sobre la presencia de mujeres en los consejos de administración, publicado con motivo del Día Internacional de la Mujer, mencionábamos una posible relación entre la distribución de mujeres consejeras y la distribución de mujeres directivas. En este nuevo artículo, pretendemos profundizar en el análisis de esta relación de una manera sencilla.

Para ello, nos centraremos en dos indicadores: la proporción de mujeres en el consejo de administración (0-100%) y la proporción de mujeres en la dirección (0-100%) sobre el total de mujeres y de hombres del consejo de administración

y de la dirección respectivamente. De esta forma, solo tendremos en cuenta a aquellas empresas donde sea posible esta comparación por géneros.

Dado que nuestro objetivo es medir la relación (o dependencia) entre los dos indicadores empresariales, también exigimos que las empresas a analizar contemplen cargos consejeros (del consejo de administración) y funcionales (de la dirección).

En abril de 2022, el coeficiente de correlación entre el porcentaje de mujeres consejeras y el porcentaje de mujeres

directivas fue de 0,511 para un total de 127.605 empresas españolas.

El valor positivo de la correlación indica que existe una asociación positiva entre ambos indicadores empresariales. Esto significa que, a medida que aumenta el porcentaje de mujeres directivas, aumenta el porcentaje de mujeres consejeras.

Del valor de la correlación, cuyo rango posible se sitúa entre -1 y 1, también concluimos que el grado de intensidad de esta dependencia es moderado.

Año	Total de empresas	Coeficiente de Correlación (Spearman)
2022	127.605	0,511

Tabla 1. Asociación entre la proporción de mujeres consejeras y la proporción de mujeres directivas

Por último, si bien la asociación medida no nos dice qué variable provoca un aumento o una disminución en la otra

variable, sí nos ha servido como punto de partida para determinar la dependencia

estadísticamente significativa entre estos dos indicadores empresariales.

EVOLUCIÓN

Una pregunta natural es plantearse si la relación existente entre el porcentaje de mujeres en el consejo de administración y el porcentaje de mujeres en la dirección que nos encontramos en el año 2022 ha sido o no la misma que en años anteriores, o lo que es lo mismo, cómo ha sido la evolución de la relación entre el porcentaje de mujeres consejeras y el porcentaje de mujeres directivas. Para dar respuesta a esta pregunta, hemos analizado el mismo grupo de empresas todos los años durante el periodo comprendido entre 2013 y 2022.

En este caso, se realizó un seguimiento de 56.704 empresas entre 2013 y 2022. Todas estas tenían cargos consejeros (del consejo de administración) y funcionales (de la dirección).

El análisis se dividirá por objetivos en tres bloques: (1) describir la evolución de la correlación entre el porcentaje de mujeres consejeras y el porcentaje de mujeres directivas, (2) descubrir la evolución de la correlación entre el porcentaje de

mujeres consejeras y el porcentaje de mujeres directivas desglosado por tamaño de empresa y (3) determinar el efecto de la presencia de mujeres directivas sobre la presencia de mujeres consejeras (en términos de razón de probabilidades).

CORRELACIÓN ENTRE PORCENTAJE DE MUJERES DIRECTIVAS Y PORCENTAJE DE MUJERES CONSEJERAS

En este apartado, volvemos a medir el grado de asociación entre el porcentaje de mujeres consejeras y el porcentaje de mujeres directivas. En las 56.704 empresas que seguimos durante el periodo comprendido entre 2013 y 2022, observamos que el coeficiente de correlación obtenido en 2013 (0,447) es inferior al obtenido en 2022 (0,469).

La correlación obtenida entre 2013 y 2022 se encuentra entre un valor mínimo de 0,447 (2013) y un valor máximo de 0,475 (2018). Esto se puede interpretar como que existe una asociación positiva y moderada entre el porcentaje de mujeres en el consejo de administración y el porcentaje de mujeres en la dirección de las empresas seguidas entre 2013 y 2022.

Entre 2013 y 2016 observamos que se produjo un leve ascenso en la correlación. En los años posteriores, nos encontramos algunos altibajos dentro de una evolución sin grandes cambios en la correlación.

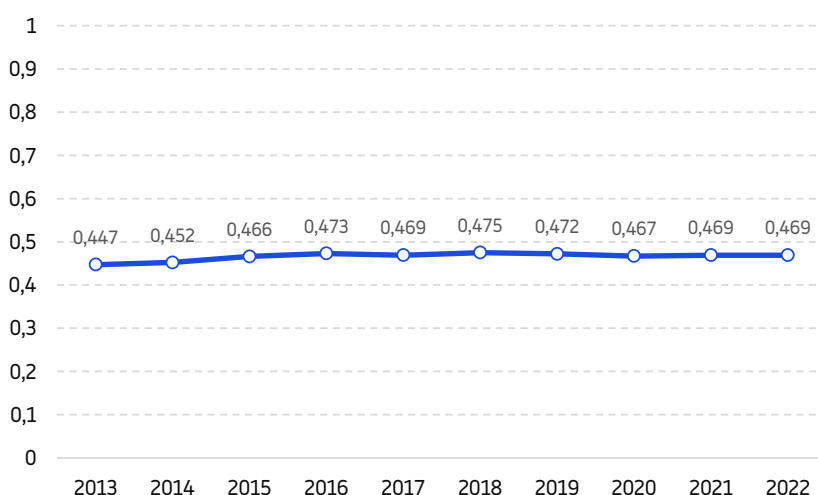


Gráfico 1. Evolución de la asociación del % de mujeres en el consejo de administración y % de mujeres en la dirección (coeficiente de correlación de Spearman) 2013 – 2022

Para ver el comportamiento de las empresas a partir de 2016, hemos realizado un nuevo seguimiento de las mismas entre

2016 y 2022 (69.336 empresas). En este periodo podemos apreciar que se produjo un ligero descenso en la correlación entre

el porcentaje de mujeres en el consejo de administración y el porcentaje de mujeres en la dirección (Gráfico A1 del anexo).

DESGLOSE DE LA CORRELACIÓN POR TAMAÑO DE EMPRESA

La capitalización de una empresa suele ser un factor que muchos organismos indican que explica la presencia de mujeres en los consejos de administración (en el caso de España, se pone el foco en las empresas del IBEX35).

En relación con el aspecto financiero anterior, pero desde el punto de vista de la facturación, nos interesa descubrir cuál es la evolución de la correlación entre el porcentaje de mujeres consejeras y el porcentaje de mujeres directivas en función del tamaño de empresa. Para ello, vamos a considerar 4 tamaños de empresa que se

dividen según su cifra de ventas y van del tamaño 2 al tamaño 5.

La evolución del coeficiente de correlación entre el porcentaje de mujeres consejeras y el porcentaje de mujeres directivas cambia según el tamaño de empresa. Si bien la asociación ha sido positiva para todos los tamaños de empresa, no hemos encontrado resultados similares en cuanto a la intensidad del grado de asociación.

Podemos distinguir dos grupos de empresas según la intensidad del grado de asociación: las empresas de mayor tamaño (tamaños 4 y 5) son las que han presentado una menor

dependencia (coeficientes de correlación entre 0,10 y 0,30) y las empresas de menor tamaño (tamaños 2 y 3) arrojaron una dependencia moderada (coeficientes de correlación entre 0,40 y 0,60).

En conclusión, la asociación entre el porcentaje de mujeres consejeras y el porcentaje de mujeres directivas es positiva en las empresas analizadas durante el período que va de 2013 a 2022, pero la intensidad de esta asociación tiende a disminuir al aumentar el tamaño de empresa.

Tamaño empresa	Valor de ventas en euros
2	< 2 millones
3	2 – 10 millones
4	10 – 50 millones
5	> 50 millones

Tabla 2. Tamaño de empresas

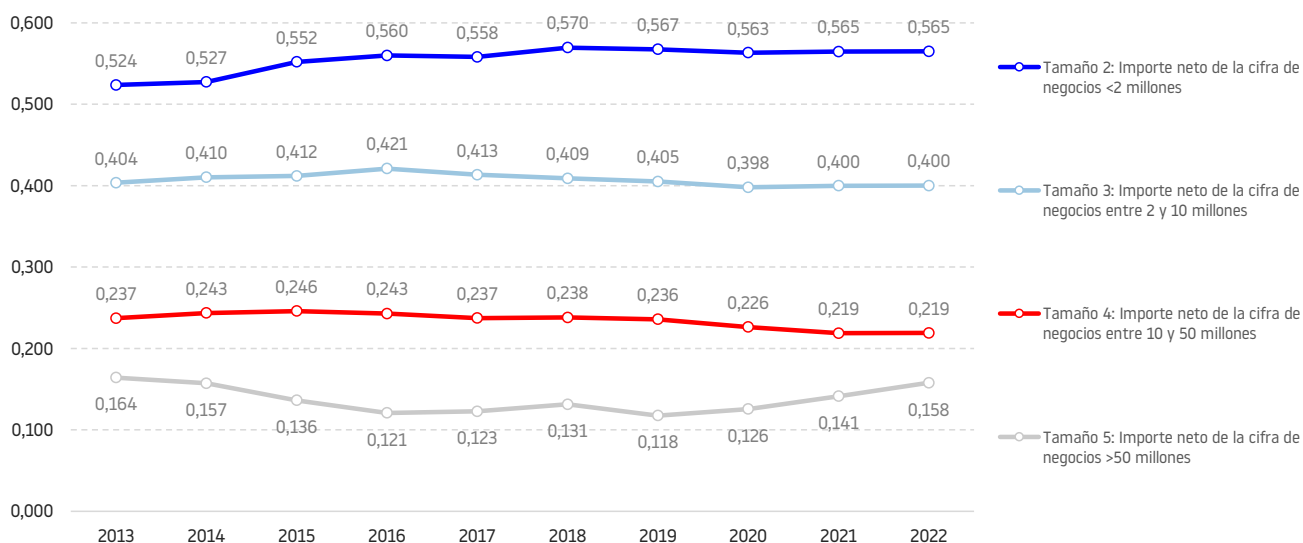


Gráfico 2. Asociación entre el porcentaje de mujeres consejeras y el porcentaje de mujeres directivas según el tamaño de empresas (2013 - 2022)

EFFECTO DE LA PRESENCIA DE MUJERES DIRECTIVAS SOBRE LA PRESENCIA DE MUJERES CONSEJERAS

En esta sección vamos a intentar dar un paso más allá y plantear que la presencia de mujeres en la dirección influye en la presencia de mujeres en el consejo de administración. Aunque antes no definíamos cómo era la relación entre el porcentaje de mujeres directivas y el porcentaje de mujeres consejeras, ahora expondremos qué cambios por parte de las mujeres directivas pueden producir cambios en las mujeres consejeras.

Para poder llevar a cabo este análisis, hemos hecho las siguientes modificaciones: (1) crear la dicotomía de presencia o ausencia de mujeres consejeras a partir de nuestro indicador de proporción de mujeres en el consejo de administración (distinguiendo entre si el porcentaje es del 0% o si es superior a 0%); (2) crear la dicotomía de

presencia o ausencia de mujeres directivas a partir de nuestro indicador de proporción de mujeres en la dirección (distinguiendo entre si el porcentaje es del 0% o si es superior a 0%).

La medida estadística denominada Odds Ratio (OR) nos proporcionará una medida de fortaleza de la relación que vamos a analizar, estableciendo la razón o ventaja entre la probabilidad de que un evento ocurra y la probabilidad de que no ocurra, si se da un resultado, y sabremos cuántas veces es más probable que ocurra frente a que no lo haga, en ese caso.

Así, en términos de nuestro estudio, lo que se observa es que es más probable que nos encontremos a alguna mujer en el consejo de administración cuando

haya alguna mujer en la dirección, pues el valor encontrado para la medida de OR es superior a 1. Si, por ejemplo, observamos el año 2022, el resultado es el siguiente: es aproximadamente 5,3 veces más probable que en las empresas con mujeres directivas haya mujeres consejeras que en aquellas donde no hay mujeres en la dirección. En cuanto a la evolución, se produjo un ligero ascenso en el efecto (OR) entre 2013 y 2016, seguido de un ligero descenso hasta 2022. OR está entre un mínimo de 5,133 (2013) y un máximo de 5,638 (2016).

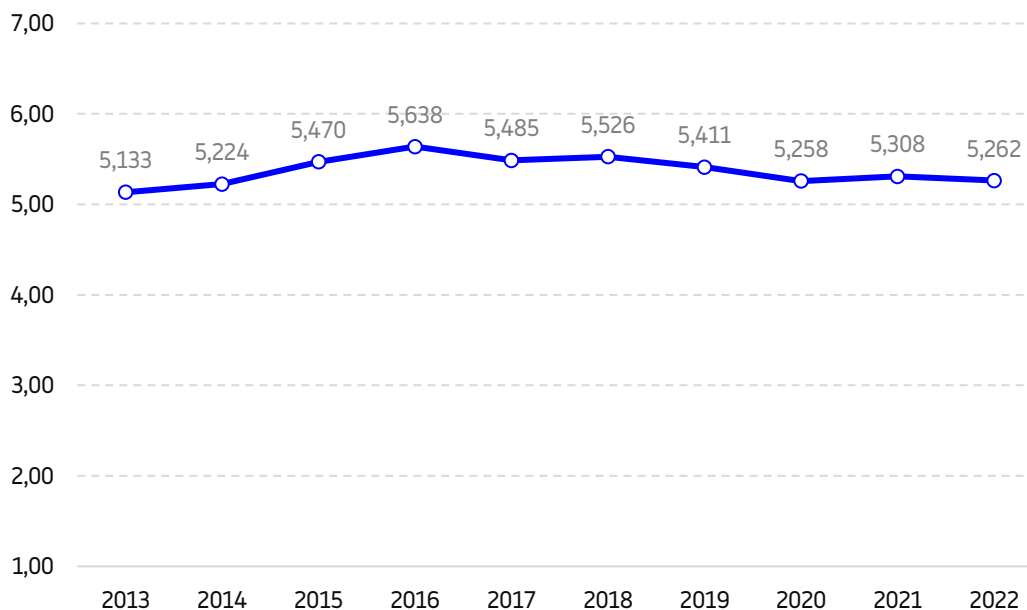


Gráfico 3. Evolución del efecto de la presencia de mujeres en la dirección sobre la presencia de mujeres en los consejos de administración (Odds Ratio) 2013 - 2022)

Si consideramos el comportamiento de las empresas seguidas a partir de 2016, podemos comprobar que este efecto se mantendría estable a lo largo de los

años, si bien, se habría producido una disminución progresiva desde 2016 y hasta 2022 (Gráfico A2 del anexo).

ANEXO

EVOLUCIÓN DE LAS EMPRESAS SEGUIDAS ENTRE 2016 Y 2022

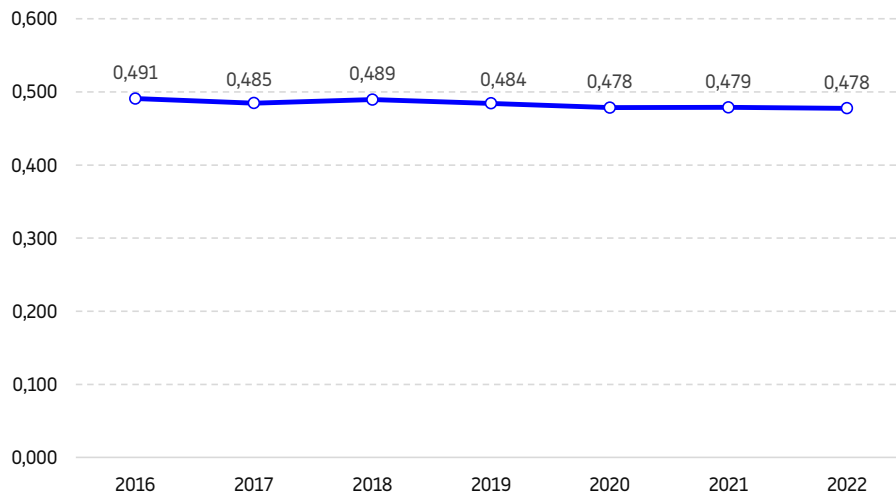


Gráfico A1. Evolución de la asociación del % de mujeres en el consejo de administración y % de mujeres en la dirección (coeficiente de correlación de Spearman) 2016 - 2022

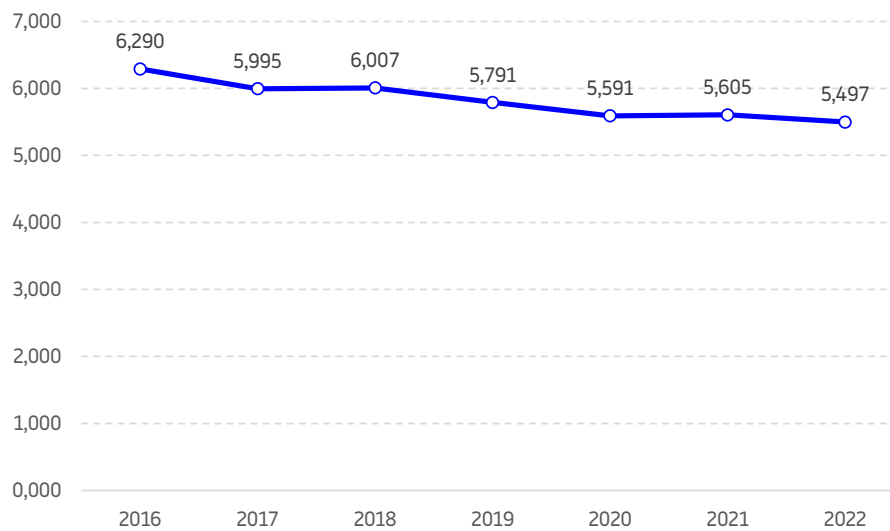


Gráfico A2. Evolución del efecto de la presencia de mujeres en la dirección sobre la presencia de mujeres en los consejos de administración (Odds Ratio) 2016 - 2022

METODOLOGÍA

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

Hemos utilizado el coeficiente de correlación de Spearman para estudiar el grado de asociación entre dos variables que, en este estudio, serían el porcentaje de directivas y el porcentaje de consejeras. El rango de valores posibles para el coeficiente se encuentra entre -1 y 1:

- Los valores entre -1 y 0 indican una asociación negativa, es decir, que una variable disminuye si la otra aumenta.
- Los valores entre 0 y 1 indican una asociación positiva, es decir, que, si una

variable aumenta, la otra también lo hará.

- Si el valor es 0, indica que no existe asociación o relación entre las variables estudiadas (en términos de correlación).

ODDS RATIO (OR)

El indicador Odds Ratio expresa si la probabilidad de ocurrencia de un evento difiere o no en distintos grupos y es el resultado de un modelo de regresión logística (en nuestro estudio, se utiliza para determinar si hay o no una relación entre que haya mujeres en los CA cuando hay mujeres en la dirección).

Este indicador establece el número de veces que es más probable que ocurra un evento si se da en un grupo, frente a que no ocurra en dicho grupo. En el estudio, se analizan las variables de mujeres directivas (Sí/No) y de mujeres consejeras (Sí/No).

Además, se considera como la razón, oportunidad o ventaja de un resultado frente a otro, lo cual expresa la fortaleza de una relación.

Los valores posibles del indicador van desde 0 hasta infinito y su explicación es la siguiente:

- Cuando el valor se encuentra entre 0 y 1, se considera menos probable estadísticamente que ocurra un evento en un grupo frente a que no ocurra (en este caso, que haya directivas influiría negativamente en que hubiese consejeras).

- Cuando toma valores cercanos a 1, significa que no hay diferencias entre la probabilidad de ocurrencia o no ocurrencia de un evento respecto a los grupos de observación (la presencia de directivas no determina el hecho de que haya consejeras).

- Cuando el valor es superior a 1, se considera más probable estadísticamente que ocurra un evento en un grupo frente a que no ocurra (en este caso, que haya directivas influiría positivamente en que hubiese consejeras).



LIMITACIONES

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

El coeficiente de correlación de Spearman sólo mide la relación entre dos variables. Por lo que no se tienen en cuenta el resto de las variables que puedan estar relacionadas con las variables para las cuáles se mide la asociación.

ODDS RATIO (OR)

El odds ratio está calculado a partir de un modelo de regresión logística donde sólo se añade una variable explicativa. Por lo que no se controla por otras variables que pueden estar relacionadas con nuestra variable dependiente.

No obstante, se ha comprobado que nuestra variable explicativa principal presenta un coeficiente significativamente distinto de cero cuando controlamos por más variables en distintos modelos alternativos (nivel de significación al 5%).

Este estudio ha sido realizado por la Dirección de Estudios de Informa D&B.

Los datos proceden de la base de datos de Informa D&B.

SOBRE INFORMA D&B

Informa D&B (filial de Cesce) es la compañía líder en el suministro de Información Comercial, Financiera, Sectorial y de Marketing, con una facturación consolidada de 93,6 millones de euros en 2021. Fue la primera base de datos española de información comercial y financiera en conseguir el certificado de calidad ISO 9001. En la actualidad cuenta también con las certificaciones ISO 14001 y 27001.

Desde sus comienzos en 1992, la base de datos de INFORMA se ha alimentado de múltiples fuentes de información públicas y privadas, como BORME (Boletín Oficial del Registro Mercantil), Depósitos de cuentas oficiales, BOE (Boletín Oficial del Estado), BOP (Boletines Oficiales Provinciales y de CC. AA.), prensa nacional y regional, investigaciones ad hoc y publicaciones diversas.

La base de datos nacional de INFORMA contiene:

- 7 millones de agentes económicos;
- 3,6 millones de empresas y autónomos activos con *rating*;
- más de 17,6 millones de balances de empresas;
- más de 16,5 millones de administradores y cargos funcionales;
- más de 3,8 millones de vinculaciones societarias.
- más de 375 millones de datos actualizados diariamente.

El liderazgo de INFORMA se reafirma en 2004 tras absorber el negocio en España y Portugal de la multinacional Dun & Bradstreet. Desde entonces forma parte de la mayor red de información de empresas del mundo: la Dun & Bradstreet Worldwide Network, y como tal, ofrece acceso a la información on-line de más de 400 millones de empresas de todo el mundo.

La base de datos de INFORMA, que se comercializa a través de sus marcas Informa, elInforma y DBK, es la más utilizada de España con más de 4,5 millones de usuarios. Además, el 89 % de las empresas del IBEX 35 y más del 95 % de las entidades financieras son clientes activos de INFORMA.

OTROS ESTUDIOS REALIZADOS POR INFORMA D&B:

- Estudio de demografía empresarial. Serie mensual disponible desde abril de 2009.
- Estudio de concursos. Serie mensual disponible desde abril de 2009.
- Comportamiento de pagos de las empresas españolas y europeas. Serie trimestral disponible desde el segundo trimestre de 2010.
- Presencia de las mujeres en la empresa española. Serie anual disponible desde 2009.
- Empresas gacela y de alto crecimiento. Serie anual disponible desde 2012.



INFORMA

Business by Data

INFORMA D&B S.A.U. (S.M.E.)

Avda. de la Industria, 32
28108 Alcobendas (Madrid)
www.informa.es

Servicio de Atención al Cliente
clientes@informa.es
902 176 076

CONTACTOS PRENSA:

María Asarta
masarta@informa.es
Tel.: 91 490 64 65

María Álvarez
malvarez@informa.es
Tel.: 91 661 71 19